



الشجاعة الأخلاقية وعلاقتها بالتميز الأكاديمي لدى أساتذة الجامعة

الشجاعة الأخلاقية وعلاقتها بالتميز الأكاديمي لدى أساتذة الجامعة

أ.م.د. حوراء عباس كرماش
جامعة بابل/ كلية التربية الأساسية

البريد الإلكتروني Email : Hvip84@yahoo.com

الكلمات المفتاحية: الشجاعة الأخلاقية، التميز الأكاديمي، أساتذة، الجامعة.

كيفية اقتباس البحث

كرماش، حوراء عباس، الشجاعة الأخلاقية وعلاقتها بالتميز الأكاديمي لدى أساتذة الجامعة ،
مجلة مركز بابل للدراسات الانسانية، تشرين الاول ٢٠٢٣، المجلد: ١٣، العدد: ٤ .

هذا البحث من نوع الوصول المفتوح مرخص بموجب رخصة المشاع الإبداعي لحقوق التأليف والنشر (Creative Commons Attribution) تتيح فقط للآخرين تحميل البحث ومشاركته مع الآخرين بشرط نسب العمل الأصلي للمؤلف، ودون القيام بأي تعديل أو استخدامه لأغراض تجارية.

مسجلة في
Registered ROAD

مفهرسة في
Indexed IASJ

Moral Courage and its relationship to Academic Excellence among university professors

Asst. Prof. Dr. Hawraa Abbas Kurmash
University of Babylon / College of Basic Education

Keywords :Moral Courage, Academic Excellence, Professors, University.

How To Cite This Article

Kurmash, Hawraa Abbas, Moral Courage and its relationship to Academic Excellence among university professors, Journal Of Babylon Center For Humanities Studies, October 2023, Volume:13, Issue 4.

This is an open access article under the CC BY-NC-ND license (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>)

[This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License.](http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

Abstract

The current research aims to identify the Moral Courage and Academic Excellence of the professors of the University of Babylon, and the statistically significant differences in the Moral Courage and Academic Excellence, according to the following variables: gender (male-female), academic specialization (scientific - human), academic title (teacher assistant, teacher, assistant professor, professor), the nature of the correlation between Moral Courage and Academic Excellence among, and the extent of the contribution of the variable (academic excellence) to the total change of the variable (Moral Courage). The descriptive relational approach was used, and the researcher built two scales, the first to measure Moral Courage based on Martins' theory, and the second to measure Academic Excellence based on Bandura's theory, and after verifying the psychometric properties of the two scales, they were applied to a sample consisting of (500) male and female teachers from the University of Babylon After processing the data with appropriate statistical means, the results showed the following:

1- The professors of the University of Babylon enjoyed (Moral Courage) and (Academic Excellence).



2-There are statistically significant differences in moral courage according to the gender variable and in favor of males, meaning that male teachers are more Moral Courage than female teachers, and there are no statistically significant differences in Moral Courage according to the academic specialization variable, and there are statistically significant differences in courage Ethical according to the scientific title variable and in favor of professors who hold the title of professor.

3- There are no statistically significant differences in Academic Excellence according to the variable of gender, academic specialization and scientific title.

4- There is a positive direct correlation between Moral Courage and Academic Excellence among professors at the University of Babylon.

5- The variable of Academic Excellence contributes relatively statistically in predicting the variable of Moral Courage.

In light of the results of the current research, a set of recommendations and proposals were put forward.

الملخص:

يهدف البحث الحالي التعرف على الشجاعة الأخلاقية والتميز الأكاديمي لدى أساتذة جامعة بابل، والفروق ذات الدلالة الاحصائية في الشجاعة الأخلاقية والتميز الأكاديمي تبعاً للمتغيرات الآتية: الجنس (ذكور - إناث)، التخصص الدراسي (علمي - إنساني)، اللقب العلمي (مدرس مساعد، مدرس، أستاذ مساعد، أستاذ)، طبيعة العلاقة الارتباطية بين الشجاعة الأخلاقية والتميز الأكاديمي، ومدى إسهام متغير (التميز الأكاديمي) في التغير الكلي لمتغير (الشجاعة الأخلاقية). تم استعمال المنهج الوصفي الارتباطي، وقامت الباحثة ببناء مقياسين الأول لقياس الشجاعة الأخلاقية استناداً لنظرية Bandura، وبعد التأكد من الخصائص السايكومترية للمقياسين تم تطبيقهما على عينة مكونة من (٥٠٠) تدريسي وتدرسي من أساتذة جامعة بابل، وبعد معالجة البيانات بالوسائل الاحصائية المناسبة أظهرت النتائج ما يأتي:

١- تمتع أساتذة جامعة بابل ب (الشجاعة الأخلاقية) و (التميز الأكاديمي).

٢- وجود فروق ذات دلالة احصائية في الشجاعة الأخلاقية على وفق متغير الجنس ولصالح الذكور، أي أن التدريسين الذكور أكثر شجاعة أخلاقياً من التدريسيات الإناث، وعدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في الشجاعة الأخلاقية على وفق متغير التخصص الدراسي، وتوجد فروق



ذات دلالة احصائية في الشجاعة الأخلاقية على وفق متغير اللقب العلمي ولصالح الأساتذة حاملي لقب الأستاذ.

٣- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في التميز الأكاديمي على وفق المتغيرات الآتية: الجنس، التخصص الدراسي، اللقب العلمي.

٤- وجود علاقة ارتباطية طردية ايجابية بين الشجاعة الأخلاقية والتميز الأكاديمي لدى أساتذة جامعة بابل.

٥- يسهم متغير التميز الأكاديمي إسهاماً نسبياً دالاً إحصائياً في التنبؤ بمتغير الشجاعة الأخلاقية.

وفي ضوء نتائج البحث الحالي تمّ وضع مجموعة من التوصيات والمقترحات.

الفصل الأول

تعريف بالبحث

- مشكلة البحث (The Problem of the Research):

إنّ سرعة التقدم في العالم اليوم، وتعدد المجالات التكنولوجية في عصر المعلومات من أبرز الأسباب في ظهور المزيد من المشكلات في الأنظمة والعلاقات المجتمعية، وأصبح المجتمع بحاجة إلى العقول المفكرة والمبدعة والنشطة؛ لتأتي بالحلول الأصيلة الجادة والجديدة. ويعتبر أساتذة الجامعة أحد الركائز الأساسية التي تعتمد عليها كل المنظمات بما فيها الجامعات باعتبارها منظمات علمية وأخلاقية متميزة في نفس الوقت، ومن أجل تحقيق أهداف الجامعة، من الضروري أن يكون الأساتذة مشاركين نشطين في التغلب على الضغوطات والمشكلات التي يواجهونها ويكون لهم دورٌ في حل هذه المشكلات، ويعتمد ذلك على مهاراتهم وخبراتهم المعرفية السابقة.

إنّ مهمة الأستاذ الجامعي مهمة شاقة تهدف إلى إعداد الطلبة إعداداً نفسياً وعلمياً وأخلاقياً وفكرياً وثقافياً، ليكونوا مؤهلين لمواجهة ظروف سوق العمل والحياة الإجتماعية المختلفة، ولكي يتمكن الاستاذ الجامعي من أداء دوره بجدارة والقيام بواجباته في ظل الظروف المحيطة به من الضروري أن يتصف بـ **الشجاعة الأخلاقية Moral Courage**.

إنّ الأساتذة الجامعيين بصفقتهم فاعلين أخلاقيين، يحتاجون إلى **الشجاعة الأخلاقية Moral Courage** لإدارة التحديات الأخلاقية والعمل على أساس قواعد أخلاقية، والهيئات التدريسية التي تتميز بالشجاعة الأخلاقية، تُفضل الالتزام بالمصالح التعليمية للطلبة بكل حال





من الأحوال، والفضيلة الأخلاقية للشجاعة هي منبه يدعم الفرد في حالة بذل الجهد في مساعدة الآخرين للتوصل إلى نتائج مطلوبة (Aultman,2008,P:67).

ومن مؤشرات مشكلة البحث هو إن انعدام الشجاعة الأخلاقية تؤثر على القدرة في اتخاذ القرارات وصحتها بما يخدم الأهداف العامة والخاصة للفرد، كذلك فإن عدم تمتع الفرد بالشجاعة الأخلاقية الكافية يجعله غير قادر على التعبير عن آرائه مما يؤدي إلى عواقب سلبية له وللمجتمع الذي يعيش فيه، مما يتطلب منه التحلي بروح المبادرة والمواجهة والثقة بالنفس لمواجهة متطلبات الموقف.

كما إن الأفراد الذين يعانون من نقص في الشجاعة الأخلاقية سوف يعانون كذلك من نقص في السلوك الخلقى ونقص تعزيز القيم الخلقية لديهم، وينتج ذلك عن ضعف قدرتهم على التصرف بشجاعة بنية تطبيق القواعد الأخلاقية والمجتمعية دون مراعاة التكاليف الاجتماعية للفرد.

وتختلف الشجاعة الأخلاقية من فردٍ لآخر، فالفرد مُرتفع الشجاعة الأخلاقية يتسم بالقوة المعنوية العالية والإرادة للدفاع عن المبادئ والقيم، والاعتراف بالمخاطر، وتحمل المصاعب، والالتزام الأخلاقي، والقيم الفردية الأساسية وتحركه المبادئ والرغبة الدائمة في العمل، مقارنة بالفرد منخفض الشجاعة الأخلاقية يظن أنه لا يستطيع الإدلاء برأيه وأفكاره وإخفاء صوته، كما يشعر بالعجز النفسي أي أنه يكون عاجز عن التكيف مع الضغوط النفسية الناتجة عن الظروف الشخصية والاجتماعية والاقتصادية مما يؤدي الى ضعف قدراته في التميز الأكاديمي لمواجهة المواقف التعليمية والحياتية والاحداث المثيرة والصعبة نتيجة تبدد قدراته الانفعالية وسهولة استسلامه وشعوره بعدم القدرة على الصمود أمام هذه المواقف.

يعد التميز الأكاديمي **Academic Excellence** هو التفرد العلمي الذي يستطيع الاستاذ الجامعي الظهور به والتفوق على الآخرين، ولاشك أن تحقيق التميز حلم يراود جميع الأساتذة في كافة القطاعات التعليمية، ولعل تقديم وسائل وأساليب فاعلة ومهمة والوصول بها إلى الجودة يعني وجود الأستاذ الفعّال في المؤسسة الناجحة القادرة على أداء رسالتها ووظيفتها على أكمل وجه. فالأستاذ الذي لا يهتم بالتميز في أداء واجبه التعليمي ولا يضع طلبته على سلم أولوياته لا يحرص على إعداد جيلٍ قادرٍ على خدمة مجتمعه وبالتالي قد يضر بالمصلحة العليا التي وجد من أجلها (Gibbs & Coffey,2004,p:89).

وبذلك فإن التميز هو تمكن الأستاذ الجامعي من المحتوى المعرفي للمواد الدراسية، وتحليله وتطبيقه، وامتلاكه المهارات التعليمية الإبداعية؛ لاستعمالها بكفاءة في مجالات التدريس.





وقد اثبتت دراسة (Moore & Kearsly, 2015) إن عملية تقييم الاستاذ الذي يتسم بالتميز الأكاديمي **Academic Excellence** من خلال قدرته على التأثير وتحفيز طلبته أثناء المحاضرة والربط والتواصل مع الطلبة للوصول إلى الأهداف التعليمية والتربوية المحددة، وإتسامه بالحرية الأكاديمية، وتوجيه الطلبة وإرشادهم أكاديمياً، والحفاظ على المواد التعليمية، ودعمه البرنامج التعليمي وأنظمة التقييم (Maximus, 2017, p:129).

لهذا فإنّ التميز الأكاديمي مطلباً ضرورياً وملحاً لكل أستاذ جامعي، فهم الأداة الفاعلة الذي يقع عليهم عبء تغيير وتطوير المجتمع ونهضته. لهذا كان اهتمام هذا البحث بالشجاعة الأخلاقية وعلاقتها بالتميز الأكاديمي لدى أساتذة الجامعة.

وأشارت دراسة (Maximus, 2017) في التميز الأكاديمي أن الأفراد ذوي التميز العالي هم أكثر احتمالاً لامتلاك هذا التميز، وأنهم يحافظون على قدراتهم الإيجابية، فوضعهم في مزاج إيجابي يجعلهم يتذكرون معلوماتهم الإيجابية، أما ذوي التميز المنخفض فإنهم إذا وضعوا في مزاج سلبي فإنهم عادة لا يتذكرون معلوماتهم المخزنة، وإذا وضعنا ذوي التميز العالي في مزاج سيء أو سلبي فإنهم سوف يتذكرون معلومات إيجابية تدعم مزاجهم (Maximus, 2017, p:126).

وإن ذلك ينعكس على طبيعة النتائج العلمية للجامعات العراقية التي تسعى جاهدة الى خلق روح الإبداع والحصول على علامات فائقة جراء الغور في الشجاعة الأخلاقية والتميز الأكاديمي. ومن خلال رؤية الباحثة وتماسها المباشر بالعملية التعليمية والتربوية الجامعية وجدت أنّ هناك ضعف في أداء بعض مؤسسات الجامعة فتولدت لها رغبة في معرفة تلك الأسباب، وأن من أهم تلك الأسباب قد يكون الأساتذة في الجامعة مما يدفع للرغبة في التعرف على أنهم هل يمتلكون مقومات الشجاعة الأخلاقية أم لا، وهل لديهم تميز أكاديمي يؤهلهم إلى أن يكونوا شُجعاءً أخلاقياً.

وانبثقت مشكلة البحث الحالي لدى الباحثة من خلال مطالعتها في أدبيات علم النفس التربوي والمتمثلة بـ (الشجاعة الأخلاقية) و(التميز الأكاديمي)، إذ وجدت إن العلاقة بين المتغيرين لم يتم تناولها في أية دراسة محلية، أو عربية، أو أجنبية في حدود (علم الباحثة)، على الرغم من وجود إتساق نظري يُشير إلى وجود هذه العلاقة، فضلاً عن ذلك إنّ عدم معرفتنا بطبيعة هذه العلاقة تشكل فجوة معرفية وتربوية ينبغي التصدي لها والتحقق منها من خلال البحث العلمي.

وفي ضوء ما سبق تتبلور مشكلة البحث بالإجابة عن التساؤل الآتي:

- ما طبيعة العلاقة بين الشجاعة الاخلاقية والتميز الأكاديمي لدى أساتذة الجامعة؟

- اهمية البحث (The Importance of the Research):

يعد الأستاذ الجامعي مصدر إلهام يسترشدون به الطلبة الجامعيين في حياتهم واختياراتهم المختلفة أثناء فترة الجامعة وبعدها، فهو آخر شخص يقابلونه ويسترشدون به قبل الإنطلاق إلى الحياة العملية، وتبقى في ذاكرة كل طالب ووجدانه ذكرى أساتذة جامعيين يمتازون بالشجاعة الأخلاقية والتميز الأكاديمي، فالأستاذ الذي يتمتع بالمبادئ والفضائل الأخلاقية العالية ولديه طرق مرنة في إيصال المعلومة للطالب ويمتاز بالقدرة على التحفيز والتشجيع على دراسة المواد المعرفية واستيعاب المحتوى الدراسي الجامعي الهائل، يوضع في مقارنة مع أي أستاذ آخر يختلف معه في الشجاعة الاخلاقية والتميز الأكاديمي.

تمثل الشجاعة الأخلاقية إحدى محددات السلوك الإنساني في المؤسسات العلمية والتربوية والثقافية، ولها أهمية وتأثير على إدراك اساتذة الجامعة على نحو يدفعهم لبذل الجهود لتحقيق الأهداف التربوية والتعليمية. وترتبط الجامعة الناجحة دولياً بالشجاعة الأخلاقية المرتفعة للأساتذة (DeSimone,2019,p:4). والمؤسسات الجامعية ليست بعيدة عما يحدث حولها من التغيرات والتطورات المتلاحقة والمتسارعة، وهذا ما يتطلب ضرورة التكيف مع هذه التطورات من خلال إتباع طرائق وإتجاهات متطورة وأخلاقيات مناسبة، لتمكنها من مواجهة تلك التحديات وتقودها نحو تبني استراتيجيات أخلاقية تميزها عن المنافسين وتتفوق بها عليهم بما يحافظ على إستمراريتها، ويحقق ميزتها التنافسية (Kidder,2005,p:56)

تأتي أهمية الشجاعة الاخلاقية من أهمية الاخلاق البشرية التي يتمتع بها بعض الافراد، والتي تعد اليوم الفضيلة والميزة في سلوك تعاملهم مع الآخرين. وبما أن الشجاعة الأخلاقية الصفة الخالصة والبارزة من صفات الفرد، وتشمل توجيه نموذجي للتنشئة الاجتماعية، والتطبع، والعقلانية، والتفكير المتأنني، والتواضع والمحبة والإيثار والتفاني في العمل حتى تتغلب المصلحة العامة على مصلحته الشخصية وتسود المحبة بين الجميع (Lachman,2010,p:32).

تعد الشجاعة الاخلاقية من السمات ذات التأثير العالي على الأفراد ومالهم من انطباع على كسب بعض السمات الإيجابية، كيف اذا كانت تلك الشجاعة لها تأثير ونموذج حقيقي يُحتذى به من حيث تكامل الصحة النفسية والعقلية والاجتماعية (Sekerka,2009,P:565).

كما تعد الشجاعة الاخلاقية أساساً مهماً للسلوك الأخلاقي الحقيقي، لأنها تعكس المعايير الأخلاقية في النفس الأخلاقية للأشخاص وتمكنهم من أن يكونوا أشخاصاً يتمتعون بالأخلاق



ويقومون بالسلوك بصورة أفضل (DeSimone,2019,p:6)، وتعكس الشجاعة الاخلاقية مرونةً نفسيةً عميقة يتزود الأشخاص خلالها بالموارد اللازمة لترجمة النية الأخلاقية الداخلية والقائمة على القيمة إلى عمل أخلاقي. (Murray,2010,p:21) وبذلك تمثل الشجاعة ميلاً وطاقةً عقليةً مكتسبةً لدى الشخص تجعله أكثر جرأة ومشاركة وفاعلية في تقبل آراء الآخرين واتخاذ القرارات اللازمة وبذلك يتفوق بالتميز الأكاديمي.

يعد التميز الأكاديمي الذراع المحرك لتطور الدولة والعلم، وتميزه في مجالات البحث والتطور، وذلك لأن التميز، لا يمكن أن يكون منفصلاً عن البيئة في مجال العمل، والخطة التي تؤطر طبيعة العمل بمؤشرات مرتبطة بطبيعة العمل ذاته، وتخدم الأهداف التعليمية، وتساعد العاملين فيها على التميز والإبداع وعند التحدث عن الإبداع هنا نعني تجاوز أطر المألوف أو العمل الواجب، ولن يأتي الإبداع بأي شكلٍ من أشكاله دون بيئة تتضمن الحد الأدنى من الحرية، والتشجيع والمساندة، وإيجاد منظومة متكاملة، تضمن أسس البحث العلمي وجودة المخرجات، وصولاً إلى الربط لمراكز الأبحاث بمسرعات الأعمال وإيجاد حواضن أعمال تنشئ أجيالاً قادرة على الربط بين الجانب الأكاديمي البحثي والجانب العملي بشتى تخصصاته، وقادرة على تحويل أي فكرة أو خدمة إلى عمل مؤسساتي يعود بالنفع على الفرد والمجتمع (Russell ,2020,p:36).

وتأتي أهمية التميز الأكاديمي من الدور الكبير لأساتذة في الحياة الجامعية اليومية، وأنه من الواضح وجود فروقاً فردية كبيرة في طريقة تعامل الأساتذة معه، وبعض الأساتذة أكثر مهارةً في التحكم في تميزهم الأكاديمي مقارنة بالآخرين، فالمهارات المرتبطة بالعملية التعليمية التي يستخدمها الاساتذة تمّ تجميعه وتسميته بالتميز الأكاديمي، إذ تمّ توجيه جهودهم لتحسين أداءهم التدريسي وتعزيز التعلم الفعّال، وتنظيم بحوث تنموية وتنمية الابداع والإبتكار وإجراء خدمات مجتمعية عالية التأثير، واكتساب مهارات علمية وتكنولوجية (Clegg, 2007,p:95)

كما تتبع أهمية التميز الأكاديمي من كونه يساعد على التحسين المستمر في جودة بيئة التعلم من حيث مطابقتة للمعايير الدولية من خلال التركيز القوي على النوعية والتميز. ويساعد التميز الأكاديمي على توفير خط مواهب قوي وفعّال يجمع بين المعرفة والمهارات وإمكانية التوظيف والتي تستجيب بفعالية لإحتياجات الجامعة والمجتمع والخدمة العامة وقطاعات المجتمع التربوية والعلمية (Gunn & Fiske 2013,p:65).

كما تبرز أهمية التميز الأكاديمي بمساهمته في ضمان وتحسين الأداء التدريسي لأعضاء الهيئة التدريسية وتعزيز التعلم الفعّال وإجراء البحوث العلمية والخدمات المجتمعية عالية التأثير،



وتتمية الإبداع والابتكار والعمل على اكساب المهارات التربوية والعلمية لكل اساتذة الجامعة (Clevenger,2013,p:12).

وإن أساتذة الجامعة يمثلون الجوهر الرئيسي للعمل الأكاديمي كونهم يتحملون مسؤوليات التدريس، لذا فإنّ تميزهم الأكاديمي يساعد في ارتقاء الجامعة وتطورها لتصل إلى مصاف المؤسسات التعليمية المرموقة.

ومن هنا ترى الباحثة أنّ أهمية بحثها تتجلى من الناحيتين النظرية والتطبيقية في ضوء المسوغات الآتية:

أولاً- الأهمية النظرية:

١- محاولة علمية لدراسة موضوع لم يسبق تناوله من قبل الباحثين عن الشجاعة الأخلاقية وعلاقته بالتميز الأكاديمي الذي يُعدّ من صميم اهتمامات علم النفس التربوي.

٢- يهتم البحث الحالي بفئة مهمة من فئات المجتمع وهي فئة أساتذة الجامعة، كونها تقع على عاتقها بناء المجتمع وتقديمه وتطوره.

٣- في ضوء ما يسفر عنه البحث من نتائج ومقترحات يثير بحثاً نظرية وميدانية قد يوفر فهماً أكثر للموضوع وتعزيز الأسس المعرفية في هذا الميدان.

ثانياً- الأهمية التطبيقية:

١- الإفادة من المقاييس اللذين بنّتهما الباحثة في قياس الشجاعة الأخلاقية، والتميز الأكاديمي.

٢- تنبثق أهمية الدراسة من خلال توافر دراسة علمية تكون أساساً منهجياً لتوجيه الباحثين في هذا المجال كونها أول دراسة محلية وعربية تتناول الشجاعة الأخلاقية والتميز الأكاديمي.

ثالثاً- أهداف البحث (Objectives for Research) يهدف البحث الحالي التعرف على ما يأتي:

١- الشجاعة الأخلاقية لدى أساتذة جامعة بابل.

٢- الفروق ذات الدلالة الإحصائية في الشجاعة الأخلاقية لدى أساتذة جامعة بابل تبعاً للمتغيرات الآتية: الجنس (ذكور - إناث)، التخصص الدراسي (علمي - إنساني)، اللقب العلمي (مدرس مساعد، مدرس، أستاذ مساعد، أستاذ)

٣- التميز الأكاديمي لدى أساتذة جامعة بابل.





٤- الفروق ذات الدلالة الإحصائية في التميز الأكاديمي لدى أساتذة جامعة بابل تبعاً للمتغيرات الآتية: الجنس (ذكور - إناث)، التخصص الدراسي (علمي - إنساني)، اللقب العلمي (مدرس مساعد، مدرس، أستاذ مساعد ، أستاذ)

٥- طبيعة العلاقة الارتباطية بين الشجاعة الاخلاقية والتميز الأكاديمي لدى أساتذة جامعة بابل.

٦- نسبة إسهام التميز الأكاديمي في الشجاعة الأخلاقية لدى أساتذة جامعة بابل.

رابعاً- **حدود البحث (Search limits):** يتحدد البحث الحالي بدراسة الشجاعة الأخلاقية وعلاقته بالتميز الأكاديمي لدى الأساتذة في الكليات العلمية والانسانية بجامعة بابل للعام الدراسي (٢٠٢٢ - ٢٠٢٣).

خامساً- **تحديد المصطلحات (Define Terminology):**

أ- **الشجاعة الاخلاقية (Moral Courage)** عرفها (Martins, 2019) بأنها: مجموعة كفاءات أخلاقية تُمكن وتُحفز الشخص على الالتزام بالمبادئ الأخلاقية بحيث يفعل ما يعتقد أنه صحيح أخلاقياً في مواجهة العقبات والمشكلات، وهي استعداداً طوعياً للدفاع عن المعتقدات الأخلاقية والعمل بها على الرغم من العوائق التي قد تمنع القدرة على المضي قدماً نحو العمل الصحيح (Martins, 2019, P:14) - **التعريف النظري:** تبنت الباحثة تعريف (Martins, 2019) كونها تبنت وجهة نظره في بناء مقياس الشجاعة الأخلاقية.

- **التعريف الاجرائي للشجاعة الأخلاقية:** مجموع الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب من خلال اجابته على مقياس الشجاعة الأخلاقية، والذي سيتم بناؤه من قبل الباحثة.

ب- **التميز الأكاديمي (Academic Excellence)** عرفه (Bandura, 2000) بأنه: الإمكانية التنظيمية لتنفيذ الإجراءات العملية المطلوبة لتحقيق الإنتاجية والإنجازات الأكاديمية المعينة (Bandura, 2000, P:16)

- **التعريف النظري:** تبنت الباحثة تعريف (Bandura, 2000) كونها تبنت وجهة نظره في بناء مقياس التميز الأكاديمي.

- **التعريف الاجرائي للتميز الأكاديمي:** مجموع الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب من خلال اجابته على مقياس التميز الأكاديمي، والذي سيتم بناؤه من قبل الباحثة.

- **الاستاذ الجامعي:** كل موظف يقوم بممارسة التدريس الجامعي والبحث العلمي والإستشارة العلمية والفنية أو العمل في ديوان وزارة التعليم العالي والبحث العلمي أو مؤسساتها ممن تتوفر فيه شروط عضو الهيئة التدريسية، حاصل على شهادة الدراسات العليا (الماجستير - الدكتوراه) في التخصصات (العلمية- الإنسانية)، وعلى الالقاب العلمية (مدرس مساعد، مدرس، أستاذ

مساعد ، أستاذ)، والمنصوص عليها في قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (٤٠) لسنة (١٩٨٨) أو أي قانون يحل محله (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ٢٠٠٨: ح).

الفصل الثاني

إطار نظري ودراسات سابقة

المحور الأول- إطار نظري

أولاً- الشجاعة الاخلاقية (Moral Courage):

يتفق أغلبية علماء النفس على أن الشجاعة تتطوي على الثبات رغم الشعور بالخطر بينما يعتقد البعض منهم أن الشجاعة هي مرادفة لعدم الخوف إذ تضم مظاهر فقدان الشجاعة الأخلاقية مفاهيم عدة قد تأخذ الأشكال المتعددة كالخوف من فقدان الأصدقاء أو الخوف من النقد أو النبذ أو الإحراج أو فقدان المركز أو حتى فقدان النزاهة الاخلاقية إذا ما فشل الفرد في التوافق مع ضميره (Parsons,2012,P:11) وتعد الشجاعة السمة المتأصلة في الشخصية حينما ترتبط بالفضيلة فتسمو فوق كل سمات الانسانية وهي الحقيقة الاخلاقية تضرب جذورها في غور الوجود الانساني بأسره(DeSimone,2019,p:45)

إن كلمة الشجاعة "courage" مشتقة من الكلمة الفرنسية "coeur" ومعناها: القلب، وكما أن القلب يمكن - حين يضخ الدم في أذرعنا وسيقاننا وأدمغتنا- أن نستعمل كل أعضائنا، وتستمد أفعال الشجاعة من العادات في القلب، والتي يمكن تسهيلها عن طريق الرغبة الشخصية والتنظيم الذاتي(Aultman, 2008, p:68)

أما كلمة (أخلاقية) فإنها مشتقة من جذورها اللاتينية mor ، وهو ما تعني المعرفة أو المشابه أو الإعتيادي أو المزاوله، وهكذا فإن الأشخاص ذوي الأخلاق الحسنة هم أولئك الذين عادةً ما يصدرن أحكاماً بشأن صلاح أو سوء الأفعال، ويتم اتخاذ القرار بناءً على ما هو جيد للآخرين. وعلى ضوء ذلك فإن الشخص الشجاع اخلاقياً هو الشخص الذي يتخذ قرارات مستمرة في ما هو جيد للآخرين على الرغم من المخاطر الشخصية، ويشير السلوك الأخلاقي إلى وجود مبادئ تحدد الفعل الصحيح في ممارسة عملٍ ما، ومجابهة المواقف (Aultman, 2008, p:68)

أشار (Reingold & Baratz,2020) للشجاعة الأخلاقية بأنها رغبة الشخص في وقوفه وفقاً لمعتقداته الأخلاقية عندما تتعرض مبادئه الأخلاقية للتهديدات، بغض النظر عن المخاطر المدركة أو الفعلية(Reingold & Baratz,2020,p:92).



كما وضحت (Kidder, 2005) الشجاعة الأخلاقية بأنها: التزام الشخص بالمبادئ الأخلاقية، ووعيه بالمخاطر التي تنطوي عليه دعم هذه المبادئ، وتحمل طوعي لهذه المخاطر (Kidder, 2005,p: 7).

تكون الشجاعة الأخلاقية مدفوعة بالقضايا الأخلاقية وتشمل العناصر مثل مبادئ وأهداف ونوايا أخلاقية وان الشجاعة الاخلاقية، على عكس السلوكيات الإجتماعية الأخرى (مثل المساعدة) التي ترتبط عادةً بعواقب إجتماعية إيجابية مثل الإعجاب أو المديح، كما ترتبط الشجاعة الأخلاقية عادةً بالعواقب الاجتماعية السلبية مثل تعرض للهجوم أو استبعاد أو إهانة (DeSimone,2019,p:45).

- القيم الأخلاقية للشجاعة

أهم القيم الأخلاقية التي يقتضي تواجدها لدى الشجاع أخلاقياً هي:

- العدل: يقصد به الإنصاف وإعطاء الحق لصاحبه، بالابتعاد عن التحيز والظلم والعنصرية.
- الصدق: هو المطابقة للكلام للواقع وهو عكس الكذب، والصدق يكون في النية أو القصد، والكلام ومن نتائجه بيعث الهدوء النفسي والطمأنينة في نفس صاحبه ولدى من يتعاملون معه.
- الأمانة: هو كتمان السر، وإخلاص المشورة في العمل، وصدق التبليغ فيما يكف به الفرد.
- التواضع إن التواضع يرفع الفرد بين الخلائق، ويجعله أكثر إحتراماً بينه وبين الآخرين، كما يجعل السكينة والطمأنينة والرحمة يستوطنان قلبه.
- إحترام الغير: هو تقبل الأشخاص كما هم عليه على اختلافاتهم، فإحترام الآخرين يبني الثقة والأمان بين الأفراد، كما يُتيح للفرد التعبير عن نفسه دون خوف أو تردد، وبذلك تسود المحبة بين أبناء المجتمع الواحد.
- مساعدة الآخرين: هو التطوع بالوقت والمال والجهد من أجل الآخرين، إذ إن تقديم المساعدة للآخرين بأي شكلٍ من الأشكال يعزز سلامة وصحة الفرد، كما أنّ الفرد الذي يُقدم مثل هذه المساعدة يكون مثال يُحتذى به لباقي الأفراد في المجتمع، كما أنّ مساعدة الآخرين تجعل الفرد سعيداً أكثر من غيره (Aultman, 2008, p:69).

- صفات الشجاعة الأخلاقية

أهم الصفات التي يتمتع بها الشخص الشجاع أخلاقياً هي:

- التواضع والرقى: يتبنى الشجاع أخلاقياً فكرة المساواة بين الأفراد بغض النظر عن جاه الشخص أو تفوقه وإنجازات أو تميزه ، حيث يعاني بعض الأشخاص من النرجسية وشعورهم تجاه الآخرين بالتميز والتفوق، مما يجعلهم يميلون إلى التعامل بالتعالي والتكبر مع الآخرين



الشجاعة الأخلاقية وعلاقتها بالتميز الأكاديمي لدى أساتذة الجامعة

ويتوقعون أن يقابلوا بمعاملة أرقى من معاملة المختلفين عنهم، مما يدفعهم إلى التقليل من شأن من حولهم، ويرى الشخص المتواضع والخلوق أن صفة الأنانية من الصفات المنبوذة لدى الآخرين، لذلك يفضل الشجاع أخلاقياً معاملة من حولهم بتواضع لكي يلقى احترام ومحبة من الآخرين.

- **وسطي التفكير:** يجد بعض الأشخاص أن الاعتدال أو الوسطية في التفكير الذاتي أو في التعامل مع الآخرين هو نوع من أنواع الامتناع عن فعل أو قول شيء في سبيل كسب ثقة واحترام الآخرين، إلا أن نظرة الشجاع أخلاقياً إلى أمر الوسطية أو الاعتدال مختلفة كلياً عن وجهة نظر الآخرين، فإنه يرى أن إتزان أفكاره أو آرائه عند التعقيب على أمر ما هو الوضع الأفضل والأسلم للجميع، ويشمل مبدأ الاعتدال كل نواحي حياة الشجاع أخلاقياً، فإنه يتعامل بوسطية مع ذاته وواقعه، ويرى أنها الطريقة الأمثل لمواجهة أي موقف، وتساعده هذه الأفكار الإيجابية الوسطية على إيجاد نقطة حوار اجتماعية بناءة والأمر يرجع إلى تقديره لأهمية التعامل بدبلوماسية مع الجميع بعيداً عن الرياء.

- **المواجهة:** يدرك الشخص المثالي أهمية التحلي بالشجاعة لأنها من صفات الشخصية الخلوقة الأساسية، فإنه يعلم جيداً أن مواجهة الصعاب والتعرض للخطورة أهم بكثير من البقاء ساكناً دون مواجهة، ويوجد مستويين للشجاعة يدركهما الشخص الخلوق، الأول هي القيام بالشيء مهما كان صعباً والثاني أن يكون ملهماً للآخرين بالرغم من شعوره بالخوف، Tangney (el at, 2007,p:348)

نظريات فسرت الشجاعة الأخلاقية:

- **نظرية أدلر:** فسر أدلر (Adler) الشجاعة الأخلاقية بأنها نشاط الشخص الذي يتسم بالتعاون والتشارك مع الجماعة بالرفاهية، وتوجد أنواع ودرجات متعددة من الشجاعة كحالة الشجاعة المشروطة، مثلاً تلك التي لا تظهر سوى في حالات الطوارئ القصوى أو بمساعدة من الآخرين. ويعتبر أدلر أن تقوية شجاعة الفرد جانب من الجوانب المهمة في العلاج النفسي. والشجاعة هي حاصل عن النزعة الاجتماعية الكافية والدرجة العالية من النشاط. والتقييم الصحيح لهذين العاملين يسمح للنفسانيين بالتحديد الدقيق للأصناف العامة لمناهج عيش الفرد وفهم شخصيته وميزاته ومشكلاته ونقاط واجبة في التركيز عليها لتطوير نفسيته أو في علاج مشكلاته (Baumert, el at, 2013, p:1059).

- **نظرية سيكيركا وباجوزي (Sekerka & Bagozzi, 2000-2007):** تؤكد النظرية التي طورها سيكيركا وباجوزي (Sekerka & Bagozzi, 2000-2007) إن اختيار الشخص هو الأمر





المركزي، عندما يواجه تنظيماً تحدياً أخلاقياً، وأشار إليه في السلوك بالشجاعة الأخلاقية بعوامل شخصية تعتمد بدورها على القوى الاجتماعية مثل: توجيهات تنظيمية، أعراف اجتماعية، مكافآت متصورة، ضغط اجتماعي، سياقات أخرى. كما اقترحت هذه النظرية إنه قبل صياغة الالتزام الأخلاقي من المرجح أن يفكر أولئك الشجعان أخلاقياً فيما إذا كانت أفعالهم تساهم في التطور الشخصي والانتعاش أم لا، وتظهر كيف تؤثر العاطفة المتوقعة، وقيم الشخصية، وسمات وفضائل، إلى جانب مشاعرهم الواعية بالذات (Sekerka & Bagozzi 2007, p:133) - **نظرية مارتنز للشجاعة الأخلاقية (Martins (2019):** أشار مارتنز Martins أن الشجاعة الأخلاقية تساعد الفرد على بذل قصارى جهده لتحقيق هدفه النهائي الذي يرغب إلى تحقيقه بغض النظر عن عواقبه للقيام بذلك، فإنه يأخذ في الاعتبار المبادئ الأخلاقية ويقوم بالعمل صحيح ليس من السهل القيام به، كما أنها مرتبطة بالمفاهيم المتعلقة بتقييم الأخلاق في ظل ظروف معينة مثل الشعور بالعدالة، وإدراك التحكم في عواطف الفرد وأدائه مثل التنظيم الذاتي العاطفي، والفعالية الذاتية. والشجاعة الأخلاقية تميل إلى أداء المعايير الأخلاقية بغض النظر عن التكاليف الاجتماعية (Martins, 2019, p:49)

تؤدي الشجاعة الأخلاقية إلى وجود التأثير الأخلاقي الإيجابي الذي يمتلكه بعض الأفراد، مما يمكنهم من جذب الآخرين نحوهم، هؤلاء الأفراد يتألقون بالحيوية القوية ويشعرون بهذه الطاقة وبطريقة يمكن إدراكها لجميع أولئك الذين يقابلونهم، وعلى عكس ذلك، أولئك الذين يفتقرون من الشجاعة الأخلاقية، لا يعرضون أيّاً من هذه الصفات (Kidder, 2005, p: 7).

إن هدف الفرد الشجاع أخلاقياً هو أن يكون شخصاً يمتلك طاقة قوية دائماً، لذلك فهو الشخص الذي يقوم بالتأثير ولا يتأثر به (DeSimone, 2019, p:8)

وتتكون الشجاعة الأخلاقية من خمسة أبعاد هي:

- **الثقة بالنفس (Self-Confidence):** يتمثل بإدراك الفرد لكفاءته الذاتية ومهاراته، وإمكانياته على التعامل بفاعلية مع المواقف المختلفة التي يمر بها.

- **السلوك الأخلاقي (Moral Behaviour):** يتمثل في استعداد الفرد تجاه السلوكيات الأخلاقية وإستمرار رغبته في الانضمام بالأنشطة الانسانية، وإن ممارسة السلوك الأخلاقي له جوانب نشطة-مُحِبَّة، يتجلى الجانب المُحِبُّ في قدرة الفرد في الامتناع عن السلوك بالشكل الغير إنساني. ويتم التعبير عن الجانب النشط للأخلاق في القدرة على السلوك بشكل إنساني، في هذه الأخلاق العليا، يفعل الأفراد الأشياء الحسنة وكذلك يمتنعون عن فعل الأشياء السيئة.



- تجاوز المثالية (Goes Beyond Compliance): يتمثل الأفراد بأنهم يتجاوزون المثالية والتي هي عامل حاسم في تعزيز السلوك الأخلاقي في المؤسسات التي تتطوي عادة على السلوك بشجاعة بنية تطبيق القواعد الأخلاقية والمجتمعية دون مراعاة التكاليف الاجتماعية للشخص.

- تحمل التهديدات (Endures Threat): تتعكس الشجاعة الاخلاقية في الأفراد الذين يواجهون صعوبات، سواء كانت الصعوبات محسوسة أو خطر حقيقي أو تهديدات، مع التحمل لتلك الصعوبات، في حين أن التحديات الأخلاقية لا تتطلب عادة الشجاعة الجسدية للحد الذي تشكل فيه الشجاعة الاخلاقية تهديداً للذات، فإنها تتطلب الشجاعة الأخلاقية فقط.

- المثابرة (Persistence): تتمثل بإصرار الفرد على تحقيق الهدف مع بذل جهده وتحمل المشقة ومقاومة الاحباط ليتسم بالشجاعة (Martins, 2019:39-44) ولقد تبنت الباحثة نظرية مارتنيز (Martins, 2019) افادتها في بناء مقياس الشجاعة الأخلاقية وتفسير النتائج، ولعل من بين اسباب تبني هذه النظرية:-

- أن نظرية مارتنيز شكلت الإطار النظري والمرجع الأساس لمفهوم الشجاعة الأخلاقية.
- تناولت نظرية (مارتنيز) على عاتقها تفسير أبعاد الشجاعة الأخلاقية بشكل واضح.
- تعد نظرية مارتنيز من النظريات التي اهتمت في أن يكون فيها الفرد ذو الشجاعة الأخلاقية يكون متميز في عمله، وناجح في علاقته مع الآخرين.

ثانياً- التميز الأكاديمي (Academic Excellence):

يعد التميز الأكاديمي في التدريس أحد القيم الأساسية للتعليم العالي، فمن خلاله يلاحظ التغييرات الجوهرية في المواضيع والآثار، والمبادئ، والأهداف، والأجهزة التعليمية. وأصبحت مسألة التميز في التدريس والتعلم موضوعاً مهماً لاستراتيجيات التعليم العالي.

لقد أشار تيشلر (Teichler,2003) إنَّ التميز هو أحد القضايا المهمة الذي تهتم به المؤسسات التعليمية، كما إنه الجزء الرئيسي من عملية التقييم ومرتبطة بشكلٍ تدريجي مع تقييم الأداء الأكاديمي في مؤسسات التعليم العالي (Clegg, 2007,p:99).

يعد التميز محل جدل كبير من قبل الأكاديميين، ومع ذلك فهو الأداة الضرورية اللازمة لعملية تقييم مؤسسات التعليم العالي، وتمّ توسيع المناقشات لتشمل أبعاداً أوسع، مثل الارتباط بين التميز في التدريس وتأثيراته على الطلبة الجامعيين (Gibbs & Coffey,2004,p:94).





من وجهة نظر هاجس (Haggis,2004) إن التميز عبارة عن مهارة أو سمة غالباً ما تكون جيدة وبالتالي فإنها تتجاوز المتطلبات العادية، كما يستخدم التميز كمقياس لتقييم الأداء (Haggis,2004,p:340)

أما (Grifoll ,2005) فإنه أشار إلى التميز الأكاديمي بأنه تميز في القدرات الشخصية المتوقعة على قدرات الآخرين ضمن مجال تعليمي معين من خلال التطورات التربوية، بشكلٍ يتجاوز معايير جودة مُنظمة تعليمية ينتمي إليها المتميز أكاديمياً وفق خططها الزمنية وبصورةٍ إيجابيةٍ (Allan, Clarke & Jopling,2009,p:365)

بينما كشف سكيلتون (Skelton, 2007) في دراسته أن تسليط الضوء بصورةٍ إيجابيةٍ على التميز الأكاديمي في التدريس يؤدي إلى تجنب عوائق الأداء، كما أكد أنه لا يوجد تعريف جامع شامل للتميز الأكاديمي بسبب اختلاف الثقافات بين الدول، ومع ذلك قدم أربعة مفاهيم مختلفة للتميز الأكاديمي في التدريس للتعليم العالي وهي: التقليدي، الأدائي، النفسي، والحاسم، وأوضح رغبة مؤسسة التعليم العالي في التكيف مع أي نوع تدريسي حسب ثقافة الدولة (Skelton,2007,p:189).

وعرف (Allan,2009) التميز الأكاديمي بأنه قدرة الفرد الواضحة على أداءه أو إنجازه الأنشطة المطلوبة منه، ويكون في تنمية قدراته ومهاراته الفكرية في خدمة الإنسانية، وأهم ما يحفز الفرد على تحقيق التميز الأكاديمي هو عملية تقييم الأداء في التعليم الرسمي، وغير الرسمي (Allan,Clarke&Jopling,2009,p:365).

وقد أوضح (Gunn & Fiske 2013) أن التميز الأكاديمي هو قدرة الفرد الواضحة على أداء الأنشطة الأكاديمية وإنجازها والتميز فيها (Gunn & Fiske 2013,p:67).

منطلقات التميز الأكاديمي في الجامعة

توجد العديد من وجهات النظر التي تناولت التميز الأكاديمي من الناحية الفلسفية والتي توضح أبرز منطلقاته، وهي كما يأتي:

- ينبثق مفهوم التميز الأكاديمي من الرؤية الاستراتيجية والثقافية المهمة بالتغيرات، وتمتلك قدرة ترجمة المعايير الى ممارسات تتسم بالتميز، وذلك بالتعاون مع جميع الأفراد داخل المؤسسات التعليمية.

- يتجلى وقت التميز الأكاديمي في الجامعات في مدى القدرة على ملاحقة التغيرات التي تحدث بالشكل المتواصل وعلى المستوى العالمي، بحيث تستفاد منه بالقدر الذي يخدم الخطط والأهداف



والسياسة التعليمية في المجال التعليمي أو البحث أو التدريس، بما يعود بالآثار الإيجابية على كافة المعنيين.

- إن تحقيق التميز الأكاديمي من الضروريات الاجتماعية ذات الأهمية القصوى لأنه يحقق جودة وتنافس وزيادة في الانتاجية المعرفية.

- إن وصول الجامعة إلى التميز الأكاديمي يعني تحقيق الدرجة القصوى من النضج في الاستقادة العالية من مواردها البشرية والمادية دون إهدار (Gibbs & Coffey, 2004, p:98).

99)

- مميزات التميز الأكاديمي

أوضح (Bain, 2004) إن التميز في التدريس ليس مجرد مسألة تقنية جديدة، بقدر ما هو كفاءة وتفوق في الأداء، بمعنى أن التدريس جزء ذو مغزى عميق من حياة المتميز أكاديمياً، ولديه شغف بالتعليم، وبذلك يتميز بالصفات الآتية:

١- الإعداد والتخطيط: يعد الإعداد والتخطيط عنصران مهمان للتميز في التدريس، يجب أن يكون الأساتذة في حالة دائمية لإعداد وتخطيط الخطة الدراسية للمحاضرات، ومن الضروري أن يفكروا دائماً للمحاضرة القادمة وطرق تقديمها للطلبة.

٢- الثقة في مهارات المعرفة: من الضروري على جميع الأساتذة أن يكون لديهم معرفة كاملة بالمحتوى الذي يخططون لتدريسه، ويحتاج التدريسيون إلى نوعين من المعرفة - التوضيحية والإجرائية - من أجل الخدمة الممتازة في ساحة التدريس الخاصة بهم، تصف المعرفة التصريحية معرفة الموضوعات التي يدرسونها، والمعرفة الإجرائية تصف المهارات.

٣- الدعم: يجب أن يكون الأساتذة المتميزون على دراية بالعقبات والمشكلات التي قد يواجهونها الطلبة في العملية التعليمية، ويجب عليهم تقديم جميع أنواع المساعدة عندما يحتاجها الطلبة داخل القاعة الدراسية أو حتى خارجها، عندما يتاح لهم الفرصة والوقت.

٤- الالتزام بالتعلم لمدى الحياة: يهتم المتميزون دائماً بتطورهم الأكاديمي ويجب عليهم المشاركة بشكل متكرر في إجراء البحوث وتقديم الارشادات لأكاديمية التعليم والتخطيط (Skelton, 2007, p:40).

٥- اتباع استراتيجيات التدريس المختلفة: فالأستاذ الجامعي الذي يبذل قصارى جهده ويستخدم مناهج كثيرة لشرح شيء ما بدلاً من قراءة الشرح من ملف باوروينت يعتبر شخصاً مميزاً حقاً. فهو يظل في ذهن الطلبة كأحد الأساتذة المميزين الذين ساعدوهم على التركيز أكثر وتذكر المادة بشكل جيد، وتعلم كيفية دراسة أمر ما من عدة جوانب مختلفة. بل إن ذلك يساعد الطلبة





على تحليل الأمور ويوسع من قدراتهم على الأخذ في الاعتبار طرق جديدة في التفكير. بالإضافة إلى ذلك، يتعلم الطلبة بشكل أسهل عندما يشرح لهم لما يدرسون المحتوى الدراسي المقدم لهم وسبب اختياره لهذه الطريقة في التعليم أو لهذا النشاط التعليمي على الأخص (Gunn & Fiske 2013,p:69).

٤- يقوم الأستاذ الجامعي المتميز بإدارة المحاضرة تكنولوجياً: في الماضي لم يكن الأستاذ الجامعي يفكر في إدارة المحاضرات كشيء يجب التخطيط له والاستثمار فيه، ولكن الزمن اختلف الآن وطلبة الجامعات اليوم يحتاجون لمعرفة ما يحدث باستمرار، فنشر الصور عما سوف يحدث في المحاضرة على الإنترنت مثلاً يساعد الطلبة على متابعة دروسهم واستمرار التواصل بينهم وبين الأستاذ الجامعي والتركيز على المهام التي كلفهم بها (Russell,2020,p:39-40).

- نظريات فسرت التميز الأكاديمي:

- **نظرية الدافعية (Motivation theory,1978):** فسر أتكينسون ورينور (Atkinson & Raynor,1978) في نظريتهما إن التميز ينتج من خلال الأفكار المتعلقة بعمليات داخلية، وأن الحاجة إلى التميز وتحقيق الإنجازات الداخلية هي المحركة للدافعية لدى الأشخاص، كما يسعى الأشخاص إلى تحقيق التوازن بين التميز في العمل واجتتاب شعور الاخفاق بالفشل، كما تلعب الدافعية الخارجية دوراً هاماً في تحقيق التميز وخاصة الحوافز مثل: التقديرات الاجتماعية، والمكافأة المادية والمعنوية. كما توجد نوعان من الدافعية لدى الشخص في الظروف التنافسية وهي الدافعية لتحقيق التميز، والدافعية لتجنب الفشل (Clevenger,2013,p:14).

- **نظرية الإنتاجية العلمية (Scientific Productivity Theory,1981):** تعد نظرية والبيرج (Walberg,1981) للإنتاجية العلمية أحد النظريات المفسرة للتميز الأكاديمي، حيث تُشير إلى أن خصائص الفرد النفسية وبيئته تؤثر على أدائه في المجالات المعرفية والسلوكية والأدائية، كما حدد والبيرج متغيرات أساسية مؤثرة بشكل كبير على التميز الأكاديمي بما في ذلك قدرات المتميزين وخبراتهم السابقة في مجال عملهم، وجودة العملية التعليمية والمناخ الدراسي وجو البيئة التعليمية التي يتميز فيها الفرد على الآخرين (Rugutt&Chemosit,2005,p:67).

- **نظرية تقرير المصير (Self-Determination Theory,1985):** أشار ديسي ورايان (Deci & Ryan,1985) في نظريتهما بأن الأشخاص لديهم إحتياجات فسيولوجية داخلية متعلقة بالكفاءة والاستقلالية والارتباط والتي تشكل اساس الدافعية الذاتية وبناء الشخصية، وتعتبر

هذه الاحتياجات الفسيولوجية مهمة جداً في تعزيز النمو والتكامل والتطور الاجتماعي والرفاهية الذاتية، وتقدم هذه النظرية التحفيزية الخاصة بالتميز لدى الأشخاص، وهي الدافعية التي تجعل الشخص أكثر نشاطاً وتقريراً لمصيره والشعور بتقدير الذات والكفاءة الذاتية والنمو الفسيولوجي الصحي الذي يزيد دافعية الشخص نحو تحقيق التميز الأكاديمي (Clevenger,2013,p:12).

– **نظرية التعلم الاجتماعي (Social learning Theory):** قدم (Bandura) مفهوم الكفاءة الذاتية (Self-Efficacy) ويعد من المفاهيم المهمة في نظريته، وأشار إلى أن الكفاءة الذاتية لدى الأشخاص المتعلقة بالتعليم هي العامل المسيطر الذي يسهم في تعزيز الدافعية نحو العملية التعليمية، حيث تساعد المعلمين في تنمية مستوى المشاركة ونوعية الأنشطة التعليمية والاستمرارية والاهتمام والتميز الأكاديمي (Maric & Sakac, 2014, p:64).

كما يرى باندورا (Bandura,2000) أن معتقدات الفرد الذاتية إزاء قدراته ومهاراته التي يكتسبها، تشارك في بناء التقييمات حول تميزه الأكاديمي وتحقق النتائج الايجابية، وتوجد أربعة مجالات للتميز الأكاديمي لدى الأفراد وهي:

١- **خبرات الانجاز (Actual Experince):** تشير إلى تجارب الفرد وخبراته المباشرة، فالنجاح في المهمات السابقة يولد التميز ويزيد توقعات الفرد في المهمات الأخرى اللاحقة، فيعتبر الفرد ما يحققه من إنجاز في أداءه أكثر المصادر تأثيراً في التميز الأكاديمي، لذلك فالأداء الناجح يرفع توقعات التميز الأكاديمي للفرد، إما الإخفاق في الأداء يؤدي إلى انخفاضه، والنجاح في الأداء يرفع التميز الأكاديمي بما يتناسب مع استصعاب المهمات والاعمال المطلوبة إنجازها من الفرد.

٢- **خبرات بديلة (Vicariou Experience):** يقصد بها إمكانية تأدية الفرد لسلوكياته وأعماله المتعددة عند ملاحظة أن من يتشابهون معه قادرين على القيام بها والعكس صحيح، ويصدق هذا الأمر في المواقف التي يعتقد فيها أن لديه قدرات معرفية نفسها موجودة لدى الآخرين.

٣- **الاقناع اللفظي (Verbal Persuasion):** يقصد به حديث الفرد حول خبراته المتعلقة بالآخرين للمواقف المختلفة التي يتعرضون إليها، وتأتي من قبل الأفراد بقصد الاقناع وكسب رغبة الفرد في الاداء أو العمل والتاثير على سلوكياته أثناء أدائه للمهمات. ويكون مصدر الإقناع اللفظي معتمداً على درجة مصداقية الفرد ومصدراً للإقناع ومدى الثقة به لكي يكون له تأثيراً جوهرياً في ارتفاع مستوى التميز الأكاديمي، الامر الذي لا يحدث لو كان صادراً من



شخص يعاني من فقدان ثقته بنفسه ومصداقيته، وكذلك أن يكون نشاط الفرد الذي يصدر بأدائه من حصيلته السلوكية على النحو المنطقي والواقعي، وليس عمله مستحيل الاداء.

٤- الاستثارة الانفعالية (Emotional Arousal): تعد الاستثارة الانفعالية حالة يختبرها الفرد عند أدائه لبعض المهام لمعرفة مصادر التميز الأكاديمي، فيفسر الفرد على سبيل المثال حالة الإرتباك أو القلق التي تصيبه على أنها مؤشر على صعوبة المهمة التي ينوي القيام بإنجازها، ومع ذلك فإن ردود الفعل اتجاه هذا المؤشر قد تختلف بين الأفراد (Bandura, 2002, p:111-114).

لقد تبنت الباحثة نظرية التعلم الاجتماعي لـ باندورا (Bandura) افادتها في بناء مقياس التميز الأكاديمي وتفسير النتائج، ولعل من بين اسباب تبني هذه النظرية: -
- أن نظرية (Bandura) شكلت الإطار النظري والمرجع الأساس لمفهوم التميز الأكاديمي.
- تناولت نظرية (Bandura) على عاتقها تفسير مجالات التميز الأكاديمي بشكل واضح.
- تعد نظرية (Bandura) من النظريات التي اهتمت في أن يكون فيها الافراد ذو تميز أكاديمي يكون متميز في عمله، وناجح في علاقته مع الآخرين.

المحور الثاني- دراسات سابقة

- دراسات تناولت متغير الشجاعة الأخلاقية:

- دراسة (Khoshmehr, et al, 2020) (خوشمهر، وآخرون، ٢٠٢٠)

Moral Courage and Psychological Empowerment among Nurses
الشجاعة الأخلاقية والتمكين النفسي لدى الممرضات/ إيران

أجريت هذه الدراسة في مستشفى خاتم الأنبياء ومستشفى شهيد بهشتي التابع لجامعة الشهيد سادوقي للعلوم الطبية في مدينة يزد الإيرانية. هدفت الدراسة لمعرفة العلاقة بين الشجاعة الأخلاقية والتمكين النفسي للممرضات. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المقطعي، تألفت عينة الدراسة من (١٨٠) ممرضة يعملن في أجنحة مختلفة وتم اختيارهن بشكل عشوائي، وبعد التأكد من الخصائص السايكومترية لمقياسي البحث (مقياس الشجاعة الأخلاقية) و (مقياس التمكين النفسي) تم التوصل الى النتيجة الآتية: وجود علاقة ارتباط موجبة معنوية بين "التمكين النفسي" و "الشجاعة الأخلاقية" (Khoshmehr, et al, 2020, p:1).

- دراسة (Barsaran & Rungson, 2021) (براسارن، رونغسون، ٢٠٢١)

The Factor Analysis of Moral Courage of University Students in Northeastern Higher Education Institutions



تحليل عاملي للشجاعة الأخلاقية لطلبة الجامعات في مؤسسات التعليم العالي في شمال شرقي البلاد/ تايلند

أجريت هذه الدراسة في جامعة محاساراخام في تايلند، هدفت الدراسة إلى إجراء التحليل العامل الاستكشافي للشجاعة الأخلاقية لطلبة الجامعات في مؤسسات التعليم العالي، تألفت العينة من (١١٢٠) من طالب وطالبة من طلبة مؤسسات التعليم العالي في الشمال الشرقي تم إختيار العينات بطريقة عشوائية متعددة. واستخدم الباحثان استبيان الشجاعة الاخلاقية مع العينة، وتم تحليل البيانات عن طريق تحليل العامل الاستكشافي الذي تم إجراؤه باستخدام تحليل المكون الرئيسي مع الدوران المتعامد بطريقة (varimax)، توصلت نتيجة الدراسة إلى وجود (٥) خمسة عوامل للشجاعة الأخلاقية لدى طلبة الجامعات وهي: الدفاع عن المبادئ، والاعتراف بالموقف الأخلاقي، والسلوك الأخلاقي، وتحمل التهديدات، والتفكير في المخاطر (Barsaran) &Rungson,2021,p:1

- دراسات تناولت متغير التميز الأكاديمي:

دراسة (Ganesha,2015) (غانيشا، ٢٠١٥)

A study on Academic Excellence and Personality of Secondary Students

دراسة عن التميز الأكاديمي وشخصية طلبة الثانوية/ الهند

أجريت هذه الدراسة في كلية المعلمين، هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين التميز الأكاديمي والشخصية لدى طلبة الثانوية، تم استخدام المنهج الوصفي، تألفت عينة الدراسة من (٣٠٠) طالب وطالبة من طلبة المدارس الثانوية في مدينة مانديا بالهند، لتحقيق أهداف الدراسة أعد الباحث أداتين، الأداة الأولى لقياس التميز الأكاديمي، والأداة الثانية لقياس الشخصية، وبعد التحقق من الخصائص السايكومترية لأداتي الدراسة تم تطبيقهما على العينة، والحصول على النتائج الآتية: لدى طلبة المرحلة الثانوية مستوى مرتفع من التميز الأكاديمي، عدم وجود فروق بين الطلاب والطالبات في مستوى التميز الأكاديمي، وجود علاقة إيجابية بين التميز الأكاديمي وخصائص الشخصية (الإحترام، الدين، اللغة) (Ganesha,2015,P:99)

دراسة (Maximus,2017) (ماكسيموس، ٢٠١٧)

Exploratory Study of Academic Excellence Associated with Persistence

دراسة استكشافية للتميز الأكاديمي المرتبط بالمتابعة/ كوريا الجنوبية



أجريت هذه الدراسة في كلية التربية بالجامعة المفتوحة في كوريا الجنوبية، هدفت الدراسة إلى معرفة التميز الأكاديمي المرتبط بالمثابرة، استخدمت هذه الدراسة منهج الأساليب المختلطة، التصميم الاستكشافي يتم إجراؤه وفقاً للنهج النوعي أولاً ثم يتبعه التسلسل الكمي. وتمّ تصميم أداتين هما: قائمة بالأسئلة للمقابلات (للأغراض النوعية) والاستبيانات (للأغراض الكمية)، تألفت عينة الدراسة من (١٩٥٤) طالب وطالبة من الجامعة المفتوحة. وبعد التأكد من صدق وثبات الأداتين، تمّ تطبيقهما على عينة الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: إنّ التميز الأكاديمي له تأثيرات كبيرة على مثابرة الطلبة وولائهم، يوجد فروق في مستوى التميز الأكاديمي بين الطلاب والطالبات لصالح الطالبات، الطالبات أكثر تميزاً أكاديمياً .

(Maximus,2017,p:126)

الإفادة من الدراسات السابقة

يتضمن هذا الجانب تحديد جوانب الإفادة من هذه الدراسات، فقد أطلعت الباحثة على (٤) دراسة سابقة أجنبية فقط تناولت المتغيرات، (٢) دراسات سابقة أجنبية تناولت متغير الشجاعة الأخلاقية، و(٢) دراسات أجنبية تناولت التميز الأكاديمي، ومن خلال هذا الاستعراض للدراسات السابقة، فقد تم الإفادة منها في تحديد و صياغة أهداف البحث الحالي، فضلاً عن تحديد نوع العينة وطريقة اختيارها(على الرغم من إختلاف عينة الدراسات السابقة وعينة البحث الحالي)، وكذلك تم الإفادة من الدراسات السابقة باختيار أداتي البحث، فقد اتفقت أغلبها على استعمال (استبانة مفتوحة) كأداة رئيسية في جمع بيانات ومعلومات متعلقة بدراساتهم، وكان معظم هذه الأدوات جاهزة تم بناؤها مسبقاً، في حين قام قسم من الباحثين ببناء أدوات لإستعمالها في تحقيق اهداف دراساتهم، أما في البحث الحالي فقد تم بناء مقياس الشجاعة الاخلاقية، وبناء مقياس التميز الأكاديمي.

الفصل الثالث

منهجية البحث وإجراءاته

- **منهج البحث (Method of Research):** تمّ استعمال المنهج الوصفي الإرتباطي كونه المنهج المناسب في وصف الظاهرة وتحديدّها وتوضيح خصائصها ودرجة ارتباطها مع الظواهر الأخرى.
- **إجراءات البحث:** تتضمن إجراءات البحث الحالي تحديد مجتمع البحث وعينته وأداتي البحث والوسائل الاحصائية المستعملة وكما يأتي:

١- مجتمع البحث (The research Population): يتمثل مجتمع البحث بأساتذة جامعة بابل بحسب الجنس (ذكور - إناث) والألقاب العلمية (مدرس مساعد - مدرس - أستاذ مساعد - أستاذ) والتخصص الدراسي (علمي - إنساني) والشهادة العلمية (ماجستير - دكتوراه). والجدول (١) يوضح ذلك.

جدول (١) مجتمع البحث لأساتذة جامعة بابل موزعين بحسب الجنس والشهادة والتخصص الدراسي واللقب العلمي

النسبة %	المجموع الكلي	اللقب العلمي							الجنس	الشهادة	التخصص الدراسي
		النسبة %	استاذ	النسبة %	استاذ مساعد	النسبة %	مدرس	النسبة %			
١٣%	٢٨١	٢%	٣٨	٤%	٧٨	٤%	٩٤	٣%	٧١	ذكور	الكليات العلمية
٩%	١٩٨	١%	٢٧	٢%	٤٦	٤%	٨١	٢%	٤٤	إناث	
٢٤%	٥٣١	٦%	١٣٤	١٢%	٢٧٠	٦%	١٣٠	٠	٠	ذكور	
١٨%	٣٧٩	٤%	٧٦	٨%	١٧٤	٥%	١٢٦	٠	٠	إناث	
٦٤%	١٣٨٩	١٣%	٢٧٥	٢٦%	٥٦٨	٢٠%	٤٤٢	٥%	١١٥	المجموع الكلي للكليات العلمية	
٥%	١٠٧	٠	٠	١%	٢٩	٢%	٤٣	٢%	٣٥	ذكور	الكليات الإنسانية
٤%	٨٠	٠	٠	١%	٢٤	٢%	٣٥	١%	٢١	إناث	
١٧%	٣٧٢	٨%	١٦٤	٧%	١٥٦	٢%	٥٢	٠	٠	ذكور	
١٠%	٢١٧	٢%	٥١	٦%	١٢٠	٢%	٤٦	٠	٠	إناث	
٣٦%	٧٧٦	١٠%	٢١٥	١٥%	٣٢٩	٨%	١٧٦	٣%	٥٦	المجموع الكلي للكليات الإنسانية	
١٠٠%	٢١٦٥	٢٣%	٤٩٠	٤١%	٨٩٧	٢٨%	٦١٨	٨%	١٧١	المجموع الكلي للكليات العلمية والإنسانية	

عينات البحث Sample of the Research:

اشتملت عينات البحث الحالي على ما يأتي

١- العينة الاستطلاعية (عينة وضوح الفقرات والتعليمات): إن الغرض من العينة الاستطلاعية التحقق من مدى فهم أفراد العينة لفقرات المقياس وتعليماته لديهم، وحساب الزمن المُستغرق في الاجابة عنه، والتعرف على الصعوبات التي تواجه المُستجيب (فرج، 1997: 100). أذ طبقت

أداتي البحث على العينة الاستطلاعية البالغة (٤٠) من أساتذة كليتي الهندسة والقانون موزعة بطريقة عشوائية على (٢٠) تدريسي و(٢٠) تدريسية بالتساوي. والجدول (٢) يوضح ذلك.

جدول (٢) العينة الاستطلاعية موزعة بحسب الكلية والتخصص الدراسي والجنس

المجموع الكلي	الجنس		التخصص الدراسي	الكلية
	تدريسية	تدريسي		
٢٠	١٠	١٠	علمي	الهندسة
٢٠	١٠	١٠	إنساني	القانون
٤٠	٢٠	٢٠	المجموع	

٢- **عينة التحليل الإحصائي:** الغرض منها الحصول على بيانات لإجراء عملية التحليل الإحصائي لفقرات المقياس والتي تعد من الخطوات الأساسية لبنائه (Anastasi, 1997: 192). إذ تم إختيار عينة التحليل الإحصائي للفقرات بطريقة طبقية عشوائية (Stratified Sample) Rando وللحصول على عينة أكثر تمثيلاً اعتمدت الباحثة على الاسلوب المتناسب Proportional Allocation في إختيار العينة البالغة (٤٠٠) تدريسي وتدرسية في الكليات العلمية والانسانية بجامعة بابل. وفق ما أشار اليه (Eble, 1972,p:117) ويعد هذا الحجم مناسباً في بناء المقاييس النفسية. لذا اختيرت عينة التحليل الاحصائي لكل من الشجاعة الأخلاقية والتميز الأكاديمي والبالغة (٤٠٠) تدريسي وتدرسية، موزعة على اربعة كليات أُخْتيرت هي أيضاً بالطريقة العشوائية لتمثل كل من الكليات الانسانية كليتي (الآداب)، و(العلوم الاسلامية) والكليات العلمية كليتي (التربية البدنية وعلوم الرياضة) و(تكنولوجيا المعلومات).

٣- **عينة الثبات:** يتم إختيار عينة مكونة (١٠٠) تدريسي وتدرسية من عينة التحليل الاحصائي بطريقة عشوائية لتحقيق ثبات مقياسي البحث الحالي بطريقة ألفا كرونباخ.

٤- **عينة البحث الأساسية (عينة التطبيق النهائي):**

لقد أقتراح (Greswell,2005) أعداد العينات في مناهج الدراسة المختلفة وأكد أن حوالي (٣٥٠) من أفراد العينة مناسباً للدراسات الوصفية (أبو علام ٢٠١٣: ١٥٤).

لذا اختيرت عينة البحث الاساسية بنسبة (٢٣%) من المجتمع الأصل فيصبح (٤٩٨) وتقرب الى (٥٠٠) تدريسي وتدرسية، وتم إختيار العينة بالطريقة العشوائية Random Sample ذات التوزيع المتناسب موزعة على ست كليات أُخْتيرت هي أيضاً بالطريقة العشوائية لتمثل كل من الكليات العلمية (طب حمورابي، هندسة المواد، التمريض)، والكليات الانسانية (القانون، التربية للعلوم الانسانية، التربية الاساسية) والجدول (٣) يوضح ذلك.



جدول (٣) عينة البحث لأساتذة جامعة بابل موزعين بحسب الجنس والشهادة والتخصص الدراسي واللقب العلمي

النسبة %	المجموع الكلي	اللقب العلمي								الجنس	الشهادة	التخصص الدراسي
		النسبة %	استاذ	النسبة %	استاذ مساعد	النسبة %	مدرس	النسبة %	مدرس مساعد			
10%	73	1%	6	3%	14	6%	29	5%	24	ذكور	ماجستير	الكليات العلمية
13%	63	1%	5	4%	17	3%	22	3%	19	إناث		
21%	103	6%	28	9%	45	6%	30	0	0	ذكور	دكتوراه	
15%	78	5%	24	5%	28	5%	26	0	0	إناث		
63%	317	13%	63	21%	104	21%	107	9%	43	المجموع الكلي للكليات العلمية		
7%	36	1%	5	1%	7	2%	8	3%	16	ذكور	ماجستير	الكليات الإنسانية
5%	25	1%	5	1%	6	1%	5	2%	9	إناث		
13%	56	5%	25	6%	31	2%	12	0	0	ذكور	دكتوراه	
11%	54	4%	19	5%	24	2%	11	0	0	إناث		
37%	183	11%	54	13%	68	7%	36	5%	25	المجموع الكلي للكليات الإنسانية		
100%	500	23%	117	34%	172	28%	143	14%	68	المجموع الكلي للكليات العلمية والإنسانية		

أداتا البحث Research Instruments -

لغرض تحقيق أهداف البحث الحالي قامت الباحثة ببناء مقياسين لمتغيري البحث لكل من: (الشجاعة الأخلاقية) و(التميز الأكاديمي)، كل على حدة توضيحاً للدقة والتمحيص، وفيما يلي استعراض للإجراءات التي من خلالها تم بناء المقياسين:

المتغير الأول- الشجاعة الأخلاقية (Moral Courage):

لإستكمال بناء المقياس قامت الباحثة بالإجراءات الآتية وبحسب تسلسلها على التتابع:

١- تحديد مفهوم الشجاعة الأخلاقية (Moral Courage): اطلعت الباحثة على الأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة بمفهوم الشجاعة الأخلاقية، واستناداً إلى الإطار النظري المعتمد



لمفهوم الشجاعة الأخلاقية، اعتمدت الباحثة على نظرية (Martins, 2019) في بناء مقياس الشجاعة الأخلاقية، ومنها تمّ تبني تعريف (Martins, 2019).

٢- تحديد مجالات الشجاعة الأخلاقية وفقراته بصورتها الأولية: بعد أن تمّ تحديد التعريف النظري للشجاعة الأخلاقية، واستناداً إلى الأدبيات والدراسات السابقة التي تناولت مفهوم الشجاعة الأخلاقية (Moral Courage)، وبحسب نظرية (Martins, 2019)، والإعتماد على الاستبيان المفتوح الذي تم توزيعه على عينة من الاساتذة الجامعيين وطلب منهم الإجابة على اسئلة الاستبيان مثل (ذكر بعض الحالات الحياتية التي مرت عليك اليوم بالتحديد، والتي أدت إلى شعورك بالشجاعة والمثابرة في عملك وثلاث أخرى عملت فيها أدت إلى تجنبك ونفورك للتدريس). وتمّ جمع اجابات المستجيبين والاستفادة في بناء الفقرات. وتأسيساً على ذلك تمثل مجالات الشجاعة الأخلاقية الخمسة بشكلٍ منفصلٍ على النحو الآتي:

المجال الأول- الثقة بالنفس: عدد فقراته (٧).

المجال الثاني- السلوك الأخلاقي: عدد فقراته (٧).

المجال الثالث- تجاوز المثالية: عدد فقراته (٧).

المجال الرابع- تحمل التهديدات: عدد فقراته (٧).

المجال الخامس- المثابرة: عدد فقراته (٧).

وبذلك يتكون المقياس بصياغته الأولية من (٣٥) فقرة، وروعي أن تكون هذه الفقرات مناسبة للبيئة العراقية وعينة البحث الحالي (أساتذة جامعة بابل)، وتمّ الإعتماد على تحديد سبعة بدائل للإجابة كل فقرة وهي (تنطبق عليّ كثيراً، تنطبق عليّ غالباً، تنطبق عليّ أحياناً، محايد، لا تنطبق عليّ أحياناً، لا تنطبق عليّ غالباً، لا تنطبق عليّ ابداً)، وذلك على وفق الأوزان (٧-٦-٥-٤-٣-٢-١).

٣- إعداد تعليمات مقياس الشجاعة الأخلاقية:

تعد تعليمات المقياس بمثابة الدليل الذي يسترشد به المستجيب ولكون الفقرات المعدة من قبل الباحثة بالصيغة اللفظية التقريرية، لذا سعت الباحثة إلى ان تكون تعليمات المقياس واضحة ودقيقة، والتأشير يكون بعلامة (√) تحت البديل الذي ينطبق على المستجيب من بين البدائل السبع (تنطبق عليّ كثيراً، تنطبق عليّ غالباً، تنطبق عليّ أحياناً، محايد، لا تنطبق عليّ أحياناً، لا تنطبق عليّ غالباً، لا تنطبق عليّ ابداً)، إذ طلب من المستجيبين الإجابة عنه بكل صراحة وصدق لغرض البحث العلمي، ولا توجد هناك إجابة صحيحة وأخرى خاطئة بقدر ما تعبر عن رأيهم، وأن الاجابة لا يطلع

عليها أحد سوى الباحثة، ولا داعي لذكر الاسم لكي يطمئن المستجيب على سرية استجاباته (النبهان، ٢٠١٣: ٨٥). ومن أجل التأكد من وضوح تعليمات المقياس وفقراته ووضوح بدائل الاستجابة والكشف عن الصعوبات التي تواجه المستجيب لتلافيها، والوقت الذي تستغرقه الاستجابة على المقياس، تم تطبيقه على (٤٠) تدريسي وتدرسية عشوائياً، قد سبق الإشارة لها في العينة الاستطلاعية، وقد اتضح أن فقرات المقياس وتعليماته كانت واضحة لأفراد العينة وأن الوقت المستغرق في استجاباتهم على المقياس تتراوح بين (١٥-٢٠) دقيقة.

٤- **تصحيح مقياس الشجاعة الأخلاقية:** قامت الباحثة بوضع درجة استجابة المفحوص عن كل فقرة من فقرات المقياس ومن ثم جمعها لإيجاد الدرجة الكلية للمقياس ولكل بُعد من أبعاده وذلك بوضع مدرج سُباعي أمام كل فقرة، ووضع الدرجة المناسبة لكل فقرة بموجب إجابة المستجيب، إذ وزعت الأوزان على بدائل الإجابة السبع كالاتي: (تتطبق علي كثيراً درجة (٧)، تتطبق علي غالباً درجة (٦)، تتطبق علي أحياناً درجة (٥)، محايد درجة (٤)، لا تتطبق علي أحياناً درجة (٣)، لا تتطبق علي غالباً درجة (٢)، لا تتطبق علي أبداً درجة (١).

٥- **تجربة وضوح التعليمات والفقرات لمقياس الشجاعة الأخلاقية:** إنَّ الغرض من تجربة وضوح التعليمات والفقرات للمقياس هو التعرف على وضوح لغة ومحتوى فقرات المقياس، وبدائله، الوقت المناسب للإجابة، فضلاً عن تعليمات الإجابة من أجل معرفة جاهزيته للتطبيق. وتم تطبيق مقياس البحث على عينة مكونة من (٤٠) تدريسي وتدرسية من أساتذة كليتي الهندسة والقانون إختيروا بالطريقة العشوائية ذات التوزيع المتساوي، وبعد إجراء التجربة اتضح إن فقرات المقياس وبدائله وتعليماته كانت واضحة.

٦- التحليل المنطقي للفقرات/ صلاحية الفقرات (الصدق الظاهري)

بعد أن أعدت فقرات المقياس بصيغتها الأولية وبدائل الإجابة، عرضت الباحثة المقياس على مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة في العلوم التربوية والنفسية، وذلك للتأكد من صلاحية الفقرات وسلامة صياغتها لغوياً وعلمياً، والتأكد من وضوحها بحيث تعبر عن معنى وفكرة قياس مفهوم الشجاعة الأخلاقية، إذ طلب منهم ابداء آرائهم واعطاء الملاحظات حول صلاحية الفقرات ومدى تمثيلها لقياس ما وضع لقياسه، ومدى ملائمتها للمقياس الذي وضعت من أجله، فضلاً عن بيان الرأي في الحكم على مدى صلاحية البدائل واعطاء أي تعديلات أو إضافة أي فقرات لمقياس الشجاعة الأخلاقية البالغة (٣٥) فقرة، وذلك قبل تحليلها احصائياً، واعتمدت الباحثة

الشجاعة الأخلاقية وعلاقتها بالتميز الأكاديمي لدى أساتذة الجامعة

النسبة المئوية وهو الحصول على نسبة (80%) فأكثر من آراء المحكمين، واستبعاد الفقرة التي حصلت على نسبة أقل من ذلك. ومربع كاي للحكم على صلاحية الفقرة وقبولها احصائياً، وذلك للحصول على درجة أعلى من قيمة مربع كاي الجدولية البالغة (3.84) عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (1)، وبناءً على ذلك حُدِّثت خمسة فقرات وهي: فقرة (٦) من مجال الثقة بالنفس، فقرة (١٣) من مجال السلوك الأخلاقي، فقرة (٢١) من مجال تجاوز المثالية، فقرة (٢٨) من مجال تحمل التهديدات، وفقرة (٣١) من مجال المثابرة، لحصولهن على قيمة مربع كاي البالغة (١.٥٦) وبنسبة (٣٤%)، كما اخذت الباحثة بكافة التعديلات اللغوية التي اقترحتها بعض السادة المحكمين، فأعدت صياغة بعض الفقرات طبقاً لهذه المقترحات، واصبحت جميع فقرات المقياس البالغة (٣٠) فقرة، مستوفية لمتطلبات الصدق الظاهري المتوخى من هذا الاجراء. وجدول (٤) يوضح ذلك.

جدول (٤) آراء المحكمين والمختصين في صلاحية فقرات الشجاعة الأخلاقية على وفق الاختبار الإحصائي

(Chi-square) والنسبة المئوية

الدلالة عند نسبة ٠.٠٥	قيمة Chi-square		النسبة المئوية	استجابة المحكمين والمختصين		أرقام الفقرات
	الجدولية	المحسوبة		غير موافق	موافق	
دالة	3.84	24.5	%94	2	30	.16.15.14.12.10.9.4.2.1 .35.34.33.32. 26.24
دالة		18	%88	4	28	20.19.18.17.11.8.7.5.3 .30.29. 27.25.23.22
غير دالة		1.56	%34	21	11	31.28.21.13. 6

٧- التحليل الإحصائي لفقرات مقياس الشجاعة الأخلاقية (Moral Courage): تعدّ عملية التحليل الإحصائي لفقرات المقياس من العمليات الأساسية في بناء المقاييس، إذ تستهدف الكشف عن الخصائص السايكومترية التي تعتمد بدرجة كبيرة على خصائص فقراته، فضلاً عن ذلك فإنّ هذا الإجراء ضروري للتمييز بين الأفراد في السمة المقاسة (الإمام وآخرون، ١٩٩٠: ١١٤). وفيما يأتي إجراءات التحقق من الخصائص السايكومترية:

أ- القوة التمييزية للفقرات (Discriminating Power of Items): يقصد بتمييز الفقرة هو مدى قدرة الفقرة على كشف الفروق بين الأفراد المرتفعين والمنخفضين في السمة المراد قياسها (Anastasi, 1997, p.182). وقد تمّ تحقق الباحثة من القوة التمييزية للفقرات باستعمال أسلوب المجموعتين الطرفيتين (Contrasted Groups) بتطبيق فقرات المقياس على عينة التحليل

الإحصائي، البالغة (٤٠٠) تدريسي وتدرسية، موزعة على اربعة كليات أُختيرت هي أيضاً بالطريقة العشوائية لتمثل كل من الكليات الانسانية كليتي (الأداب)، و(العلوم الاسلامية) والكليات العلمية كليتي (التربية البدنية وعلوم الرياضة) و(تكنولوجيا المعلومات). ومن ثم تحديد الدرجة الكلية لكل استمارة من استمارات المستجيبين، ثم ترتيب الاستمارات تنازلياً حسب الدرجة الكلية، من أعلى درجة الى أقل درجة، ثم تعيين (٢٧%) من الإستمارات الحاصلة على الدرجات العليا، و (٢٧%) من الإستمارات الحاصلة على الدرجات الدنيا. وبلغ عدد أفراد كل من المجموعتين الطرفيتين العليا والدنيا (١٠٨) من التدريسين والتدرسيات، وبعد تطبيق الإختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين، لمعرفة دلالة الفروق بين المجموعتين العليا والدنيا لدرجات كل فقرة من فقرات المقياس، كانت جميع فقرات المقياس من خلال مقارنتها بالقيمة التائية الجدولية البالغة (١.٩٦) مميزة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وبدرجة حرية (٢١٤)، والجدول (٥) يوضح ذلك.

جدول (٥) القوة التمييزية لفقرات مقياس الشجاعة الأخلاقية بإستعمال أسلوب المجموعتين الطرفيتين

مستوى دلالة n ٠٠٠٥ ١.٩٦٠	القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا 108		المجموعة العليا 108		ت
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
دال	15.83	0.84	3.62	1.07	5.69	1
دال	14.92	0.87	3.54	1.08	5.53	2
دال	15.43	0.78	3.56	1.05	5.51	3
دال	5.18	0.83	3.66	1.68	4.59	4
دال	10.97	0.82	3.62	1.42	5.35	5
دال	4.24	1.06	3.39	1.85	4.26	6
دال	12.98	0.76	3.59	1.15	5.31	7
دال	18.51	0.79	3.74	1.07	6.11	8
دال	11.73	0.70	3.81	1.44	5.62	9
دال	16.03	0.75	3.66	1.12	5.73	10
دال	18.53	0.82	3.59	0.90	5.77	11
دال	9.72	0.92	3.49	1.44	5.09	12
دال	10.44	1.27	2.92	1.85	5.17	13
دال	7.97	0.87	3.62	1.67	5.06	14
دال	16.28	0.98	3.75	1.08	6.04	15
دال	21.63	0.79	3.87	0.85	6.29	16
دال	20.48	0.84	3.79	0.88	6.19	17
دال	21.07	0.88	3.78	0.88	6.30	18

دال	23.90	0.85	3.80	0.71	6.35	19
دال	21.22	0.80	3.69	0.86	6.08	20
دال	3.22	1.01	3.52	1.83	4.17	21
دال	17.69	0.76	3.68	1.04	5.87	22
دال	14.14	1.03	3.41	1.35	5.72	23
دال	18.86	0.86	3.58	0.95	5.90	24
دال	13.08	0.89	3.63	1.32	5.63	25
دال	5.35	1.28	3.00	2.31	4.36	26
دال	6.61	1.04	3.43	1.60	4.64	27
دال	10.89	0.90	3.63	1.24	5.24	28
دال	17.30	0.88	3.57	1.04	5.84	29
دال	12.11	0.93	3.67	1.27	5.50	30

ب- طريقة الإتساق الداخلي (Internal consistency Method)

صدق البناء لمقياس الشجاعة الأخلاقية: وتمثل بالإجراءات الآتية:

- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس: تمثل الدرجة الكلية للمقياس بمثابة قياسات محكية آنية Immediate Criterion Measures من خلال ارتباطها بدرجة الأفراد على الفقرات ومن ثم فإن ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس يعني أن الفقرة تقيس المفهوم نفسه الذي تقيسه الدرجة الكلية وفي ضوء هذا المؤشر يتم الإبقاء على الفقرات التي تكون معاملات إرتباط درجاتها بالدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائياً (154 : Anastasi , 1997) والمقياس الذي تنتخب فقراته على وفق هذا المؤشر يمتلك صدقاً بنائياً ومن مميزات هذا الأسلوب أنه يقدم مقياساً متجانساً في فقراته. وقد استعمل معامل ارتباط بيرسون (- Pearson Product Moment Correlation) لإستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية لـ (٤٠٠) استمارة وهي الاستمارات ذاتها التي خضعت لتحليل الفقرات في ضوء المجموعتين المتطرفتين وأظهرت النتائج أن غالبية معاملات الارتباط تم قبولها اعتماداً على معيار نُنللي وبيرنستين (Nunnally & Bernstein , 1994) اللذين أشارا إلى أن قبول الفقرة يتحدد متى ما حصل الباحث على معامل ارتباط الفقرة مع الدرجة الكلية على (٠.٢٠) فأعلى (Nunnally & Bernstein , 1994: 67). لذا قامت الباحثة بهذا الإجراء لاستخراج مقدار العلاقة الإرتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس بواسطة معامل إرتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient)، وباستعمال عينة التحليل ذاتها المشار إليها في الفقرة السابقة عينة التحليل الإحصائي، والبالغة (٤٠٠) تدريسي وتدرسية. عند القيمة الحرجة



لمعامل ارتباط بيرسون¹ والبالغة (0.098) وبعد استخدام الإختبار التائي لدلالة الإرتباط ومقارنتها بالقيمة التائية الجدولية² والبالغة (2.08) عند مستوى دلالة (0.05)، ودرجة حرية (398) وأيضاً بالقيمة التائية الجدولية والبالغة (1.96)، وقد عدّ المقياس صادقاً بنائياً وفق هذا المؤشر. فاتضح أن جميع الفقرات حققت إرتباطاً ذا دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) والتي تمثلت في كل من الفقرات على التتابع. الموضح في جدول (6) يوضح ذلك

جدول (6) قيم معاملات الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس والقيمة التائية للارتباط بالدرجة الكلية لمقياس الشجاعة الأخلاقية

ت	معامل إرتباط الفقرة بالدرجة الكلية	القيمة التائية لمعامل الإرتباط	ت	معامل إرتباط الفقرة بالدرجة الكلية	القيمة التائية لمعامل الإرتباط
1	0.53	12.43	16	0.37	7.94
2	0.54	12.93	17	0.27	5.56
3	0.19	3.76	18	0.54	12.90
4	0.44	9.91	19	0.57	13.73
5	0.59	14.77	20	0.47	10.68
6	0.42	9.34	21	0.60	14.92
7	0.29	6.06	22	0.53	12.50
8	0.47	10.53	23	0.56	13.52
9	0.17	3.35	24	0.37	7.94
10	0.21	4.21	25	0.56	13.34
11	0.55	13.14	26	0.31	6.59
12	0.59	14.43	27	0.53	12.63
13	0.29	6.15	28	0.57	13.87
14	0.53	12.63	29	0.56	13.52
15	0.55	13.14	30	0.41	9.07

- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه: تحسب معاملات صدق الفقرات من خلال ارتباطها بمحك خارجي أو داخلي، وعندما لا يتوفر محك خارجي، يكون أفضل اختيار هو المحك الداخلي وهنا تُعد الدرجة الكلية للمقياس (Anastasi,1997:129). لذا قامت الباحثة بإستخراج مقدار العلاقة الإرتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمجال الذي

¹ - القيمة الحرجة لمعامل ارتباط بيرسون (0,098) عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (398).

² - القيمة التائية الجدولية تساوي (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (398).

تنتمي إليه البالغ عددها (٣٠) فقرة، بواسطة معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation coefficient)، وقد تبين أن جميع معاملات ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية للمجال دال إحصائياً بعد استخدام الاختبار التائي لدلالة الارتباط ومقارنتها بالقيمة التائية الجدولية والبالغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، لذا يُعد المقياس صادقاً بنائياً على وفق هذا المؤشر، وجدول (٧) يوضح ذلك.

جدول (٧) قيم معاملات الإرتباط بين درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه الفقرة الشجاعة الأخلاقية

المجال	معامل R	قيمة T لمعامل الارتباط	المجال	معامل R	قيمة T لمعامل الارتباط	المجال	معامل R	قيمة T لمعامل الارتباط
الثقة بالنفس	0.59	14.61	المشاهدة	0.43	9.42	تجاوز العقبات	0.43	13
	0.52	12.14		0.40	8.75		0.40	14
	0.18	3.74		0.44	9.69		0.44	15
	0.54	12.73		0.49	11.30		0.49	16
	0.57	13.73		0.55	13.24		0.55	17
	0.49	11.12		0.52	12.08		0.52	18
السلوك الأخلاقي	0.35	7.57	تصلب التعهيلات	0.29	6.01		0.29	19
	0.59	14.73		0.57	13.95		0.57	20
	0.61	15.24		0.65	17.29		0.65	21
	0.61	15.56		0.64	16.61		0.64	22
	0.39	8.47		0.65	16.88		0.65	23
	0.48	10.97		0.54	12.80		0.54	24

ج- علاقة درجة المجال بالدرجة الكلية للمقياس: تم استخراج مصفوفة الإرتباطات الداخلية بين مجالات مقياس الشجاعة الأخلاقية باستعمال معامل إرتباط بيرسون (Pearson Correlation coefficient)، وتبين أن جميع الإرتباطات سواء بين المجالات أو إرتباط المجالات بالدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائياً بعد استخدام الإختبار التائي لدلالة الإرتباط ومقارنتها بالقيمة التائية الجدولية والبالغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، ودرجة حرية (٣٩٨) وهذا يشير إلى أن المجالات يقاس بها المفهوم العام للشجاعة الأخلاقية، وعليه يطابق الافتراض النظري مع التحليل التجريبي، وهذا يعد مؤشراً من مؤشرات صدق البناء (فرج، ١٩٩٧: ٣١٥)، وجدول (٨) يوضح ذلك

جدول (٨) مصفوفة الارتباطات الداخلية بين المجالات الفرعية والدرجة الكلية للمقياس

المجموع الكلي للمقياس	المثابرة	تحمل التهديدات	تجاوز المثالية	السلوك الأخلاقي	الثقة بالنفس	المجالات
0.83	0.54	0.63	0.69	0.59	1	الثقة بالنفس
0.69	0.52	0.69	0.68	1	0.59	السلوك الأخلاقي
0.73	0.62	0.65	1	0.68	0.69	تجاوز المثالية
0.69	0.47	1	0.65	0.69	0.63	تحمل التهديدات
0.63	1	0.47	0.62	0.52	0.54	المثابرة
1	0.63	0.69	0.73	0.69	0.83	المجموع الكلي للمقياس

- التحليل العاملي التوكيدي (Confirmatory Factor Analysis): تقوم فكرة التحليل العاملي التوكيدي على إختبار التطابق بين مصفوفة المتغيرات الداخلة في التحليل والمصفوفة المحللة فعلاً من قبل الإنموذج المفترض الذي يحدد العلاقات بين هذه المتغيرات، ويعد التحليل العاملي التوكيدي من أفضل الطرق المستعملة في إستخراج صدق البناء & MacCallum (Austin,2000,p:201)

وفي ضوء التطابق بين مصفوفة المتغيرات الداخلة في التحليل والمصفوفة المفترضة من الأنموذج تنتج العديد من المؤشرات التي تدل على جودة هذه المطابقة التي من خلالها يتم قبول الأنموذج المفترض للبيانات التي تم الإجابة أو يتم رفضها في ضوء هذه مؤشرات جودة المطابقة وعندما يكون هناك قبولاً جيداً لهذه المؤشرات فإن المقياس يكون دقيقاً جداً وعكس ذلك يكون ضعيفاً ومن الممكن أن يتم رفض هذا الأنموذج (Byrne , 2001,p: 65).

وأوضحت تيغزه (٢٠١٢) ان للتحليل العاملي التوكيدي عدة أنواع فربما يكون تحليل عاملي من الدرجة الأولى أو تحليل عاملي من الدرجة الثانية (تيغزه ، ٢٠١٢ ، ١٧٠)، والتحليل العاملي المستعمل في مقياس الشجاعة الأخلاقية هو من الدرجة الثانية حيث أن المجالات الأساسية للمفهوم هي (الثقة بالنفس، السلوك الأخلاقي، تجاوز المثالية، تحمل التهديدات، المثابرة) تتشعب كلها على عامل عام وهو الشجاعة الأخلاقية. وتم التحقق من مؤشرات جودة المطابقة لمقياس الشجاعة الأخلاقية من خلال:

- النسبة بين قيم (x^2) و (dr) : إن الدلالة الإحصائية باستعمال مربع كاي في النمذجة بالمعادلات البنائية تدل على ان النموذج المفترض يتطابق مع البيانات النظرية، وكلما ارتفعت قيمة مربع كاي كلما ازدادت مطابقة النموذج سوءً، وكلما كانت القيمة أقل من (٥) كلما دلت على قبول النموذج (Schmitt , 2011,p:307).

- الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب (RMSEA): يعد من أفضل المؤشرات الدالة على جودة النموذج، ويقوم على افتراض أن النماذج لا تمثل الواقع تماماً بل تقاربه وبالتالي فهي نماذج تقاربية وبالتالي فهو يقيس مستوى الافتقار للمطابقة، أي يركز على مستوى التفاوت بين مصفوفة التباين والتغاير للنموذج المفترض وبين مصفوفة التباين والتغاير للمجتمع (Hu & Bentler, 1999,55)

- مؤشر جودة المطابقة المقارن (CFI): يعد مؤشر جودة المطابقة المقارن من أفضل المؤشرات القائمة على المقارنة وبقيم على أساس مقارنة مربع كاي لنموذج البحث أو المفترض مع قيمة مربع كاي للنموذج المستقل.

- مؤشر جودة المطابقة (GFI): يدل على نسبة التباين والتغاير التي يستطيع النموذج المفترض تفسيره أي الى أي حد يتمكن النموذج المفترض من تزويدنا بمعلومات عن وضع النموذج في المجتمع، ويمكن القول احصائياً أنه يرادف دور الارتباط المتعدد.

- مؤشر جودة المطابقة المصحح (AGFI): إن مؤشر (AGFI) طور خصيصاً لمعالجة التعقيد في مؤشر جودة المطابقة ويتجلى أثر التعقيد كلما ازدادت عدد البارامترات الحرة للتقدير في النموذج المفترض ازدادت نسبة لتباين المفسر ولذلك فإن المؤشر يأخذ عدد البارامترات بعين الاعتبار مصححاً نتيجة القيمة الدالة على المطابقة بتخفيضها (Brown, & Moore, 2012 , 367).

- مؤشر تاكر لويس (TLI): ويسمى أحياناً بمؤشر المطابقة غير المعياري وينطوي هذا المؤشر على مقارنة النموذج المستقل على دالة عقابية بإضافة بارامترات حرة لتعويض اثر تعقيد النموذج المفترض .

- مؤشر المطابقة المعياري (NFI): وهو من مؤشرات المطابقة التزايدية ويسمى بنموذج المتغيرات المستقلة، وإذا كانت نسبة المؤشر تزيد عن (٠.٨٥) فإن قيمة المؤشر تدل على نسبة التحسن في المطابقة للنموذج (تيعزه ، ٢٠١٢ ، ٢٣٧).

جدول (٩) تشبعات فقرات مقياس الشجاعة الأخلاقية بالمجال الذي تنتمي اليه

المجالات	الفقرة	درجة التشبع	الدلالة	المجالات	الفقرة	درجة التشبع	الدلالة
الثقة بالنفس	١ ف	0.50	دالة	تجاوز المثالية	١٣ ف	0.39	دالة
	٢ ف	0.48	دالة		١٤ ف	0.40	دالة
	٣ ف	0.46	دالة		١٥ ف	0.60	دالة
	٤ ف	0.55	دالة		١٦ ف	0.62	دالة
	٥ ف	0.54	دالة		١٧ ف	0.76	دالة
	٦ ف	0.51	دالة		١٨ ف	0.57	دالة
السلوك	٧ ف	0.55	دالة	تحمل	١٩ ف	0.59	دالة

الأخلاقي	ف ٨	0.43	دالة	التهديدات	ف ٢٠	0.68	دالة
	ف ٩	0.42	دالة		ف ٢١	0.69	دالة
	ف ١٠	0.51	دالة		ف ٢٢	0.76	دالة
	ف ١١	0.62	دالة		ف ٢٣	0.68	دالة
	ف ١٢	0.54	دالة		ف ٢٤	0.72	دالة
المثابرة	ف ٢٥	0.77	دالة				
	ف ٢٦	0.55	دالة				
	ف ٢٧	0.53	دالة				
	ف ٢٨	0.78	دالة				
	ف ٢٩	0.74	دالة				
	ف ٣٠	0.61	دالة				

جدول (١٠) مؤشرات جودة المطابقة للأنموذج

ت	اسم المؤشر	قيم المؤشر	درجة القطع
١	النسبة بين قيم (x^2) و (dr)	2.81	اقل من (٥)
٢	الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب (RMSEA)	0.04	اقل من (٠.٠٨)
٣	مؤشر جودة المطابقة المقارن (CFI)	0.84	(صفر - ١)
٤	مؤشر جودة المطابقة (GFI)	0.82	(صفر - ١)
٥	مؤشر جودة المطابقة المصحح (AGFI)	0.86	(صفر - ١)
٦	مؤشر تايكور لوييس (TLI)	0.81	(صفر - ١)
٧	مؤشر المطابقة المعياري (NFI)	0.87	(صفر - ١)

وبذلك حاز النموذج على قيم جيدة لمؤشرات حسن المطابقة لمقياس الشجاعة الأخلاقية كما موضح في جدول (١٠).

المتغير الثاني - التميز الأكاديمي (Academic Excellence):

لإستكمال بناء المقياس قامت الباحثة بالإجراءات الآتية وبحسب تسلسلها على التتابع:

١- تحديد مفهوم التميز الأكاديمي (Academic Excellence): إطلعت الباحثة على الأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة بمفهوم التميز الأكاديمي، وإستناداً إلى الإطار النظري المعتمد لمفهوم التميز الأكاديمي، اعتمدت الباحثة على نظرية (Bandura, 2020) في بناء مقياس التميز الأكاديمي، ومنها تبنت تعريف (Bandura, 2020).

٢- تحديد مجالات التميز الأكاديمي وفقراته بصورتها الأولية: بعد أن تمّ تحديد التعريف النظري للتميز الأكاديمي، واستناداً إلى الأدبيات والدراسات السابقة التي تناولت مفهوم التميز الأكاديمي (Academic Excellence)، وبحسب نظرية (Bandura, 2020)، والإعتماد على الاستبيان المفتوح الذي تم توزيعه على عينة من الاساتذة الجامعيين وطلب منهم الإجابة على



اسئلة الاستبيان مثل (أذكر بعض الحالات الحياتية التي مرت عليك اليوم بالتحديد، والتي أدت إلى شعورك بالتميز في عملك وثلاث أخرى عملت فيها أدت إلى تجنبك التدريس). وتم جمع اجابات المستجيبين والاستفادة في بناء الفقرات. وتأسيساً على ذلك تمثل مجالات التميز الأكاديمي الأربعة بشكل منفصلٍ على النحو الآتي:

المجال الأول- خبرات الإنجاز: عدد فقراته (٧).

المجال الثاني- الخبرات البديلة: عدد فقراته (٧).

المجال الثالث- الإقناع اللفظي: عدد فقراته (٧).

المجال الرابع- الاستثارة الانفعالية: عدد فقراته (٧).

وبذلك يتكون المقياس بصياغته الأولى من (٢٨) فقرة، وروعي أن تكون هذه الفقرات مناسبة للبيئة العراقية وعينة البحث الحالي (أساتذة جامعة بابل)، وتمّ الإعتماد على تحديد سبعة بدائل للإجابة كل فقرة وهي (تنطبق عليّ كثيراً، تنطبق عليّ غالباً، تنطبق عليّ أحياناً، محايد، لا تنطبق عليّ أحياناً، لا تنطبق عليّ غالباً، لا تنطبق عليّ أبداً)، وذلك على وفق الأوزان (٧-٦-٥-٤-٣-٢-١).

٣- إعداد تعليمات مقياس التميز الأكاديمي (Academic Excellence):

تعد تعليمات المقياس بمثابة الدليل الذي يسترشد به المستجيب ولكون الفقرات المعدة من قبل الباحثة بالصيغة اللفظية التقريرية، لذا سعت الباحثة إلى ان تكون تعليمات المقياس واضحة ودقيقة، والتأشير يكون بعلامة (٧) تحت البديل الذي ينطبق على المستجيب من بين البدائل السبع (تنطبق عليّ كثيراً، تنطبق عليّ غالباً، تنطبق عليّ أحياناً، محايد، لا تنطبق عليّ أحياناً، لا تنطبق عليّ غالباً، لا تنطبق عليّ أبداً)، إذ طلب من المستجيبين الإجابة عنه بكل صراحة وصدق لغرض البحث العلمي، ولا توجد هناك إجابة صحيحة وأخرى خاطئة بقدر ما تعبر عن رأيهم، وأن الاجابة لا يطلع عليها أحد سوى الباحثة، ولا داعي لذكر الاسم لكي يطمئن المستجيب على سرية استجاباته (النبهان، ٢٠١٣: ٨٥). ومن أجل التأكد من وضوح تعليمات المقياس وفقراته ووضوح بدائل الاستجابة والكشف عن الصعوبات التي تواجه المستجيب لتلافيها، والوقت الذي تستغرقه الاستجابة على المقياس، تم تطبيقه على (٤٠) تدريسي وتدرسية عشوائياً، قد سبق الإشارة لها في العينة الاستطلاعية، وقد اتضح أن فقرات المقياس وتعليماته كانت واضحة لأفراد العينة وأن الوقت المستغرق في استجاباتهم على المقياس تتراوح بين (١٠-١٥) دقيقة.

٤- تصحيح مقياس التميز الأكاديمي (Academic Excellence): قامت الباحثة بوضع درجة استجابة المفحوص عن كل فقرة من فقرات المقياس ومن ثم جمعها لإيجاد الدرجة الكلية للمقياس ولكل بُعد من أبعاده وذلك بوضع مُدرج سُباعي أمام كل فقرة، ووضع الدرجة المناسبة لكل فقرة بموجب إجابة المستجيب، إذ وزعت الأوزان على بدائل الاجابة السبع كالآتي: (تتطبق عليّ كثيراً درجة (٧)، تتطبق عليّ غالباً درجة (٦)، تتطبق عليّ أحياناً درجة (٥)، محايد درجة (٤)، لا تتطبق عليّ أحياناً درجة (٣)، لا تتطبق عليّ غالباً درجة (٢)، لا تتطبق عليّ أبداً درجة (١).

٥- تجربة وضوح التعليمات والفقرات لمقياس التميز الأكاديمي: تمّ تطبيق مقياس البحث على عينة مكونة من (٤٠) تدريسي وتدرسية من أساتذة كليتي الهندسة والقانون إختيروا بالطريقة العشوائية ذات التوزيع المتساوي (نفس العينة التي تم تطبيق مقياس الشجاعة الأخلاقية عليها)، وبعد إجراء التجربة اتضح إن فقرات المقياس وبدائله وتعليماته كانت واضحة.

٦- التحليل المنطقي للفقرات/ صلاحية الفقرات (الصدق الظاهري)

بعد أن أعدت فقرات المقياس بصيغتها الأولية وبدائل الاجابة، عرضت الباحثة المقياس على مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة في العلوم التربوية والنفسية، وذلك للتأكد من صلاحية الفقرات وسلامة صياغتها لغوياً وعلمياً، والتأكد من وضوحها بحيث تعبر عن معنى وفكرة قياس مفهوم التميز الأكاديمي، إذ طلب منهم ابداء آرائهم واعطاء الملاحظات حول صلاحية الفقرات ومدى تمثيلها لقياس ما وضع لقياسه، ومدى ملائمتها للمقياس الذي وضعت من أجله ، فضلاً عن بيان الرأي في الحكم على مدى صلاحية البدائل واعطاء أي تعديلات أو إضافة أي فقرات لمقياس التميز الأكاديمي البالغة (٢٨) فقرة، وذلك قبل تحليلها احصائياً، واعتمدت الباحثة النسبة المئوية وهو الحصول على نسبة (80%) فأكثر من آراء المحكمين، واستبعاد الفقرة التي حصلت على نسبة أقل من ذلك. ومربع كاي للحكم على صلاحية الفقرة وقبولها احصائياً، وذلك للحصول على درجة أعلى من قيمة مربع كاي الجدولية البالغة (3.84) عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية واحد، وبناءً على ذلك حُدِثت اربعة فقرات وهي: فقرة (٥) من مجال خبرات الإنجاز، فقرة (١٠) من مجال الخبرات البديلة، فقرة (١٨) من مجال الإقناع اللفظي، وفقرة (٢٥) من مجال الإستثارة الانفعالية، لحصولهن على قيمة مربع كاي البالغة (١.٦٢) وبنسبة (٩%)، كما اخذت الباحثة بكافة التعديلات اللغوية التي اقترحتها بعض السادة المحكمين ، فأعدت صياغة بعض الفقرات طبقاً لهذه المقترحات، واصبحت جميع فقرات المقياس البالغة

(٢٤) فقرة ، مستوفية لمتطلبات الصدق الظاهري المتوخى من هذا الاجراء. وجدول (١١) يوضح ذلك.

جدول (١١) آراء المحكمين والمختصين في صلاحية فقرات التميز الأكاديمي على وفق الاختبار الإحصائي (Chi-square) والنسبة المئوية

الدلالة عند نسبة 0.05	قيمة Chi-square		النسبة المئوية	استجابة المحكمين والمختصين		أرقام الفقرات
	الجدولية	المحسوبة		غير موافق	موافق	
دالة	3.84	3.84	%100	0	32	21.16.15.14.12.9.4.2.1 28.26.24
دالة		24.5	%94	2	30	20.19. 17.13.11.8.7.6.3 27.23.22
غير دالة		1.62	%9	29	3	25.18.10. 5

٧- التحليل الإحصائي لفقرات مقياس التميز الأكاديمي (Academic Excellence): فيما يأتي إجراءات التحقق من الخصائص السايكومترية:

أ- القوة التمييزية للفقرات (Discriminating Power of Items): لحساب القوة التمييزية لكل فقرة من فقرات مقياس التميز الأكاديمي، قامت الباحثة بتطبيق مقياس التميز الأكاديمي على عينة التحليل البالغة (٤٠٠) تدريسي تدريسية وهي العينة نفسها التي استخدمتها الباحثة لتحليل مقياس الشجاعة الأخلاقية، وبعد تصحيح استجابات المفحوصين وحساب الدرجة الكلية لكل استمارة تم ترتيب الدرجات تنازلياً ابتداءً من أعلى درجة وانتهاءً بأدنى درجة، ومن ثم تم اختيار نسبة (٢٧%) من الاستمارات الحاصلة على أعلى الدرجات وسميت بالمجموعة العليا (١٠٨ استمارة)، واختيار نسبة (٢٧%) من الاستمارات الحاصلة على أدنى الدرجات وسميت بالمجموعة الدنيا (١٠٨ استمارة) أيضاً، وبعد تطبيق الإختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين، لمعرفة دلالة الفروق بين المجموعتين العليا والدنيا لدرجات كل فقرة من فقرات المقياس، كانت جميع فقرات المقياس من خلال مقارنتها بالقيمة التائية الجدولية البالغة (١.٩٦) مميزة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وبدرجة حرية (٢١٤)، وبذلك تبين أن جميع الفقرات ثبتت بدالاتها إحصائياً، وبهذا استبقى عدد الفقرات لحدّ هذا الأجراء (٢٤) فقرة والجدول (١٢) يوضح ذلك.

جدول (١٢) القوة التمييزية لفقرات مقياس التميز الأكاديمي بإستعمال أسلوب المجموعتين الطرفيتين

مستوى دلالة 0.05	القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا ١٠٨		المجموعة العليا ١٠٨		ت
		الانحراف	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط	

١.٩٦٠		المعياري			الحسابي	
دال	9.22	1.56	3.36	1.45	5.25	1
دال	7.59	1.88	3.60	1.20	5.23	2
دال	2.69	1.33	3.01	1.30	3.49	3
دال	2.79	1.56	2.95	1.56	3.55	4
دال	3.14	1.44	3.07	1.42	3.69	5
دال	5.15	1.84	3.75	1.31	4.87	6
دال	4.35	1.89	4.24	1.19	5.18	7
دال	5.44	1.41	2.78	1.26	3.77	8
دال	3.40	1.49	3.56	1.34	4.22	9
دال	8.39	1.45	3.07	1.18	4.58	10
دال	4.56	1.92	3.61	1.30	4.63	11
دال	8.04	1.42	3.21	1.67	4.91	12
دال	2.77	1.88	4.75	1.60	5.41	13
دال	5.62	1.89	3.84	1.11	5.03	14
دال	3.86	1.70	3.33	1.39	4.15	15
دال	3.16	1.60	4.28	1.06	4.86	16
دال	3.19	1.58	4.04	1.36	4.68	17
دال	5.39	1.24	2.66	1.54	3.69	18
دال	3.82	1.08	2.98	1.46	3.65	19
دال	5.44	1.92	3.59	1.22	4.79	20
دال	9.97	1.08	2.16	1.56	3.97	21
دال	6.70	1.51	2.69	1.43	4.03	22
دال	5.44	2.06	3.73	1.20	4.98	23
دال	4.37	1.37	2.55	1.28	3.33	24

ب- صدق البناء لمقياس التميز الأكاديمي: وتمثل في بالإجراءات الآتية:

- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس: قامت الباحثة بهذا الإجراء لاستخراج مقدار العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس بواسطة معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient)، وباستعمال عينة التحليل ذاتها المشار إليها في الفقرة السابقة عينة التحليل الإحصائي، وبالباغلة (٤٠٠) تدريسي وتدرسية. بعد استخدام الإختبار التائي لدلالة الإرتباط^١ ومقارنتها بالقيمة التائية الجدولية^٢ وبالباغلة (١.٩٦) عند مستوى دلالة

^١ - القيمة الحرجة لمعامل ارتباط بيرسون (0.098) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وبدرجة حرية (٣٩٨).

^٢ - القيمة التائية الجدولية تساوي (١.٩٦) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وبدرجة حرية (٣٩٨).

(٠.٠٥)، ودرجة حرية (٣٩٨)، وقد عدّ المقياس صادقاً بنائياً وفق هذا المؤشر. فأتضح أن جميع الفقرات حققت ارتباطاً ذا دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) والتي تمثلت بكل من الفقرات على التتابع ، والجدول (١٣) يوضح ذلك:

جدول (١٣) قيم معاملات الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس والقيمة التائية للارتباط بالدرجة الكلية لمقياس التميز الأكاديمي

ت	معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية	القيمة التائية لمعامل الارتباط	ت	معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية	القيمة التائية لمعامل الارتباط
1	0.27	5.56	13	0.26	5.45
2	0.53	12.57	14	0.32	6.78
3	0.45	10.11	15	0.35	7.38
4	0.23	4.77	16	0.25	5.05
5	0.47	10.68	17	0.41	8.89
6	0.42	9.23	18	0.43	9.61
7	0.44	9.74	19	0.30	6.20
8	0.26	5.41	20	0.20	4.10
9	0.45	10.05	21	0.35	7.52
10	0.14	2.83	22	0.20	4.17
11	0.36	7.69	23	0.50	11.61
12	0.29	6.06	24	0.22	4.60

- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه:

تم استخراج مقدار العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه البالغ عددها (٢٤) فقرة، بواسطة معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation coefficient)، وقد تبين أن جميع معاملات ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية للمجال دال إحصائياً بعد استخدام الاختبار التائي لدلالة الارتباط ومقارنتها بالقيمة التائية الجدولية والبالغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، لذا يُعدّ المقياس صادقاً بنائياً على وفق هذا المؤشر، وجدول (١٤) يوضح ذلك.

جدول (١٤) قيم معاملات الارتباط بين درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي التميز الأكاديمي

المجال	ت	معامل R	قيمة T لمعامل الارتباط	المجال	ت	معامل R	قيمة T لمعامل الارتباط



2.17	0.11	13	الإقناع اللفظي	8.24	0.38	1	خبرات الإنجاز
8.47	0.39	14		9.42	0.43	2	
3.10	0.15	15		12.14	0.52	3	
5.19	0.25	16		11.67	0.50	4	
11.15	0.49	17		10.36	0.46	5	
10.13	0.45	18		3.85	0.19	6	
4.71	0.23	19	الإستشارة الإنفعالية	8.47	0.39	7	الخبرات البديلة
5.30	0.26	20		10.39	0.46	8	
6.47	0.31	21		11.49	0.50	9	
10.22	0.46	22		10.53	0.47	10	
8.12	0.38	23		11.24	0.49	11	
4.51	0.22	24		4.47	0.22	12	

- علاقة درجة المجال بدرجة المجالات الأخرى (المصفوفة) : لتحقيق ذلك اعتمدت الباحثة على (٤٠٠) استمارة وباستعمال معامل إرتباط بيرسون (Pearson Correlation coefficient)، وتبين أن جميع الإرتباطات سواء بين المجالات أو إرتباط المجالات بالدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائياً بعد استخدام الإختبار التائي لدلالة الإرتباط ومقارنتها بالقيمة التائية الجدولية وبالدرجة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ، وايضاً بالقيمة التائية الجدولية وبالدرجة (٢.٥٨) عند مستوى دلالة (٠.٠١)، ودرجة حرية (٣٩٨)، وهذا يشير إلى أن المجالات تقاس بها المفهوم العام للتميز الأكاديمي، وجدول (١٥) يوضح ذلك.

جدول (١٥) مصفوفة الارتباطات الداخلية بين المجالات الفرعية والدرجة الكلية للمقياس

المجموع الكلي للمقياس	الإستشارة الإنفعالية	الإقناع اللفظي	الخبرات البديلة	خبرات الإنجاز	المكونات
0.71	0.64	0.48	0.72	1	خبرات الإنجاز
0.73	0.53	0.68	1	0.72	الخبرات البديلة
0.70	0.62	1	0.68	0.48	الإقناع اللفظي
0.72	1	0.62	0.53	0.64	الإستشارة الإنفعالية
1	0.72	0.70	0.73	0.1	المجموع الكلي للمقياس

- التحليل العاملي التوكيدي (Confirmatory Factor Analysis): التحليل العاملي المستعمل في مقياس التميز الأكاديمي هو من الدرجة الثانية حيث أن المجالات الأساسية للمفهوم هي (خبرات الإنجاز، الخبرات البديلة، الإقناع اللفظي، الإستشارة الإنفعالية) تتشعب كلها على عامل عام وهو التميز الأكاديمي. وتم التحقق من مؤشرات جودة المطابقة لمقياس التميز الأكاديمي من خلال:

- النسبة بين قيم (x^2) و (dr) .
- الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب (RMSEA).
- مؤشر جودة المطابقة المقارن (CFI).
- مؤشر جودة المطابقة (GFI).
- مؤشر جودة المطابقة المصحح (AGFI).
- مؤشر تاكر لويس (TLI).
- مؤشر المطابقة المعياري (NFI).

جدول (١٦) تشبعات فقرات مقياس التميز الأكاديمي بالمجال الذي تنتمي اليه

المجالات	الفقرة	درجة التشبع	الدالة	المجالات	الفقرة	درجة التشبع	الدالة
خبرات الإنجاز	ف١	0.57	دالة	الإقناع اللفظي	ف١٣	0.37	دالة
	ف٢	0.58	دالة		ف١٤	0.45	دالة
	ف٣	0.48	دالة		ف١٥	0.65	دالة
	ف٤	0.45	دالة		ف١٦	0.68	دالة
	ف٥	0.58	دالة		ف١٧	0.78	دالة
	ف٦	0.41	دالة		ف١٨	0.51	دالة
الخبرات البديلة	ف٧	0.58	دالة	الإستشارة الإنفعالية	ف١٩	0.52	دالة
	ف٨	0.53	دالة		ف٢٠	0.64	دالة
	ف٩	0.49	دالة		ف٢١	0.76	دالة
	ف١٠	0.59	دالة		ف٢٢	0.77	دالة
	ف١١	0.68	دالة		ف٢٣	0.66	دالة
	ف١٢	0.58	دالة		ف٢٤	0.62	دالة

جدول (١٧) مؤشرات جودة المطابقة للأنموذج

ت	اسم المؤشر	قيم المؤشر	درجة القطع
١	النسبة بين قيم (x^2) و (dr)	3.75	اقل من (٥)
٢	الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب (RMSEA)	0.05	اقل من (٠.٠٨)
٣	مؤشر جودة المطابقة المقارن (CFI)	0.81	(صفر - ١)
٤	مؤشر جودة المطابقة (GFI)	0.84	(صفر - ١)
٥	مؤشر جودة المطابقة المصحح (AGFI)	0.83	(صفر - ١)
٦	مؤشر تاكر لويس (TLI)	0.85	(صفر - ١)
٧	مؤشر المطابقة المعياري (NFI)	0.86	(صفر - ١)

وبذلك حاز النموذج على قيم جيدة لمؤشرات حسن المطابقة لمقياس التميز الأكاديمي كما موضح في جدول (١٧).

- الخصائص السايكومترية (الصدق والثبات) لأداتي البحث:

تشير أدبيات القياس النفسي إلى عدد من الخصائص (السايكومترية) التي يمكن أن تستعمل كمؤشرات لدقة المقاييس والاختبارات النفسية، إذ إن خاصيتي الصدق والثبات هما من أهم الخصائص، علماً أن خاصية الصدق تعد أهم من الثبات لأن المقياس الصادق يكون بطبيعته ثابتاً في حين أن المقياس الثابت قد لا يكون صادقاً (فرج، ١٩٩٧: ٣٣٠). وقد تم التحقق من هاتين الخاصيتين لأداتي البحث وكما يأتي:

١٠- **مؤشرات صدق المقياس (Validity Scale):** عدة أساليب لتقدير صدق الأداة إذ يمكن الحصول على تقدير كمي وفي حالات أخرى يتم الحصول على تقدير كفي للمقياس (فرج، ١٩٩٧: ٣٣١). وبهذا الصدد تم استعمال عدة مؤشرات للصدق وهي:

أ- **الصدق الظاهري (Face Validity):** يتحقق الصدق الظاهري للمقياسين الحاليين (مقياس الشجاعة الأخلاقية ومقياس التميز الأكاديمي) من خلال الإجراءات المشار إليها عندما قامت الباحثة بتفحص فقرات المقياسين وبدائلهما ومجالتهما الرئيسة، عندما عرضتهما على لجنة من المحكمين الذين استبعدوا (٥) فقرات من مقياس الشجاعة الأخلاقية، و(٤) فقرات من مقياس التميز الأكاديمي، واقترحوا إجراء تعديلات لغوية على بعض فقراته، وصادقوا على بدائل الاستجابة فيه، والجدولين (٤) و(١١) يوضحان ذلك.

ب- **صدق البناء (Construct validity):** يوصف بأنه أكثر أنواع الصدق تمثلاً لمفهوم الصدق، ويسمى أحياناً صدق المفهوم أو صدق التكوين الفرضي ويشير إلى مدى قياس المقياس النفسي لتكوين فرضي أو مفهوم نفسي معين (لهمن، ٢٠٠٣: ٢١٨). وقد تم التحقق من صدق البناء للمقياسين الحاليين (مقياس الشجاعة الأخلاقية ومقياس التميز الأكاديمي) من خلال المؤشرات التي مر ذكرها سابقاً في التحليل الإحصائي لفقرات المقياس وهي كالاتي: إجراء تحليل الفقرات من خلال القوة التمييزية، وارتباط درجات الفقرات بالدرجة الكلية للمقاييس وارتباط الفقرة بالمجال، وارتباط درجة المجال بالدرجة الكلية للمقياس والجدول (٥)، (٦)، (٧)، (٨)، (١٢)، (١٣)، (١٤)، (١٥)، وضحّت ذلك، وكذلك من خلال استخراج التحليل العاملي التوكيدي للمقياسين والجدول (٩)، (١٠)، (١٦)، (١٧) وضحت ذلك.

١١- **مؤشرات ثبات المقياس (Reliability Scale)** تمّ التحقق من ثبات مقياس الشجاعة الأخلاقية ومقياس التميز الأكاديمي بطريقتين هما:

١- **طريقة الإختبار - إعادة الإختبار (Test- Retest) (الاتساق الخارجي):** تعد هذه الطريقة من أفضل الطرائق في الحصول على ثبات المقياس، وتقوم هذه الطريقة على إجراء الإختبار على مجموعة من الافراد ثم إعادة إجراء الإختبار نفسه على المجموعة نفسها بعد مُضي مدة



زمنية، لذلك تمّ تطبيق مقياسي البحث ثم أُعيد تطبيقهما بفاصل زمني (أسبوعين) بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني على عينة مؤلفة من (٤٠) تدريسي وتدرسيّة من جامعة بابل، وعند مقارنة قيم الثبات مع قيمة معامل ارتباط بيرسون الجدولية (٠.٢٥) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٣٨) نجد أن قيمة ثبات مقياس الشجاعة الأخلاقية بلغت (٠.٨٤)، وقيمة ثبات مقياس التميز الأكاديمي بلغت (٠.٨٣). وتُعد هذه القيم مقبولة لأغراض البحث العلمي ويمكن الركون إليها.

٢- طريقة معامل ثبات ألفا كرونباخ للإتساق الداخلي: تعد من أكثر مقاييس الثبات شيوعاً وأكثر ملائمة للمقاييس ذات الميزان المتدرج، إذ تعتمد هذه الطريقة على مدى ارتباط الفقرات مع بعضها البعض داخل المقياس وكذلك ارتباط كل فقرة مع المقياس ككل. إذ إن معدل الارتباط الداخلي بين الفقرات هو الذي يحدد معامل الفا. ولحساب الثبات بهذه الطريقة، وقد تمّ تطبيق معامل ألفا كرونباخ على جزء من عينة التحليل الاحصائي والبالغة (١٠٠) تدريسي وتدرسيّة، وقد بلغت قيمة ثبات مقياس الشجاعة الأخلاقية بهذه الطريقة (٠.٨٨)، وقيمة ثبات مقياس التميز الأكاديمي هو (٠.٨٩). وتعد هذه القيم مقبولة لأغراض البحث العلمي ويمكن الركون إليها.

- التطبيق النهائي للمقياسين: بعد إن أصبح المقياسين جاهزين تمّ تطبيقهما على أفراد العينة الأساسية، إذ تكون مقياس الشجاعة الأخلاقية بصيغته النهائية من (٣٠) فقرة، ومقياس التميز الأكاديمي من (٢٤) فقرة، ولكل فقرة من فقرات المقياسين سبعة بدائل للاستجابة وهي: تنطبق عليّ كثيراً (٧) درجة، تنطبق عليّ غالباً (٦) درجة، تنطبق عليّ أحياناً (٥) درجة، محايد (٤) درجة، لا تنطبق عليّ أحياناً (٣) درجة، لا تنطبق عليّ غالباً (٢) درجة، لا تنطبق عليّ أبداً (١) درجة، وبهذا يكون المتوسط الفرضي لمقياس الشجاعة الأخلاقية هو (١٢٠) درجة، والمتوسط الفرضي لمقياس التميز الأكاديمي هو (٩٦) درجة.

- الوسائل الإحصائية: تمّ معالجة البيانات إحصائياً باستعمال الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) في الحاسوب الآلي، وباعتماد الوسائل الإحصائية الآتية: مربع كاي، معامل ارتباط بيرسون، إختبار (T-test) لعينة واحدة ولعينتين مستقلتين، معادلة ألفا كرونباخ، تحليل التباين الثلاثي، تحليل التباين لمعامل الانحدار، معادلة الانحدار.

الفصل الرابع

عرض نتائج البحث وتفسيرها ومناقشتها

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصل إليها البحث الحالي بحسب تسلسل أهدافه، وتفسير هذه النتائج على وفق الإطار النظري وطبيعة العينة والمجتمع، وقد تبلور في ضوء ذلك إستنتاجاتٍ وتوصياتٍ ومقترحاتٍ.

الهدف الأول: الشجاعة الأخلاقية لدى أساتذة جامعة بابل.

أظهرت نتائج البحث أنّ متوسط درجات الشجاعة الأخلاقية لعينة البحث البالغ عددهم (٥٠٠) من أساتذة جامعة بابل، قد بلغ (١٣٦.٨٤) درجة، وبانحراف معياري مقداره (٣٤.٤٩) درجة، أمّا المتوسط الفرضي فبلغ (١٢٠)، ومن أجل معرفة دلالة الفرق بينهما فقد أُستعمل الاختبار التائي لعينة واحدة t-test، إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (١٠.٩١) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١.٩٦)، عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (٤٩٩)، وهذه النتيجة تشير إلى أنّ أساتذة جامعة بابل لديهم شجاعة أخلاقية، بحسب البيانات المتوفرة في جدول (١٨) يوضح ذلك.

جدول (١٨) نتائج الاختبار التائي لكشف الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس الشجاعة الأخلاقية

مستوى الدلالة	القيمة التائية		درجة الحرية	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	المتغير
	الجدولية	المحسوبة						
0.05 دالة	1.96	10.91	499	120	34.49	136.84	500	الشجاعة الأخلاقية

تفسير نتيجة الهدف الأول:-

لقد أظهرت نتيجة الهدف الأول أن أساتذة جامعة بابل لديهم "شجاعة أخلاقية"، وبحسب (Martins,2019) إنّ الشجاعة الأخلاقية هي مجموعة من الكفاءات الأخلاقية التي تُمكن وتُحفز على الالتزام بمبادئ أخلاقية وعمل كل ما هو صحيح أخلاقياً في مواجهة العقبات والتهديدات، ومن خلال العمل بالشجاعة الأخلاقية يأتي الأفراد بالقيم الأخلاقية في القرارات الريادية، مما يأتي بفوائد طويلة الأجل، وتعد الشجاعة الاخلاقية الاستعداد الطوعي للدفاع عن المعتقدات الأخلاقية والعمل بها على الرغم من العوائق التي قد تمنع القدرة على المضي قدماً نحو العمل الصحيح (Martins,2019,p:22).

ويمكن تفسير هذه النتيجة أن الأستاذ الجامعي يتمتع بالشجاعة الاخلاقية المتسمة بالقيم الأخلاقية التي تتمثل بالعدل والصدق والأمانة والتواضع ومساعدة الآخرين والصبر والكرم والخير والحق والإيثار والعدالة والعمل بحُسن النية في إطارٍ من النزاهة الفكرية، وإحترام الأشخاص

الذين يتعامل معهم، والإلتزام المهني واتخاذ القرارات الحاسمة، وبذلك يكون الأساتذة الشجعان أخلاقياً يقتدي بهم الطلبة في مسيرة حياتهم العلمية والعملية.

الهدف الثاني- الفروق ذات الدلالة الإحصائية في الشجاعة الأخلاقية لدى أساتذة جامعة بابل تبعاً للمتغيرات الآتية: الجنس (ذكور- إناث)، التخصص الدراسي (علمي- إنساني)، اللقب العلمي (مدرس مساعد، مدرس، أستاذ مساعد، أستاذ)

لتحقيق هذا الهدف تم استعمال تحليل التباين الثلاثي، والجدول (١٩) يوضح ذلك.

جدول (١٩) نتائج تحليل التباين الثلاثي للفروق ذات الدلالة الإحصائية في الشجاعة الأخلاقية لدى أساتذة جامعة بابل تبعاً للمتغيرات الآتية: الجنس (ذكور- إناث)، التخصص الدراسي (علمي- إنساني)، اللقب العلمي (مدرس مساعد، مدرس، أستاذ مساعد، أستاذ).

مستوى الدلالة (٠.٠٥)	قيمة (F)		متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
	الجدولية	المحسوبة				
دال	3.84	4.33	1879.18	1	1879.18	النوع الاجتماعي
غير دال		2.96	1285.11	1	1285.11	التخصص الدراسي
دال		7.63	3314.33	3	9943.78	اللقب العلمي
غير دال		1.52	658.94	3	1976.81	التفاعل (الجنس) × التخصص الدراسي × اللقب العلمي
			434.14	491	213162.74	الخطأ
				499	229117.12	الكلية

لقد بينت النتائج في الجدول (١٩) ما يأتي:

١- إن مجموع مربعات الجنس بلغت (١٨٧٩.١٨) درجة، وقيمة (F) المحسوبة بلغت (٤.٣٣)، ومجموع مربعات التخصص الدراسي بلغت (١٢٨٥.١١)، وقيمة (F) المحسوبة بلغت (٢.٩٦)، ومجموع مربعات اللقب العلمي بلغت (٣٣١٤.٣٣)، وقيمة (F) المحسوبة بلغت (٧.٦٣)، ومجموع مربعات التفاعل بين (الجنس والتخصص الدراسي واللقب العلمي) بلغت (٦٥٨.٩٤)، وقيمة (F) المحسوبة بلغت (١.٥٢)، ودرجتي حرية (١، ٤٩٩).

٢- توجد فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير الجنس لأن قيمة (F) المحسوبة بلغت (٤.٣٣) وهي أكبر من قيمة (F) الجدولية البالغة (٣.٨٤) عند مستوى (٠.٠٥) ودرجتي حرية (١، ٤٩٩). وتعني هذه النتيجة أن الأستاذ الجامعي يختلف في مستوى الشجاعة الأخلاقية من حيث الجنس الوظيفي (التدريسين - التدريسيات)، لصالح التدريسين الذكور (لأن متوسط درجاتهم البالغة (١٩٢.٧٥) أكبر من متوسط درجات التدريسيات الإناث البالغة (١٧٦.٢٤)، ويمكن

تفسير هذه النتيجة على إن التدريسين الذكور هم الأكثر والأغلب في مهنة التدريس والأدوار التي يقومون بها معظمهم من الذكور وكذلك كون المجتمعات العربية والشرقية تميل الى المهمات الذكورية بالرغم من الانفتاح الحاصل في السنوات الأخيرة ومنح بعض الأدوار التدريسية للإناث. ٣- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير التخصص الدراسي لأن قيمة (F) المحسوبة بلغت (٢.٩٦) وهي أصغر من قيمة (F) الجدولية البالغة (٣.٨٤) عند مستوى (٠.٠٥) ودرجتي حرية (١، ٤٩٩). وتعني هذه النتيجة أن الاستاذ الجامعي لا يختلف في مستوى الشجاعة الأخلاقية من حيث التخصص الدراسي (العلمي والإنساني)، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأنه لوجود للأدوار الشجاعة الأخلاقية للاختصاصين العلمي والإنساني ويمكن تفسير ذلك على ان أدوار التدريسين في الجامعة تأخذ نفس نمطية التعليم وتفاعل الشجاعة الأخلاقية مع هذه الأدوار مما يجعل منهم شخصيات تتسم بالشجاعة الأخلاقية نتيجة الطابع التعليمي والمهام المكلفين بها ونتيجة الأنظمة والقوانين الثابتة وزارياً ومهنياً في كافة الاختصاصات.

٤- توجد فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير اللقب العلمي لأن قيمة (F) المحسوبة بلغت (٧.٧٣) وهي أكبر من قيمة (F) الجدولية البالغة (٣.٨٤) عند مستوى (٠.٠٥) ودرجتي حرية (١، ٤٩٩). وتعني هذه النتيجة أن الاستاذ الجامعي يختلف في مستوى الشجاعة الأخلاقية من حيث اللقب العلمي. وللتأكد من مواقع الفرق تبعاً للقب العلمي، الى أي من الألقاب العلمية أكثر تمتعاً بالشجاعة الأخلاقية. عمدت الباحثة لاستعمال معادلة شيفيه Scheffe's لاستخراج الفروق العائدة بينهم. إذ كان الفرق للمعادلة بقيمة (٨.٦٥) وهذا يعني وجود فرق بين المتوسطات. وكما موضح في جدول (٢٠) وبالرجوع الى المتوسطات ذاتها وجدت الباحثة ما يأتي:

- بالمرتبة الاولى في الشجاعة الأخلاقية: تبين أن متوسط لقب الأستاذ بقيمة (١١٩.٤٠).
- بالمرتبة الثانية في الشجاعة الأخلاقية: تبين أن متوسط لقب الأستاذ المساعد بقيمة (١٣٧.٧٠).
- بالمرتبة الثالثة في الشجاعة الأخلاقية: تبين أن متوسط لقب مدرس بقيمة (١٣٩.٨٨).
- بالمرتبة الرابعة في الشجاعة الأخلاقية: تبين أن متوسط لقب المدرس المساعد بقيمة (١٤٨.٦١)

جدول (٢٠) قيمة فيشر لمتوسطات اللقب العلمي للأستاذ الجامعي في الشجاعة الأخلاقية

متوسط المجاميع			العدد	اللقب العلمي
3	2	1		
		119.40	117	استاذ

	137.70		172	استاذ مساعد
139.88			68	مدرس
148.61			143	مدرس مساعد
8.65			شيفيه المحسوبة	

وتفسر هذه النتيجة ان كل من يحمل لقب علمي (أستاذ واستاذ مساعد ومدرس) لديهم قدرة على إمتلاك الشجاعة الأخلاقية حسب الخبرة المعرفية والمواقف التعليمية والمهنية والشعور المجتمعي لديه.

٥- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير التفاعل بين الجنس والتخصص الدراسي واللقب العلمي لأن القيمة الفئوية المحسوبة تساوي (١.٥٢) وهي أصغر من القيمة الفئوية الجدولية البالغة (٣.٨٤) عند درجة حرية (١، ٤٩٩) ومستوى دلالة (٠.٠٥). وتعني هذه النتيجة أنّ التفاعل بين هذه المتغيرات (الجنس والتخصص الدراسي واللقب العلمي) لا يؤثر في مستوى الشجاعة الأخلاقية. مما يؤكد صحة بحث متغيرات الجنس والتخصص الدراسي واللقب العلمي بشكلٍ مُستقلٍ ومنفصلٍ عن بعضهم لأنهم غير متفاعلين مع بعضهم البعض.

الهدف الثالث- التميز الأكاديمي لدى أساتذة جامعة بابل.

أظهرت نتائج البحث أنّ متوسط درجات التميز الأكاديمي لعينة البحث البالغ عددهم (٥٠٠) من أساتذة جامعة بابل، قد بلغ (١٠١.٦٢) درجة، وبانحراف معياري مقداره (٢٦.٣١) درجة، أمّا المتوسط الفرضي فبلغ (٩٦)، ومن أجل معرفة دلالة الفرق بينهما فقد أُستعمل الاختبار التائي لعينة واحدة t-test، إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (١٠.٩١) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١.٩٦)، عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (٤٩٩)، وهذه النتيجة تشير إلى أنّ الاستاذ الجامعي في جامعة بابل لديه تميز أكاديمي، بحسب البيانات المتوفرة في جدول (٢١) يوضح ذلك.

جدول (٢١) نتائج الاختبار التائي لكشف الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس التميز الأكاديمي

مستوى الدلالة	القيمة التائية		درجة الحرية	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	المتغير الأكاديمي
	الجدولية	المحسوبة						
0.05 دالة	1.96	4.26	499	96	26.31	101.62	500	التميز الأكاديمي

تفسير نتيجة الهدف الثالث:-

لقد أظهرت نتيجة الهدف الثالث أن أساتذة جامعة بابل لديهم "تميزٌ أكاديمي"، وبحسب (Bandura,2020) إنَّ التميز الأكاديمي ينتج من الكفاءة الذاتية المتصورة لدى الأشخاص المتعلقة بالتعليم فهي العامل المسيطر الذي يُسهم في تعزيز الدافعية نحو العملية التعليمية، حيث تساعد الكفاءة الذاتية لدى المعلمين في تنمية مستوى المشاركة ونوعية الأنشطة التعليمية والاستمرارية والاهتمام والتميز الأكاديمي (Maric & Sakac, 2014, p:64). كما يرى باندورا (Bandura,2000) أن اعتقادات الفرد الذاتية حول قدراته ومهاراته التي يمتلكها، تساهم في بناء تقييماته عن تميزه الأكاديمي وتحقيق النتائج الإيجابية.

وقد يرجع السبب في هذه النتيجة إلى أن الاستاذ الجامعي ينشد إلى التغيير ونشر ثقافة التميز داخل الجامعة بالشكل الحيوي والفعال والمستمر، ويعمل على تطوير الانظمة التعليمية وتهيئة البيئة المحفزة على الإبداع والإبتكار خاصة مع وضوح مضامين خاصة مع وضوح مضامين رؤية ورسالة التعليم لجميع العاملين فيه. كما أن الاساتذة مُدرِّبين ويحملون كفاءات بشكلٍ مثالي، إضافة إلى شعورهم بالمسؤولية تجاه ممارسة العملية التعليمية التي يشغلونها والتي تملي عليهم أن يقوموا بالأعمال الموكلة إليهم على أكمل وجه وبذلك يطمحون ليكونوا دائماً متميزين أكاديمياً. الهدف الرابع- الفروق ذات الدلالة الإحصائية في التميز الأكاديمي لدى أساتذة جامعة بابل تبعاً للمتغيرات الآتية: الجنس (ذكور- إناث)، التخصص الدراسي(علمي- إنساني)، اللقب العلمي(مدرس مساعد، مدرس، أستاذ مساعد، أستاذ)

لتحقيق هذا الهدف تم استعمال تحليل التباين الثلاثي، والجدول (٢٢) يوضح ذلك. جدول(٢٢) نتائج تحليل التباين الثلاثي للفروق ذات الدلالة الإحصائية في التميز الأكاديمي لدى أساتذة جامعة بابل تبعاً للمتغيرات الآتية: الجنس (ذكور- إناث)، التخصص الدراسي(علمي- إنساني)، اللقب العلمي(مدرس مساعد، مدرس، أستاذ مساعد، أستاذ).

مستوى الدلالة (٠.٠٥)	قيمة (F)		متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
	الجدولية	المحسوبة				
غير دال	3.84	2.85	1152.36	1	1152.36	الجنس
غير دال		2.59	1046.51	1	1046.51	التخصص الدراسي
غير دال		2.31	932.81	3	2798.43	اللقب العلمي
غير دال		1.55	626.55	3	1879.64	التفاعل (الجنس × التخصص الدراسي) اللقب العلمي
			404.10	491	198415.39	الخطأ
				499	205292.33	الكلية

لقد بينت النتائج في الجدول (٢٢) ما يأتي:

١- إن مجموع مُربعات الجنس بلغت (١١٥٢.٣٦) درجة، وقيمة (F) المحسوبة بلغت (٢.٨٥)، ومجموع مُربعات التخصص الدراسي بلغت (١٠٤٦.٥١)، وقيمة (F) المحسوبة بلغت (٢.٥٩)، ومجموع مُربعات اللقب العلمي بلغت (٩٣٢.٣١)، وقيمة (F) المحسوبة بلغت (٢.٣١)، ومجموع مُربعات التفاعل بين (الجنس والتخصص الدراسي واللقب العلمي) بلغت (٦٢٦.٥٥)، وقيمة (F) المحسوبة بلغت (١.٥٥)، ودرجتي حرية (١، ٤٩٩).

٢- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير الجنس لأن قيمة (F) المحسوبة بلغت (٢.٨٥) وهي أصغر من قيمة (F) الجدولية البالغة (٣.٨٤) عند مستوى (٠.٠٥) ودرجتي حرية (١، ٤٩٩). وتعني هذه النتيجة أن الاستاذ الجامعي لا يختلف في مستوى التميز الأكاديمي من حيث الجنس الوظيفي (التدريسي والتدريسية)، ويمكن تفسير هذه النتيجة إن جميع التدريسين والتدريسيات يتجلى تميزهم الأكاديمي في مدى قدرتهم على ملاحقة التغيرات العلمية التي تحدث بالشكل المتواصل وعلى المستوى العالمي، بحيث يستفادون منه بالقدر الذي يخدم خططهم وأهدافهم وسياساتهم التعليمية في المجال التعليمي والبحث والتدريب بما يعود بالآثار الإيجابية عليهم.

٣- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير التخصص الدراسي لأن قيمة (F) المحسوبة بلغت (٢.٥٩) وهي أصغر من قيمة (F) الجدولية البالغة (٣.٨٤) عند مستوى (٠.٠٥) ودرجتي حرية (١، ٤٩٩). وتعني هذه النتيجة أن الاستاذ الجامعي لا يختلف في مستوى التميز الأكاديمي من حيث التخصص الدراسي (العلمي والإنساني)، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الأساتذة الجامعيين في الاختصاصين العلمي والإنساني يؤدون تجاربهم وخبراتهم المباشرة، فالنجاح في المهمات التعليمية يولد التميز، فيعتبر الاستاذ ما حققه من انجازات في الأداء أكثر المصادر تأثيراً في التميز الأكاديمي، لذلك فالأداء الناجح يرفع توقعات التميز الأكاديمي للأستاذ، ويطمحون للنجاح والتألق الدائم لجامعاتهم والحفاظ على تلبية إحتياجات طلبتهم.

٤- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير اللقب العلمي لأن قيمة (F) المحسوبة بلغت (٢.٣١) وهي أصغر من قيمة (F) الجدولية البالغة (٣.٨٤) عند مستوى (٠.٠٥) ودرجتي حرية (١، ٤٩٩). وتعني هذه النتيجة أن الاستاذ الجامعي لا يختلف في مستوى التميز الأكاديمي من حيث اللقب العلمي. ومع ذلك للتأكد من مواقع الفرق تبعاً للقب العلمي، الى أي من اللقب أكثر تمتعاً بالتميز الأكاديمي. عمدت الباحثة لاستعمال معادلة شيفيه (Scheffe's)



لاستخراج الفروق العائدة بينهم. إذ كان الفرق للمعادلة بقيمة (3.08) وهذا يعني وجود فرق بين المتوسطات. وكما موضح في جدول (23) وبالرجوع الى المتوسطات ذاتها وجدت الباحثة ما يأتي:

- بالمرتبة الاولى في التميز الأكاديمي: تبين أن متوسط لقب الأستاذ المساعد بقيمة (90.86).
 - بالمرتبة الثانية في التميز الأكاديمي: تبين أن متوسط لقب الأستاذ بقيمة (91.37).
 - بالمرتبة الثالثة في التميز الأكاديمي: تبين أن متوسط لقب المدرس بقيمة (94.44).
 - بالمرتبة الرابعة في التميز الأكاديمي: تبين أن متوسط لقب المدرس المساعد بقيمة (96.99).
- جدول (23) قيمة فيشر لمتوسطات اللقب العلمي للأستاذ الجامعي في التميز الأكاديمي

متوسط المجاميع			العدد	اللقب العلمي
3	2	1		
		90.86	172	استاذ مساعد
	91.37	91.37	117	استاذ
94.44	94.44		143	مدرس
96.99			68	مدرس مساعد
3.58				شيفيه المحسوبة

وتفسر هذه النتيجة ان كل من يتمتع بالألقاب العلمية (أستاذ ، أستاذ مساعد، مدرس، مدرس مساعد) يحافظ على التميز مع ألقابهم العلمية مع طبيعة تخصصهم الدراسي (علمي - انساني).
 5- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير التفاعل بين الجنس والتخصص الدراسي واللقب العلمي لأن القيمة الفائية المحسوبة تساوي (1.05) وهي أصغر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (3.84) عند درجة حرية (1، 499) ومستوى دلالة (0.05). وتعني هذه النتيجة أن التفاعل بين هذه المتغيرات (الجنس والتخصص الدراسي واللقب العلمي) لا يؤثر في مستوى التميز الأكاديمي مما يؤكد صحة بحث متغيرات الجنس والتخصص الدراسي واللقب العلمي بشكلٍ مُستقلٍ ومنفصلٍ عن بعضهم لأنهم غير مُتفاعلين مع بعضهم البعض.
 الهدف الخامس- طبيعة العلاقة الارتباطية بين الشجاعة الاخلاقية والتميز الأكاديمي لدى أساتذة جامعة بابل.

لأجل التعرف على طبيعة العلاقة الارتباطية بين متغيري البحث لدى أساتذة جامعة بابل أُسُئعمل معامل ارتباط بيرسون بين درجات أساتذة جامعة بابل في كلا المقياسين وقد بلغ معامل الارتباط (0.86) وهو معامل يُشير إلى وجود علاقة ارتباطية طردية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (498) وجدول (24) يوضح ذلك.

جدول (٢٤) العلاقة الارتباطية بين الشجاعة الأخلاقية والتميز الأكاديمي

مستوى الدلالة 0.05	درجة الحرية	القيمة التائية		معامل الارتباط	المتغيرات
		الجدولية	المحسوبة		
دالة	498	1.96	6.81	0.86	الشجاعة الأخلاقية / التميز الأكاديمي

يمكن تفسير هذه النتيجة على أن الأساتذة الجامعيين كلما كانوا أكثر تأثراً بطبيعة شجاعتهم الأخلاقية كانوا أكثر تميزاً أكاديمياً، وكلتا السمتين مطلوب توافرها لدى الشخص الذي يعمل في مجال التدريس الجامعي وهذه النتيجة متفقة مع الإطار النظري للبحث.
الهدف السادس- نسبة إسهام التميز الأكاديمي في الشجاعة الأخلاقية لدى أساتذة جامعة بابل.

لتحقيق هذا الهدف تم استعمال تحليل الانحدار الخطي البسيط وبالطريقة الاعتيادية من نوع (Enter) على البيانات المستخرجة إذ بلغ معامل التحديد (0.860) واستخرجت القيمة الفائية المحسوبة البالغة (1827.655) وهي تدل على جودة نموذج تحليل الانحدار في التنبؤ عندما نقارن القيمة الفائية المحسوبة للنموذج بالقيمة الجدولية البالغة (3.84) عند مستوى دلالة (0.05)، ودرجة حرية (499.1)، وجدول (٢٥) يوضح ذلك.

جدول (٢٥) تحليل معامل الانحدار الخطي لمعرفة نسبة الإسهام النسبي لمتغير التميز الأكاديمي في الشجاعة الأخلاقية

مستوى الدلالة S-g	القيمة الفائية F	متوسط المربعات M-S	درجة الحرية D-F	مجموعة المربعات S-S	مصدر التباين S-V
دالة	191.44	64794.562	1	64794.562	الانحدار
		338.461	498	168553.475	البواقي
			499	233348.034	المجموع الكلي

ظهرت نتائج تحليل التباين للانحدار في الجدول (٢٥) إلى وجود منبئ من المنبئات التميز الأكاديمي في الشجاعة الأخلاقية، إذ بلغت القيمة الفائية المحسوبة (191.44) أكبر من القيمة الفائية الجدولية (3.86) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) ودرجتي حرية (1,499)، ولمعرفة الإسهام النسبي المعياري والامعياري لمتغير التميز الأكاديمي في تفسير التباين والتنبؤ لمتغير الشجاعة الأخلاقية من خلال ما يعكسه معامل الانحدار في معادلة التنبؤ

في صيغة الدرجة الخام (B) وما يقابلها من قيمة معيارية تعكسه قيم (Beta) للإسهام النسبي والخطأ المعياري، والاختبار التائي لهذه القيم، وكما موضح في جدول (٢٦).

جدول (٢٦) إسهام التميز الأكاديمي في الشجاعة الأخلاقية.

مستوى الدلالة	القيم التائية		معامل Beta المعياري	المعاملات اللامعيارية		المتغيرات
	الجدولية	المحسوبة		الخطأ المعياري	قيم (B) للإسهام النسبي	
0.05	1.96	11.536	0.595	3.496	40.333	الحد الثابت
		16.457		0.42	6.94	التميز الأكاديمي

يتضح من الجدول أعلاه أنه يمكن التنبؤ بقيمة الشجاعة الأخلاقية من خلال قيمة التميز الأكاديمي، إذ تشير النتيجة إلى أن قيمة (B) الامعيارية للإسهام النسبي للحد الثابت قد بلغت (40.333)، وهي دالة عند مستوى دلالة (0.05)، حيث بلغت القيمة التائية المحسوبة (11.536)، وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية (1.96)، ومعنى ذلك أنه لو افترضنا (إحصائياً) أن قيمة متغير التميز الأكاديمي تساوي صفرًا فإن قيمة الشجاعة الأخلاقية المتنبئ بها هي نفسها الحد الثابت وتساوي (40.333). وكذلك تشير النتيجة في الجدول (٢٦) إلى أن القيمة (B) الامعيارية للإسهام النسبي لمتغير التميز الأكاديمي في الشجاعة الأخلاقية، قد بلغت (6.94) وهي دالة احصائياً، إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (16.457)، وهي أكبر من القيمة الجدولية (1.96)، عند مستوى دلالة (0.05)، والعلاقة طردية بين المتغيرين أي كلما ازدادت قيمة التميز الأكاديمي درجة واحدة ازدادت قيمة الشجاعة الأخلاقية بمقدار (16.457)، وأما مقدار الإسهام لقيمة بيتا المعيارية يساوي (0.595)، وأن مربع قيمة بيتا المعيارية (0.354) أي (35.4%) هي نسبة إسهام التميز الأكاديمي في تفسير تباين درجات الأساتذة في الشجاعة الأخلاقية بمعزل عن تأثير المتغيرات الأخرى.

الاستنتاجات

على ضوء ما توصل إليه البحث من نتائج، تبلورت الاستنتاجات الآتية:

١- يتصف أساتذة جامعة بابل بالشجاعة الأخلاقية فهم قادرين على مواجهة الصعاب ويطبقون فكرة المساواة بين الأفراد.

٢- إنَّ الشجاعة الأخلاقية تتأثر بالجنس فيما إذا كان تدريسياً أو تدريسية، إذ يتمتع التدريسيون الذكور بالشجاعة الأخلاقية أكثر من التدريسيات الإناث، بينما لا يوجد أي إختلاف بين أساتذة التخصص الدراسي (العلمي- الإنساني) في الشجاعة الأخلاقية، كما يتمتع الأستاذ الجامعي



ذوي الخبرة المعرفية واللقب العلمي بالشجاعة الأخلاقية، وكلما تقدم الاستاذ الجامعي باللقب العلمي وسنوات الخبرة إزدادت لديه الشجاعة الأخلاقية.

٣- يتمتع أساتذة جامعة بابل بالتميز الأكاديمي فهم يتميزون في القدرات الشخصية المتوقعة بالمجال التعليمي من خلال التطورات التربوية.

٤- إنَّ التميز الأكاديمي لا يتأثر بالجنس فيما إذا كان تدريسياً أو تدريسيةً، لأنَّ جميع الأساتذة يتجلى تميزهم الأكاديمي في قدرتهم على ملاحظة التغيرات العلمية العالمية. لا يوجد أي إختلاف بين أساتذة التخصص الدراسي (العلمي - الإنساني) في التميز الأكاديمي لأنَّ الأساتذة الجامعيين يؤدون أعمالهم وتجاربهم وخبراتهم مباشرةً مما يؤدي إلى تميزهم الأكاديمي. كما لا يوجد إختلاف في التميز الأكاديمي لدى الأساتذة حسب اللقب العلمي لأنهم جميعهم يطمحون للنجاح والتألق الدائم لجامعتهم.

٥- إن شجاعة الأستاذ الجامعي الأخلاقية ترتبط بوضوح في أهدافه التي يطمح إلى تحقيقها في تميزه الأكاديمي، وهذا ما ظهر بوضوح في الارتباط الإيجابي بين الشجاعة الأخلاقية والتميز الأكاديمي.

٦- إنَّ تمتع الأستاذ الجامعي بالتميز الأكاديمي بصورة واضحة يُمكن أن يُسهم بشكلٍ فعالٍ في شجاعته الأخلاقية.

التوصيات:

من خلال نتائج البحث توصي الباحثة بالتوصيات الآتية:

١- عمل كراسة (كُتيب) توزع في أنحاء الجامعات تعمل على عمل دورات علمية متخصصة تساعد الأستاذ الجامعي في كيفية غرس بوادر الشجاعة الأخلاقية والتميز الأكاديمي لدى الأساتذة الجُدد.

٢- أمكانية استعمال مقاييس البحث الحالي في المؤسسات التربوية والاستفادة منها.

٣- إقامة ندوات حول الشجاعة الأخلاقية والتميز الأكاديمي في مراكز التعليم المستمر في الجامعات.

المقترحات البحثية:

وفقاً للنتائج التي تمخض عنها البحث الحالي أقترح إجراء الدراسات الآتية:

١- إجراء دراسة عن الشجاعة الأخلاقية لدى القيادات الجامعية.



الشجاعة الأخلاقية وعلاقتها بالتميز الأكاديمي لدى أساتذة الجامعة

٢- إجراء دراسة عن الشجاعة الأخلاقية وعلاقتها بالمعرفة المتصورة.

٣- إجراء دراسة عن التميز الأكاديمي لدى الطلبة المتميزين وأقرانهم العاديين (دراسة مقارنة).

٤- إجراء دراسة عن التميز الأكاديمي وعلاقته بمناصرة الذات.

- المصادر

- المصادر العربية:

- أبو علام، رجاء محمد (٢٠١٣) مناهج البحث الكمي والنوعي والمختلط، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

- الإمام، مصطفى محمود، وآخرون (١٩٩٠)، القياس والتقويم، جامعة بغداد، العراق.

- تيغزة، محمد بوزيات (٢٠١٢): التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي مفاهيمهما ومنهجيتهما بتوظيف حزمة SPSS وليزرل LISREL، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.

- فرج، صفوت (١٩٩٧) القياس النفسي، ط٣، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، مصر.

- لهمن، وليم (٢٠٠٣) القياس والتقويم في التربية وعلم النفس، ترجمة: ماهر أبو هالة، دار الكتاب الجامعي، بيروت، لبنان.

- النبهان، موسى (٢٠١٣) أساسيات القياس في العلوم السلوكية، ط٢، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (٢٠٠٨)، قانون الخدمة الجامعية، مسودة قانونية، العراق.

-المصادر العربية بعد الترجمة

-Abu Allam, Rajaa Muhammad (2013) Quantitative, Qualitative and Mixed Research Methods, Dar Al Masirah for Publishing and Distribution, Amman, Jordan.

-Imam, Mustafa Mahmoud, and others (1990), Measurement and Evaluation, University of Baghdad, Iraq.

-Tigheza, Mohamed Bouzayat (2012): Exploratory and Confirmative Factor Analysis: Concepts and Methodologies Employing the SPSS Package and LISREL, Dar Al Masirah for Publishing, Distribution and Printing, Amman, Jordan.

-Farag, Safwat (1997) Psychometrics, 3rd Edition, Anglo Egyptian Bookshop, Cairo, Egypt.

-Lahman, William (2003) Measurement and Evaluation in Education and Psychology, translated by: Maher Abu Hala, University Book House, Beirut, Lebanon.

-Al-Nabhan, Musa (2013) The Basics of Measurement in Behavioral Sciences, 2nd Edition, Dar Al-Shorouk for Publishing and Distribution, Amman, Jordan.

-Ministry of Higher Education and Scientific Research (2008), University Service Law, legal draft, Iraq.

- المصادر الأجنبية:



- Aultman J(2008). Moral courage through a collective voice. Am J Bioeth;8(4):67-9.
- Anastasi, A (1988), Psychological Testing, macmillan publishing company, New York.
- Bandura, A. (2000) : Self _ Efficacy theory. In Ramachaudran (ed).Encyclopediaof human behavior, volume 4. Available on line at.
- Bandura, A. (2002). Selective moral disengagement in the exercise of moral agency. Journal of moral education, 31(2), 101-119.
- Bain, K. (2004). What the Best College Teachers Do, Harvard University Press.
- Barsaran, S. & Rungson C,(2021) The Factor Analysis of Moral Courage of University Students in Northeastern Higher Education Institutions, Journal of Graduate Studies Valaya Alongkron Rajabhat University , Vol. 15 No. 3.
- Baumert A, Halmurger A, Schmitt M.(2013) Interventions against norm violations: dispositional determinants of self-reported and real moral courage. Pesonal Soc Psychol Bull. 39(8):1053-68.
- Berliner, D. (2001). Learning about and learning from expert teachers. International Journal of Educational Research, 35(5), 463-482.
- Biggs, J. (2003). Teaching for Quality Learning at University, 2nd ed.. Open University Press, Maidenhead.
- Brown, T. A., & Moore, M. T. (2012). Confirmatory factor analysis. Handbook of structural equation modeling, 361-379.
- Clegg, S. (2007). The demoiic turn - excellence by fiat, (pp. 91-102). Oxon: Routledge.
- Clevenger, E.(2013). The Relation of Theory of Intelligence to Academic Motivation and Academic Outcomes. Doctor of Philosophy, Florida State University, Tallahassee, Florida.
- DeSimone, B. (2019). Curriculum redesign to build the moral courage values . Sage Open Nursing, Vol 5, 1-10.
- Ebel, R. (1972). Essentials of educational measurement. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Ganessa, B(2015) A study on Academic Excellence and Personality of Secondary Students, Teachers College, Karnataka State, India, Original scientific paper,pp:99-108.
- Gibbs, G., & Coffey, M. (2004). The impact of training of university teachers on their teaching skills, their approach to teaching and the approach to learning of their students. Active Learning in Higher Education, 5, 87-100.





- Ginns, P., Kitay, J., & Prosser, M. (2008). Developing conceptions of teaching and the scholarship of teaching through a Graduate Certificate in Higher Education. *The International Journal for Academic Development*, 13(3), 175–185.
- Gunn, V. and Fisk, A. (2013). *Considering teaching excellence in higher education: Higher Education Academy*, New York.
- Guskey, T.R. (2002). Does it make a difference? *Educational Leadership*, 59(6), 45.
- Haggis, T. (2004). Meaning, Identity and „Motivation“: Expanding what matters in understanding learning in higher education? *Studies in Higher Education*, 29 (3), 335-352.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural equation modeling: a multidisciplinary journal*, 6(1), 1-55.
- Khoshmehr, M, Barkhordari-S , Khadijeh N & Hossein F (2020) Moral Courage and Psychological Empowerment Among Nurses, *BMC Nursing* volume 19, Article number: 43,pp:1-7
- Kidder, R. M. (2005). *How good people make tough choices: Resolving the dilemmas of ethical living* (1st Fireside ed.), Simon & Schuster. New York.
- Lachman, V.D. (2010). Strategies necessary for moral courage. *OJIN: The Online Journal of Issues in Nursing*, Vol. 15, No. 3, Manuscript 3.
- MacCallum, R. C., & Austin, J. T. (2000). Applications of structural equation modeling in psychological research. *Annual review of psychology*, 51(1), 201-226.
- Maric, M, & Sakac, M. (2014) Individual and social factors related to students' academic achievement and([2]). *Motivation for learning. Suvremena psihologija*, 17 (1), 63- 79.
- Martins, B. (2019) *The Secrets to Charisma and Personal Magnetism Learn a Hidden Energy Tradition to Become Magnetically Attractive and Vivally Alive*, 3 Copyright.
- Maximus ,G(2017) Exploratory study of academic excellence associated with persistence, *Asian Association of Open Universities Journal*, Article publication date: 6 November :p125-136.
- Murray, J. S. (2010). Moral courage in healthcare: acting ethically even in the presence of risk. *OJIN: The Online Journal of Issues in Nursing*, Vol. 15, No 3.
- Nunnally , J. C. & Bernstein, I. H. (1994) , *Psychometric theory* (3rd ed.) ; McGraw-Hill, New York.
- Parsons, D, . (2012). *Impact of teaching development programmes in higher education*, The Higher Education Academy, New York .





- Reingold, R., & Baratz, L. (2020). Arab school principals –between conformity and moral courage. *Intercultural Education*, 31(1), 87-101
- Rugutt, J.K& Chemosit, C. C.(2005). A Study of Factors that Influence College Academic Achievement: A. Structural Equation Modeling Approach. *Journal of Educational Research & Policy Studies*, 5(1), 66-90.
- Russell L. H(2020) What Makes an Excellent Professor? , the University of North Carolina Wilmington, Wilmington, NC.
- Schmitt, T. A. (2011). Current methodological considerations in exploratory and confirmatory factor analysis. *Journal of Psycho educational Assessment*, 29(4), 304-321.
- Sekerka LE, Bagozzi RP, Charnigo R. (2007)Facing ethical challenges in the workplace: conceptualizing and measuring professional moral courage. *J Bus Ethics*. 89(4):565.
- Skelton, A. (2007). *International perspectives on teaching excellence in higher education: improving knowledge and practice*. Oxon: Routledge.
- Stanley ,C,& Hopkins, K. (1990). *Educational and Psychological measurement and evaluation*: Prentice Hill, New Jersey.
- Sekerka LE.(2009) *Ethics is a daily deal: choosing to build moral strength as a practice*. New York: Springer.
- Tangney JP, Stuewig J, Mashek DJ.(2007) Moral emotions and moral behavior. *Annu Rev Psychol*. 58:345–372.

