

الخيال الأخلاقي لدى موظفي دائرة التعليم الديني والدراسات الإسلامية

م.م. همسة نجم عبيد

الملخص:

هدف البحث الحالي التعرف على:

١. الخيال الأخلاقي لدى موظفي دائرة التعليم الديني والدراسات الإسلامية
 ٢. الفروق في الخيال الأخلاقي لدى موظفي دائرة التعليم الديني والدراسات الإسلامية تبعاً لمتغيري:
 - أ- الجنس (ذكور، اناث) .
 - ب- الخدمة (أقل من (٥) سنوات، أكثر من (٥) سنوات .
- وقد استهدف البحث الحالي عينة مكونة من (١٢٤) موظفاً وموظفة بواقع (٦٢) ذكور وموزعين على (٣١) بمدة خدمة أقل من (٥) سنوات و(٣١) بمدة خدمة أكثر من (٥) سنوات و(٦٢) اناث موزعين على (٣١) بمدة خدمة أقل من (٥) سنوات و(٣١) بمدة خدمة أكثر من (٥) سنوات ولتحقيق أهداف البحث، قامت الباحثة باعتماد مقياس (Brian & Lidsey, 2013) بعد التعديل عليه بما يناسب عينتها وقد تحققت الباحثة من صدق المقياس وثباته، وقد بلغ معامل ثباته بطريقة الاختبار - إعادة الاختبار (٠,٧٧) وبطريقة الفاكرونباخ (٠,٨١) وقد توصل البحث الحالي إلى النتائج الآتية:

١. يتمتع موظفو دائرة التعليم الديني والدراسات الإسلامية بالخيال الأخلاقي .
 ٢. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الخيال الأخلاقي تبعاً لمتغيري الجنس ومدة الخدمة .
- وقد خلصت الباحثة إلى مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات
- الكلمات المفتاحية: (الخيال الأخلاقي، دائرة التعليم الديني والدراسات الإسلامية).

The moral imagination of the employees of the Department of Religious Education and Islamic Studies

Hamsa Najm Obaid

Abstract:

The aim of the current research is to identify:

1. The moral imagination of the employees of the Department of Religious Education and Islamic Studies.
2. Differences in the moral imagination of the employees of the Department of Religious Education and Islamic Studies according to the two variables:
 - A. Gender (male, female) .
 - B. Service (less than (5) years, more than (5) years) .

The current research targeted a sample consisting of (124) male and female employees, with (62) males divided into (31) with a period of service of less than (5) years, (31) with a period of service of more than (5) years, and (62) females distributed among (31) with a period of service of less than (5) years and (31) with a period of service of more than (5) years. The researcher verified the validity and stability of the scale, and its stability coefficient by the test-retest method was (0.77) and Alfa Cronbach method was (0.81). The current research reached the following results:

1. The employees of the Department of Religious Education and Islamic Studies have a moral imagination .
2. There are no statistically significant differences in the moral imagination according to the variables of sex and length of service.

The researcher concluded a set of conclusions, recommendations and proposals

Keywords: (moral imagination, Department of Religious Education and Islamic Studies) .

الفصل الأول: التعريف بالبحث

مشكلة البحث:

بالرغم مما تحققت في الحضارة الحديثة من تطور في جوانب الحياة المختلفة، وما تمخض عن ذلك من سهولة في التواصل بين الشعوب وتلاقح الثقافات، والتغيرات في الكثير من المبادئ والقيم العالمية، إلا أن المسألة الأخلاقية كانت ولا زالت رمزاً للإنسانية التي فضلها الله على سائر المخلوقات، وهي المميز للراقي الإنساني (الزبون وأحمد، ٢٠١٣: ١١٩٥).

كما أن ظهور العولمة وتأثيرها المباشر على العلاقات الاجتماعية من خلال إدخال روح الأنانية ومحي الروابط والعلاقات الاجتماعية وعدم الاكتراث بالثوابت الدينية والأخلاقية، جعل الفرد الأفراد أكثر استقبالية للأفكار الغربية التي تطرح عليهم وتواجههم (الشاوي، ٢٠٠٩: ١١١).

ويعد النمو الأخلاقي مظهراً من مظاهر النمو المعرفي الاجتماعي، ومما لا شك فيه أن أي خلل في هذا الجانب يشكل عاملاً من عوامل المشكلات الاجتماعية القائمة اليوم، فالكثير من المشكلات الاجتماعية الراهنة ما هي إلا تعبير عن أزمة أخلاقية (العمرى، ٢٠٠٨: ٥٧) فالنقص في النمو الأخلاقي عاملاً مسؤولاً عما نعانيه من مشكلات تربوية ونفسية واجتماعية ولا نبالغ إذا قلنا أن الكثير من مشكلات المجتمع الراهنة هي مشكلات أخلاقية، فمظاهر الفساد والانحراف والعنف والتعصب والتطرف إنما هي تعبيرات عن أزمات أخلاقية وقصور في التفكير الأخلاقي (محمد، ١٩٩١: ١٢٤).

ويؤكد ديفت (Daft,2003) أن الأخلاقيات تتعلق بقيم الفرد الداخلية والتي تكون جزء من البيئة الثقافية للمؤسسة، وبأشكال القرارات المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية بما يتعلق بالبيئة الخارجية، فالمسائل الأخلاقية تؤثر على تصرف الفرد أو المجموعة أو المنظمة بشكل سلبي أو إيجابي على الآخرين (Daft,2003: 139).

ويشير محمود وعلي (Mahmood & Ali,2011) إلى أن المدراء والموظفين الذين اتخذوا قرارات أخلاقية جيدة أدت إلى منفعة متبادلة للمؤسسة والمجتمع بينما الذين اتخذوا قرارات أخلاقية سيئة أدت إلى ضرر أوسع للمجتمع، فالأفراد الذين لا ينظرون إلى العواقب الأخلاقية لقراراتهم يفتقرون إلى القدرة على تخيل مجموعة من القضايا والعواقب والحلول، ونظراً لمحدودية رؤيتهم،

يتخذون قرارات أخلاقية خاطئة تولد لاحقاً تأثيرات غير مرغوب فيها على المجتمع (Mahmood & Ali,2011: 1466- 1467).

ومن خلال ما تقدم يمكننا القول أن مشكلة البحث الحالي تتلخص بالكشف عن الخيال الأخلاقي لدى الموظفين ومعرفة فيما إذا كان هناك فروقاً في الخيال الأخلاقي تبعاً لمتغيري الجنس ومدة الخدمة .

أهمية البحث:

ويمثل النمو الخلقي معياراً للحكم على سلوكيات الفرد، وما يؤمن ويعتقد به من تقاليد وقيم اجتماعية، ويعد هذا النمو نتاجاً لهذه المعتقدات والقيم لأنه يشكل أساساً لكل سلوك قويم وسليم، إذ يعمل الفرد خلال نموه بتعديل بنيته المعرفية الأخلاقية من خلال إحلال بني جديدة ناتجة عما تعرض له من خبرات، إذ تنتقل الأحكام الأخلاقية تدريجياً من اهتمامات شخصية أنانية إلى اهتمامات ومسؤوليات اجتماعية، ومن اعتماد على المعايير والمبادئ الخارجية إلى اعتماد على المعايير والمبادئ الداخلية، ومن تفكير في نتائج مادية إلى تفكير في قيم مجردة ومبادئ إنسانية مطلقة (Molchano,2016: 474).

وتعد أخلاقيات العمل إطاراً شاملاً يحكم الأفعال والتصرفات تجاه شيء ما، وتوضح ما هو مقبول وصحيح وما مرفوض وخاطئ بشكل نسبي في ضوء المعايير السائدة في المجتمع بحكم العرف والقانون، والذي تلعب فيه الثقافة المنظمة والقيم وأنظمة المنظمة وأصحاب المصالح دوراً أساسياً في تحديده (المعاضدي، ٢٠٠٥: ٦) .

ويؤكد جاكبسون (Jacobson,2012) بأن الأفراد الذين لديهم ميل للحكم على المواقف بطرق أخلاقية وعقلانية ضمن المجتمع الذي يعيشون فيه، ويميلون للنظر لأنفسهم وللحياة بطريقة إيجابية ومتفائلة نتيجة لشعورهم بالرضا ولقناعاتهم بالقرارات الأخلاقية التي يتخذونها، وكونهم يجدون المبررات الدينية والأخلاقية التي دفعتهم للقيام بتلك السلوكيات، فيشعرون بالطمأنينة والراحة والثقة بقراراتهم ويرى لوميكر (Loemker,2006) أن نقص التمسك الأخلاقي بالقيم والمبادئ يُعد عاملاً مساهماً في تشاؤم الفرد (مصطفى ومقالدة، ٢٠١٤: ٤٣٣) .

تتجلى أهمية الجانب الأخلاقي في تقويم سلوكيات الفرد وبناءه النفسي الاجتماعي، فتعمل الأخلاق على تهذيب النفس وإصلاح المجتمع وبيّن تأكيد الأديان السماوية على أهمية الالتزام بالجانب الأخلاقي خصوصية أخرى تتلخص بضرورة تشبع الفرد بالقيم الأخلاقية والاهتمام بها وكذلك النظم التربوية تؤكد على الأخلاق من خلال مؤسساتها التربوية كالمدارس والكلية، وهذا نابغ من حقيقة مفادها أن التربية والأخلاق فلا أخلاق دون تربية ولا تربية دون أخلاق (البيرقدار، ١٩٩٩: ١٢).

ويرى موبيرغ وسيبرايث (Moberg & Seabright,2000) أن الخيال الأخلاقي يحفز صانع القرار على كسر النموذج العقلي والتفكير خارج الصندوق الأسود بما يفضي لقرارات تخدم المجتمع الأوسع (Moberg & Seabright,2000: 846) فعندما يقوم صانعو القرار بدمج تفكيرهم الإبداعي مع القيم الأخلاقية والمعنوية، فيمكن تحقيق النتائج الأفضل لقراراتهم (McVea,2004: 492).

ومن خلال ما تقدم يمكننا تلخيص أهمية البحث الحالي بالآتي:
الأهمية النظرية:

١. أهمية الخيال الأخلاقي بكونه متغيراً يسهم في تغيير قرارات الموظفين .
 ٢. أهمية ما سيعرضه البحث الحالي من أدبيات ونظريات ودراسات سابقة تزيل الغموض عن الانفعال الأخلاقي لدى الباحثين في مجال علم النفس .
- الأهمية التطبيقية:**

١. أهمية توفير أداة لقياس الخيال الأخلاقي تساعد الباحثين في تناول هذا المتغير في دراسات أخرى .
٢. أهمية ما سيتوصل إليه البحث الحالي من نتائج وما يبني عليها من استنتاجات قد تفتح آفاقاً أخرى للبحث .

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي التعرف على:

١. الخيال الأخلاقي لدى موظفي دائرة التعليمي الديني والدراسات الإسلامية.

٢. الفروق في الخيال الأخلاقي لدى موظفي دائرة التعليم الديني والدراسات الإسلامية تبعاً لمتغيري:

أ- الجنس (ذكور، اناث) .

ب- مدة الخدمة (أقل من (٥) سنوات، أكثر من (٥) سنوات) .

حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي بدراسة الخيال الأخلاقي لدى موظفي دائرة التعليم الديني والدراسات الإسلامية

وللعام (٢٠٢٣) .

تحديد المصطلحات:

الخيال الأخلاقي:

وعرفه كل من:

- ويرهان (Werhane,1999)

"القدرة على فهم سياق أو مجموعة من الأنشطة من عدد من وجهات النظر المختلفة، وتحقيق احتمالات جديدة لا تعتمد على السياق، والتحفيز على عملية تقييم تلك الاحتمالات من وجهة نظر أخلاقية" (Werhane,1999: 5) .

(Mahmood & Ali,2011)

"القدرة العقلية على إنشاء أو استخدام الأفكار والصور التمييز بين الجوانب الأخلاقية المزروعة داخل الموقف وتطوير مجموعة من الحلول الممكنة للموقف من وجهة نظر أخلاقية" (Mahmood & Ali,2011: 1466) .

الفصل الثاني: إطار نظري ودراسات سابقة

المحور الأول: إطار نظري

الخيال الأخلاقي (Moral Imagination):

إن مفهوم الخيال الأخلاقي ليس جديداً، ويظهر غالباً في الأدبيات، إذ أنه مشابه لما يشير له كولبرغ (Kohlberg,1976) بمرحلة ما بعد التقليد في التفكير الأخلاقي (المرحلة التي يعطي الأفراد فيها الأولوية للعدالة، وأخذ المنظور، واتخاذ القرار الأخلاقي وفقاً للمبادئ العالمية للأخلاق بدلاً من

القوانين والقيم المجتمعية (Brian & Lindsey,2013: 63) فالخيال الأخلاقي هو عملية إبداعية يدمج فيها أصحاب القرار قيمهم الشخصية والأخلاقية أثناء اتخاذ القرار وإشراك الآخرين في هذا القرار (Mahmood & Ali,2011: 1469) ووفقاً لـ كالدويل وموبيرغ (Caldwell & Moberg,2007) فإن الخيال الأخلاقي مرتبط بمفهوم الحساسية الأخلاقية وأخذ وجهات النظر وخلق بدائل جديدة وأن الفرد الذي يتمتع بدرجة عالية من الهوية الأخلاقية هو الشخص المعروف بالأفكار والمشاعر والسلوكيات الأخلاقية (Caldwell & Moberg,2007: 194).

يبدأ الخيال الأخلاقي في الحدس الأخلاقي الذي يعترف بالمحتوى الأخلاقي لموقف معين، حتى لو لم يكن واضحاً بسهولة، ويتصور بشكل خلاق تداعياته المحتملة ففي المواقف الأخلاقية، يتوسع الخيال ويستحضر المزيد من الأوجه، مما يولد أفعالاً وسيناريوهات إضافية محتملة، فيسهل الخيال الأخلاقي أيضاً في بلورة وعي أخلاقي أوسع للموقف أو المعضلة، مما يساعد الموظف على إنشاء مسارات محتملة للعمل الشخصي (Roca,2010: 135) ولكي يكون الفرد مبدعاً من الناحية الأخلاقية، يجب أن يكون لديه رؤية أوسع للنظر في وجهات النظر المتعددة للقضايا، ثم الخروج بإمكانيات مختلفة وعند تطور الخيال الأخلاقي، أثناء اتخاذ القرارات، يجب أن يصبح الفرد حساساً للقضايا الأخلاقية كما يجب البحث عن الاحتمالات التي من المحتمل أن يتأذى منها الأشخاص بسبب اتخاذ القرار (Health,2008: 1420).

ويقترح شراغ (Schrag,1979) أربع نقاط أساسية تتعلق بما يشير له الخيال الأخلاقي:

١. يجب أن يلتزم الفاعل الأخلاقي بالمبادئ الأخلاقية على الرغم من تأثره أيضاً .
٢. من واجب الفاعل الأخلاقي تقييم قراراته وإجراء تحليل نقدي لرفاهية ومصالح جميع أولئك الذين قد يتأثرون بقراره أو أفعاله، بما في ذلك نفسه/ نفسها .
٣. تقع على عاتق الفاعل الأخلاقي المسؤولية القصوى لدعم قراره بمساعدة جميع المعلومات الشاملة ذات الصلة .
٤. الأحكام الأخلاقية للفاعل الأخلاقي ضيقة، إذ يقوم بتحليل الوضع من جميع الأبعاد وبعد ذلك يتوصل إلى استنتاج مفاده أنه يعطي كل البدائل الممكنة للمشكلة، فيجب على الفاعل

الأخلاقي أداء واجبه بعناية وإلا فإنه سيؤثر على المجتمع الأوسع (Mahmood & Ali,2011: 1468).

محددات الخيال الأخلاقي:

يرى بعض الباحثين أن هناك محددتين أساسيين للخيال الأخلاقي هما:

الانتباه الأخلاقي:

لطالما جادل العلماء التنظيميون بأن الحافز الأساسي لاتخاذ القرار الأخلاقي هو القدرة على إدراك وجود مشكلة أخلاقية في موقف معين (Jones,1991: 367) ووفقاً لهذه التأكيدات، يقترح باحثوا الخيال الأخلاقي أنه من أجل الشروع في عملية التخيل الأخلاقي، يجب على الفرد أولاً أن يفسر الموقف على أنه أخلاقياً من أجل ممارسة الخيال الأخلاقي (Brian & Lindsey,2013: 64).

إبداع الموظف:

بالنظر إلى أن الخيال الأخلاقي يتطلب إدراكاً يتجاوز مجرد الاهتمام بالقضايا الأخلاقية في موقف ما، ولكنه يتضمن أيضاً إيجاد الحلول البديلة وإدراك تأثير تلك الحلول المحتملة على الآخرين (Werhane,2002: 35) فالقدرة المعرفية الإبداعية للفرد قد تؤثر أيضاً على القدرة على إظهار الخيال الأخلاقي وعلى الرغم من أن الإدراك الأخلاقي يعزى إلى خصائص الشخصية القائمة على المخطط والتي توجه إسناد الأهمية للقضايا الأخلاقية، فإن مستوى إبداع الفرد يرتبط بالخيال الأخلاقي ويزيد من تأثير الانتباه الأخلاقي على تعبيره (Brian & Lindsey,2013: 65).

نظرية ويرهان (Werhane thory)

قدمت باتريشا ويرهان (Werhane,1998) نظرية مفسرة للخيال الأخلاقي تتلخص بتقييم الحلول الأخلاقية من جميع الزوايا، وأن الفرد إذا كان مبدعاً من الناحية الأخلاقية فسيكون قادراً على تحفيز نهجه الدقيق الذي يحفز التفكير الجديد في الموقف وملاحظة العواقب الأخلاقية (Yashiro,et al,2008: 44).

وبناءً على الأعمال الفلسفية لسميث (Smith) وكاننت (Kant) قامت ويرهان ببلورة مفهوم الخيال الأخلاقي من خلال اقتراحه كعملية تتضمن أربعة أشياء على الأقل، وهي:

١. أن يبتعد الفرد عن دوره أو موقفه الخاص أو سياقه .
٢. أن يدرك الفرد نوع المخطط الذي تبناه، أو يعمل على نوع معين من السياق .
٣. أن يتصور الفرد بشكل خلاق امكانيات جديدة أو امكانيات لطرق جديدة لتأطير الخبرات وحلول جديدة لتقديم المعضلات .
٤. يقيم الفرد السياق القديم، أو نطاق المخططات المفاهيمية في العمل، والامكانيات الجديدة وبعبارة أخرى، لا يشمل الخيال الأخلاقي فقط الوعي بالآثار الأخلاقية لأفعال الفرد في الموقف، ولكن أيضاً القدرة على إعادة صياغة الموقف وخلق بدائل أخلاقية للموقف المطروح (Werhane,1998: 76- 78).

ترى ويرهان أن الأفراد يجب أن يكونوا أولاً قادرين على إدراك أو التمييز بين القضايا الأخلاقية في موقف ما، بما في ذلك تأثيرها على الآخرين بخلاف أنفسهم، قبل أن يتمكنوا من إنشاء خيارات القرار التي تأخذ في الاعتبار مخاوف الآخرين وإذا لم يهتم الفرد بالتشهير أو ظل غير مدرك للقضايا الأخلاقية في موقف ما، فسوف يستجيب فقط لمصلحته الشخصية ومع، ذلك، لكي يكون خيالياً أخلاقياً، لا يمكن للفرد أن يتوقف فقط عند الاعتراف بالقضايا الأخلاقية داخل الموقف، بل بالأحرى يجب أن يشارك الفرد في عمليات إضافية تخلق حلولاً بديلة للموقف وأن التقارب الفريد لهذه القدرات هو الذي ينتج عنه الخيال الأخلاقي وبالتالي، فإن المعايير الرئيسية القابلة للقياس الكمي لهذا البناء هي القدرة على تحديد أي تضارب أخلاقي متضمن في الموقف، وتحديد أصحاب المصلحة المعنيين المتأثرين بالظروف، وتطوير مجموعة من الحلول البديلة من منظور أخلاقي (Brian & Lindsey2013: 64) ووفقاً لتصوير ويرهان فإن الخيال الأخلاقي ليس سمة فطرية يمتلكها الفرد، بل أن الخيال الأخلاقي عملية معرفية فريدة يطبها الفرد عند اتخاذ القرار (Reynolds,2006: 234).

ووفقاً لهذه النظرية فإن الخيال الأخلاقي يتحدد بأربع مبادئ أساسية هي:

١. التركيز على شخص معين وحالة معينة .
٢. فك الارتباط بأكبر قدر من الموضوعية .
٣. البحث عن إمكانيات أو مُثُل قابلة للتطبيق ويمكن وضعها موضع التنفيذ

٤. التأكد من أن هذه الاحتمالات لها طابع معياري أو توجيهي (تتعلق بما يجب على الفرد القيام به) ولكن الأهم من ذلك هو حقيقة أن مثل هذه الأفكار تتجاوز "السيناريو الإداري العادي" الذي يحكم الكثير من عملية صنع القرار (Werhane1999: 101).

المحور الثاني: دراسات سابقة

- دراسة بيندكسن وآخرون (Bendixen,et al,1998)

"Epistemological beliefs and moral reasoning"

"المعتقدات المعرفية والاستدلال الأخلاقي"

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين العمر والتعليم والجنس والمعتقدات المعرفية والاستدلال الأخلاقي واستهدفت الدراسة عينة مكونة من (١٥٤) طالب وطالبة من طلاب الجامعة وبواقع (١٠٠) ذكور و(٥٤) أناث واستعملت الدراسة مقياساً لقياس المعتقدات المعرفية من بناء الباحثة مكون من (٣٢) فقرة، واختبار تحديد القضايا لريست (Rest,1979) لقياس الاستدلال الأخلاقي استعملت الدراسة عدداً من الوسائل الإحصائية كالاختبار التائي لعينة واحدة، والاختبار التائي لعينتين مستقلتين، وتحليل التباين الثلاثي بتفاعل، ومعامل ارتباط بيرسون وقد توصلت الدراسة إلى تمتع طلبة الجامعة بالاستدلال الأخلاقي، ووجود علاقة إيجابية بين المعتقدات المعرفية والاستدلال الأخلاقي، كما أشارت الدراسة إلى عدم وجود فروق في العلاقة بين المعتقدات المعرفية والاستدلال الأخلاقي تبعاً للعمر والجنس والتعليم (Bendixen,et al,1998: 196- 197).

- دراسة رين (Ren,2006)

"Across-cultural study of epistemological beliefs and moral reasoning between American and Chinese college students"

"دراسة عبر الثقافات للمعتقدات المعرفية والاستدلال الأخلاقي بين طلاب الجامعات الأمريكية والصينية"

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن الفروق الثقافية في المعتقدات المعرفية والاستدلال الأخلاقي بين طلاب الجامعة الأمريكيين والصينيين واستهدفت عينة مكونة من (٤٥٢) موظفاً وموظفة من ثلاث جامعات في شرق الولايات المتحدة وفي وسط وشمال الصين استعملت الدراسة مقياس المعتقدات

المعرفية لـ بيندكسن وآخرون (Bendixen, et al, 1998)، واختبار تحديد القضايا لـ ريبست (النسخة القصيرة) (DIT-2) لقياس الاستدلال الأخلاقي استعملت الدراسة عدداً من الوسائل الإحصائية كالاختبار التائي لعينة واحدة، والاختبار التائي لعينتين مستقلتين، ومعامل ارتباط بيرسون، والاختبار الزائي لدلالة معامل الارتباط وأظهرت نتائج الدراسة تمتع طلبة الجامعة بالاستدلال الأخلاقي في الثقافتين الأمريكية والصينية، وأنه لا يوجد أثر للجنس والعرق على المعتقدات المعرفية والاستدلال الأخلاقي، كما توصلت الدراسة لوجود ارتباط دال بين الاستدلال الأخلاقي والمعتقدات المعرفية في العينة الأمريكية، بينما لا يوجد هذا الارتباط في العينة الصينية (Ren, 2006: i).

الفصل الثالث: منهجية البحث وإجراءاته

منهجية البحث:

يستهدف البحث الحالي وصف متغير الخيال الأخلاقي لدى الموظفين ولذلك، ستعتمد الباحثة المنهج الوصفي الذي يصف الظاهرة كما توجد في الواقع وصفاً دقيقاً (ملحم، ٢٠٠٠: ٣٢٤).

مجتمع البحث:

يقصد بمجتمع البحث جميع المفردات الموضوعية تحت الدراسة، وقد يشتمل على أفراد أو جماعات وأن تحديد المجتمع يشكل إطاراً مرجعياً تستند عليه الباحثة في اختيار عينة بحثه (عقيل، ١٩٩٩: ٢٢١).

وقد تكون مجتمع البحث الحالي من (٣٢٢) موظفاً وموظفة في دائرة التعليم الديني والدراسات الإسلامية وبواقع (١٨٦) ذكور و(١٣٦) اناث.

عينة البحث:

تشمل عينة البحث مجموعة من المفردات التي يتضمنها مجتمع البحث، ويتم اختيارها ليتسنى دراستها ومعرفة خصائص المجتمع الذي تنتمي له (عبد الرحمن وزنكه، ٢٠٠٨: ٣٠٤).

وقد اختارت الباحثة عينة بحثه بالطريقة الطبقيّة العشوائية ذات الأسلوب المتساوي وقد بلغ عدد أفراد العينة (١٢٤) موظفاً وموظفة، موزعين بالتساوي تبعاً للجنس بواقع (٦٢) ذكور و(٦٢) اناث، وموزعين بالتساوي تبعاً لمدة الخدمة بواقع (٦٢) بمدة خدمة أقل من (٥) سنوات و(٦٢) بمدة خدمة أكثر من (٥) سنوات والجدول (١) يوضح ذلك .

الجدول (١)

عينة البحث موزعة بحسب الجنس ومدة الخدمة

الجنس	مدة الخدمة	اقل من (٥) سنوات	أكثر من (٥) سنوات	المجموع
ذكور		٣١	٣١	٦٢
إناث		٣١	٣١	٦٢
المجموع		٦٢	٦٢	١٢٤

أداة البحث:

لتحقيق هدف البحث الحالي في قياس الخيال تبنت الباحثة مقياس الخيال الأخلاقي لـ بريان وليندسي (Brian & Lidsey, 2013)، والذي يقيس الخيال الأخلاقي للموظفين من خلال موقفين افتراضيين يجاب عنهما من قبل الموظفين بعد قراءة كل موقف وقد قامت الباحثة بتعديل الفقرات التي تتبع كل موقف بما يتناسب وطبيعة عينتها وبذلك، فقد حصلت الباحثة على (١٢) فقرة بواقع (٦) فقرات لكل موقف، ويجاب عنها وفقاً لتدرج خماسي بالبدائل (أبدأ، نادراً، أحياناً، غالباً، دائماً) وتأخذ الدرجات (٥، ٤، ٣، ٢، ١) بالنسبة للفقرات الإيجابية والعكس من ذلك بالنسبة للفقرات السلبية، وقد تضمن المقياس (٦) فقرات إيجابية و(٦) فقرات سلبية بواقع (٣) فقرات لكل موقف إيجابية و(٣) فقرات لكل موقف سلبية، وكانت الفقرات الثلاث الأولى لكل موقف سلبية ثم تبعها الفقرات الإيجابية.

صلاحية مقياس الخيال الأخلاقي:

يُعد التحقق من صلاحية الفقرات من قبل عدد من المحكمين المختصين أمراً ضرورياً للتحقق من مدى ملائمة الفقرات لقياس الخاصية أو السمة التي وضعت لقياسها (الكبيسي، ٢٠٠١: ١٧). وقد تحققت الباحثة من صلاحية فقرات مقياس الخيال الأخلاقي من خلال عرضه المقياس بصيغته الأولية على (١٢) محكماً في العلوم النفسية وبعد جمع الآراء وتحليلها حصلت جميع الفقرات على نسبة اتفاق بين (٨٣,٣٣% - ١٠٠%)، وبذلك فقد تم اعتماد جميع الفقرات والجدول (٢) يوضح ذلك.

الجدول (٢)

نسبة آراء المحكمين في مدى صلاحية فقرات مقياس الخيال الأخلاقي

الفقرات	عدد الفقرات	الموافقون	غير الموافقين	نسبة القبول
١، ٥، ٦، ٧، ١٠، ١٢	٦	١٢	—	١٠٠%
٣، ٤، ١١	٣	١١	١	٩١،٦٦%
٢، ٨، ٩	٣	١٠	٢	٨٠،٣٣

تعليمات الإجابة عن مقياس الخيال الأخلاقي:

قامت الباحثة بوضع التعليمات الخاصة بالإجابة عن مقياس الخيال الأخلاقي مراعية بذلك وضوحها ودقتها وطلبت من المستجيبين الإجابة عن الفقرات بكل صدق وأمانة كما وضحت الباحثة للمستجيبين أنه لا توجد إجابة صحيحة وإجابة خاطئة، وإنما الإجابات تُعبر عما يشعر به المستجيب، وأن هذه الإجابات لن يطلع عليها أحد سوى الباحثة، ولن تستعمل إلا لأغراض البحث العملي التطبيق الاستطلاعي لمقياس الخيال الأخلاقي:

من أجل التحقق من وضوح فقرات المقياس وتعليمات الإجابة، قامت الباحثة بتطبيق المقياس بصيغته الأولية تطبيقاً استطلاعيًا على عينة مكونة من (٣٢) موظفًا وموظفة من موزعة بالتساوي بواقع (١٦) ذكور و(١٦) اناث ووفقاً لمدة الخدمة بواقع (١٦) بمدة خدمة أقل من (٥) سنوات و(١٦) بمدة خدمة أكثر من (٥) سنوات والجدول (٣) يوضح ذلك.

الجدول (٣)

عينة التطبيق الاستطلاعي لمقياس الخيال الأخلاقي

المجموع	أكثر من (٥) سنوات	أقل من (٥) سنوات	مدة الخدمة الجنس
١٦	٨	٨	ذكور
١٦	٨	٨	اناث
٣٢	١٦	١٦	المجموع

التحليل الإحصائي لمقياس الخيال الأخلاقي:

يمثل التحليل الإحصائي لفقرات المقياس خطوة أساسية تعتمد عليها الباحثة لتحقيق من الخصائص القياسية للمقياس (Anastasi,1988: 192) فالتحليل المنطقي للمقياس قد لا يكشف

عن صلاحية الفقرات أو صدقها بالشكل الدقيق، في حين أن عملية التحليل الإحصائي للفقرات تكشف عن صدقها في قياس ما وضعت لأجله بشكل أكثر دقة وموضوعية (Ebel,1972: 406) لجأت الباحثة لتحليل الفقرات إحصائياً وعلى النحو الآتي:

القوة التمييزية لفقرات مقياس الخيال الأخلاقي:

إن القوة التمييزية للفقرة تعد معياراً للكشف عن قدرتها في تبيان الفروق الفردية في السمات أو القدرات التي يتم قياسها (Ebel,1972: 399)

وقد طبقت الباحثة مقياس الخيال الأخلاقي على العينة البالغة (١٢٤) موظفاً وموظفة، ثم قامت بالإجراءات الآتية:

- استخرجت درجات المستجيبين ثم رتبها تنازلياً، واختار نسبة (٢٧%) كمجموعة عليا و(٢٧%) كمجموعة دنيا وبالتالي، بلغ عدد أفراد كل مجموعة (٣٤) موظفاً وموظفة
 - استعملت الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لمعرفة الفروق بين وسط المجموعة العليا والدنيا لكل فقرة من فقرات المقياس .
- وقد تبين أن جميع الفقرات كانت مميزة، إذ كانت القيم التائية المحسوبة جميعها أكبر من القيمة التائية الجدولية (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (١٢٢) والجدول (٤) يوضح ذلك.

الجدول (٤)

القوة التمييزية لفقرات مقياس الخيال الأخلاقي

الدالة (٠,٠٥)	القيمة التائية	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
دالة	٤,٩٣٦	١,٦٠٩	٢,٨٨٢	٠,٨٩٤	٤,٤٤١	١
دالة	٦,٢٩٢	١,٣١٩	٢,٦٧٦	٠,٧٦٧	٤,٣٢٣	٢
دالة	٧,١٩١	١,٣٠٨	٢,٥٢٩	٠,٧٣٩	٤,٣٨٢	٣
دالة	٩,٣١٧	١,١٠٢	٢,٢٣٥	٠,٨٦١	٤,٤٧٠	٤
دالة	٧,٧٤٩	١,٣٠٣	٢,٦١٧	٠,٦٦٠	٤,٥٥٨	٥
دالة	٦,٨٧٢	١,٢٣٥	٢,٤٤١	٠,٩٣١	٤,٢٤٦	٦
دالة	٧,١٧٤	١,٢٣٣	٢,٤١١	٠,٩٤٤	٤,٣٢٣	٧
دالة	٨,٦٧٠	١,٣٤٩	٢,٢٣٥	٠,٦٦٢	٤,٤٧٠	٨
دالة	١٢,٥٢٠	١,١١٤	١,٩٧٠	٠,٥٨٨	٤,٦٧٦	٩

دالة	٨,٦٤٣	١,٢٦٢	٢,٢٦٤	٠,٧٨٧	٤,٤٧٠	١٠
دالة	٨,٤٦٧	١,١٢٩	٢,٢٣٥	٠,٩٥٣	٤,٣٨٢	١١
دالة	٧,٢٤٩	١,٢٠٦	٢,٣٨٢	٠,٩٣٨	٤,٢٩٤	١٢

ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الخيال الأخلاقي (الاتساق الداخلي):

يمثل ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس نوعاً من أنواع الصدق، إذ يشير ملحم (٢٠٠٠) إن ارتباط درجة الفقرة بمحك داخلي أو خارجي مؤشر ضروري لصدقها، وعند عدم توافر المحك الخارجي يستعمل المحك الداخلي، وأفضل محك داخلي هو درجة المستجيب الكلية على المقياس (ملحم، ٢٠٠٠: ١٩).

ولذلك اعتمدت الباحثة على حساب العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لعينة البحث البالغة (١٢٤) موظفاً وموظفة من خلال استعمال معامل الارتباط بيرسون كون الدرجات مستمرة وقد كانت جميع معاملات الارتباط دالة عند مقارنتها بالقيمة الحرجة لمعامل الارتباط البالغة (٠,١٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (١٢٢) وهذا ما يؤشر على صدق فقرات المقياس في قياسها للخيال الأخلاقي والجدول (٥) يوضح ذلك .

الجدول (٥)

معاملات ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الخيال الأخلاقي

رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
١	٠,٥٦١	٧	٠,٦١١
٢	٠,٦٤٦	٨	٠,٦٥٦
٣	٠,٦٠٥	٩	٠,٧٠٥
٤	٠,٦٤٠	١٠	٠,٧٤٦
٥	٠,٧٠٨	١١	٠,٦٥٨
٦	٠,٥١٥	١٢	٠,٦٣٨

الخصائص السيكومترية لمقياس الخيال الأخلاقي:

من أهم الخصائص السيكومترية للمقاييس النفسية والتي يؤكد عليها المختصون هما الصدق والثبات، إذ يعتمد عليهما دقة البيانات التي نحصل عليها من المقاييس (عبد الرحمن، ١٩٩٨: ٢٢٧)

وقد تحققت الباحثة من هاتين الخاصيتين وعلى النحو الآتي:

١- الصدق: يقصد بالصدق مدى الكفاءة التي يجب أن تتصف بها الأداة لقياس ما وضعت لقياسه (عبد الرحمن وزنكة، ٢٠٠٨: ٣٦٤) وهناك أنواع متعددة للصدق، وقد استعملت منها الباحثة نوعين هما:

أ. الصدق الظاهري: يستهدف الصدق الظاهري التحقق من صلاحية انتماء الفقرات لمجالها، إذ يتم تعميم المقياس بعد صياغة فقراته على عدد من المحكمين المختصين (عطية، ٢٠١٠: ١٠٨) وقد تحققت الباحثة من الصدق الظاهري لمقياس الخيال الأخلاقي من خلال اتفاق المحكمين على صلاحية الفقرات لقياس ما وضعت لقياسه .

ب - صدق البناء: يعد صدق البناء من أكثر أنواع الصدق تمثيلاً لمفهوم الصدق، ويسمى أحياناً بصدق التكوين الفرضي أو صدق المفهوم، ويشير لمدى قياس المقياس لتكوين فرضي أو مفهوم نفسي محدد (ربيع، ١٩٩٤: ٩٨) .

وقد تحققت الباحثة من صدق البناء من خلال المؤشرات الآتية:

- استخراج القوة التمييزية لكل فقرة من فقرات المقياس باستعمال أسلوب المجموعتين الطرفيتين .

- إيجاد معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس .

٢- الثبات: يمثل الثبات دقة المقياس وعدم تناقضه مع نفسه واتساقه فيما يزودنا به من معلومات عن السلوك موضع القياس (مجيد وعيال، ٢٠١١: ٨١) .

وقد تحققت الباحثة من صدق المقياس من خلال الآتي:

أ- طريقة الاختبار - إعادة الاختبار: تتمثل هذه الطريقة بتطبيق المقياس مرتين متعاقبتين وبفاصل زمني (١٤) يوماً، ثم حساب معامل الارتباط بين التطبيقين (عودة، ٢٠٠٥: ٤٣) .

وقد تحققت الباحثة من ذلك من خلال تطبيق المقياس ثم إعادة تطبيقه على عينة مكونة من (٣٢) موظفاً وموظفة (ذاتها العينة الاستطلاعية) ثم استعمال معامل ارتباط بيرسون لحساب العلاقة بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني وقد بلغ معامل الارتباط (٠,٧٧) وهو مؤشر جيد لاستقرار المقياس عبر الزمن (العيسوي، ١٩٨٥: ٥٨) .

ب - الاتساق الداخلي (معادلة الفاكرونباخ): يستعمل الاتساق الداخلي للتأكد من مدى اتساق أداء الفرد في عموم المقياس، ويدل ذلك على التجانس الكلي لفقرات المقياس وعلى استقرار استجابات الأفراد، إذ أن محتوى المقياس كلما كان متجانساً فإن الثبات والاتساق الداخلي سيكون أعلى (الزملي وآخرون، ٢٠٠٩: ٢٧٦) .

وقد طبقت الباحثة معادلة الاتساق الداخلي الفاكرونباخ على عينة البحث البالغة (١٢٤) موظفاً وموظفة، وبلغ معامل الثبات بطريقة الفاكرونباخ (٠,٨١) وهو مؤشر جيد على ثبات المقياس .
المؤشرات الإحصائية لمقياس الخيال الأخلاقي:

أوضحت الأدبيات العلمية أن من المؤشرات الإحصائية التي ينبغي أن يتصف بها أي مقياس تتمثل في التعرف على طبيعة التوزيع الاعتدالي، الذي يمكن التعرف عليه بواسطة مؤشرين أساسيين هما الوسط الحسابي والانحراف المعياري (البياتي واثناسيوس، ١٩٧٧، ٢١٧) والوسط الحسابي وإن كان يعرف بأنه مجموع قيم الدرجات مقسوماً على عدد تلك القيم، فإن الانحراف المعياري يُعبّر عنه بأنه مقدار درجة انحراف أو ابتعاد قيم المتغير عن الوسط الحسابي، وأنه كلما قلت درجة الانحراف المعياري واقتربت من الصفر، دل ذلك على وجود نوع من التجانس أو التقارب بين قيم درجات التوزيع .

كذلك فإن الالتواء (Skewness) والتفرطح (Kurtosis) وإن كانا يُعتدان خاصيتين من خصائص التوزيعات التكرارية، حيث يشير معامل الالتواء إلى درجة تركيز التكرارات عند القيم المختلفة للتوزيع، ومعامل التفرطح إلى مدى تركيز التكرارات في منطقة ما للتوزيع الاعتدالي (عودة والخليلي، ١٩٨٨، ٧٩-٨١)، فمن الممكن التمييز بين التوزيعات من خلال درجة ونوع الالتواء والتفرطح، حيث يستخدم عادةً مؤشرات إحصائية للتعبير عنهما إذ كلما كان معامل الالتواء ومعامل التفرطح قريبة من الصفر سواء كان موجباً أو سالباً ، دل هذا على ان شكل التوزيع التكراري للدرجات قريباً من شكل التوزيع الاعتدالي (عودة ، ٢٠٠٢، ٢٤٧) .

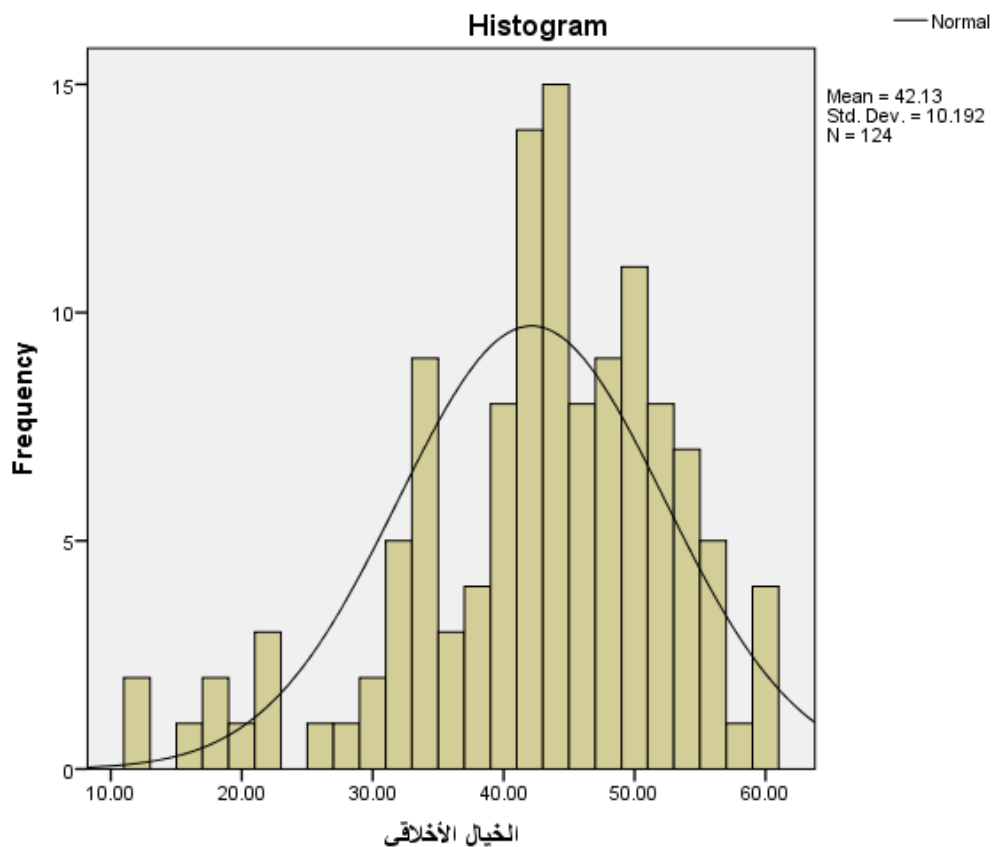
ويكون التوزيع التكراري متماثلاً حينما تتقارب قيم الوسط الحسابي والوسيط والمنوال، ويتكون التوزيع التكراري ملتويّاً سالباً أو موجباً حينما تكون قيم هذه المقاييس الثلاثة لا تتطبق مع بعضها البعض (فيركسون، ١٩٩١، ٧٨).

وقد تطلبت ذلك من الباحثة استعمال الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية في استخراج تلك المؤشرات الإحصائية ، وكما موضحة في الجدول (٦)

الجدول (٦)

المؤشرات الإحصائية لمقياس الخيال الأخلاقي

الخيال الأخلاقي	المؤشرات الإحصائية	
٤٢,١٢٩	Mean	الوسط الحسابي
٤٣,٠٠٠	Median	الوسيط
٤١	Mode	المنوال
١٠,١٩٢	Std Deviation	الإنحراف المعياري
١٠٣,٨٨٦	Variance	التباين
-٠,٨٢١	Skeewness	الالتواء
٠,٦٦٢	Kurtosis	التفرطح
١٢	Minimum	أقل درجة
٦٠	Maximum	أعلى درجة
٤٨	Range	المدى



الشكل (١)

التوزيع الطبيعي للخيال الأخلاقي

مقياس الخيال الأخلاقي بصيغته النهائية:

تضمن مقياس الخيال الأخلاقي بصيغته النهائية على (١٢) فقرة بواقع (٦) فقرات لكل موقف، ويجب عنها وفقاً لتدرج خماسي بالبدائل (أبدأ، نادراً، أحياناً، غالباً، دائماً) وتأخذ الدرجات (٥، ٤، ٣، ٢، ١) بالنسبة للفقرات الإيجابية والعكس من ذلك بالنسبة للفقرات السلبية، وقد تضمن المقياس (٦) فقرات إيجابية و(٦) فقرات سلبية بواقع (٣) فقرات لكل موقف إيجابية و(٣) فقرات لكل موقف سلبية، وكانت الفقرات الثلاث الأولى لكل موقف سلبية ثم تبعتها الفقرات الإيجابية وبذلك، يكون أعلى درجة

يمكن الحصول عليها (٦٠) درجة وأقل درجة يمكن الحصول عليها (١٢)، والوسط الفرضي للمقياس (٣٦).

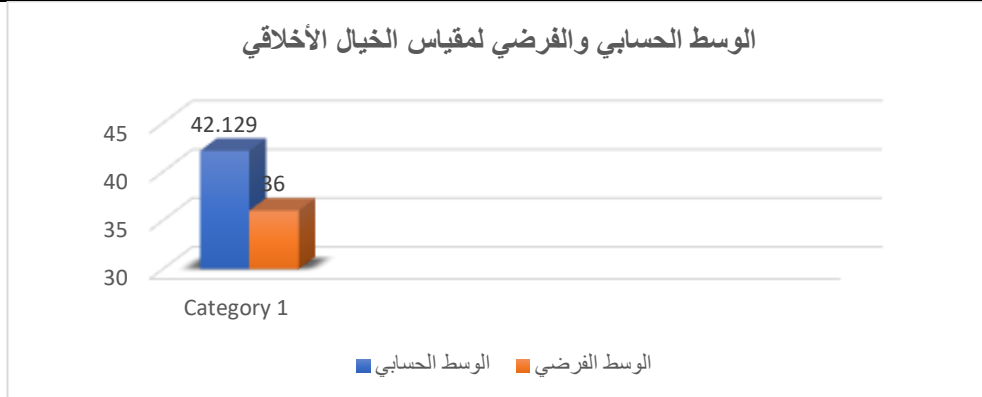
الفصل الرابع: عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها

الهدف الأول: التعرف على الخيال الأخلاقي لدى موظفي دائرة التعليم الديني والدراسات الإسلامية:
لتحقيق هذا الهدف قامت الباحثة بتطبيق مقياس الخيال الأخلاقي على عينة البحث البالغة (١٢٤) موظفاً وموظفة، ثم قامت باستخراج الوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات المستجيبين ولمعرفة فيما إذا كان هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين الوسط الحسابي للعينة والوسط الفرضي للمقياس، قامت الباحثة باستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة وكانت النتائج كما موضحة في الجدول (٧) والشكل (٢).

الجدول (٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوسط الفرضي لمقياس الخيال الأخلاقي والقيمة التائية المحسوبة والجدولية

مستوى الدلالة (٠,٠٥)	القيمة التائية		الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العدد
	الجدولية	المحسوبة				
دالة	١,٩٦٠	٦,٦٩٦	٣٦	١٠,١٩٢	٤٢,١٢٩	١٢٤



الشكل (٢)

الوسط الحسابي والفرضي لمقياس الخيال الأخلاقي

يتبين من الجدول (٧) أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين الوسطين الحسابي والفرضي ولصالح الوسط الحسابي، إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (٦,٦٩٦) وكانت أكبر من القيمة التائية الجدولية (١,٩٦٠) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (١٢٣) مما يشير لتمتع موظفو دائرة التعليم الديني والدراسات الإسلامية بالخيال الأخلاقي .

وتتفق هذه النتيجة مع ما طرحته ويرهان في نظريتها والتي ترى أن الخيال الأخلاقي يتلخص بتقييم الحلول الأخلاقية من جميع الزوايا، وأن الفرد إذا كان مبدعاً من الناحية الأخلاقية فسيكون قادراً على تحفيز نهجه الدقيق الذي يحفز التفكير الجديد في الموقف وملاحظة العواقب الأخلاقية (Yashiro,et al,2008: 44).

وترى الباحثة أن تمتع موظفو دائرة التعليم الديني والدراسات الإسلامية بالخيال الأخلاقي قد يعود إلى أن البيئة العراقية بيئة غنية بالخبرات الاجتماعية المحفزة للنظر في آثار القرارات من الناحية الأخلاقية، وقد يعود ذلك أيضاً إلى تأثير التنشئة الاجتماعية، كما أن التربية الدينية تعد عاملاً مؤثراً في تنمية الخيال الأخلاقي، وهذا ما يؤكد عليه ديننا الإسلامي الحنيف من خلال تناوله موضوع الأخلاق .

الهدف الثاني: التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية في الخيال الأخلاقي تبعاً لمتغيري الجنس ومدة الخدمة:

لمعرفة فيما إذا كان هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في الخيال الأخلاقي تبعاً لمتغيري الجنس ومدة الخدمة فقد قامت الباحثة باستعمال تحليل التباين الثنائي بتفاعل، وكانت النتائج كما موضحة في الجدول (٨)

الجدول (٨)

نتائج تحليل التباين الثنائي لدرجات أفراد العينة

في مقياس الخيال الأخلاقي تبعاً لمتغيري الجنس ومدة الخدمة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	القيمة الفائية
الجنس	١٤٠,٥١٦	١	١٤٠,٥١٦	١,٣٤٣
مدة الخدمة	٧١,٢٥٨	١	٧١,٢٥٨	٠,٦٨١
الجنس * مدة الخدمة	٧,٢٥٨	١	٧,٢٥٨	٠,٠٦٩

الخطأ	١٢٥٥٨,٩٠٣	١٢٠	١٠٤,٦٥٨
الكلي	١٢٧٧٧,٩٣٥	١٢٣	

*القيمة الفئوية الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجتي حرية (١, ١٢٠) تساوي (٣,٩٢)

يتبين من الجدول أعلاه ما يأتي:

١- **الجنس**: بلغت القيمة المحسوبة للفرق بين متوسطي الذكور والاناث (١,٣٤٣) وهي أصغر من القيمة الفئوية الجدولية (٣,٩٢) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجتي حرية (١, ١٢٠)، مما يشير لعدم وجود فروق في الخيال الأخلاقي تبعاً لمتغير الجنس.

٢- **مدة الخدمة**: بلغت القيمة المحسوبة للفرق بين متوسط الموظفين ذوي الخدمة أقل من (٥) سنوات وذوي الخدمة أكثر من (٥) سنوات (٠,٦٨١) وهي أصغر من القيمة الفئوية الجدولية (٣,٩٢) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجتي حرية (١, ١٢٠)، مما يشير لعدم وجود فروق في الخيال الأخلاقي تبعاً لمتغير مدة الخدمة .

٣- **الجنس* مدة الخدمة**: بلغت القيمة المحسوبة للفرق بين متوسطي التفاعل بين الجنس (ذكور، اناث) ومدة الخدمة (أقل من (٥) وأكثر من (٥) سنوات (٠,٠٦٩) وهي أصغر من القيمة الفئوية الجدولية (٣,٩٢) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجتي حرية (١, ١٢٠)، مما يشير لعدم وجود فروق في الخيال الأخلاقي تبعاً لمتغير التفاعل .

وترى الباحثة أن عدم وجود فروق في الخيال الأخلاقي تبعاً لمتغيري الجنس ومدة الخدمة والتفاعل بينهما قد يعود إلى أن العوامل المساهمة في تحقيق الخيال الأخلاقي كالخبرة الاجتماعية والتنشئة الدينية هي عوامل متكافئة لدى كل من الذكور والاناث، فضلاً عن أنها تتركز في مراحل نمو الفرد سواء في الطفولة أو المراهقة، وبالتالي فإن الفرد الموظف يكتسب هذه العوامل دون الحاجة لسنوات خدمة معينة .

الاستنتاجات:

من خلال ما تم التوصل إليه من نتائج فإن الباحثة تستنتج الآتي:

١. يتمتع موظفو دائرة التعليم الديني والدراسات الإسلامية بعملية إدراك واسعة ويتجلى ذلك من خلال تمتعهم بالخيال الأخلاقي الذي يستوجب عملية إدراك الموقف وما يترتب على القرارات من نتائج ذات آثار أخلاقية .

٢. يتمتع موظفو دائرة التعليم الديني والدراسات الإسلامية بالإبداع، إذ أن الإبداع شرطاً أساسياً لتحقيق الخيال الأخلاقي .

٣. إن المجتمعات التي تبنى على أسس أخلاقية دينية تحفز الأفراد ضمنها على النظر بالجوانب والأبعاد الأخلاقية قبل اتخاذ أي قرار أخلاقي .

التوصيات:

من خلال ما تم التوصل إليه من استنتاجات فإن الباحثة توصي بالآتي:

١. التأكيد على المؤسسات التربوية في ممارسة دورها الأخلاقي من خلال توعية الطلبة في المدارس بضرورة مراعاة الجانب الأخلاقي عند اتخاذ القرار المتعلق بالآخرين.
٢. إقامة ندوات تثقيفية للموظفين بأهمية مراعاة الجانب الأخلاقي في تعاملاتهم مع بعضهم وفي تعاملاتهم مع المراجعين .

المقترحات:

استكمالاً للبحث الحالي تقترح الباحثة الآتي:

١. إجراء دراسة تتناول الخيال الأخلاقية لدى مدراء الدوائر الحكومية .
٢. إجراء دراسات تتناول الخيال الأخلاقية وعلاقته بعدد من المتغيرات كالإبداع وعوامل الشخصية الخمسة والذكاء الاجتماعي .

المصادر:

١. البياتي، عبد الجبار توفيق، واثناسيوس، زكريا (١٩٧٧) الإحصاء الوصفي والاستدلالي في التربية وعلم النفس مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد
٢. البيرقدار، تنهيد عادل (١٩٩٩) الحكم الخلفي لدى طلبة معاهد إعداد المعلمين في محافظة نينوى رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الموصل
٣. ربيع، محمد شحاته (١٩٩٤) قياس الشخصية دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية
٤. الزامل، علي عبد جاسم ، عبد الله الصارمي ، علي كاظم (٢٠٠٩) مفاهيم وتطبيقات في التقويم والقياس التربوي مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع ، الكويت
٥. الزامل، علي عبد جاسم ، عبد الله الصارمي ، علي كاظم (٢٠٠٩) مفاهيم وتطبيقات في التقويم والقياس التربوي مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع ، الكويت

٦. الزبون، سليم عودة وأحمد، علي أحمد (٢٠١٣) النمو الخلفي لدى الطلبة وعلاقته بالتكيف الاجتماعي مجلة دراسات، العلوم التربوية، المجلد (٤٠)، الملحق (٤)
٧. الشاوي، رجا مراد (٢٠٠٩) العولمة وأثرها على الشباب من خلال الشبكات الفضائية مجلة دراسات اجتماعية، العدد (٢٠)، بيت الحكمة/ قسم الدراسات الاجتماعية
٨. عبد الرحمن، أنور حسين وزنكة، عدنان حقي (٢٠٠٨) الأسس التصورية والنظرية في مناهج العلوم الإنسانية والتطبيقية ط١، دار الكتب والوثائق، بغداد
٩. عبد الرحمن، سعد (١٩٩٨) القياس النفسي (النظرية والتطبيق) دار الفكر العربي، عمان
١٠. عطية، محسن علي (٢٠١٠) البحث العلمي في التربية مناهجه، ادواته، وسائله الاحصائية ط١، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان
١١. عقيل، حسين (١٩٩٩) فلسفة مناهج البحث مكتبة مدبولي، طرابلس
١٢. العمري، علي بن سعيد (٢٠٠٨) نمو فاعلية الأنا وقدرتها التنبؤية بنمو التفكير الأخلاقي لدى عينة من الذكور والإناث بمدينة أبها بمنطقة عسير رسالة ماجستير غير منشورة جامعة أم القرى، السعودية
١٣. عودة، أحمد سليمان (٢٠٠٢) القياس والتقويم في العملية التدريسية، كلية العلوم التربوية، الإصدار الخامس، جامعة اليرموك
١٤. عودة، احمد سليمان (٢٠٠٥) القياس والتقويم في العملية التدريسية دار الأمل للنشر والتوزيع، اربد
١٥. عودة، احمد سليمان، وخليل يوسف الخليلي (١٩٨٨) الاحصاء للباحث في التربية والعلوم الانسانية ط٢، دار الامل، اربد
١٦. العيسوي، عبد الرحمن محمد (١٩٨٥) القياس والتجريب في علم النفس والتربية دار المعرفة للنشر والتوزيع، القاهرة
١٧. الكبيسي، كامل ثامر (٢٠٠١) العلاقة بين التحليل المنطقي والتحليل الإحصائي لفقرات المقاييس النفسية مجلة الأستاذ ، العدد(٢٥)، كلية التربية ابن رشد، جامعة بغداد
١٨. مجيد، عبد الحسين رزوقي وعيال، ياسين حميد (٢٠١٢) القياس والتقويم للطلاب الجامعي، مكتب اليمامة للطباعة والنشر، بغداد
١٩. مصطفى، منار ومقالدة، ثامر (٢٠١٤) الحكم الأخلاقي وعلاقته بمستوى النقائل والتشاؤم لدى طلبة جامعة اليرموك المجلة الأردنية للعلوم التربوية، المجلد (١٠)، العدد (٤)، ٤٤٤ - ٤٣١
٢٠. المعاضيدي، محمد عصام (٢٠٠٥) أثر أخلاقيات العمل في تعزيز إدارة المعرفة، دراسة لآراء عينة من مدرسي جامعة الموصل رسالة ماجستير غير منشور، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل
٢١. ملحم، سامر محمد (٢٠٠٠) القياس والتقويم في التربية وعلم النفس دار المسيرة، عمان.

المصادر الأجنبية:

1. Anastasi , A (1988) Psychological Testing ,New York , 6th Macmillan publishing
2. Molchano, S V (2016) Moral decision making in adolescence *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 233, 467-480
3. Bendixen, L Schraw, G , & Dunkle,M (1998) Epistemological beliefs and moral reasoning *The Journal of Psychology* 132(2) 187-200
4. **Brian, W** & Lindsey, G (2013) "The Antecedents Of Moral Imagination In The Workplace: A Social Cognitive Theory Perspective" *Journal of Business Ethics* (114 61) {DOI} 10 1007/s10551 Version Of Record Available At www.springer.com
5. Caldwell D, Moberg D (2007) An exploratory investigation of the effect of ethical culture in activating moral imagination *J Bus Ethics* 73(2): 193-204
6. Daft, Richard L , (2003), **Management**, 4th ed Dryden Press, Orlando, USA
7. Ebel, R L (1972) **Essentials of Educational Measurement** New Jersey: Eugewood Cliffs prentice – all
8. Heath EF (2008) Moral Imagination, *Encyclopedia of business ethics and society* 5: 1420-1421
9. Jones, T M (1991) Ethical decision making by individuals in organizations: An issue-contingent model *Academy of Management Review*, 16, 366–395
10. Mahmood, S , and Ali, B , Moral imagination and management decision- making: An empirical study *African Journal of Business Management*, 5 (4), 1466-1480 2011
11. McVea JF (2004) A field study of entrepreneurial decision-making and moral imagination *J Bus Vent* , 24: 491–504
12. Ren, Z (2006) Across-cultural study of epistemological beliefs and moral reasoning between American and Chinese college students (Unpublished Doctoral dissertation) Old Dominion University UMI Microform 3235824
13. Roca, E 2010 The exercise of moral imagination in stigmatized work groups *Journal of Business Ethics* 96(1): 135- 147
14. Werhane, P H (1998) Moral imagination and the search for ethical decision-making in management *Business Ethics Quarterly*, 1, 75–98
15. Werhane, P H (1999) *Moral imagination and management decision- making* New York: Oxford University Press
16. Werhane, P H (2002) Moral imagination and systems thinking *Journal of Business Ethics*, 38, 33–42
17. Yashiro K, Yoshida T, Suzuki Y (2008) Training on Corporate Social Responsibility in Japanese Companies: Based on a Survey The Fourth ISBEE World Congress 15-18 July 2008 Cape Town, South Africa .

المصادر العربية مترجمة للغة الإنكليزية:

1. Al-Bayati, Abdul-Jabbar Tawfiq, and Athanasius, Zakaria (1977) Descriptive and Inferential Statistics in Education and Psychology. Workers' Culture Foundation Press, Baghdad.
2. Al-Bairaqdar, Adel Sigh (1999) Moral judgment among students of teacher training institutes in Nineveh Governorate, an unpublished master's thesis, College of Education, University of Mosul.
3. Rabie, Mohamed Shehata (1994) Personality Measurement, University Knowledge House, Alexandria
4. Al-Zamili, Ali Abd Jassim, Abdullah Al-Sarmi, Ali Kazem (2009) Concepts and Applications in Educational Evaluation and Measurement, Al-Falah Bookshop for Publishing and Distribution, Kuwait
5. Al-Zamili, Ali Abd Jassim, Abdullah Al-Sarmi, Ali Kazem (2009) Concepts and Applications in Educational Evaluation and Measurement, Al-Falah Bookshop for Publishing and Distribution, Kuwait
6. The customer, Salim Odeh and Ahmed, Ali Ahmed (2013) Moral development among students and its relationship to social adjustment, Studies Journal, Educational Sciences, Volume (40), Appendix (4)
7. Al-Shawi, Rajaa Murad (2009) Globalization and its impact on young people through satellite networks, Journal of Social Studies, Issue (20), House of Wisdom / Department of Social Studies
8. Abdul Rahman, Anwar Hussein and Zanka, Adnan Hakki (2008) Conceptual and Theoretical Foundations in the Curricula of Humanities and Applied Sciences, 1st edition, Dar al-Kutub and Documents, Baghdad
9. Abdul Rahman, Saad (1998) Psychometrics (Theory and Application) Dar Al-Fikr Al-Arabi, Amman

10. Attia, Mohsen Ali (2010) Scientific Research in Education: Its Curricula, Tools, and Statistical Methods, 1st Edition, Dar Al-Manhaj for Publishing and Distribution, Amman.
11. Aqil, Hussein (1999) Philosophy of Research Methods, Madbouly Library, Tripoli
12. Al-Omari, Ali bin Saeed (2008) The growth of ego effectiveness and its predictive ability of the growth of moral thinking among a sample of males and females in Abha, Asir region, an unpublished master's thesis, Umm Al-Qura University, Saudi Arabia
13. Odeh, Ahmed Suleiman (2002) Measurement and Evaluation in the Teaching Process, Faculty of Educational Sciences, Fifth Edition, Yarmouk University
14. Odeh, Ahmed Suleiman (2005) Measurement and Evaluation in the Teaching Process, Dar Al-Amal for Publishing and Distribution, Irbid
15. Odeh, Ahmed Suleiman, and Khalil Yousef Al-Khalili (1988) Statistics for Researcher in Education and Human Sciences, 2nd edition, Dar Al-Amal, Irbid
16. Al-Issawy, Abd al-Rahman Muhammad (1985) Measurement and Experimentation in Psychology and Education, Dar Al-Maarifa for Publishing and Distribution, Cairo
17. Al-Kubaisi, Kamel Thamer (2001) The relationship between the logical analysis and the statistical analysis of the paragraphs of psychological measures, Al-Ustad Journal, Issue (25), College of Education, Ibn Rushd, University of Baghdad
18. Majeed, Abdul-Hussein Razzouqi and Eyal, Yassin Hamid (2012) Measurement and Evaluation for University Students, Al-Yamama Printing and Publishing Office, Baghdad
19. Mustafa, Manar and Makalada, Tamer (2014) Moral judgment and its relationship to the level of optimism and pessimism among Yarmouk University students, Jordan Journal of Educational Sciences, Volume (10), Issue (4), 431-444

20. Al-Maadidi, Muhammad Essam (2005) The Impact of Work Ethics in Promoting Knowledge Management, A Study of the Opinions of a Sample of Teachers at the University of Mosul, Unpublished Master's Thesis, College of Administration and Economics, University of Mosul
21. Melhem, Samer Muhammad (2000) Measurement and Evaluation in Education and Psychology, Dar Al Masirah, Amman.

