



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة القادسية / كلية الآداب  
قسم علم النفس

The personalization of power its  
relation with the Moral  
metacognition of Employees of  
state departments in Al-  
Diwaniyah province

شخصنة السلطة وعلاقتها بما وراء المعرفة  
الإخلاقية لدى موظفي دوائر الدولة في  
مدينة الديوانية

As.Pr.Dr.Ahmed Abdulkadhim Johni  
college Arts- university Al –Qadisiya

أ.م.د. احمد عبد الكاظم جوني  
كلية الآداب – جامعة القادسية

Zainab Mohmmmed Hamzah  
college Arts– university Al –Qadisiya

الباحثة/ زينب محمد حمزة  
كلية الآداب – جامعة القادسية

رقم التلفون : 07817174442

Email : [Ahmed.johni@qu.edu.iq](mailto:Ahmed.johni@qu.edu.iq)  
[Zainabalbadry538@gmail.com](mailto:Zainabalbadry538@gmail.com)

## شخصنة السلطة وعلاقتها بما وراء المعرفة الأخلاقية لدى موظفي دوائر الدولة في مدينة الديوانية

الباحثة / زينب محمد حمزة  
كلية الآداب - جامعة القادسية

أ.م.د. احمد عبد الكاظم جوني  
كلية الآداب - جامعة القادسية

### المستخلص

هدف البحث الحالي التعرف إلى:

- (1) شخصنة السلطة لدى موظفي دوائر الدولة في مدينة الديوانية .
- (2) ما وراء المعرفة الأخلاقية لدى موظفي دوائر الدولة في مدينة الديوانية .
- (3) العلاقة الإرتباطية بين شخصنة السلطة و ماوراء المعرفة الأخلاقية لدى موظفي دوائر الدولة في مدينة الديوانية .
- (4) دلالة الفروق في العلاقة الإرتباطية بين شخصنة السلطة و ماوراء المعرفة الأخلاقية لدى موظفي دوائر الدولة على وفق متغيري النوع (الذكور، و الإناث) ، و الحالة الاجتماعية ( متزوج ، و غير متزوج).

تألفت عينة البحث الحالي من (400) موظفاً وموظفة في مدينة الديوانية للعام 2020 تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية و بالأسلوب المتناسب وبنسبة (21.656%) من مجتمع البحث وواقع (228) من الذكور منهم ( 173 ) متزوجاً و(55) غير متزوج ، و (172) من الإناث (108) منهن متزوجات و (64) غير متزوجات ، ولتحقيق أهداف البحث قام الباحثان ببناء مقياس لقياس شخصنة السلطة في ضوء نموذج أدورنو و آخرون (Adorno et. al, 1955) تكون بصورته النهائية من (21) فقرة ، وبناء مقياس لقياس ما وراء المعرفة الاخلاقية في ضوء نظرية كولبرج (Kohlberg ,1958) تكون بصورته النهائية من (15) موقفاً بعد استخراج خصائص القياس النفسي لهما.

و بعد تطبيق المقياسين على عينة البحث أظهرت النتائج ما يأتي:

- (1) ان موظفي دوائر الدولة في مدينة الديوانية ليس لديهم شخصنة للسلطة .
  - (2) ان موظفي دوائر الدولة في مدينة الديوانية يتسمون بما وراء المعرفة الاخلاقية .
  - (3) توجد علاقة إرتباطية عكسية بين شخصنة السلطة و ماوراء المعرفة الأخلاقية لدى موظفي دوائر الدولة في مدينة الديوانية بلغت (-0.269).
  - (4) لا توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى (0.05) في العلاقة الإرتباطية بين شخصنة السلطة وما وراء المعرفة الاخلاقية لدى موظفي دوائر الدولة على وفق متغيري النوع (الذكور، و الإناث) و الحالة الاجتماعية ( متزوج ، و غير متزوج) .
- و بناءً على ما أظهرته نتائج البحث الحالي قدم الباحثان عدد من التوصيات و المقترحات .

● الكلمات المفتاحية: شخصنة السلطة ، ما وراء المعرفة الاخلاقية ، موظفي دوائر الدولة.

## The personalization of power its relation with the Moral metacognition of Employees of state departments in Al- Diwaniyah province

As.Pr.Dr.Ahmed Abdulkadhim Johni  
college Arts- university Al –Qadisiyah

Zainab Mohmmmed Hamzah  
college Arts- university Al –Qadisiyah

### Abstract

#### The study aims to investigate:

1. The Personalization of Power of the employees in Al- Diwaniyah Province.
2. The Moral Metacognition of the employees in Al-Diwaniyah Province.
3. The correlation between the Personalization of Power and the Moral Metacognition among the employees in Al-Diwaniyah Province.
4. The signs of differences in the Personalization of Power and the Moral Metacognition among the employees in Al-Diwaniyah Province according to gender (male/ female) and the marital status (married/single).

The sample of the current study is consisted of (400) male and female employees in Al-Diwaniyah Province (in 2020). Those employees were selected randomly according to the proportional method and by (21,656%) from the research community; (228) males: (173 are married) and (55 are single), and ( 172) females; (108 are married) and (64 are single). In order to achieve the objectives of the study, the researcher builds a scale to measure the Personalization of Power in light of (Adorno et al.) model; which is finally formed of (21) items. Besides, the researcher builds a scale to measure the Moral Metacognition in light of Kohlberg's model; which is finally formed of (15) situations to find out the characteristics of the psychological scale for them.

After applying the two models on the sample of the study, the results showed the following:

1. The employees in Al-Diwaniyah Province do not have the personalization of power.
2. The employees in Al-Diwaniyah Province have the Moral Metacognition.
3. There is an inverse correlation between the Personalization of Power and the Moral Metacognition among the employees in Al-Diwaniyah Province which is (0.269).
4. There are no apparent differences statistically at level (0.05) in the correlation between the Personalization of Power and the Moral Metacognition among the employees in Al-Diwaniyah Province according to gender (male/ female) and the marital status (married/single).

Based upon the results of the current study, the researcher presents a number of recommendations and suggestions.

**Key Words** : personalization of power , the Moral metacognition , Employees of state departments.

## مشكلة البحث :

بالرغم من تأكيد علماء النفس على ضرورة دراسة الانماط الشخصية و سلوكيات الأفراد في المجتمعات التي يتصف نظام الحكم فيها بالشمولية ، إذ أن مثل هذه المجتمعات تنتج نمط شخصية يتسم بالتفكير القائم على تمجيد القوة ( شخصنة السلطة) ، و الأفراد الذين يتسمون بنمط الشخصية هذا يمارسون سلوكيات مختلفة بهدف تحويل مظاهر الحياة السياسية و الاجتماعية إلى شكل من أشكال الهيمنة الاجتماعية و المصالح الفئوية الخاصة ، كما يُظهر الأفراد من أصحاب هذا النمط ميلاً للتحكم بإرادة المجتمع و استغلال ثرواته و مؤسساته لفئة تتحكم بالوظائف العليا فيه دون غيرها ، بالإضافة إلى سعيهم لإحباط ممارسات و أنشطة المؤسسات المؤمنة بقيم الحرية ( Duncon,1987: 82) .

و مع ما شهده العالم في العقود الأخيرة من تغييرات وقيام أنظمة ديمقراطية واعلاء لقيم الحرية و المساواة في الكثير من المجتمعات و منها مجتمعنا العراقي يبقى الخطر الذي يشكله الافراد المشخصنين للسلطة كبيراً على الأنظمة الديمقراطية و حريات الافراد في التعبير عن ارائهم و اتجاهاتهم في عمليات الاختيار و الانتخاب المجتمعي و السياسي ، اذ ان الافراد المتمركزون حول السلطة يعتقدون بصورة جازمة شرعية الرموز التي يميلون اليها كونهم يعيشون حالة من التطرف الفكري و يعتقدون ان السلطة يجب ان لا تكون إلا بيد افراد معينين كونهم الاصلح ( الاقداحي ، 2010: 15).

و من جانب اخر لا يخفى تاثير غياب الوعي الاخلاقي في بنية الشخصية ، حيث يختص هذا الجانب بالقيم ، و المثل ، و العادات ، و المعايير، و بالتالي ضعف قدرة الفرد على الوصول الى حالة السواء ، ويبقى في حالة من عدم الاتساق بين السلوكيات التي يمارسها و المعايير الاخلاقية السائدة في مجتمعه (محمد، 1991، :132).

بناءً على ما تقدم و نتيجة لطبيعة الأزمات المستمرة التي لا زال يتعرض لها المجتمع العراقي عموماً و بضمنه أفراد مجتمع البحث الحالي ، تعد مشكلة شخصنة السلطة سواء أكانت في مجال العمل أو في مجالات الحياة كافة واحدة من المشكلات الرئيسية في تفكك العلاقات الاجتماعية في المجتمع ، فضلاً عن أن غياب الوعي الاخلاقي (ما وراء المعرفة الأخلاقية ) يمكن أن يعمل على سيادة علاقات اجتماعية قائمة على اساس النفعية و استغلال الآخرين ، وهي علاقات بعيدة كل البعد عن القيم الإنسانية و الأخلاقية .

و عليه يمكن للباحثان تحديد مشكلة البحث الحالي بالإجابة عن تساؤل رئيس ، هو: ما قوة واتجاه العلاقة الإرتباطية بين متغيرات البحث الحالي ( شخصنة السلطة ، وما وراء المعرفة الأخلاقية) لدى موظفي دوائر الدولة في مدينة الديوانية ؟ .

## أهمية البحث:

سعت العديد من الدول و المجتمعات عن طريق مؤسساتها المختلفة إلى جعل أفرادها تؤمن بمبدأ الانفتاح و الديمقراطية و سياسة تقبل الآخرين إيماناً منها بان عن طريق هذه الإجراءات يستطيع أي

نظام سياسي أن يبني مجتمعه بفاعلية كبيرة و أن يعيش برخاء واطمئنان مستمر؛ لأن مثل هذه السياسات على حد وصف عالم النفس (اريك فروم) تنتج أفراداً ناضجين سياسياً و اجتماعياً يتسمون بالانفتاح و القدرة على النمو و التغيير و رفض مظاهر السلطة اللاعقلانية و عدم الخضوع لها ، في حين أن المجتمعات التي تنبذ سياسة الحاكم الواحد للسلطة تجعل أفرادها ينزعون الى حب الوطن و يؤمنون بالعدالة و المساواة ، و لا يحبذون التسلط و العدوان ، و يحترمون الحقوق و الحريات و يؤكدون سياسة التسامح مع التيارات و الجماعات كلها في المجتمع (جونى، 2016 : 158- 159).

و تتبثق أهمية مفهوم شخصنة السلطة أيضاً من أهمية الدراسات السابقة التي تناولته بالبحث و الدراسة فضلاً عن وجود علاقات ارتباط بينه و بين الكثير من المتغيرات الأخرى ، مثل التعصب فقد توصلت نتائج دراسة (Kelman & Barclay,1963) على عينة من الأمريكان المتشددين نحو السياسات المحافظة بأن العينة أظهرت مجموعة من الخصائص السلبية ، مثل: التعصب ضد القيم و الأفكار الحديثة ، و الخوف من ظهور حركات تحررية جديدة ، و عدم التسامح مع الأفراد الذين يختلفون معهم في الرأي ، وغالباً ما تكون مناقشاتهم هؤلاء الأفراد حادة و شديدة مع الآخرين (Kelman& Barclay,1963 : 608) .

و أستهذفت دراسة ( جونى ، 2016) تعرف العلاقة الإرتباطية بين شخصنة السلطة والثالث المظلم في الشخصية لدى طلبة كلية القانون ، والتي أظهرت نتائجها ان طلبة كلية القانون في جامعة القادسية ليس لديهم شخصنة للسلطة ، و لا يوجد فرق ذو دلالة احصائية في شخصنة السلطة على وفق متغير النوع ( الذكور، و الإناث ) و كذلك اظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية و بدلالة إحصائية بين شخصنة السلطة و الثالث المظلم لدى الطلبة (جونى، 2016:157).

أما دراسة ( الكفائي ، 2019) فقد أستهذفت تعرف العلاقة الإرتباطية بين شخصنة السلطة و كل من التشوهات المعرفية ، والتفكير المستقبلي لدى طلبة الجامعة و التي توصلت نتائجها إلى ان طلبة الجامعة لديهم شخصنة السلطة ، و لا يوجد فرق ذو دلالة احصائية في شخصنة السلطة على وفق متغير النوع (الذكور، و الإناث) ، كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية طردية و بدلالة احصائية بين التشوهات المعرفية و شخصنة السلطة ، و وجود علاقة ارتباطية عكسية و بدلالة إحصائية بين التفكير المستقبلي و شخصنة السلطة (الكفائي، 2019:166) .

و مع التسليم ان نظرة الإنسان إلى نفسه و إلى مستقبله تعتمد على ما يمتلكه من وعي بافكاره و معتقداته ، اذ في ضوء هذا الوعي يتمكن الفرد من تفسير الاحداث و فهم مواقف التفاعل الاجتماعي ويعطيها معانٍ ورؤى فريدة ، يرى كلاو ( Kluwe, 1982) ضرورة بحث مفهوم ما وراء المعرفة لدى الافراد كونه يمكننا من فهم الإنسان ليس كمفكر فحسب ، و انما كمفكر متحكم بذاته لديه قدرة على تقييمها ، فضلاً عن تقييم سلوكيات الآخرين ، كما يستطيع ان يوجه سلوكه نحو اهداف محدده يعمل على تحقيقها ، بالاضافة الى انه من الضروري ان يفهم الافراد ان تفكيرهم لا يحدث صدفة أو رد فعل

منعكس، وإنما هو مسبب قصدي ، ويمكن ان يراقب و ينظم بشكل مخطط له ، و انه يقع تحت سيطرته ( العتوم وآخرون، 2011: 266) .

و لكون البحث الحالي يستهدف التعرف على العلاقة الارتباطية بين شخصنة السلطة وما وراء المعرفة الاخلاقية لدى موظفي دوائر الدولة فإن أهمية هذا البحث تظهر في جانبين رئيسيين ، هما :

### (1) الجانب النظري :

- أن البحث في مفهوم شخصنة السلطة في الوقت الحاضر له أهمية كبيرة تتمثل في تفسير انسياق بعض الأفراد نحو معتقدات بعض الرموز السياسية ، و الدينية ، و الاجتماعية دون تفكير ، فضلا عن أن تعرف و قياس هذا المفهوم قد يساعد على التنبؤ بنوع النظام السياسي الذي يفضله الموظفين .

- قد يساعد البحث في مفهوم ما وراء المعرفة الاخلاقية على زيادة الفهم النظري لمتغير نفسي يؤدي دوراً مهماً في شخصية الفرد و الجماعة وبنائها في جوانبها المختلفة .

### (2) الجانب التطبيقي :

- قد يسهم هذا البحث في تشكيل قاعدة يستفاد منها الباحثين و المختصين النفسيين في تحديد وتوجيه الموظفين الذين يعانون من مشكلات في الوعي الاخلاقي .

- يعكس البحث تطبيقات مجالات مهمة في العلوم النفسية(علم النفس السياسي ، و علم النفس الاجتماعي، و علم نفس الشخصية ، و علم نفس الأخلاق ، و الصحة النفسية) .

- تتزامن أهمية هذا البحث مع أهمية مجتمع البحث المتمثل بموظفي دوائر الدولة .

### أهداف البحث :

هدف البحث الحالي التعرف إلى:

(1) شخصنة السلطة لدى موظفي دوائر الدولة في مدينة الديوانية .

(2) ما وراء المعرفة الأخلاقية لدى موظفي دوائر الدولة في مدينة الديوانية .

(3) العلاقة الإرتباطية بين شخصنة السلطة و ما وراء المعرفة الأخلاقية لدى موظفي دوائر الدولة في مدينة الديوانية .

(4) دلالة الفروق في العلاقة الإرتباطية بين شخصنة السلطة و ما وراء المعرفة الأخلاقية لدى موظفي

دوائر الدولة على وفق متغيري النوع (الذكور، و الإناث) ، و الحالة الاجتماعية (متزوج ، و غير

متزوج) .

### حدود البحث :

تحدد البحث الحالي بموظفي بعض دوائر الدولة المتزوجين و غير المتزوجين في مركز مدينة

الديوانية لعام 2020 ، من الذكور و الإناث .

تحديد المصطلحات:

## 1. شخصنة السلطة (The personalization of power) :

عرّفها:

- أدورنو وآخرون (Adorno et. al,1955) : " توجه نفسي لدى الفرد يتسم بالاعتقاد و الطاعة و التأييد المطلق لحاكم أو قائد أو فرد يشغل منصباً بغض النظر عن كفايته و شرعيته , مع المبالغة الكبيرة لمنزلته الوظيفية ، و الطاعة العمياء لجميع اوامره ، و الرفض الشديد لأي فرد يمكن أن يعارض سلطته " (Adorno et.al,1955:73).
- **التعريف النظري:** تبني الباحثان تعريف أدورنو وآخرون (Adorno et. al,1955) ، بوصفه تعريف صاحب النموذج النظري المتبنى في بناء مقياس شخصنة السلطة وتفسير نتائج البحث الحالي .
- **التعريف الإجرائي:** الدرجة الكلية التي يحصل عليها الموظف بعد إجابته على مقياس شخصنة السلطة الذي تم بناؤه لأغراض البحث الحالي .

## 2. ما وراء المعرفة الاخلاقية ( Moral metacognition ):

عرّفها:

- **كولبرج (Kohlberg, 1986) :** " معرفة الفرد , و وعيه بان السلوك الأخلاقي الصحيح هو الذي ينسجم مع ضميره الإنساني , و بالتالي يكون تفكيره وسلوكه في انجاز كل مايشعر أنه ينسجم مع المعايير الإنسانية " ( ابو غزال ، 2007 : 80).
- **التعريف النظري:** تبني الباحثان تعريف كولبرج (Kohlberg , 1986) تعريفاً نظرياً بوصفه تعريف صاحب النظرية المتبناة في بناء مقياس ما وراء المعرفة الأخلاقية و تفسير نتائج البحث الحالي .
- **التعريف الإجرائي:** الدرجة الكلية التي يحصل عليها الموظف بعد إجابته على مقياس ما وراء المعرفة الأخلاقية الذي تم بناؤه لأغراض البحث الحالي .

الإطار النظري :

مفهوم شخصنة السلطة :

قدم ( تيودور أدورنو 1903-1969 ) وزملاءه بعد أن توجهت أنظار علماء النفس في ثلاثينيات القرن العشرين نحو القيام بالابحاث و الدراسات في موضوعات التسلط و الدكتاتورية و الحركات الاستبدادية وتأثيرها على شخصية أفراد المجتمعات نموذجهم النظري طاعة السلطة حتى اصبح من اولى النماذج النظرية المهمة لدراسة مفهوم شخصنة السلطة دراسة علمية ، كون السلطة تشكل نقطة محورية لفهم العلاقة الجدلية التي يحملها هذا المفهوم من تشابك غير مسبوق ، وتعقيدا بالغا مع تطور الحياة الانسانية بعد قيامهم بدراسات و اسعة و مستفيضة و التي توصلوا عن طريقها إلى ان

بعض الأفراد لديهم توجه نفسي لدى الأفراد يتسم بالاعتقاد نحو الطاعة و التأييد المطلق لحاكم او قائد او فرد يحتل منصباً عالياً بغض النظر عن كفايته وشرعيته (Adorno et.al,1950: 73) . و يشير (ادورنو وزملاؤه) إلى إن هؤلاء الافراد يشكلون خطراً على الأنظمة الديمقراطية و حريات الأفراد في الاختيار والتعبير عن آرائهم و اتجاهاتهم في عمليات الاختيار والانتخاب المجتمعي والسياسي ، إذ إن الأفراد المتمركزون حول السلطة يعتقدون بصورة جازمة شرعية الرموز التي يميلون اليها ، و لديهم الإيمان الكامل بكفائيتهم و قدراتهم في تولي المناصب الإدارية العليا ، حتى إن كانوا في الواقع فاشلين و غير مؤهلين ، إذ يتخيل هؤلاء الأفراد أن رموزهم تمتلك خصائص عقلية وقيادية مثالية - على سبيل المثال- أنهم أذكى الأفراد ، و لا منافس لهم في تولي السلطة (Goertzel,1987: 9) ، و عليه يظهر هؤلاء استسلاماً عالياً و طاعة مبالغ فيها لأوامر قاداتهم و قراراتهم ، و يرون أنهم يمتلكون شرعية و مصداقية وامكانية كبيرة في تولي السلطة و إدارتها و يفسر (ادورنو و زملاؤه) نمو هذه السمة عند هؤلاء الافراد (شخصنة السلطة) بشكل كبير إلى ما يتسمون به من دوجماتية عالية ، إذ تقتصر المرونة الفكرية و يرتكزون على ثوابت و مسلمات لا تقبل النقاش لأنها محاطة بدلالات وجدانية تجعل من كل نقاش فيها عقيماً كونها تدخل في معنى حياتهم لذا فهم لا يسمعون و لا يرون سوى من هو على مبادئهم و يتفق معهم و يؤيد رموزهم دون تفكير بأعتبار كل ما يصدر من رموزهم هو مسلم به مسبقاً ( الكفائي ,2019:28).

، و هم ينطلقون من معتقدات عقلية ثابتة لا تقبل المناقشة ، و يفتقدون المرونة المعرفية في رؤية الوجه الآخر من الحقيقة ، و يتخيلون أن السلطة التي يفضلونها لديها كفاءة كبيرة مقارنة بالسلطات الأخرى ، و يرفضون أي فرد أو قيادة جديدة يمكن أن تكون بدلاً عن قياداتهم ، و يبذون نزعة عدائية كبيرة نحو أي فرد يخالف معتقداتهم و تقضيلاتهم الشخصية (Feldman,2003:45) .

كما أن هؤلاء الافراد يظهرون خصائص سلوكية شديدة التعقيد ، منها :

- التمسك بمعتقدات رموز السلطة و التأثير الانفعالي الشديد بآرائهم .
- التحيز لرموز السلطة و إظهار العدائية و الممارسات اللاأخلاقية تجاه من يعارضهم.
- الشعور بالتهديد و عدم الأمان و الاستقرار من الرموز المنافسة للسلطة .
- عدم الاعتراف بالحقوق و الحريات و القوانين التي تصبح عقبة أمام تحدي السلطة (Crowson,2009: 93) .

و يؤكد (ادورنو و زملاؤه) أهمية الأخذ بنظر الاعتبار العوامل التي تحيط بالأفراد ، مثل العوامل السياسية و الاجتماعية لفهم توجهاتهم النفسية، حيث أن هذه العوامل تسهم بشكل مباشر في صياغة الإطار الايديولوجي الواسع لدى الفرد نحو السلطة ، وان ايديولوجيات الافراد السياسية و الاجتماعية غالباً ما تشكل سمة بارزة يعبر عنها بالنزعات أو الميل المترسخ في عمق الشخصية ، و قيام الافراد بسلوكيات الطاعة والتأييد المطلق للرمز السياسي غالباً يكون وفق معيار لا موضوعي و لا عقلاني لان



معتقداتهم الاجتماعية و السياسية ناتجة عن ثقافة مجتمعاتهم التي يعيشون فيها ( Adorno & 1955: 1 et.al).

أما فيما يخص تأييد ( ادورنو و زملاؤه) لما جاء به (فرويد) فيؤكدون أن الافراد الذين تكون لديهم الانا الاعلى صارمة يتميزون بطاعة السلطة و تأييد سياساتها ، و الرغبة الشديدة في تنفيذ اوامرها ، ويبدو ذلك من خلال وظائف الانا الاعلى التي تتميز بالالتزام بالمعايير الاجتماعية المفروضة ( الساعدي، 2010: 73) ، وهذا ما تسببه المعاملة الوالدية الصارمة من صراع دائم داخل الفرد وعداء ضد سلطة الوالدين ، وبأنتساع موقفه من السلطة يتم كبت الخوف وتظهر الحاجة الى الاستسلام و الطاعة للسلطة - بمعنى- ان النمو الطبيعي للفرد يتحقق عندما يتمكن الوالدين من الموازنة بين فرض الضوابط على سلوك الابن وبين اشباع حاجاته الى التعبير عن الذات فأذا استعمل الآباء القسوة المفرطة تجاه الابناء لاطهار سلوك الطاعة ، سيؤدي هذا إلى علاقة كره نحوهم يتم كبتها بسبب الخوف ، وبالتالي تعمم سلطة الآباء على كل رموز السلطة ( الجنابي، 2010: 42).

و وجد ( ادورنو و زملاؤه) ان الافراد المتمركزين حول السلطة هم مقدسين لرموزها ومنقادين لها والسلطة عندهم مصدر القيم والمعرفة ، الامر الذي يؤدي الى تقييم الآخرين بناءً على مدى اقترابهم من هذه السلطة او بعدهم عنها ، فنجد انهم يرفضون الآخرين المتحدين للسلطة ويتشددون في ايقاع الاذى بهم ( جبر ، 2007: 3).

#### مفهوم ما وراء المعرفة الأخلاقية :

يرى (لورانس كولبرج 1876-1969) الذي تمتد جذور نظريته في النمو الاخلاقي تاريخياً إلى النظريات التي وضعها كل من بولدين (Baldwin, 1906) ، و جورج هيربرت ميد (Meed, 1934) ، في حين اساسها النظري مستمد على نحو مباشر من نظرية بياجيه للنمو المعرفي (Piaget, 1932)، فيرى أن عملية نمو التفكير الاخلاقي (Moral Reasoning) تمر بمراحل متسلسلة ثابتة و متعاقبة كما ذكر (بياجيه) ، الا ان (كولبرج) حدد ست مراحل مختلفة تتسم كل و احدة منها بنوع مميز من التفكير الاخلاقي ، وتصبح اكثر تقدماً أو نضجاً مع استمرار النمو بطريقة تدريجية خلال هذه المراحل، ويستمر الفرد على المستوى المثالي (Ideally) في النمو حتى يصبح قادراً على التفكير و اصدار الاحكام في أعلى مستوى ( المرحلة السادسة) (كمال، ب ت: 416).

و تعد هذه النظرية امتداد للنظرية التطورية الادراكية التي دعا اليها (بياجيه) ، حيث استطاع (كولبرج) ادخال بعض التعديلات على هذه النظرية ، وهي من النظريات التي اهتمت بكيفية تعلم الطفل القواعد الخلقية من خلال تطوره الذهني ، وتتضمن عملية التطور الاخلاقي ، فضلا عن المستوى الذهني عملية اجتماعية اخرى هي مسألة تقبل الادوار فعندما يقوم الطفل بتعلم القيم الاخلاقية ، فإنه يتعلم ايضاً تقبل ادوار الآخرين ، مما يجعله يعيد تشكيل مفهوم الذات لديه ومفهومه عن الآخرين كما يقوم ببناء علاقات جديدة بينه و بين العالم الاجتماعي ، و وجد (كولبرج) ان استجابات الافراد تنقسم

الى ست مراحل فرعية و ثلاث مراحل رئيسية اي مرحلتين فرعيتين في كل مرحلة رئيسية ، وفيما يأتي عرض لهذه المستويات و المراحل ( الجشعمي , 2013:33) .

### جدول(1)

#### مستويات و مراحل كولبرج الأخلاقية

المستوى Level	المرحلة Stage	الوصف Description
الأول: الاستدلال ما قبل التقليدي	1. التوجه نحو العقاب و الطاعة. 2. التوجه نحو المكافأة الشخصية.	- إطاعة القوانين لتجنب العقوبة . - إطاعة القوانين لنيل المكافأة .
الثاني: الاستدلال التقليدي	3. التوجه نحو الولد الطيب و البنيت الطيبة. 4. التوجه نحو احترام السلطة.	- إطاعة القوانين لنيل الاستحسان. - إطاعة القوانين لإظهار احترام السلطة .
الثالث: الاستدلال ما بعد التقليدي	5. التوجه نحو التعاقد الاجتماعي. 6. التوجه نحو الضمير.	- تعكس الاخلاق اتفاقاً اجتماعياً للعمل بطرائق تخدم الصالح العام و تحافظ على حقوق الأفراد. - تعكس الأخلاق معايير تم تدويتها داخلياً.

(الجشعمي , 2013:34)

و تمثل المرحلة السادسة ( مرحلة المعايير الاخلاقية العالمية العامة ) من مراحل التطور الخلفي التي وضعها (كولبرج) مفهوم ما وراء المعرفة الاخلاقية ، اذ يتخطى الفرد في هذه المرحلة مناقشة القوانين و صلاحيتها في مواقف ليصل الى المبادئ الاخلاقية العامة التي تحكم البشر ككل ، فالصواب يعرف عن طريق ما يقرره الضمير طبقاً لمبادئ اخلاقية يختارها الفرد لنفسه وتحتكم الى المبادئ المثالية للعدل و المساواة بغرض تحقيق التوازن بين الحقوق المتعارضة ومع زيادة النمو و اتساع نطاق الخبرة و خاصة بعد الالتحاق بالجامعة او العمل تتكون لديه مفاهيم محددة عن الصواب والخطأ وعن الحق والباطل وعن الفضيلة والرذيلة وبذلك يصبح اكثر قدرة على التعامل مع المواقف الجديدة المتصارعة ويسلك تبعاً لمفاهيمه الخلقية دون ضغط من الخارج بالاضافة الى انه يصبح اكثر قدرة على تعميم المفاهيم الخلقية التي تعلمها في علاقتها بأفعال معينة ( العيساوي , 2014:87).

ان مراحل (كولبرج ) على الرغم من ترتيبها في الحدوث فأنها ليست مطلقة في وجودها في كل ما يتعرض له الافراد ، كما انها ليست ثابتة في توقيتها عند البشر جميعاً ، بل قد تكون غير ثابتة عند الفرد ذاته في كل المواقف ، ولكن عدد مرات الالتزام بالاعراف او القانون يمكن ان تعطينا مؤشراً عن المرحلة التي يكون عليها الفرد ( عودة، 1984 : 98)

## مجتمع البحث :

يتحدد مجتمع البحث الحالي بموظفي بعض دوائر الدولة في مدينة الديوانية للعام 2020 والبالغ عددهم (1847) ، بواقع (1055) من الذكور ، و (792) من الإناث، وجدول (2) يبين ذلك.

## جدول (2)

مجتمع البحث موزع حسب متغير النوع (ذكور ، اناث)

ت	الدائرة	النوع		المجموع
		الذكور	الإناث	
1	محكمة استئناف الديوانية	96	59	155
2	مديرية التسجيل العقاري	39	27	66
3	مديرية كهرباء الديوانية	150	60	210
4	مديرية الجنسية والأحوال المدنية	51	45	96
5	مديرية زراعة الديوانية	180	120	300
6	مديرية بلدية الديوانية	198	252	450
7	دائرة صحة الديوانية	120	50	170
8	مديرية تربية الديوانية	221	179	400
	المجموع	1055	792	1847

## عينة البحث :

تم اختيار العينة بالطريقة الطبقيّة العشوائية إذ اختير بالأسلوب المتناسب (400) موظفاً وموظفة ويُعد هذا الحجم مناسباً في بناء المقاييس النفسية (الزوبعي وآخرون, 1981:73) وبنسبة (21.656%) من مجتمع البحث وواقع (228) من الذكور منهم (173) متزوجاً و(55) غير متزوج ، و (172) من الإناث (108) منهن متزوجات و (64) غير متزوجات ، وقد بلغت نسبة الذكور (57%) ، فيما بلغت نسبة الإناث (43%) من عينة البحث ، وجدول (3) يبين ذلك .

## جدول (3)

عينة البحث موزعة على وفق متغيري النوع (الذكور , والإناث) والحالة الاجتماعية (متزوج , وغير متزوج)

المجموع	الإناث		الذكور		الدائرة	ت
	غير متزوج	متزوج	غير متزوج	متزوج		
34	05	08	05	16	محكمة استئناف الديوانية	1
14	02	04	02	06	مديرية التسجيل العقاري	2
45	05	08	08	24	مديرية كهرباء الديوانية	3
21	04	06	03	08	مديرية الجنسية والأحوال المدنية	4
65	10	16	08	31	مديرية زراعة الديوانية	5
97	20	34	11	32	مديرية بلدية الديوانية	6
37	04	07	06	20	دائرة صحة الديوانية	7
87	14	25	12	36	مديرية تربية الديوانية	8
400	172		228		المجموع	

مقياسي البحث :

(1) مقياس شخصنة السلطة (The personalization of power Scale) :

أرتأى الباحثان بناء مقياس لقياس المفهوم المذكور انفاً عن طريق مجموعة من الخطوات المتتابعة , وهي :

أ. تحديد المفهوم نظرياً:

تم تحديد المفهوم نظرياً من خلال تبني تعريف أدورنو و آخرون (Adorno et. al,1955) لهذا المفهوم و الذي سبقت الإشارة إليه أنفاً.

ب. جمع الفقرات و إعدادها:

تم صياغة (26) فقرة لقياس شخصنة السلطة لدى موظفي دوائر الدولة تكون الإجابة عليها على وفق تدرج خماسي , مع مراعاة الأسس الآتية في صياغة فقرات المقياس الحالي :

- ان يكون محتوى الفقرة واضحاً و صريحاً و مباشراً .
- أن لا تكون الفقرات طويلة , أو التي تشتمل على أكثر من فكرة واحدة .
- ان تثير المجيب بحيث تدفعه إلى الإجابة بشكل صريح . (أبو النيل، 1984: 22).

ج . تصحيح المقياس:

تم استعمال طريقة ليكرت (Likert Method) في بناء مقياس شخصنة السلطة و وضع بدائل الإجابة عن فقراته , وذلك لأنها لا تحتاج إلى جهد كبير في بناء المقياس , و في حساب قيم الفقرات أو أوزانها , و وضع الباحثان بدائل مناسبة أمام الفقرات , و هي ( دائماً , غالباً , أحياناً , نادراً , ابدأ ) .

#### د. إعداد تعليمات الإجابة:

تُعد تعليمات المقياس بمثابة الدليل الذي يسترشد به المُجيب أثناء إجابته فقرات المقياس ، لذا روعي عند إعدادها أن تكون مبسطة و مفهومة ، مع تقديم مثال يوضح كيفية الإجابة .

#### هـ . صلاحية فقرات المقياس وتعليماته:

من أجل التعرف على مدى صلاحية المقياس وتعليماته و بدائله عُرض المقياس المكون من (26) فقرة وبخمس بدائل تتمثل بـ ( دائماً ، غالباً ، أحياناً ، نادراً ، ابداً) على (10) من الخبراء المختصين في مجال علم النفس لبيان آرائهم وملاحظاتهم في ما يتعلق بمدى صلاحية المقياس ، و ملاءمته للهدف الذي وضع لأجله و بعد جمع آراء الخبراء و تحليلها و باعتماد نسبة اتفاق (80%) فأكثر بين تقديرات الخبراء (عودة ، 1985: 157) تم الابقاء على جميع الفقرات باستثناء الفقرة (24) ، كما حصلت موافقتهم على تعليمات المقياس وبدائل الإجابة و بهذا يكون المقياس بعد عرضه على الخبراء مكون من (25) فقرة، وجدول (4) يُبين ذلك .

#### جدول (4)

النسبة المئوية لتوافق آراء الخبراء في صلاحية فقرات مقياس شخصنة السلطة

المعارضون		الموافقون		العدد	أرقام الفقرات
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار		
صفر %	صفر	100%	10	20	12,10,8,7,6,5,3,2,1 25,22,21,20,18,17,16,15,14,13
10%	1	90%	9	5	23,19,11,9,4
30%	3	70%	7	1	24

#### و . التجربة الاستطلاعية الأولى (وضوح تعليمات المقياس و فقراته) :

لضمان وضوح تعليمات المقياس وفهم فقراته لعينة البحث ( موظفي دوائر الدولة ) ، ومعرفة الوقت اللازم للإجابة طبق المقياس على عينة استطلاعية بلغ عدد أفرادها (30) موظف وموظفة و اتضح من هذا الإجراء ان فقرات المقياس وتعليماته كانت واضحة للمُجيب و لا حاجة إلى تغيير أو تعديل صياغة أية فقرة فيما كان الوقت الذي استغرقه الموظفين في إجابته على المقياس يتراوح بين (7-11) دقيقة .

#### ز . التجربة الاستطلاعية الثانية (التحليل الإحصائي) :

يعد أسلوبا الفرق بين مجموعتين متطرفتين (الاتساق الخارجي) وأسلوب علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية (الاتساق الداخلي) ، إجرائيين مناسبين في تحقيق ذلك .

#### ■ المجموعتان المتطرفتان :

لحساب القوة التمييزية لكل فقرة من فقرات مقياس شخصنة السلطة قام الباحثان بتطبيق المقياس على عينة البحث البالغة (400) موظف وموظفة من موظفي دوائر الدولة في مدينة الديوانية ، و بعد تصحيح استجابات الموظفين و حساب الدرجة الكلية لكل استمارة تم ترتيب درجات الاستمارات ترتيباً

تنازلياً ابتداءً من أعلى درجة وانتهاءً بأدنى درجة و التي تراوحت درجاتها من (99) درجة إلى (30) درجة ، ومن ثم اختار الباحثان نسبة (27%) من الاستثمارات الحاصلة على أعلى الدرجات و سميت بالمجموعة العليا والبالغ عددها (108) استمارة و تراوحت درجاتها بين (99) الى (76) درجة ، و اختيار نسبة (27%) من الاستثمارات الحاصلة على أدنى الدرجات وسميت بالمجموعة الدنيا والبالغ عددها(108) استمارة أيضاً و تراوحت درجاتها بين (60) إلى (30) درجة.

وهكذا فإن نسبة (27%) من الدرجات العليا والدنيا تمثل أفضل نسبة يمكن أخذها في تحليل الفقرات وذلك لأنها تقدم لنا مجموعتين بأقصى ما يمكن من حجم وتمايز حينما يكون توزيع الدرجات على المقياس على صورة منحني التوزيع الاعتدالي (الزوبعي وآخرون ، 1981 : 74) .

و بعد استخراج الوسط الحسابي و الانحراف المعياري لدرجات كلا المجموعتين العليا و الدنيا على مقياس شخصية السلطة ، قام الباحثان بتطبيق الاختبار التائي (t. test) لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق بين أوساط المجموعتين ، و عُدَّت القيمة التائية المحسوبة مؤشراً لتمييز كل فقرة من خلال مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (1.98) عند مستوى دلالة (0.05) ، و جدول (5) يُبين ذلك .

#### جدول (5)

القوة التمييزية لفقرات مقياس شخصية السلطة بأسلوب المجموعتين المتطرفتين

مستوى الدلالة (0.05)	القيمة التائية المحسوبة <sup>1</sup>	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
دالة	7.304	1.19839	2.7222	1.16763	3.8981	1
دالة	6.670	1.41641	2.5556	1.22947	3.7593	2
دالة	3.542	1.21003	1.7778	1.35991	2.3981	3
دالة	10.616	0.93154	1.5370	1.44855	3.2963	4
دالة	6.743	1.22915	2.3241	1.37046	3.5185	5
دالة	2.783	1.19575	1.9907	1.34274	2.4722	6
دالة	2.207	1.31832	3.0185	1.33343	3.4167	7
دالة	12.798	1.01848	1.5093	1.37886	3.6204	8
غير دالة	1.532	1.65036	2.6204	1.35532	2.9352	9
دالة	11.895	1.22099	1.7963	1.19285	3.7500	10
دالة	6.354	1.35914	2.1759	1.46574	3.3981	11
غير دالة	0.511-	1.21631	2.8148	1.18090	2.7315	12
غير دالة	0.5880	1.58480	3.7407	1.41724	3.8611	13
دالة	4.440	1.37273	3.1481	1.29257	3.9537	14
دالة	11.189	0.78846	1.2963	1.46054	3.0833	15
دالة	12.251	0.70521	1.2685	1.49974	3.2222	16
دالة	9.235	1.11908	1.6667	1.37311	3.2407	17

<sup>1</sup> القيمة التائية الجدولية عند مستوى (0.05) وبدرجة حرية (214) = (1.96) .

دالة	4.493	1.42068	2.0185	1.30287	2.8519	18
دالة	5.751	1.52299	2.1296	1.55281	3.3333	19
دالة	11.061	0.82844	1.3796	1.43037	3.1389	20
دالة	4.719	1.64208	2.7037	1.49798	3.7130	21
دالة	15.278	0.76047	1.3981	1.26249	3.5648	22
دالة	12.224	0.88172	1.3704	1.34213	3.2593	23
دالة	10.915	1.05553	1.7315	1.30058	3.4907	24
دالة	8.838	0.83639	1.4630	1.46574	2.8981	25

▪ علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس :

لاستخراج علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس تم تطبيق معامل ارتباط بيرسون ، إذ كانت الاستمارات الخاضعة للتحليل (400) وقد بينت النتائج أن جميع معاملات الارتباط كانت دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (398) باستثناء معاملات ارتباط الفقرات (6,9,12,13) عند مقارنتها بالقيمة الحرجة لدلالة معامل الارتباط البالغة (0.098) ، وجدول (6) يُبين ذلك .

جدول (6)

معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة و الدرجة الكلية لمقياس شخصية السلطة

معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة
0.228	19	0.446	10	0.372	1
0.429	20	0.269	11	0.319	2
0.213	21	- 0.040	12	0.104	3
0.541	22	0.010	13	0.426	4
0.462	23	0.173	14	0.300	5
0.458	24	0.445	15	0.065	6
0.381	25	0.518	16	0.149	7
-	-	0.402	17	0.535	8
-	-	0.169	18	0.027	9

وعليه وعن طريق الاجرائين السابقين يبقى مقياس شخصية السلطة مكوناً من (21) فقرة .

ح . مؤشرات الصدق و الثبات :

تحقق الباحثان من توفر هذه الخصائص في المقياس الحالي ، من خلال الإجراءات الآتية :

(1)الصدق :يُعد الصدق مفهوماً واسعاً و أوضح معانيه هو أن يقيس المقياس ما وضع لقياسه

- بمعنى - أن المقياس الصادق يقيس الوظيفة التي صمم لقياسها و لا يقيس شيئاً

اخر(ملحم، 2000 :287) ، وقد تحققت الباحثان من صدق المقياس الحالي عن طريق عدة

مؤشرات ، و هي :

- **الصدق الظاهري:** وقد تحقق هذا المؤشر من مؤشرات الصدق لمقياس شخصنة السلطة عن طريق عرضه على الخبراء والاختبارهم حول صلاحية فقرات المقياس و تعليماته .
  - **صدق البناء :** ويقصد به المدى الذي يمكن للمقياس أن يشير بموجبه إلى قياس بناء نظري محدد أو خاصية معينة ( عيسوي , 1985:50) , و تعد اساليب تحليل الفقرات (جدول 5,6) مؤشرات على هذا النوع من الصدق إذ أن المقياس الذي تنتخب فقراته في ضوء هذين المؤشرين يمتلك صدقاً بنائياً (الزوبعي و آخرون، 1981: 43).
- (2)الثبات :**

و قد تمّ التحقق من ثبات المقياس الحالي من خلال مؤشرين هما :

- **الإختبار - إعادة الإختبار:**

أن معامل الثبات على وفق هذه الطريقة هو عبارة عن قيمة معامل الارتباط بين درجات الأفراد التي نحصل عليها من التطبيق الأول وإعادة تطبيق المقياس على الأفراد أنفسهم وبفاصل زمني ملائم بين التطبيقين ( Anastasi,1976:115 ) , وقد إستخدم الباحثان طريقة إعادة الاختبار لاستخراج معامل الثبات باعتماد درجات عينة التطبيق الاستطلاعي للمقياس المؤلفة من (30) موظف وموظفة , (جدول/6) , ومن ثم أعيد عليها تطبيق المقياس بعد مضي إسبوعين من بداية التطبيق الأول إذ تشير الأدبيات إلى أن المدة بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني تمتد بين إسبوع إلى إسبوعين وبحسب طبيعة الظاهرة ( الزوبعي وآخرون، 1981: 34) و تمّ بعد هذا إيجاد العلاقة الارتباطية بين درجات التطبيقين بإستعمال معامل إرتباط بيرسون (Pearson Correlation Cofficient) الذي بلغ (0.72) , وتعد هذه القيمة مقبولة لأغراض البحث العلمي ويمكن الركون إليها إذ يُشير عدد من الباحثين إلى أن معامل الثبات المستخرج بهذه الطريقة يعد جيداً ان كان (0.70) فأكثر (عيسوي ، 1985 : 58) .

- **ألفا-كرونباخ :**

أنّ استخراج الثبات على وفق هذه الطريقة يتوقف على الاتساق في استجابة الفرد على كل فقرة من فقرات المقياس، وهو يعتمد على الانحراف المعياري للمقياس كله والانحراف المعياري لكل فقرة من فقرات المقياس بمفردها ( عودة ، 1993 : 254) .

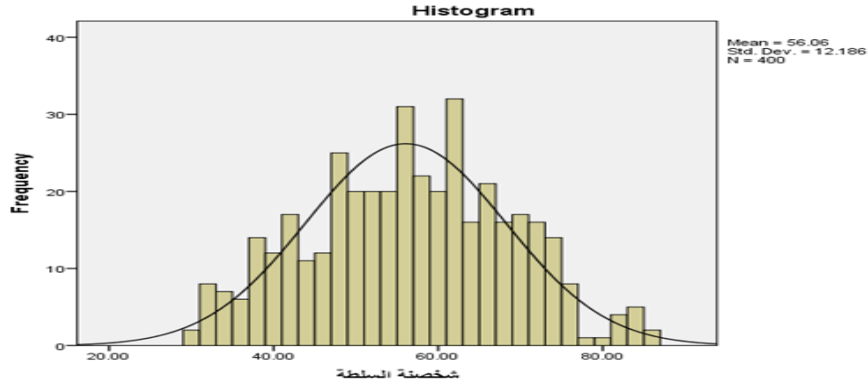
ولحساب الثبات بهذه الطريقة ، اعتمد الباحثان على درجات عينة البحث , و بعد تطبيق معادلة ألفا كرونباخ (Alfa Cronbach Formula) للاتساق الداخلي ظهر معامل ثبات مقياس شخصنة السلطة بهذه الطريقة (0.75) وتعد هذه القيمة مقبولة لأغراض البحث العلمي ويمكن الركون إليها .

- ط . **أستخراج الدرجة الكلية للمقياس :**

أصبح مقياس شخصنة السلطة يتكون من (21) فقرة ، بعد حذف (4) فقرات والتي أثبت التحليل الإحصائي ضعف قوتها التمييزية واتساقها الداخلي , لذا فان أعلى درجة محتملة للموظف هي (105) وأدنى درجة له هي (21) , والوسط الفرضي للمقياس (63) درجة ، وعليه كلما كانت درجة الموظف



أكبر من الوسط الفرضي كان ذلك مؤشراً على شخصته للسلطة وكلما كانت درجته أقل من الوسط الفرضي كان مؤشراً على انخفاضها.  
والشكل (1) توزيع درجات موظفي دوائر الدولة على مقياس شخصية السلطة.



شكل (1)

توزيع درجات موظفي دوائر الدولة على مقياس شخصية السلطة

## (2) مقياس ما وراء المعرفة الأخلاقية (Moral metacognition Scale) :

أرتأى الباحثان بناء مقياس لقياس المفهوم المذكور انفاً عن طريق مجموعة من الخطوات المتتابعة , وهي :

### أ. تحديد المفهوم نظرياً:

تم تحديد المفهوم نظرياً من خلال تبني تعريف كولبرج (Kohlberg, 1981) لهذا المفهوم و الذي سبقت الإشارة إليه انفاً.

### ب. جمع الفقرات وإعدادها:

تم صياغة (15) موقفاً أخلاقياً لقياس ما وراء المعرفة الأخلاقية لدى موظفي دوائر الدولة تكون الإجابة عليها على وفق الاختيار من بديلين , إذ يمثل البديل (أ) المفهوم المراد تعرفه في البحث الحالي , في حين لا يمثل البديل (ب) هذا المفهوم .

### ج . تصحيح المقياس:

اعتمد الباحثان أسلوب المواقف اللفظية التي تمثل إلى حد ما المواقف الحياتية للموظفين مع بديلين للإجابة على شكل عبارات ؛ إحدى هاتين العبارتين لقياس مفهوم ما وراء المعرفة الاخلاقية والعبرة الأخرى لا تقيس هذا المفهوم , وعلى الموظف أن يختار احدهما عند الإجابة وتعطى عند التصحيح العبارة التي تقيس المفهوم (2) درجة عند اختيارها من قبل الموظف ، أما إذا أختار العبارة

التي لا تقيس المفهوم فيعطى درجة (1) وعليه يختار الموظف عبارة و يرفض العبارة الأخرى .

#### د . إعداد تعليمات الإجابة:

روعي عند إعداد تعليمات المقياس الاعتبارات ذاتها التي تم تحديدها في المقياس الاول .

#### هـ . صلاحية فقرات المقياس وتعليماته:

من أجل التعرف على مدى صلاحية مواقف مقياس ما وراء المعرفة الاخلاقية وتعليماته و بدائله عرض المقياس المكون من (15) موقفاً الخبراء أنفسهم في المقياس الأول لبيان آرائهم وملاحظاتهم فيما يتعلق بمدى صلاحية المقياس ومواقفه , وعليه تم الابقاء على جميع المواقف مع إجراء بعض التعديلات البسيطة , كما حصلت موافقتهم على تعليمات المقياس وبدائل الإجابة و بهذا يبقى المقياس بعد عرضه على الخبراء مكون من (15) موقفاً , وجدول (7) يُبين ذلك .

#### جدول (7)

النسبة المئوية لتوافق آراء الخبراء في صلاحية مواقف مقياس ما وراء المعرفة الاخلاقية

المعارضون		الموافقون		العدد	أرقام الفقرات
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار		
صفر %	صفر	%100	10	13	15,14,13,12,11,10,9,7,6,5,3,2,1
%10	1	%90	9	2	8,4

#### و . التجربة الاستطلاعية الأولى (وضوح تعليمات المقياس وفقراته) :

لضمان وضوح تعليمات المقياس وفهم المواقف لعينة البحث ( موظفي دوائر الدولة ) , ومعرفة الوقت اللازم للإجابة طبق المقياس على العينة الاستطلاعية التي طبق عليها المقياس الاول , و قد اتضح للباحثان ان مواقف المقياس و عبارات الإجابة عنها وتعليماته كانت واضحة و لا حاجة إلى تغيير أو تعديل فيما كان الوقت الذي المستغرق للإجابة يتراوح بين (9-12) دقيقة.

#### ز . التجربة الأستطلاعية الثانية (التحليل الإحصائي) :

يعد أسلوبا الفرق بين مجموعتين متطرفتين (الاتساق الخارجي) وأسلوب علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية (الاتساق الداخلي) , اجرائيين مناسبين في تحقيق ذلك .

#### ■ المجموعتان المتطرفتان :

و لحساب القوة التمييزية لكل فقرة من فقرات مقياس ما وراء المعرفة الاخلاقية قام الباحثان بتطبيق المقياس على عينة البحث البالغة (400) موظف وموظفة من موظفي دوائر الدولة في مدينة الديوانية و بعد تصحيح استجابات الموظفين و حساب الدرجة الكلية لكل استمارة تم ترتيب درجات الاستمارات

ترتيباً تنازلياً ابتداءً من أعلى درجة وانتهاءً بأدنى درجة و التي تراوحت درجاتها من (30) درجة إلى (17) درجة ، ومن ثم اختار الباحثان نسبة (27%) من الاستمارات الحاصلة على أعلى الدرجات و سميت بالمجموعة العليا والبالغ عددها (108) استمارة و تراوحت درجاتها بين (30) الى (27) درجة ، و اختيار نسبة (27%) من الاستمارات الحاصلة على أدنى الدرجات وسميت بالمجموعة الدنيا والبالغ عددها(108) استمارة أيضاً و تراوحت درجاتها بين (24) إلى (17) درجة.

وهكذا فإن نسبة (27%) من الدرجات العليا والدنيا تمثل أفضل نسبة يمكن أخذها في تحليل الفقرات وذلك لأنها تقدم لنا مجموعتين بأقصى ما يمكن من حجم وتمايز حينما يكون توزيع الدرجات على المقياس على صورة منحني التوزيع الاعتدالي .

و بما أن المقياس ثنائي الإجابة ( منقطع) كان لابد للباحثان من استعمال مربع كاي و معامل فاي من أجل تعرف الفروق بين استجابات الموظفين لكل موقف في المجموعتين العليا و الدنيا عن طريق جمع اعدد الإجابة على البديل (أ)، واعدد الاجابة على البديل (ب) في كل مجموعة ، ومن ثم استخراج قيمة مربع كاي وتطبيق معادلة معامل فاي لأستخراج قدرة الفقرات على التمييز(عبد الرحمن,1998:92).

و عُدَّت القيمة المحسوبة لمعامل الارتباط مؤشراً لتمييز كل فقرة من خلال مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (0.089) عند مستوى دلالة (0.05) ، و جدول (8) يُبين ذلك .

#### جدول (8)

القوة التمييزية لفقرات مقياس ما وراء المعرفة الاخلاقية بأسلوب المجموعتين المتطرفتين

ت	قيمة مربع كاي المحسوبة	قيمة مربع كاي الجدولية <sup>2</sup>	قيمة معامل فاي $\phi$	مستوى الدلالة <sup>3</sup> (0.05)
1	20.2253	3.84	0.306	دالة
2	17.6679		0.286	دالة
3	47.7144		0.470	دالة
4	57.0663		0.514	دالة
5	38.4661		0.422	دالة
6	39.7528		0.429	دالة
7	50.8086		0.485	دالة
8	64.6291		0.547	دالة
9	26.9155		0.353	دالة

<sup>2</sup> قيمة مربع كاي الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) ، ودرجة حرية (1).

<sup>3</sup> تعد الفقرة دالة عندما تكون (دالة موجبة) ، وهناك ثلاث حالات تعد الفقرة غير دالة وهي (دالة سالبة) و (غير دالة موجبة) ، و (غير دالة سالبة).

دالة	0.441		42.0079	10
دالة	0.322		22.3957	11
دالة	0.574		71.1668	12
دالة	0.391		33.0223	13
دالة	0.381		31.3547	14
دالة	0.452		44.1296	15

▪ علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس :

باستعمال معامل ارتباط (Point Biseriol) لاستخراج معامل الارتباط بين درجات كل موقف والدرجة الكلية للمقياس اذ كانت الإجابة عنها منقطعة تقطعاً ثنائياً (2,1) , و كانت الاستمارات الخاضعة للتحليل بهذا الأسلوب (400) استمارة , تبين أن جميع معاملات الارتباط كانت دالة احصائياً عند مستوى (0.05) وبدرجة حرية (398) حيث كانت قيمها أكبر من القيمة الحرجة لدلالة معامل الارتباط والبالغة (0.098) , وجدول (9) يُبين ذلك .

جدول (9)

معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة و الدرجة الكلية لمقياس ما وراء المعرفة الأخلاقية

معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة
0.182	9	0.128	1
0.353	10	0.148	2
0.252	11	0.330	3
0.357	12	0.301	4
0.326	13	0.261	5
0.305	14	0.331	6
0.304	15	0.334	7
-	-	0.345	8

وعليه وعن طريق الاجرائين السابقين يبقى مقياس ما وراء المعرفة الأخلاقية مكوناً من (15) موقفاً .

ح . مؤشرات الصدق و الثبات : تحقق الباحثان من توفر خصائص الصدق و الثبات في المقياس الحالي , من خلال الإجراءات الآتية :

(1) الصدق : تحقق الصدق في المقياس الحالي عن طريق عدة مؤشرات , وهي :

- الصدق الظاهري: تحقق هذا المؤشر من مؤشرات الصدق لمقياس ما وراء المعرفة الأخلاقية عن طريق عرضه على الخبراء والاختذ بآرائهم حول صلاحية مواقف المقياس وبدائل إجابتها و تعليماته
- صدق البناء :

تحقق صدق البناء للمقياس الحالي عن طريق أسلوبين , هما :

- المجموعتان المتطرفتان ( الاتساق الخارجي ) ( جدول 8).
- علاقة درجة الفقرة ( الموقف ) بالدرجة الكلية للمقياس (جدول 9).

(2) الثبات : تمّ التحقق من ثبات المقياس الحالي من خلال مؤشرين هما :

▪ الإختبار - إعادة الإختبار :

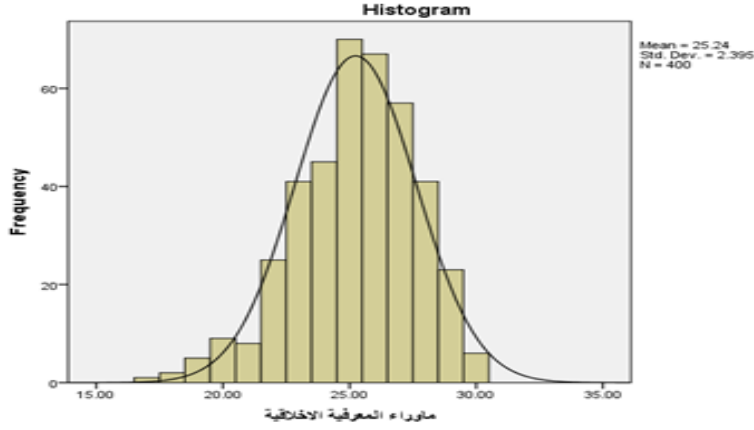
إستخدم الباحثان طريقة إعادة الإختبار لاستخراج معامل الثبات باعتماد درجات عينة التطبيق الاستطلاعي للمقياس المؤلفة من (30) , انفسهم في المقياس الاول , ومن ثم أُعيد عليها تطبيق المقياس بعد مضي إسبوعين من بداية التطبيق الأول إذ تشير الأدبيات إلى أن المدة بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني تمتد بين إسبوع إلى إسبوعين وبحسب طبيعة الظاهرة. و تمّ بعد هذا إيجاد العلاقة الإرتباطية بين درجات التطبيقين بإستعمال معامل إرتباط بيرسون ( Pearson Correlation Coefficient) الذي بلغ (0.80) , وتعد هذه القيمة مقبولة لأغراض البحث العلمي ويمكن الركون إليها إذ يُشير عدد من الباحثين إلى أن معامل الثبات المستخرج بهذه الطريقة يعد جيداً ان كان (0.70) فأكثر .

▪ التجزئة النصفية :

لحساب الثبات بهذه الطريقة تم استعمال معامل ارتباط بيرسون بين نصفي المقياس حيث تألف كل نصف من (8) مواقف على أساس المواقف الفردية والزوجية بعد تكرار قيمة الموقف (15) و بلغت قيمة معامل الارتباط (0.76) ولما كان معامل الارتباط المستخرج بهذه الطريقة هو لنصف المقياس جرى تعديله بمعادلة سبيرمان - براون (Sperman- Brown) ليصبح معامل الثبات (0.86) وهو معامل ثبات جيد يمكن الركون اليه .

ط . أستخراج الدرجة الكلية للمقياس :

بقيّ مقياس ما وراء المعرفة الاخلاقية يتكون من (15) موقفاً بعد إجراء التحليل الإحصائي واستخراج خصائص القياس النفسي من صدق وثبات , لذا فان أعلى درجة محتملة للموظف هي (30) وأدنى درجة له هي (15) , والوسط الفرضي للمقياس (22.5) درجة ، وعليه كلما كانت درجة الموظف أكبر من الوسط الفرضي كان ذلك مؤشراً على ما وراء المعرفة الاخلاقية وكلما كانت درجته أقل من الوسط الفرضي كان مؤشراً على انخفاضها , وشكل (2) يوضح توزيع درجات موظفي دوائر الدولة على مقياس ما وراء المعرفة الاخلاقية.



شكل (2)

توزيع درجات موظفي دوائر الدولة على مقياس ما وراء المعرفة الاخلاقية

### التطبيق النهائي:

بعد الانتهاء من إجراءات مقياسي البحث واستخراج خصائص القياس النفسي لهما من صدق وثبات و قدرة على التمييز , قام الباحثان بتطبيق هذين المقياسين بصورتها النهائية (ملحق 6 و 7) على عينة البحث البالغة (400) موظف و موظفة في بعض دوائر الدولة في مدينة الديوانية للمدة من 2020/02/04 ولغاية 2020/03/09 .

### الوسائل الإحصائية:

استعمل الباحثان الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss) في معالجة البيانات احصائياً عن طريق الحاسبة الالكترونية و باستعمال الوسائل الإحصائية الآتية :

- الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لاستخراج القوة التمييزية لفقرات مقياس شخصنة السلطة بأسلوب المجموعتين المتطرفتين .

- معامل ارتباط بيرسون ، لتحقيق الآتي:

أ. ايجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة و الدرجة الكلية لمقياس شخصنة السلطة .

ب. لاستخراج الثبات بطريقة إعادة الإختبار لمقياسي البحث واستخراج ثبات ما وراء المعرفة الأخلاقية بطريقة التجزئة النصفية .

ج. ايجاد العلاقة الارتباطية بين شخصنة السلطة وما وراء المعرفة الأخلاقية.

- معادلة الفا للأتساق الداخلي (Alpha Formula For Internal Consistency) لاستخراج الثبات لمقياس شخصنة السلطة .

- مربع كاي لاستخراج القوة التمييزية لفقرات مقياس ما وراء المعرفة الاخلاقية بأسلوب المجموعتين المتطرفتين .

- معامل ارتباط فاي لاستخراج القوة التمييزية لفقرات مقياس ما وراء المعرفة الاخلاقية باسلوب المجموعتين المتطرفتين .
- معامل ارتباط بوينت بايسيريال (Point Biseriol ) لاستخراج ارتباط فقرات مقياس ما وراء المعرفة الاخلاقية بالدرجة الكلية للمقياس .
- معادلة سبيرمان بروان لتصحيح ثبات مقياس ما وراء المعرفة الأخلاقية المستخرج بطريقة التجزئة النصفية .
- الاختبار التائي لعينة واحدة للتعرف على دلالة الفرق بين الوسط الحسابي والوسط الفرضي لدرجات الموظفين على مقياسي البحث .
- معادلة الاختبار الزائي لاستخراج الفروق في العلاقة الارتباطية على وفق متغير النوع و الحالة الاجتماعية.

#### ▪ عرض النتائج وتفسيرها :

#### 1. تعرف شخصنة السلطة لدى موظفي دوائر الدولة في مدينة الديوانية :

تشير المعالجات الإحصائية إلى أن الوسط الحسابي لدرجات الموظفين على مقياس شخصنة السلطة بلغ (56.055) و بانحراف معياري قدره (12.186) فيما بلغ الوسط الفرضي<sup>4</sup> (63) و عند مقايسة الوسط الحسابي لعينة البحث بالوسط الفرضي للمقياس , و إختبار الفرق بينهما باستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة تبين أن القيمة التائية المحسوبة (-11.398) أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) و بدرجة حرية (399) لصالح الوسط الفرضي , مما يُشير إلى ان الموظفين في دوائر مدينة الديوانية ليس لديهم شخصنة للسلطة , و جدول (10) يُبين ذلك.

#### جدول(10)

دلالة الفرق بين الوسطين الحسابي و الفرضي لدرجات الموظفين على مقياس شخصنة السلطة

عدد أفراد العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	درجة الحرية	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
400	56.055	12.186	63	399	-11.398	1.96	0.05

<sup>4</sup> الوسط الفرضي = مجموع أوزان البدائل/عددها × عدد الفقرات.

ويمكن تفسير هذه النتيجة على وفق نموذج أدورنو وآخرون (Adorno et. al,1955) المُتبنى في ان موظفي دوائر الدولة في مدينة الديوانية يتمتعون بالاعتدال و الذهن المتفتح المرن غير المتصلب , وعليه تكون لديهم القدرة على تقبل أفكار الآخرين و تفهمها حتى وإن اختلفت في مضمونها معهم , في حين يرى الباحثان ان ما مر به بلدنا خلال السنوات الاخيرة من نزاعات سياسية واصطفافات حزبية , والرغبة في اقصاء وتهميش الآخر وانعكاس آثارها على جميع مظاهر الحياة السياسية , والاقتصادية جعلت الكثير من الأفراد وبجميع المستويات يدركون عموماً عدم الجدوى من هكذا اصطفاف .

## 2. تعرف ما وراء المعرفة الاخلاقية لدى موظفي دوائر الدولة في مدينة الديوانية :

تشير المعالجات الإحصائية الى أن الوسط الحسابي لدرجات الموظفين بلغ (25.237) و بانحراف معياري قدره (2.394) فيما بلغ الوسط الفرضي (22.5) و عند مقايسة الوسط الحسابي لدرجات الموظفين بالوسط الفرضي للمقياس , و إختبار الفرق بينهما باستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة تبين أن القيمة التائية المحسوبة بلغت (22.861) و هي أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) و بدرجة حرية (399) , مما يثشير إلى أن الموظفين في دوائر الدولة في مدينة الديوانية يتسمون بما وراء المعرفة الاخلاقية , وجدول (11) يُبين ذلك.

### جدول(11)

دلالة الفرق بين الوسطين الحسابي و الفرضي لدرجات الموظفين على مقياس ما وراء المعرفة الاخلاقية

عدد أفراد العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	درجة الحرية	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
400	25.237	2.394	22.5	399	22.861	1.96	0.05
	دالة						

قد تعود هذه النتيجة على وفق نظرية كولبرج (Kohlberg ,1958) المُتبناة في ان الأفراد كلما تقدموا بالعمر وكانوا أكثر استقلالية تتبثق قراراتهم عن نظام شخصي من القيم قائم على مبادئ العدالة , و المساواة , و احترام كرامة الانسان , فالفرد يطور نظام من القيم خاص به ينسجم مع الضمير , فإذا تعارض القانون مع الضمير عندها يتم ترجيح كفة الضمير على القانون .

## 3.العلاقة الارتباطية بين شخصنة السلطة وما وراء المعرفة الاخلاقية لدى موظفي دوائر الدولة في مدينة الديوانية :

لأجل التعرف على العلاقة الارتباطية بين شخصنة السلطة وما وراء المعرفة الاخلاقية لدى الموظفين تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات الموظفين في كلا المتغيرين , وتبين أن معامل



الارتباط بينهما (-0.269) ، ولأجل تعرف دلالة قيمة معامل الارتباط تم استعمال الاختبار التائي لمعامل الارتباط و وجد أن القيمة التائية المحسوبة (5.57) أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (398) ، و هذا يعني أن هناك علاقة ارتباطية عكسية بين المتغيرين وبدلالة إحصائية كما هو مبين في جدول (12) .

جدول (12)

العلاقة الارتباطية بين متغيرات البحث ودلالاتها الإحصائية

مستوى الدلالة	درجة الحرية	القيمة التائية الجدولية	القيمة التائية المحسوبة	معامل الارتباط	المتغيرات
0.05					
دالة	398	1.96	5.57	-0.269	شخصنة السلطة / ما وراء المعرفة الاخلاقية

يرى الباحثان ان هذه النتيجة منطقية في ضوء طبيعة كلا المتغيرين المشمولين في البحث الحالي و متسقة مع ما أظهرته نتيجة الهدف الأول التي أشارت الى أنّ الموظفين ليس لديهم شخصنة للسلطة ؛ كذلك نتيجة الهدف الثالث التي أشارت الى أن الموظفين يتسمون بما وراء المعرفة الأخلاقية . و يمكن ان تعود هذه العلاقة إلى ما يمتلكه من استقلالية في قراراتهم تمكنهم من الاستجابة للمواقف المختلفة بشكل مناسب ، فهم واعون لما يجري في عالمهم السياسي و الاجتماعي من أحداث ومواقف ولديهم قدرة على أن يُغيروا من سلوكياتهم ليحدثوا علاقة أكثر توافقاً مع أنفسهم ومع بيئتهم.

**4. دلالة الفروق الإحصائية في العلاقة الإرتباطية بين شخصنة السلطة وما وراء المعرفة الاخلاقية لدى موظفي دوائر الدولة في مدينة الديوانية وفق متغيري النوع ، و الحالة الاجتماعية :**

لتحقيق هذا الهدف قام الباحثان بإيجاد دلالة الفروق بين درجات الموظفين في شخصنة السلطة و درجاتهم بما وراء المعرفة الاخلاقية باستعمال الاختبار الزائي (Z-test) لمعرفة دلالة الفرق بين معاملي الارتباط (البياتي واثناسيوس، 1977: 279) ، اذ كان معامل الارتباط عند الموظفين (الذكور) يساوي (-0.216) وعند (الإناث) يساوي (-0.335) فكانت النتيجة انه لا توجد فروق بين الذكور و الإناث عند مستوى دلالة (0.05) لان القيمة الزائية المحسوبة والبالغة (1.32) اصغر من القيمة الزائية الجدولية البالغة (1.96) .

أما في ما يتعلق بمتغير الحالة الاجتماعية (متزوج ، و غير متزوج) كان معامل الارتباط عند المتزوجين (-0.205) وعند غير المتزوجين (0.338) ، فكانت النتيجة انه لا توجد فروق بين المتزوجين وغير المتزوجين عند مستوى دلالة (0.05) لان القيمة الزائية المحسوبة (1.55) أصغر من القيمة الزائية الجدولية البالغة (1.96) و جدول (13) يُبين ذلك .

## جدول (13)

الاختبار الزائبي لدلالة الفروق في معامل الارتباط بين شخصنة السلطة وما وراء المعرفة الاخلاقية على وفق متغيري النوع و الحالة الاجتماعية

مستوى الدلالة 0.05	القيمة الزائبية الجدولية	القيمة الزائبية المحسوبة	القيمة المعيارية لمعامل الارتباط	معامل الارتباط	المتغيرات	العلاقة
غير دالة	1.96	1.32	0.216	-0.216	الذكور	شخصنة السلطة / ماوراء المعرفة الاخلاقية
			0.350	-0.335	الإناث	
غير دالة	1.55	1.55	0.205	-0.205	متزوجين	
			0.350	-0.338	غير متزوجين	

تتفق هذه النتيجة ومسلمات نظرية (كولبرج) التي تُشير إلى انعدام الفروق بين الذكور والإناث في النمط العام للتطور الأخلاقي ، بالإضافة إلى ان الموظفين (الذكور ، والإناث) ، ( المتزوجين ، وغير المتزوجين) يعيشون في بيئة واحدة ، ويتعرضون لمواقف حياتية ، ومهنية ، و سياسية تكاد تكون متشابهة .

#### ■ التوصيات :

بناءً على ما توصل إليه البحث من نتائج يوصي الباحثان بالآتي:

1. إفادة المعنيين من الباحثين و المرشدين النفسيين من هذا الجهد العلمي المتواضع لتشخيص الأفراد المشخصنين للسلطة و العمل على تكوين الاتجاهات الايجابية في المجتمع .
2. الابتعاد عن التطرف في الخطاب الإعلامي و السياسي الموجه الى أبناء المجتمع ؛ فهذا الخطاب من شأنه ان يخلق حالة من الاصطفاغ و وراء بعض الرموز غير الكفوءة .
3. استخدام البرامج التدريبية القائمة على استراتيجيات ما وراء المعرفة في رفع مستوى ما وراء المعرفة الاخلاقية لدى الأفراد غير المتزوجين .

#### ■ المقترحات :

يقترح الباحثان إجراء البحوث الآتية التي استقرؤها خلال انجاز البحث لإتمام الاستفادة منها:

1. إجراء بحوث مشابهة للبحث الحالي على شرائح اجتماعية أخرى ( اساتذة جامعة ، اطباء ، رجال دين) .
2. إجراء بحث لتعرف العلاقة الارتباطية بين شخصنة السلطة و متغيرات نفسية أخرى ، مثل (نسق المعتقدات الديني و السياسي ، إحترام الذات ، الشخصية الهامشية) .
3. إجراء بحث لتعرف العلاقة الارتباطية بين الخوف من التقييم الاجتماعي السلبي و ما وراء .

## ■ المصادر :

- أبو النيل، محمود السيد (1984) : **الإحصاء النفسي والاجتماعي والتربوي**، ط4 ، مكتبة الخانجي ، القاهرة ، مصر .
- ابو غزال ، معاوية محمود (2007) : **نظريات التطور الانساني وتطبيقاتها التربوية** ، ط2 ، دار المسيرة للنشر والتوزيع و الطباعة ، عمان ، الاردن .
- الإقداحي ، هشام محمود (2010) : **علم اجتماع السلطة** ، مؤسسة شباب الجامعة للنشر ، الاسكندرية ، مصر .
- البياتي ، عبد الجبار توفيق و اثاسيوس ، زكريا (1977) : **الإحصاء الوصفي والاستدلالي في التربية وعلم النفس** ، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، بغداد، العراق .
- جبر ، لؤي خزعل (2007) : **اثر الشخصية التسلطية في تكوين الانطباع ، (رسالة ماجستير غير منشورة)** ، كلية الاداب ، الجامعة المستنصرية ، بغداد ، العراق .
- الجشعبي ، علياء قاسم محمد (2013) : **النزاهة الاخلاقية وعلاقتها بالانتماء الاجتماعي لدى طلبة الجامعة ، (رسالة ماجستير غير منشورة)** ، كلية التربية ، جامعة القادسية ، العراق .
- الجنابي ، ندى صباح عباس (2010) : **التمركز الاثني وعلاقته بالجمود الفكري لدى طلبة الجامعة ، (اطروحة دكتوراه غير منشورة)** ، كلية التربية ، جامعة بغداد ، العراق .
- جوني ، احمد عبد الكاظم (2016) : **شخصنة السلطة وعلاقتها بالثالوث المظلم في الشخصية لدى طلبة كلية القانون ، مجلة كلية التربية للعلوم الانسانية ، العدد 29 ، جامعة بابل ، ص 157-177** .
- الزوبعي ، عبد الجليل و بكر، محمد الياس و الكناني، أبراهيم (1981) : **الاختبارات والمقاييس النفسية** ، دار الكتب للطباعة والنشر ، جامعة الموصل ، العراق .
- الساعدي ، كاظم شنون (2010): **تصنيف الذات وعلاقته بالتوجه نحو الهيمنة الاجتماعية لدى طلبة الجامعة ، (رسالة ماجستير غير منشورة)** ، كلية الاداب ، جامعة بغداد ، العراق .
- عبد الرحمن ، سعد (1998) : **القياس النفسي -النظرية والتطبيق** ، ط3، دار الفكر العربي ، بيروت ، لبنان .
- العتوم ، عدنان يوسف ، والجراح ، عبد الناصر، وبشارة ، موفق (2011) : **تنمية مهارات التفكير** ، ط3 ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن .
- عودة ، احمد سليمان ، ومحمد ، رفقي عيسى (1984) : **الطفولة والصبا** ، ط1 ، دار القلم ، الكويت .
- عودة ، احد سليمان (1985): **القياس والتقويم في العملية التدريسية** ، المطبعة الوطنية ، اربد، الاردن .
- عودة، احمد سليمان (1993) : **القياس والتقويم في العملية التدريسية** ، ط2 ، دار الأمل، أربد ، الاردن .
- العيساوي، افتخار محي (2014) : **السلوك الاخلاقي وعلاقته بالمرونة الاخلاقية وما وراء المعرفة الاخلاقية لدى طلبة الجامعة ، (اطروحة دكتوراه غير منشورة )** ، الجامعة المستنصرية ، العراق .
- عيسوي ، عبد الرحمن (1985) : **القياس والتجريب في علم النفس والتربية** ، دار المعرفة الجامعية ، بيروت ، لبنان .
- الكفائي، ارتقاء يحيى (2019) : **شخصنة السلطة بدلالة التشوهات المعرفية والتفكير المستقبلي لدى طلبة الجامعة ، (اطروحة دكتوراه غير منشورة)** ، كلية التربية ، جامعة بابل ، العراق .
- كمال ، عبد العزيز ( ب .ت) : **ملاحظات تقويمية على نظرية كولبرج** ، كلية التربية ، جامعة قطر ، قطر .

- محمد ، عادل عبد الله (1991) : *اتجاهات نظرية في سيكولوجية نمو الطفل المراهق* ، مكتبة انجلو المصرية ، القاهرة ، مصر .
- ملحم ، سامي محمد (2002) : *مناهج البحث في التربية و علم النفس* ، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة ، أريد ، الأردن .
- Adorno T. (1950) : *The Authoritarian Personality* , Harper & Row , New York : U.S.A.
- Adorno T. (1955) : *Authority* , Harper & Row , New York : U.S.A.
- Anastsis, A.(1976): Psychological testing Macmillan, New York, U.S.A.
- Crowson , H.M. (2009) : Right- wing authoritarianism and social dominance orientation as mediators of world view beliefs on attitudes related to the war terror , *Journal of social Psychology* , 4, 93 ,103 .
- Duncon ,R. W (1987) : *Development Roles of the Military in Cuba , Modal Personality and nation Building , in Sheldon W. Simon , ed , The military and security in the third world Boulder* , col Westview press, 82.
- Feldman , S. (2003) : Enforcing social conformity : A theory of Authority, *Journal of Political psychology* , 24, 41- 74 .
- Geortzel , T.G (1987) : Authoritarianism of personality and political attitudes , *Journal of social psychology* , 127 , 7- 18 .
- Kelman , H. C. Barclay , J. (1963) : The F scale as a measure of breadth of perspective, *The Journal of Abnormal and Social Psychology* 67 ,6 , 15 -608 .

(مقياس شخصنة السلطة بصورته النهائية)

ت	الفقرات	بدائل الإجابة				
		ابدأ	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً
1	ليس هناك داع لسماع آراء الآخرين ما دمت واثقاً بآراء قادتي.					
2	الشخصية السياسية التي أؤيدها أكثر كفاءة من الآخرين .					
3	توجهاتي نحو رموز السلطة تتغير وفق انجازاتهم للمصلحة العامة .					
4	أؤمن بمقولة من ليس معي فهو ضدي .					
5	أقوم بتنفيذ تعليمات مدير الدائرة دون مناقشة حتى وأن خالفت قناعاتي.					
6	لدى مدير دائرتنا القوة والقدرة التي تؤهله للسيطرة على الآخرين.					
7	ينتابني الارتياح عندما انجز العمل الذي يخدم الشخصية السياسية التي أؤيدها .					
8	لو أيد جميع الناس قائد الحزب الذي أؤمن به لما شعرنا بالمعاناة.					
9	أرفض الحوار مع أي فرد ينتمي الى تيارات سياسية اخرى .					

					10 إن تأييد مدير الدائرة التي اعلم بها من الامور الواجبة على كل العاملين .
					11 لدي الاستعداد بالتضحية من أجل الكيان السياسي الذي أؤمن بعقيده .
					12 أقوم بأي عمل من أجل فوز الشخص الذي أؤيده في الانتخابات .
					13 اخطاء مدير الدائرة لا تؤثر على مناصرتي له كونه يشكل مصدر حمايتي .
					14 التمسك بشخصية قيادية معينة دون غيرها أمر غير صحيح .
					15 يبدو أن مصلحة الوطن تتحقق من خلال توافق الأحزاب .
					16 في بلدنا هناك رمز قيادي واحد يتصف بالانضباط والزم .
					17 الاستقرار يعني أن يكون هناك قائد واحد يسيطر على الحكم .
					18 أرى ان رمز الجماعة السياسية التي انتمي اليها اكثر جماهيرية من رموز الجماعات الاخرى .
					19 معتقداتي السياسية خطوط حمراء لا اسمح بتجاوزها .
					20 أفكار من أؤمن به قائداً صائبة رغم محاولة الاخرين اقناعي بخطئها .
					21 أدافع عن سلوكيات مديري في العمل سواء كانوا على صواب أو على خطأ .

### مقياس ما وراء المعرفة الاخلاقية (بصورته النهائية)

ت	المواقف
1	أرى أن الفرد الذي لديه أخلاق عالية , هو الذي : أ. يعمل ما يراه مناسباً بغض النظر عن القوانين والضوابط . ب. ينفذ القوانين والتعليمات الوظيفية ولا يحدد عنها .
2	إذا أنجزت عملاً متميزاً في دائرتي , ولم أحصل على كتاب شكر أو مكافأة فأني: أ. أستمر في أداء عملي الوظيفي بالهمة نفسها . ب. أنجز عملي اليومي أسوة بزملائي الاخرين .
3	لو شاهدت موظفاً يحاول أبتزاز أحد المراجعين فأني : أ. أقوم بتأنيبه ومحاولة منعه من القيام بذلك . ب. لا أتدخل لأن الأمر لا يعنيني .
4	أرى أن من الصفات الجيدة لمدير الدائرة أن يقوم : أ. بمراعاة الجوانب الإنسانية أكثر من القوانين والتعليمات . ب. يلتزم بتطبيق القوانين والتعليمات النافذة .

5	<p>في حالة تكرار تأخري عن الدوام فأني :</p> <p>أ. الوم نفسي أكثر من تفكيري بالعقوبة .</p> <p>ب. اقدم الاعتذار تجنباً للعقوبة .</p>
6	<p>أرى أن الرضا الوظيفي يتحقق من خلال :</p> <p>أ. تحقيق احتياجات الآخرين .</p> <p>ب. الحصول على المكافآت .</p>
7	<p>أذا شاهدتُ شخصاً قام بسرقة بضاعة ما من أحد الاسوق فأني :</p> <p>أ. أحاول نصحه ومعرفة الأسباب ومساعدته لتجاوز هذا السلوك الخاطيء .</p> <p>ب. أتركه وشأنه .</p>
8	<p>في حالة تكريم أحد زملائي الموظفين فأني :</p> <p>أ. أقوم بتهنئته والثناء على ما قام به من عمل أمام الزملاء الآخرين .</p> <p>ب. اقدم له التهنئة .</p>
9	<p>لو كلفني مدير الدائرة بانجاز عملاً ما , ولم انجزه في الوقت المحدد فأني :</p> <p>أ. أقدم له اعتذاري , على أن لايتكرر ذلك مستقبلاً .</p> <p>ب. أعتذر احتراماً للنظام الوظيفي .</p>
10	<p>أرى أن المواقف التي تكون مشكلة أخلاقية هي التي :</p> <p>أ. تنافي القيم الإنسانية والاجتماعية المتفق عليها .</p> <p>ب. تخالف القوانين السائدة .</p>
11	<p>إذا أصيب أحد زملائك الموظفين بمرض عضال(مستعصي) يتطلب علاجه مبلغ كبير لايسطيع توفيره فأنيك :</p> <p>أ. تقوم بزيارته وتقدم المساعدة له قدر المستطاع , وتحت زملائك على ذلك .</p> <p>ب. تزوره وتدعو له بالشفاء .</p>
12	<p>لو طلب مني مدير الدائرة تقديم مقترح لرفع كفاءة عمل الموظفين فأني اقترح :</p> <p>أ. الأهتمام بالجوانب الإنسانية والأخلاقية الضرورية لحماية وأحترام الإنسان .</p> <p>ب. ضرورة أحترام السلطة والمحافظة على النظام الاجتماعي .</p>
13	<p>أرى أن السلوك الأخلاقي الصحيح , هو السلوك الذي ينسجم مع :</p> <p>أ. الضمير والقيم الإنسانية .</p> <p>ب. التوجهات العقائدية والقانونية .</p>
14	<p>ينبغي أن تركز التربية السليمة للأبناء على :</p> <p>أ. احترام الإنسان لأخيه الإنسان بغض النظر عن جنسه وعرقه .</p> <p>ب. الالتزام بالانظمة والقوانين .</p>
15	<p>لو عرض عليّ أحد الأشخاص سلعة ثمينة لكن بسعر زهيد فأني لا أشتريها :</p> <p>أ. لأنها قد تكون مسروقة أو مجهولة المصدر .</p> <p>ب. خوفاً من المسؤولية القانونية .</p>

Republic of Iraq  
Ministry of Higher Education  
And Scientific Research  
University of Baghdad  
College of Art  
AL-Adab-Journal



جمهورية العراق  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة بغداد  
كلية الآداب  
مجلة الآداب

NO:

Date:

التاريخ: ٢٠٢٠ / ١٩ / ٤٧

العدد: ٦٥٦

إلى / الباحثة زينب محمد حمزة / جامعة القادسية / كلية الآداب  
أ.م.د. احمد عبد الكاظم جوني / جامعة القادسية / كلية الآداب

**م / قبول نشر**



**تحية طيبة...**

نؤيد لكم أن بحثكم المستل الموسوم:

” شخصنة السلطة وعلاقتها بما وراء المعرفة الأخلاقية لدى موظفي دوائر الدولة في

مدينة الديوانية ”

تم تقويمه وأصبح صالحاً للنشر في أعدادنا القادمة من مجلة الآداب.

**الأستاذ الدكتور عبد الله صبار عبود**

**رئيس التحرير**

نسخة منه الى /  
مجلة الآداب للحفظ