

## أنماط المناخ الأخلاقي ودورها في تحسين التحفيز الأكاديمي لطلاب التعليم العالي دراسة استطلاعية لآراء عينة من الطلاب في كليات جامعة دهوك

دلشاد طه ميرو\* و شيرزاد طه ميرو\*\* و سعد فاضل عباس المحمود\*\*\*

\*رئاسة جامعة دهوك، اقليم كردستان-العراق

\*\*كلية التمريض، جامعة دهوك، اقليم كردستان-العراق

\*\*\*قسم ادارة الاعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة دهوك، اقليم كردستان-العراق

(تاريخ استلام البحث: 1 تشرين الثاني، 2020، تاريخ القبول بالنشر: 10 كانون الثاني، 2021)

### الخلاصة

أسهمت عدد من التساؤلات الفكرية والتطبيقية في تحديد مشكلة البحث والتي كان من أبرزها التعرف على طبيعة الارتباط بين المناخ الأخلاقي والتحفيز الأكاديمي للطلبة في كليات جامعة دهوك، وهل هناك تأثير للمناخ الأخلاقي وأنماطه في تحسين مستويات التحفيز الأكاديمي للطلاب، مما يساهم في تطوير أتمودج للمناخ الأخلاقي في الجامعة وذلك عن طريق التطبيق الميداني لتلك المتغيرات وتسهيل الضوء على الأبعاد الفكرية لهذه المواضيع باعتبارها من الموضوعات ذات الصلة بالواقع الحالي للتعليم العالي في إقليم كردستان العراق، وإمكانية التطبيق في البيئة الجامعية ومن خلال عينة من الطلاب في المراحل المنتهية في عدد من كليات الجامعة المذكورة والتي بلغت 427 فرداً، وجرى اختبارها بمجموعة من المؤشرات الإحصائية وتطبيق برنامج SPSS وبنسخته (V.25)، حيث تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسة لجمع بيانات الجانب الميداني للبحث. وتوصل البحث إلى عدد من الاستنتاجات كان من أبرزها أن المناخ الأخلاقي له دور كبير في تعزيز مستويات التحفيز الأكاديمي لدى طلاب جامعة دهوك وأن نمط مناخ المبادئ هو النمط السائد في كليات جامعة دهوك مما يدل على أهمية قواعد العمل وإجراءاتها لدى أفراد العينة المستجيبة والتي ترى أن توافر هذا النمط يساعد في تحسين مستويات التحفيز الأكاديمي لهم، واقترح البحث عدداً من الأفكار لتطوير جوانب المناخ الأخلاقي والتحفيز الأكاديمي في مؤسسات التعليم العالي بالإقليم.

### المقدمة

احتياجاً لتوافر أبعاد المناخ الأخلاقي بقواعده وممارساته وقيمه مما هو عليه الحال في المنظمات الأخرى باعتبار أن المؤسسات التعليمية هي مراكز بناء الأجيال علمياً وفكرياً وأخلاقياً والتي ستأخذ دورها بالعمل في المنظمات الأخرى والتي ستعكس من خلال عملها ما تحمله من قيم أخلاقية، ولهذا فإن المناخ الأخلاقي سيكون بمثابة المجال الذي يهيئ الفرص المناسبة لتحفيز الطلاب على التحصيل والإنجاز الأكاديمي. ولتحقيق أهداف البحث تم وضع أتمودج يوضح مسارات العلاقة بين المناخ الأخلاقي وابعاده تجاه التحفيز الأكاديمي وابعاده وذلك بالاستناد على ما أفرزته الدراسات السابقة ذات الصلة بمهاذين الموضوعين، والذي يعكس من خلاله العلاقة بين متغيرات البحث وما تم تبينه من افتراضات بحثية.

يركز البحث الحالي وضمن أهدافه الرئيسية على استكشاف الجوانب التأثيرية للمناخ الأخلاقي وابعاده في التحفيز الأكاديمي للطلبة التعليم العالي في المؤسسات التعليمية وذلك بالاستفادة من أدبيات نظرية المنظمة والسلوك المنظمي بجانب مناقشة وعرض النتائج التي تفسر تلك العلاقة في الميدان المبحوث. إذ أن المناخ الأخلاقي يعد المجال الذي يمارس الفرد ضمنه أنشطتهم وفعاليتهم اليومية وفي جو تسوده القيم والقواعد والممارسات الأخلاقية سواء تلك التي يعتنقها الفرد في معتقده أو ثقافته أو تلك التي تحدد من قبل إدارة المنظم كأطر للتعامل مع جوانب العمل في المنظمة أو مع الأفراد فيها. كما أن العمل في المؤسسات التعليمية هو أشد

التعليم الخاصة، واستخدمت الاستبانة في جمع البيانات من عينة تكونت من 465 من أعضاء هيئة التدريس في المؤسسات تلك، واستنتجت الدراسة أن هناك علاقة طردية بين المناخ الأخلاقي وبين رأس المال الاجتماعي وأنه للمناخ الأخلاقي تأثير بمستويات عالية في رأس المال الاجتماعي، وأوصت بضرورة اعتماد المناخ الأخلاقي من قبل إدارة المؤسسات المبحوثة لإيجاد أساليب وطرق تساهم في تطوير رأس المال الاجتماعي لديها.

**3. اختبرت دراسة (Ismail and Yuhani, 2019, 55-76) أنماط المناخ الأخلاقي في مكاتب التدقيق المالية (Ethical Work Climate in the National Audit Department Offices in Malaysia) النمط السائد فيها، وبلغ عدد المستجيبين 382 من العاملين في تلك المكاتب وقد استخدم الإحصاء الوصفي في تحقيق أهداف الدراسة، حيث كانت أهم الاستنتاجات أن مناخ القواعد والإجراءات على مستوى المنظمة كان هو المناخ السائد في تلك المكاتب باعتباره أحد أبعاد مناخ المبادئ، بينما وجدت أن هناك ضعف في مستويات تطبيق مناخ القوانين والتشريعات، وأوصت الدراسة إدارة المكاتب المبحوثة باعتماد النتائج التي توصلت لها وذلك لتطوير جوانب التعامل مع أنماط المناخ الأخلاقي.**

**4. وفيما يتصل بالتحفيز الأكاديمي فقد حاولت دراسة (Alivernini and Lucidi, 2008, 211-220) إلى اختبار مقياس التحفيز الأكاديمي بنسخته الإيطالية (The Academic Motivation Scale) ومن خلال عينة تكونت من 618 من طلاب المدارس العليا في إيطاليا وبعتماد استمارة الاستبانة، حيث استنتجت الدراسة من تطبيق الاختبار العملي التوكيدي أن هناك مصداقية عالية لهذا المقياس من خلال تطبيقه في البيئة التعليمية الإيطالية، واقترحت الدراسة تطبيق معايير التحفيز الداخلي والخارجي على المدى البعيد في مؤسسات التعليم الإيطالية للتعرف على نتائج التحفيز الأكاديمي بعيد المدى.**

وتضمن البحث ثلاثة محاور تناولنا في أولها المنهجية العلمية للبحث وبفقرات متعددة كالمشكلة والاهداف والأنموذج والفرضيات وغيرها، بينما تناولنا في المحور الثاني الأطر النظرية لمواضيع البحث ممثلة بكل من أنماط المناخ الأخلاقي والتحفيز الأكاديمي. أما المحور الثالث فقد استعرضنا فيه النتائج الميدانية للبحث وما يتصل بها من مناقشة تلك النتائج، واختتم البحث بعدد من الاستنتاجات والمقترحات ذات الصلة بمواضيع البحث والاختبار الميداني.

### الدراسات السابقة

نستعرض في هذه الفقرة عدداً من الدراسات الحديثة وذات الصلة بمتغيرات البحث الحالي وعلى وفق تسلسلها الزمني وكالاتي:

**1. قام كل من (Elci and Alpkan, 2009, 297-311) وتحت عنوان تأثير المناخ الأخلاقي المدرك في الرضا عن العمل (The Impact of Perceived Organizational Ethical Climate on Work Satisfaction) بدراسة العلاقة التأثيرية لأنماط المناخ الأخلاقي الرئيسة والفرعية والبالغ عددها تسعة أنماط في الرضا عن العمل وبالتطبيق على بيانات عينة من المديرين والموظفين في 62 شركة اتصالات تركية، وكانت الاستنتاجات المتحصلة من الاستبانة والموزعة على عينة الدراسة والبالغة 1174 فرداً تشير إلى أن أنماط المناخ الأخلاقي التسعة والمستمدة من الثقافات الغربية قد وجدت ذاتها في البيئة التركية والتي تعد من الدول النامية والمسلمة، وأن هناك علاقة تأثيرية لأنماط التسعة ولكن باتجاهات مختلفة منها اتجاهات عكسية ومنها اتجاهات طردية. وقد أوصت الدراسة بأن تتم دراسة ذات الأنماط على مستوى المنظمات وليس الأفراد.**

**2. وجاءت دراسة (Gul, et al., 2017, 47-76) في محاولة للتعرف على تأثير المناخ الأخلاقي في رأس المال الاجتماعي (The Impact of Ethical Climate on Emotional Organizational Commitment) وبالتطبيق على أعضاء هيئة التعليم في عدد من مؤسسات**

كما في دراسات (Field & Albeson, 1983)، كما أن عدد من الدراسات وضعت عدد من المقاييس لقياس أنماطه ومنها دراسات (Victor & Cullen, 1987) و (Appelbaum et al., 2005). وتناولت دراسات اخرى المناخ الأخلاقي كمتغير مستقل يؤثر في عوامل أخرى كالرضا والالتزام الوظيفيين والأداء وغيرها كدراسات (Dinc & Drugovic, 2018) و (Cullen et al., 2003) و (Okpara & Wynn, 2008)، أو كمتغير مُعدّل للعلاقة بين متغيرين كما في دراسة (Barnett & Vaicys, 2000) ، أو كمتغير تابع في دراسات أخرى كما في دراسات (Peterson, و Brower & Shrader, 2000) و (Taştan & Güçel, 2017). من جانب آخر لاحظنا ندرة الدراسات التي تتصل بمتغير التحفيز الأكاديمي على مستوى التعليم العالي وأن أغلب الدراسات التي تناولت هذا المتغير كانت ضمن بيئة المدارس الثانوية والإعدادية كما في دراسات (Alivernini & Lucidi, 2008) و (Areepattamannil & Freeman, 2008)، كما أن دراسات أخرى اهتمت بوضع مقياس للتحفيز الأكاديمي ومنها دراسة (Utvaer and Haugan, 2016).

ومن مقارنة مسارات البحث الحالي مع مسارات الدراسات السابقة والمتصلة بمتغيري الدراسة فقد تبني البحث اطاراً علائقياً يرسم شكلاً مختلفاً لنموذج العلاقة بين تلك المتغيرات ولم نجد وبحدود اطلعنا أية دراسة تناولت العلاقة بين متغيري البحث الحالي ومن خلال تأثير أنماط المناخ الأخلاقي في التحفيز الأكاديمي على مستوى طلاب التعليم العالي.

كما استفاد البحث الحالي من الدراسات السابقة في تأطير الجوانب النظرية لمتغيراته وما يتصل بها من مواضيع فضلاً عن أن تلك الدراسات مثلت العمق الفكري لما تناوله البحث الحالي من مواضيع، ونأمل أن يكون هذا البحث منطلقاً لبحوث أخرى تعزز او تفتقر عما توصلنا إليه من نتائج مثلما أن استنتاجاتنا قد عززت ما توصلت له الدراسات السابقة أو افتقرت عنها.

5. حاولت دراسة (Areepattamannil and Freeman, 2008, 700-743) تشخيص أبعاد الإنجاز الأكاديمي والتحفيز الأكاديمي (Academic Achievement, Academic Self-concept, and Academic Motivation of Immigrant) وبالتطبيق على عينة مؤلفة من 266 طالباً في المدارس العليا الكندية ومن المهاجرين، وهدفت الدراسة للتعرف على الاختلافات في اللغة الأم والثقافة للمهاجرين وأثرها في الإنجاز والتحفيز الأكاديمي، وكان من أهم استنتاجات الدراسة أن هناك فروقات بين أفراد العينة تجاه إنجازهم الأكاديمي وبالذات في مواد الرياضيات مما يؤثر على مهارات أولئك الطلاب في سوق العمل، واقترحت وضع سياسات لتنمية التحفيز الأكاديمي لتحسين مستويات الإنجاز الأكاديمي بين المهاجرين إلى كندا.

6. بينما تناولت دراسة (Rowell and Hong, 2013, 158-171) المفاهيم والاستراتيجيات الخاصة بالتحفيز الأكاديمي مع التركيز على قيم وأهداف التحفيز الداخلي والتحفيز الخارجي (Academic Motivation: Concepts, Strategies, and Counseling Approaches) وذلك من خلال الأدبيات الفكرية لهذا الموضوع باعتبارها دراسة نظرية حاولت وضع والتعريف بالركائز النظرية لموضوع التحفيز الأكاديمي وعن طريق بُعديه الداخلي والخارجي وما يتصل بهما من جوانب فكرية ونظرية. وتوصلت الدراسة إلى أنه لا توجد نظرية خاصة بالتحفيز الأكاديمي بل أن الموضوع يتركز في تفسيره على نظريات الدافعية في علم المنظمة.

### المضامين الفكرية للدراسات السابقة

لاحظنا من خلال تحليل عدد من الدراسات السابقة وفيما يتصل بموضوع أنماط المناخ الأخلاقي أنها ذات جذور تاريخية تعود للعقود الثلاث الأخيرة من القرن الماضي ومنها دراسات (Schneider, 1975) و (Victor & Cullen, 1978) والتي تناولت التعريف بمفهوم وطبيعة المناخ الأخلاقي بجانب وضع عدد من الأنماط، في حين أن دراسات أخرى ركزت على علاقة أنماط المناخ الأخلاقي بالعديد من المتغيرات

## المحور الأول: الإطار المنهجي

استند الإطار المنهجي على عرض لمشكلة البحث وأبعادها في الميدان المبحوث وبيان أهمية البحث وأهدافه وما يتصل بهذا إفطار من جوانب منهجية أخرى وعلى وفق الفقرات الآتية:

### أولاً: مشكلة البحث

كان للتقدم والتطور في مختلف مناحي الحياة البشرية في القرن الحالي وما سبقه الأثر البالغ لدور المؤسسات التعليمية والأكاديمية فيه، إذ أن هذا الدور الريادي أصبح يوماً متنامياً وقد اخذت على عاتقها تلك المؤسسات رفق المجتمع بالأفراد ذوي المهارات المتفردة والعقول النيرة والتي تضطلع بمهامها في مختلف منظمات المجتمع، ولكي تضطلع المؤسسات التعليمية والأكاديمية بهذا الدور لا بد من توافر العديد من المتطلبات والتغلب على المعوقات التي تمنعها من ذلك. ويعد إقامة المناخ الأخلاقي وبتنوع من الأنماط في المجال الأكاديمي من أكثر الجوانب تعقيداً في الوقت الحالي بسبب التنوع الفكري والعقائدي لكل من الكوادر التدريسية والطلاب والتي تستقي قيمها وأخلاقها من مشارب متعددة ومتنوعة، مما يصب في إضافة المزيد من الأعباء على مهام المؤسسات التعليمية والأكاديمية. كما أن خلق أجواء تعليمية للطلاب الدارسين وذات أبعاد تحفيزية للتحصيل والانجاز العلمي والدراسي لا يأتي من فراغ بل لا بد من أسس وقواعد يتم البناء عليها لنجاح عمليات التحفيز الأكاديمي للطلاب وتهيئة فرص الارتقاء بمخرجات التعليم العالي والتي تواكب احتياجات السوق وتطلعات القائمين على إدارة الإقليم وتحقيق الرفاهية لأفراد المجتمع كافة.

وتبرز مشكلة البحث في الإجابة على التساؤل البحثي والمتصل بالتعرف على تأثير المناخ الأخلاقي وأنماطه والتي تبناها البحث الحالي في رفع وتحسين مستويات الإنجاز الأكاديمي للطلاب في مؤسسات التعليم العالي في إقليم كردستان العراق وبعتماد كلييات جامعة دهوك أتمودجاً في تأطير تلك العلاقة بين متغيرات البحث.

## ثانياً: أهداف البحث

يتمثل الهدف الرئيس للبحث في التعرف على دور أنماط المناخ الأخلاقي في تحسين مستويات التحفيز الأكاديمي، كما يسعى البحث لتحقيق الأهداف الآتية:

1. استكشاف واقع المناخ الأخلاقي وأبعاده في كلييات الجامعة المبحوثة.
2. التعرف على آراء أفراد العينة المستجيبة تجاه مستويات التحفيز الأكاديمي في كلياتهم.
3. اختبار وتحليل طبيعة العلاقة والأثر بين متغيرات البحث.

### ثالثاً: أهمية البحث

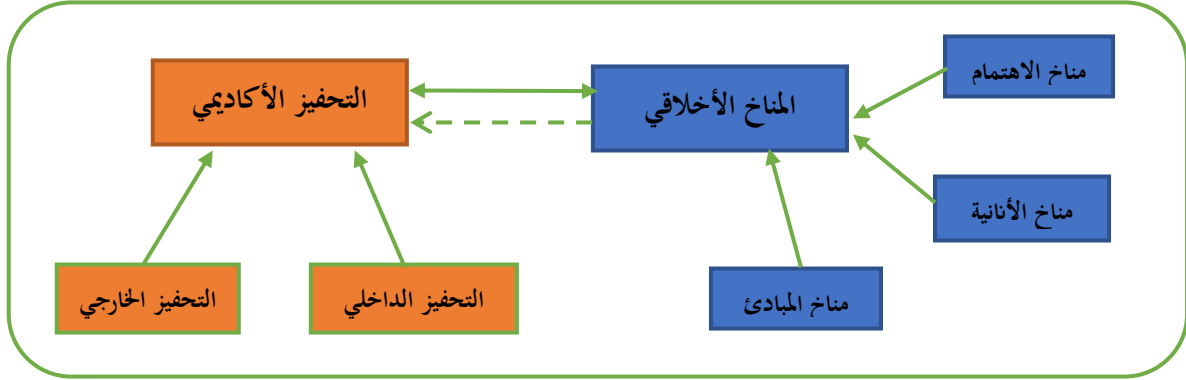
تأتي أهمية البحث من أهمية مواضيعه في أدبيات الفكر المنظمي والتي لازالت موضع دراسة وبحت من اجل التعمق في فهم المضامين النظرية لكل من المناخ الأخلاقي والتحفيز الأكاديمي وما يتصل بهما من أبعاد، فضلاً عن أهمية البيئة التي تم اختبار متغيراته فيها مما يثمر عن نتائج تكشف مواطن الإيجابية ومواطن التقصير في العمل الأكاديمي لدى المؤسسات التعليمية، وما يقدمه البحث من مقترحات تسهم في معالجة مكامن الضعف وتعزز من العناصر الإيجابية في أداء تلك المؤسسات.

### رابعاً: حدود البحث

شملت حدود البحث الجوانب الآتية:

1. الحدود الموضوعية، والتي تمثلت بكل من متغير المناخ الأخلاقي وبأنماطه المتمثلة بكل من مناخ الاهتمام، مناخ الأناية، ومناخ المبادئ وكذلك متغير التحفيز الأكاديمي للطلبة وبعدييه التحفيز الداخلي والتحفيز الخارجي وما يتصل بهما من مواضيع.
2. الحدود البشرية، طبق الجانب الميداني على عينة من اطالاب المراحل المنتهية في كلييات جامعة دهوك.
3. الحدود المكانية، تم انتخاب عدد من كلييات جامعة دهوك في محافظة دهوك وضمن إقليم كردستان العراق لتشكيل الحدود المكانية للبحث.
4. الحدود الزمانية: والتي غطت فترة إجراء البحث من تاريخ 10/2/2019 ولغاية 22/1/2020.

خامساً: أتمودج البحث وفرضياته  
 أعتمد أتمودج البحث على تفسير العلاقة بين المناخ الأخلاقي كمتغير مستقل وبين التحفيز الأكاديمي كمتغير تابع، إذ يوضح الشكل (1) اتجاه العلاقة والتأثير بين المتغيرات وبين الأبعاد التي اعتمدت في كل متغير.



شكل (1): أتمودج البحث

المصدر: إعداد الباحثان

3. يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية وعند مستوى معنوية (0.05) للمناخ الأخلاقي في التحفيز الأكاديمي للطلبة في كليات الجامعة المبحوثة وعلى المستويين الجزئي والكلبي. وفيما يتصل باختيار أبعاد متغيري الدراسة فقد لجأنا لمعيار الاتفاق بين عدد من الدراسات حول تلك الأبعاد ويوضح الجدول (1) أبعاد كل من المناخ الأخلاقي والتحفيز الأكاديمي وبحسب مصادرها، والتي كانت كالآتي:

أما الفرضيات التي اعتمدت ضمن منهجية البحث فكانت كالآتي:  
 1. تختلف آراء أفراد العينة المبحوثة تجاه وصف متغيرات البحث الرئيسة وأبعادها في كليات الجامعة المبحوثة.  
 2. يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية وعند مستوى معنوية (0.05) بين المناخ الأخلاقي والتحفيز الأكاديمي للطلبة في كليات الجامعة المبحوثة وعلى المستويين الجزئي والكلبي.

جدول (1): متغيرات البحث وإبعادها

ت	المتغير	الأبعاد	المصدر
1	المناخ الأخلاقي	مناخ الاهتمام مناخ الأناية مناخ المبادئ	(Shafer, W. E., 2009); (Gul, et al., 2017);
2	التحفيز الأكاديمي	التحفيز الداخلي التحفيز الخارجي	(Utvaer and Haugan, 2016)

المصدر: اعداد الباحثان بالاستناد على المصادر المذكورة في الجدول.

سادساً: مجتمع البحث وعينته  
 اشتمل مجتمع البحث على طلاب عدد من كليات جامعة دهوك في المرحلة المنتهية فقط والذين بلغ تعدادهم (5707) والمستمين في الدراسة للعام الدراسي 2019 – 2020، إذ نعتقد أن هذه الفئة هي أفضل من المراحل الدراسية الأخرى في انتخاب العينة منها والتي مثلت (9.2%) من المجتمع

ومن المصادر المذكورة في الجدول (1) فقد تبني البحث الحالي متغير المناخ الأخلاقي وبثلاثة أنماط وهي (المناخ المتصف بالاهتمام، المناخ المتصف بالأناية، والمناخ المتصف بالمبادئ)، بينما اعتمدنا كل من التحفيز الداخلي، والتحفيز الخارجي كأبعاد لمتغير التحفيز الأكاديمي للطلبة.

وذلك لأنها قد تدرجت في التعليم العالي لعدد من السنوات مما يؤهلها لامتلاك الخبرة والمقدرة في الإجابة على مضامين فقرات استبانة البحث أفضل من طلبة المراحل الأخرى. وقد تم توزيع (525) استمارة استبانة وللفترة من 14 / 4 / 2019 ولغاية 19 / 6 / 2019 وأعيد منها (454) استمارة وتبين بعد التدقيق أن (427) كانت صالحة للتحليل والتي شكلت العينة النهائية للبحث. ويوضح الجدول (2) الكليات واعداد الاستمارات الموزعة والمعادة والصالحة للتحليل.

جدول (2): إحصائية بالاستمارات الموزعة والمعادة والصالحة

ت	الكلية	عدد الاستمارات			نسبة الاستمارات الصالحة إلى الموزعة
		الموزعة	المعادة	الصالحة	
1	كلية الزراعة	35	29	25	71.4
2	كلية الهندسة	35	32	31	88.6
3	كلية طب الأسنان	35	18	18	51.4
4	كلية الطب البيطري	35	30	27	77.1
5	كلية العلوم	35	33	32	91.4
6	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	35	34	34	97.1
7	كلية التمريض	35	27	26	74.3
8	كلية العلوم الصحية	35	31	31	88.6
9	كلية اللغات	35	34	29	82.9
10	كلية القانون والعلوم السياسية	35	34	31	88.6
11	كلية العلوم الإنسانية	35	33	31	88.6
12	كلية الصيدلة	35	26	26	74.3
13	كلية الإدارة والاقتصاد	35	30	28	80.0
14	كلية التربية الأساسية	35	31	31	88.6
15	كلية التخطيط المكاني	35	32	27	77.1
	المجموع	525	454	427	%81.3

المصدر: إعداد الباحثان.

سابعاً: وصف سمات العينة: يوضح الجدول (3) السمات الديموغرافية لأفراد العينة والتي تشكلت بنسبة (67.7%) من الذكور يقابله (32.3%) من الاناث، كما أن أعلى نسبة مشاركة كانت ضمن الفئة العمرية (22 – 23 سنة) والتي بلغت (55%)، فيما تبين أن أغلب أفراد العينة هم من التخصص العلمي وبنسبة (60%)، وأن أغلبية أفراد العينة ينحدرون من المدينة وبنسبة بلغت (60.9%).

جدول (3): السمات الديموغرافية لأفراد العينة

ت	السمة	الفئة	التكرار	النسبة %
1	الجنس	ذكور	289	67.7
		اناث	138	32.3
2	العمر	23 – 22 سنة	235	55.0
		25 – 24 سنة	192	45.0
3	التخصص الأكاديمي	إنساني	171	40.0
		علمي	256	60.0
4	السكن	المدينة	260	60.9
		الريف	167	39.1
	المجموع		427	%100

المصدر: اعداد الباحثان من نتائج البرمجية SPSS.

## ثامناً: اختبار أداة البحث

مثلت استمارة الاستبانة الأداة الرئيسة والوحيدة لجمع بيانات الجانب الميداني والتي تم اعدادها بالاستفادة من العديد من الدراسات ومنها دراسة (Shafer, W. E., 2009)، ودراسة (Dinc and Gul, et al., 2017)، ودراسة (Drugovic, 2018)، ودراسة (Utvaer and Haugan, 2016)، ودراسة (Areepattamannil and Freeman, 2008)، ودراسة (Destin et al., 2019). وتضمنت (15) عبارة لقياس أنماط المناخ الأخلاقي الثلاث و (25) عبارة لقياس التحفيز الأكاديمي للطلاب بأبعاده الإثني، وتم اجراء اختبار الثبات للتحقق من ثبات الاستبانة وفقراتها، إذ تم تطبيق معامل الثبات بطريقة كرونباخ ألفا والتي كانت حصيلتها كما موضح في الجدول (4) والتي تشير إلى أن ثبات فقرات الاستبانة الكلي كانت نسبتها (0.889)، بينما كانت نسبة الثبات لفقرات متغير أنماط المناخ الأخلاقي (0.797)، و (0.834) لفقرات التحفيز الأكاديمي، وجميعها تحقق معيار الثبات والبالغة (0.70) للدراسات الإنسانية والعلمية (Hair et al., 2010, 124) مما يدل على الثبات المطلوب في الاستبانة.

جدول (4): معاملات الثبات

ت	المتغيرات والأبعاد	معامل الثبات
1	مناخ الاهتمام	0.701
2	مناخ الأمانة	0.812
3	مناخ المبادئ	0.765
4	المناخ الأخلاقي	0.797
5	التحفيز الداخلي	0.804
6	التحفيز الخارجي	0.819
7	التحفيز الأكاديمي	0.834
8	المؤشر الكلي للاستبانة	0.889

المصدر: اعداد الباحثان من نتائج التحليل الاحصائي SPSS

## الخوَر الثاني: الجانب النظري

## أولاً: المناخ الأخلاقي

1. ماهية المناخ الأخلاقي: يعد المناخ الأخلاقي واحد من أبعاد المناخ التنظيمي المتعددة وهو من العوامل ذات التأثير البالغ فيما يدور من علاقات بين المنظمة والعاملين فيها وبين

العاملين أنفسهم سواء كانت تلك العلاقات رسمية او اجتماعية، إذ تتمحور تلك العلاقات في الأطر التي ترسمها قواعد وقيم وممارسات ذلك المناخ مما يجعله معياراً لسلوك المنظمة والأفراد أيضاً، وبالتالي فإن المناخ الأخلاقي وأنماطه يعد مجالاً ثراً للبحث العلمي ولما له من صلة بمواقف الأفراد ومعتقداتهم وسلوكياتهم والتي لها التأثير المباشر في أدائهم وانجازهم وهو ما ينعكس بطبيعة الحال على أداء المنظمة ككل. وقد تناولت الدراسات في الفكر المنظمي المناخ الأخلاقي بتنوع مفاهيمي تصب معظمها في تحديد مدياته وتأثيراته ورسم أبعاده ومضامينه وطرق قياسه، ووفقاً لأقدم دراسة تناولت مفهوم المناخ الأخلاقي (Victor and Cullen, 1987, 51-52) فإنها ترى بأنه يمثل التوقعات المشتركة والتي تصحح السلوك أخلاقياً والأساليب المعتمدة في التعامل مع القضايا الأخلاقية، وفي اتجاه آخر فإن المناخ الأخلاقي يعد العامل المؤثر في مواقف وسلوكيات الأفراد في المنظمة (Ismail, 2015, 140). بينما تصف دراسة أخرى المناخ الأخلاقي بكونه أحد العوامل الاساسية والتي تشكل العلاقات البيئتنظيمية ومواقف العاملين والمؤثرة في أداء المنظمة (Elc and Alpkan, 2015, 297). كما عرف بكونه المناخ الذي يتركب من الاهتمام والرعاية والقواعد والقيم الأخلاقية والقانونية والتي تساعد في تطوير رأس المال الاجتماعي في المنظمة وبأنواعه العاطفية والعقلانية والهيكليّة وتظهر أهمية المناخ الأخلاقي باعتباره الوسيلة التي تستخدمها إدارة المنظمة في ضبط وتعديل القيم الأخلاقية للعاملين معها وتهيئة المناخ المناسب لهم لتنفيذ ما يناط بهم من واجبات ومهام (Koh and Boo, 2001, 12)، فضلاً عن أنه يؤثر في المستويات الأخلاقية للأفراد في المنظمة لذلك فإن التعرف على نمط المناخ الأخلاقي يعد من العوامل الحرجة والضرورية للتعرف على نوعية مخرجات العمل والتي تختلف باختلاف أنماط المناخ الأخلاقي في المنظمة (Ismail and Yuhanis, 2019, 58)، إذ أنه من المحتمل أن يكون لبعض أنماط المناخ الأخلاقي والتي تنتهجها إدارة المنظمة تأثيراً سلبياً على تحفيز

مستويات الوعي بأهمية تلك الإجراءات (Ismail and Yuhanis, 2019, 60)، ويمكن أن نعزو ذلك لحالة الايثار والتضحية بمصالحهم الذاتية وتفضيلهم الاهتمام بمصالح زملائهم في العمل. ووفقاً لمعيار مستويات التحليل فإن مناخ الاهتمام يصنف أولاً: إلى مناخ الزمالة أو الصداقة وعلى المستوى الفردي وهو المناخ المستند على معيار الاهتمام والرعاية والذي يقوم فيه الأفراد بالتركيز على مناسبات الصداقة وتحقيق مصالح الزملاء دون الرجوع إلى انتماءاتهم التنظيمية باعتبارها المرجع الأساسي في تعاملاتهم داخل المنظمة (Martin and Cullen, 2006, 177). وثانياً: مناخ التعاون أو فريق العمل وعلى مستوى المنظمة وهو المناخ الذي تستند فيه أفعال الأفراد على مبدأ التعاون وتوحيد الجهود والعمل بروح الفريق الواحد من أجل إنجاز ما يناط بهم من مهام (Elci and Alpkhan, 2009, 298). وثالثاً: مناخ المسؤولية الاجتماعية وعلى مستوى المجتمع وهو المناخ الذي تنصب فيه جهود الأفراد في المنظمة على الاهتمام بمسؤوليات المنظمة تجاه رعاية مصالح أفراد المجتمع وعدم إلحاق الضرر بهم من جراء التعامل بخدمات أو منتجات منظماتهم (Shafer et al., 2013, 5).

ب. مناخ الأناية: أو مناخ الذات ويمثل المناخ الذي تكون فيه قرارات الأفراد وأفعالهم منصبة على تحقيق المنافع الشخصية بشكل أساسي، وبالتالي فإن سلوك الأفراد في هذا المناخ لا يستند على القرارات ذات الصبغة الأخلاقية بشكل كبير (Gul et al., 2017, 12). ووفقاً لمعيار مستويات التحليل فإن مناخ الأناية يصنف أولاً: إلى مناخ المصالح الشخصية وعلى المستوى الفردي وهو المناخ المستند على معيار تحقيق المصالح الذاتية للأفراد وعدم الاهتمام بمصالح الآخرين أو بانتماءاتهم التنظيمية وبذلك يكون سلوك الأفراد هنا ذي صبغة أنانية تجاه مصالح الذات فقط. وثانياً: مناخ الربحية وعلى مستوى المنظمة وهو المناخ الذي تستند فيه أفعال الأفراد على مبدأ الانتماء لمصالح المنظمة في تحقيق الربحية التي تنشدها منظماتهم، مما يعني أن جهود الأفراد تنصب على رعاية المصالح الذاتية للمنظمة. وثالثاً: مناخ الإنتاجية وعلى

سلوكيات وأداء العاملين لديها كما في حالة المناخ المتصف بالأناية مما يعزز من أهمية تبنى الأنماط ذات التأثير الإيجابي في التحفيز لكل من السلوك والأداء.

ويمكن أن نخلص برؤية البحث الحالي إلى أن المناخ الأخلاقي يختلف من منظمة لأخرى وذلك باختلاف القيم التي تعتنقها تلك المنظمات وأفرادها فضلاً عن المؤثرات البيئية ومتغيراتها والتي تعمق من تلك الاختلافات والفروقات، بل أن ذات النمط قد يختلف من فترة زمنية لأخرى سواء في تنوع مضامينه أو في قيمه مما يجعل سمة الاختلاف في أنماط المناخ الأخلاقي هي السمة الغالبة. ولذلك يمكن تحديد مفهومه بكونه البناء متعدد الأبعاد والأنماط والذي تتكامل عن طريقه قيم الأفراد الأخلاقية وعلى وفق القيم والسياسات والإجراءات الأخلاقية التي تتبناها المنظمة وإدارتها من أجل تحفيز السلوك والأداء المرغوب والمحافظة عليهم بين الأفراد واستبعاد السلوك المنحرف لديهم والذي يعيق الارتقاء بالأداء.

2. أنماط المناخ الأخلاقي: تصنف أغلب الدراسات أنماط المناخ الأخلاقي إلى ثلاثة أنماط أساسية وهي مناخ الاهتمام، مناخ الأناية، ومناخ المبادئ. ويتفرع منها ثلاث أنماط أخرى وذلك باعتماد معيار مجال أو مستوى التحليل والمثلية بالمستوى الفردي، مستوى المنظمة، ومستوى المجتمع، ويوضح الشكل (2) الأنماط الرئيسة والفرعية للمناخ الأخلاقي (VanSandt, 2001, 18)، (Ismail and Yuhanis, 2019, 60-61)، (Dinc and Drugovic, 2018, 190)، (Elci and Alpkhan, 2015, 141)، (Ismail, 2009, 299). وسيتم اعتماد أنماط المناخ الأخلاقي الرئيسة في بحثنا الحالي وهي:

أ. مناخ الاهتمام: تتصف المنظمات التي تمتلك هذا النمط نجد أن هناك حالة من الاهتمام بين العاملين بتحقيق المصالح المشتركة مع بعضهم البعض ولا وجود لتفضيل المصالح الذاتية على مصالح الآخرين وهذا ينبع من معتقداتهم القيمية والثقافية مما ينعكس بشكل أخلاقي في سلوكياتهم والتي تصب في صالح المنظمة وأدائها بالحصلة. كما أن الأفراد في هذا النمط من المناخ الأخلاقي وفي كثير من الأحيان لا يتقيدون بإجراءات وقواعد العمل بالمنظمة بشكل صارم وذلك بسبب ضعف



ث. تسود فيه القيم الأخلاقية الشخصية والمقيدة بما يعتنقه الأفراد من مبادئ ومعتقدات شخصية تمثل المرجعية في سلوكهم وتصرفاتهم. وثانياً: مناخ القواعد والإجراءات التنظيمية وعلى مستوى المنظمة وهو المناخ الذي تكون فيه جهود الأفراد منضبطة على وفق ما تضعه المنظمة من قواعد وإجراءات تنظيمية لأداء وإنجاز الأفراد لمهامهم اليومية. وثالثاً: المناخ المستند على التشريعات والقوانين وعلى مستوى المجتمع وهو المناخ الذي تتقيد فيه تصرفات الأفراد أو المنظمة على الاهتمام بعدم التجاوز على ما يضعه المجتمع من قوانين وضوابط تصب في صالح المجتمع وتنظم عمل المنظمات فيه (Shafer et al., 2013, 5).

مستوى المجتمع وهو المناخ الذي تتركز فيه جهود الأفراد في المنظمة على الاهتمام بالمنفعة الذاتية للمجتمع والمتمثل بتحقيق أعلى مستويات الإنتاجية في الخدمات أو المنتجات التي تقدمها المنظمة للمجتمع (Ismail, 2015, 141).  
ت. مناخ المبادئ: وهو المناخ الذي تسود فيه المبادئ على أفعال وقرارات الأفراد أو المنظمة، إذ تكون المبادئ الفردية والسياسات التنظيمية والقوانين والتشريعات هي العنصر الحاكم في تموضع حدود كل من سلوك الأفراد والمنظمة مما ينعكس في الالتزام العالي بالمبادئ الفردية أو التنظيمية أو المجتمعية (Martin and Cullen, 2006, 177). ووفقاً لمعيار مستويات التحليل فإن مناخ المبادئ يصنف أولاً: إلى مناخ الأخلاق الشخصية وعلى المستوى الفردي وهو المناخ الذي

مستويات التحليل			مناخ الاهتمام	المعايير الأخلاقية
مستوى المجتمع	مستوى المنظمة	مستوى الفرد		
مناخ المسؤولية الاجتماعية	مناخ التعاون أو فريق العمل	مناخ الصداقة أو الزمالة	مناخ الانتاجية	
مناخ الإنتاجية	مناخ ربحية المنظمة	مناخ المصالح الشخصية	مناخ المبادئ	

شكل (2): أنماط المناخ الأخلاقي ومعايير تصنيفه

Source: Elci, M. and Alpkan, L., 2009, The Impact of Perceived Organizational Ethical Climate on Work Satisfaction, Journal of Business Ethics, No. 84: P. 299.

الجوانب الفكرية لهذا الموضوع بسبب الاختلافات في معتقدات وقيم الباحثين ومجتمعاتهم فإن أغلب البحوث والدراسات في هذا المجال قد تركزت على تأطير آليات ومسارات ووسائل الحالة الاقتصادية والاجتماعية في التحفيز للطلبة على تحقيق الإنجاز الأكاديمي سواء من لدن عوائلهم أو

ثانياً: التحفيز الأكاديمي

1. ماهية التحفيز الأكاديمي: يعد التحفيز الأكاديمي من المواضيع التي تزايد الاهتمام بها من قبل الباحثين والمهنيين العاملين في حقول التربية والتعليم بجانب الاهتمامات من لدن الحكومات وأفراد المجتمع، وبغض النظر عن الاختلافات في

2. العوامل المؤثرة في التحفيز الأكاديمي: توجد العديد من العوامل التي يمكن أن تؤثر في الإنجاز الأكاديمي للطلاب ولعل من بينها الثقافة السائدة والنظام التعليمي (Areepattamannil and Freeman, 2008)، الموارد الاجتماعية والاقتصادية (Fuligni & Fuligni, 2007)، الاهتمام العائلي (Taylor & Krahn, 2005)، والعوامل النفسية (Destin et al., 2019)، وهيئة التدريس أو التدريسيين (Ali et al., 2003) غيرها من العوامل التي تناولتها البحوث ذات العلاقة بالتحليل والتحصيص. وقد تم الاعتماد في البحث الحالي على تبني العوامل المؤثرة في التحفيز الأكاديمي للطلاب ضمن تصنيف في مجموعتين وعلى وفق دراسة (Utvaer and Haugan, 2016, 19-22) وكالاتي:

أ. التحفيز الداخلي: وتمثل مجموعة العوامل المستندة على الضوابط الشخصية والتي تعمل كموجهات ذاتية تقود سلوك الفرد وقدراته تجاه تحقيق غاياته، ولذلك فهي من العوامل التي لا يمكن السيطرة عليها أو تحييدها بسهولة كونها تختلف من فرد لآخر ويصعب التنبؤ بها. ومن أهم عناصر التحفيز الداخلي لدى الطلاب هي المواقف والمعتقدات والتوقعات التي يتم تبنيها من قبلهم والتي تنعكس في مهاراتهم وإنجازهم (Areepattamannil and Freeman, 2008, 704-705). وتشمل عوامل التحفيز الداخلي عدد من الدوافع الذاتية أو الشخصية ومن أهمها الدافع لتحقيق الأهداف الجوهرية وهي بمثابة الغايات التي يسعى الفرد لتحقيقها في الأمدين القريب والبعيد، ويرتبط هذا الدافع بسعي الطلاب أو الأفراد للحصول على الشهادة الجامعية أو التخصص في مجال مهني معين. كما أن هناك الدافع للإنجاز والذي قد يتصل بأهداف مستقبلية كتحقيق الرفاهية للفرد من وراء الحصول على شهادة تعليمية عالية على سبيل المثال (Utvaer and Haugan, 2016, 21).

ب. التحفيز الخارجي: وتمثل مجموعة الدوافع التي يمكن السيطرة عليها وتستمد من المحفزات الخارجية إذ يرتبط سلوك الفرد في تحقيق الإنجاز الأكاديمي بالعديد من تلك المحفزات

من قبل الكوادر التدريسية في مؤسسات التربية والتعليم (Li and Qiu, 2018, 4). ويعد التحفيز الأكاديمي من المصطلحات الواسعة كونه مفهوم سيكولوجي والذي يتضمن العديد من الجوانب والأبعاد إذ أنه يمثل المقياس الخاص بالتعرف على رغبات الطلاب في تحقيق الإنجاز الدراسي ومعرفة مستويات أدائهم ومثابرتهم في التحصيل الدراسي (Wang, 2018, 445)، كما أن التحفيز الأكاديمي يعرف بكونه أحد المكونات السيكولوجية المهمة والتي تؤثر في سلوكيات الطلاب نحو تطويرهم الأكاديمي (Steinmayr & Spinath, 2009, 82)، أما مفهوم التحفيز الأكاديمي من وجهة نظر إدارة المؤسسات التعليمية فيعرف بكونه أحد السياسات والوسائل التعليمية التي تعتمد عليها الإدارات في الإصلاح الأكاديمي لتحسين والارتقاء بمستويات الإنجاز لدى طلبتها (Steinmayr et al., 2019)، بينما تشير دراسة (Rowell and Hong, 2013, 158) إلى أن التحفيز الأكاديمي يمثل مجموعة الاستراتيجيات والمداخل النظرية التي تتعامل مع دور المؤسسة التعليمية ممثلة بكوادرها التدريسية وإدارتها في التطوير الأكاديمي للطلاب.

ويمكن أن نؤطر مفهوم التحفيز الأكاديمي من وجهة نظرنا بكونه المجال الذي يعتمد كافة الوسائل والموارد المتاحة لإثارة الدوافع الداخلية والخارجية للطلاب في مؤسسات التعليم العالي وذلك من أجل تحقيق الإنجاز والتحصيل الدراسي بأفضل مستوياته مما يوفر لها ميزة تنافسية متفوقة.

وتأتي أهمية التحفيز الأكاديمي من سعي مؤسسات التعليم العالي في تحقيق المنافسة والسبق في اقتناص فرص التطور والنمو وعن طريق التركيز على العديد من الجوانب ولعل من أهمها تطوير جودة التعليم لديها (Ruby and David, 2014, 750) وذلك باعتماد التحفيز الأكاديمي كوسيلة واستراتيجية لتحقيق ميزة تنافسية تتفوق بها على المؤسسات المماثلة، كما تظهر أهمية التحفيز الأكاديمي بكونه الأداة التي تمكن مؤسسات التعليم العالي من جعل الطلاب يدركون أهمية الدراسة والتعلم في تحقيق تطلعاتهم المستقبلية ونحو حياة أفضل (Rowell and Hong, 2013, 159).

## المحور الثالث: الإطار الميداني

أولاً: اختبار بيانات البحث: تم اختبار بيانات البحث الميدانية على وفق شروط التحليل الإحصائي والخاصة بالتمييز بين الاختبارات المعلمية أو اللامعلمية لغرض التحقق من أنها يتم تحليلها على وفق الاختبارات المعلمية والتي هي أكثر دقة في نتائجها من الاختبارات اللامعلمية (Reinhart, 2015:11)، حيث كانت نتائجها كالاتي:

أ. شرط التوزيع الطبيعي: تم حساب مؤشر التوزيع الطبيعي (Z) لبيانات البحث بطريقة (Shapiro - Wilk)، إذ بينت النتائج في الجدول (5) أن جميع قيم (Z) المحسوبة وللأبعاد كافة كانت أقل من قيم (Z) الجدولية وعلى وفق الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية المناظرة لكل بُعد، مما يشير إلى أن بيانات البحث الحالي ذات توزيع اعتدالي أي أنها تأخذ شكل التوزيع الطبيعي المطلوب.

جدول (5): شرط التوزيع الطبيعي

المتغيرات	الأبعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	Z المحسوبة	Z الجدولية	Sig.
المناخ الأخلاقي	مناخ الاهتمام	3.101	0.762	0.953	4.354	0.648
	مناخ الأمانة	2.934	0.805	1.214	4.258	0.179
	مناخ المبادئ	3.027	0.770	0.926	4.294	0.599
التحفيز الأكاديمي	التحفيز الداخلي	3.363	0.672	0.846	4.468	0.701
	التحفيز الخارجي	3.303	0.623	0.888	4.328	0.689

المصدر: اعداد الباحثان من نتائج التحليل الاحصائي SPSS

ب. شرط الارتباط الذاتي: يهدف اختبار هذا الشرط التعرف على الاستقلالية بين أبعاد المتغير المستقل فقط وذلك للتعرف على ظاهرة الارتباط الذاتي (Multicollinearity) بين تلك الأبعاد والتي بدورها تؤدي لظهور نتائج غير حقيقية لمعلومات الإنحدار، ويشترط لعدم وجود هذه الحالة ألا تكون قيم معامل تضخم التباين (VIF) متجاوزة للقيمة المعيارية (5)، وأن تكون قيم اختبار التباين المسموح (Tolerance) أكبر من مستوى المعنوية (0.05) (Barton and Peat, 2014, 216- 217). وقد تم تطبيق كل من اختبار عامل

تضخم التباين (VIF) (Variance Inflation Factors) واختبار التباين المسموح (Tolerance) ولكل بُعد من أبعاد أنماط المناخ الأخلاقي، إذ بينت النتائج والمذكورة في الجدول (6) أن قيم (VIF) ولأبعاد المناخ الأخلاقي كانت جميعها تقل عن القيمة المعيارية (5) والتي تراوحت بين (1.528 - 2.976)، بينما بلغت قيم (Tolerance) بين (0.336 - 0.624)، والتي كانت أكبر من قيمة مستوى المعنوية (0.05). وبذلك نستدل على عدم وجود ارتباط عالٍ بين أبعاد متغير المناخ الأخلاقي.

جدول (6): شرط الارتباط الذاتي

المتغير المستقل	الأبعاد	معامل (VIF)	القيمة المعيارية (Tolerance)	القيمة المعيارية (Tolerance)
المناخ الأخلاقي	مناخ الاهتمام	3.489	0.402	أكبر من مستوى المعنوية 0.05
	مناخ الانانية	3.235	0.309	
	مناخ المبادئ	2.343	0.427	

المصدر: اعداد الباحثان من نتائج التحليل الاحصائي SPSS

ت. شرط تجانس التباين: تم تطبيق اختبار ليفين (Levene) على بيانات البحث الحالي وذلك للتحقق من توافر هذا الشرط، إذ تبين من النتائج والمذكورة في الجدول (7) أن أبعاد المتغيرات كافة مستوفية لشرط تجانس التباين وبالأستناد على قيم (Sig.) المحسوبة والتي كانت جميعها أكبر من مستوى المعنوية الافتراضي (0.05)، ويؤكد ذلك أن قيم ليفين المحسوبة كانت جميعها أقل من القيمة الجدولية لهذا الاختبار والبالغة (3.863) وبدرجات حرية (1 ، 425)، مما يدل على توافر شرط تجانس التباين في أبعاد متغيرات البحث الحالي.

جدول (7): شرط تجانس التباين

المتغيرات	الأبعاد	معامل Levene	Sig.
المناخ الأخلاقي	مناخ الاهتمام	2.563	0.110
	مناخ الانانية	0.025	0.875
	مناخ المبادئ	1.020	0.313
التحفيز الأكاديمي	التحفيز الداخلي	2.773	0.093
	التحفيز الخارجي	0.608	0.436

المصدر: اعداد الباحثان من نتائج التحليل الاحصائي SPSS

ويمكن أن نستدل من تحقق الشروط الثلاث وحسب النتائج السابقة بأنه يمكن تطبيق الاختبارات المعلمية في اختبار الفرضيات للبحث الحالي. ثانياً: وصف أنماط المناخ الأخلاقي: تم استخدام كل من الوسط الحسابي والانحراف المعياري ونسبة التوافق ومعامل الاختلاف في وصف متغير المناخ الأخلاقي وأنماطه، إذ كانت نتائج الوصف كالآتي:

1. وصف مناخ الاهتمام: يعرض الجدول (8) نتائج وصف مناخ الاهتمام والتي تدل على وجود اتفاق بين أفراد العينة على مضامين كافة عبارات نمط مناخ الاهتمام وجاءت النتائج

بوسط حسابي (3.1) وانحراف معياري (1.06)، وبنسبة استجابة بلغت (62%)، وتأكيد من قيمة معامل الاختلاف والتي كانت (35.1%) إذ أنه كلما اقتربت قيمة هذا المعامل من الصفر فإن ذلك يدل على شدة الاتفاق في آراء العينة المبحوثة. أما على مستوى كل عبارة من عبارات هذا النمط فقد كانت العبارة (X<sub>3</sub>) هي الأكثر تعزيزاً للاتفاق وبوسط حسابي (3.89) وانحراف معياري (0.96) وبنسبة استجابة (77.8%) وتأكيد من معامل الاختلاف البالغ (24.8%) والتي تنص على أن أفراد العينة يرون بأن زملائهم الطلبة يتوقعون منهم عمل الشيء الصحيح تجاههم. وكانت العبارة (X<sub>5</sub>) أقل تعزيزاً للاتفاق في هذا النمط وبوسط حسابي

بوسط حسابي (3.1) وانحراف معياري (1.06)، وبنسبة استجابة بلغت (62%)، وتأكيد من قيمة معامل الاختلاف والتي كانت (35.1%) إذ أنه كلما اقتربت قيمة هذا المعامل من الصفر فإن ذلك يدل على شدة الاتفاق في آراء العينة المبحوثة. أما على مستوى كل عبارة من عبارات هذا النمط فقد كانت العبارة (X<sub>3</sub>) هي الأكثر تعزيزاً للاتفاق وبوسط حسابي (3.89) وانحراف معياري (0.96) وبنسبة استجابة (77.8%) وتأكيد من معامل الاختلاف البالغ (24.8%) والتي تنص على أن أفراد العينة يرون بأن زملائهم الطلبة يتوقعون منهم عمل الشيء الصحيح تجاههم. وكانت العبارة (X<sub>5</sub>) أقل تعزيزاً للاتفاق في هذا النمط وبوسط حسابي

بوسط حسابي (3.1) وانحراف معياري (1.06)، وبنسبة استجابة بلغت (62%)، وتأكيد من قيمة معامل الاختلاف والتي كانت (35.1%) إذ أنه كلما اقتربت قيمة هذا المعامل من الصفر فإن ذلك يدل على شدة الاتفاق في آراء العينة المبحوثة. أما على مستوى كل عبارة من عبارات هذا النمط فقد كانت العبارة (X<sub>3</sub>) هي الأكثر تعزيزاً للاتفاق وبوسط حسابي (3.89) وانحراف معياري (0.96) وبنسبة استجابة (77.8%) وتأكيد من معامل الاختلاف البالغ (24.8%) والتي تنص على أن أفراد العينة يرون بأن زملائهم الطلبة يتوقعون منهم عمل الشيء الصحيح تجاههم. وكانت العبارة (X<sub>5</sub>) أقل تعزيزاً للاتفاق في هذا النمط وبوسط حسابي

(2.63) وانحراف معياري (1.15) وبنسبة استجابة والتي تنص على أن أفراد العينة يعتقدون أن قرارات إدارة (52.6%) وبتأكيد من معامل الاختلاف البالغ (43.7%) الكلية تصب دائما في مصلحة الطالب.

جدول (8): وصف مناخ الاهتمام

الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الاستجابة %	معامل الاختلاف %
X1	2.76	1.060	55.2	38.4
X2	3.27	1.031	65.4	31.5
X3	3.89	.9630	77.8	24.8
X4	2.96	1.095	59.2	37.0
X5	2.63	1.150	52.6	43.7
المعدل	3.1	1.06	62.0	35.1

المصدر: اعداد الباحثان من نتائج التحليل الاحصائي SPSS

2. وصف المناخ الأثاني: يوضح الجدول (9) نتائج وصف المناخ الأثاني والتي تدل على وجود اتفاق بين أفراد العينة على مضامين كافة عبارات نمط المناخ الأثاني وجاءت النتائج بوسط حسابي (2.9) وانحراف معياري (1.07)، وبنسبة استجابة بلغت (58.6%)، وبتأكيد من قيمة معامل الاختلاف والتي كانت (36.7%). أما على مستوى كل عبارة من عبارات هذا النمط فقد كانت العبارة (X7) هي الأكثر تعزيزاً للاتفاق على مستوى هذا النمط وبوسط حسابي (3.34) وانحراف معياري (0.98) وبنسبة استجابة (66.8%) وبتأكيد من معامل الاختلاف البالغ (29.4%) والتي تنص على أن أفراد العينة يرون بأن اهتمامهم ينصب بالدرجة الأساس على انجازهم وتحصيلهم الدراسي في الكلية فقط. وكانت العبارة (X9) أقل تعزيزاً للاتفاق في هذا النمط وبوسط حسابي (2.59) وانحراف معياري (1.17) وبنسبة استجابة (52.6%) وبتأكيد من معامل الاختلاف البالغ (43.7%) والتي تنص على أن أفراد العينة يعملون على وفق رغبتهم والتي قد لا تتفق مع مصالح الكلية.

جدول (9): وصف المناخ الأثاني

الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الاستجابة %	معامل الاختلاف %
X6	3.00	1.040	60.0	34.7
X7	3.34	.9820	66.8	29.4
X8	2.78	1.034	55.6	37.2
X9	2.59	1.174	51.8	45.3
X10	2.95	1.095	59.0	37.1
المعدل	2.9	71.0	58.6	36.7

المصدر: اعداد الباحثان من نتائج التحليل الاحصائي SPSS

3. وصف مناخ المبادئ: يوضح الجدول (10) نتائج وصف مناخ المبادئ والتي تدل على وجود اتفاق بين أفراد العينة على مضامين كافة عبارات نمط مناخ المبادئ وجاءت النتائج بوسط حسابي (3.03) وانحراف معياري (0.98)، وبنسبة استجابة بلغت (60.6%)، وبتأكيد من قيمة معامل الاختلاف والتي كانت (32.7%). أما على مستوى كل عبارة من عبارات هذا النمط فقد كانت العبارة (X15) هي الأكثر تعزيزاً للاتفاق على مستوى هذا النمط وبوسط حسابي (3.43) وانحراف معياري (0.99) وبنسبة استجابة (68.6%) وبتأكيد من معامل الاختلاف البالغ (28.8%) والتي تنص على أن أفراد العينة يرون بأنهم يهتمون بأداء دراستهم على وفق المعايير المهنية التي تضعها الكلية. وكانت العبارة (X13) أقل تعزيزاً للاتفاق في هذا النمط وبوسط حسابي (2.81) وانحراف معياري (1.07) وبنسبة استجابة

الأكثر تعزيزاً للاتفاق على مستوى هذا النمط وبوسط حسابي (3.43) وانحراف معياري (0.99) وبنسبة استجابة (68.6%) وبتأكيد من معامل الاختلاف البالغ (28.8%) والتي تنص على أن أفراد العينة يرون بأنهم يهتمون بأداء دراستهم على وفق المعايير المهنية التي تضعها الكلية. وكانت العبارة (X13) أقل تعزيزاً للاتفاق في هذا النمط وبوسط حسابي (2.81) وانحراف معياري (1.07) وبنسبة استجابة

(56.2%) وبتأكيد من معامل الاختلاف البالغ (38.1%) على تطبيق القوانين الجامعية على جميع الطلبة وبدون تمييز. والتي تنص على أن أفراد العينة يعتقدون بأن إدارة الكلية تعمل

جدول (10): وصف مناخ المبادئ

الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الاستجابة %	معامل الاختلاف %
X11	3.02	.8970	60.4	29.7
X12	3.06	.9780	61.2	32.0
X13	2.81	1.071	56.2	38.1
X14	2.82	.9840	56.4	34.9
X15	3.43	.9890	68.6	28.8
المعدل	3.03	0.98	60.6	32.7

المصدر: اعداد الباحثان من نتائج التحليل الاحصائي SPSS

تعزيزاً للاتفاق على مستوى هذا النمط وبوسط حسابي (3.7) وانحراف معياري (0.98) وبنسبة استجابة (74%) وبتأكيد من معامل الاختلاف البالغ (24.3%) والتي تنص على أن أفراد العينة يجدون بأن انجازهم وتحصيلهم الدراسي أفضل عندما يعملون سوية مع زملائهم. وكانت العبارة (Y<sub>6</sub>) أقل تعزيزاً للاتفاق في هذا النمط وبوسط حسابي (2.85) وانحراف معياري (1.11) وبنسبة استجابة (57%) وبتأكيد من معامل الاختلاف البالغ (39.1%) والتي تنص على أن أفراد العينة يجدون بأن الانتماء لتخصصهم الدراسي الحالي سـوف يـؤهلهم للمسـتقبل.

ثالثاً: وصف التحفيز الأكاديمي: تم استخدام كل من الوسط الحسابي والانحراف المعياري ونسبة التوافق ومعامل الاختلاف في وصف متغير التحفيز الأكاديمي وأبعاده، إذ كانت نتائج الوصف كالتالي:

1. وصف التحفيز الداخلي: يوضح الجدول (11) نتائج وصف التحفيز الداخلي والتي تدل على وجود اتفاق بين أفراد العينة على مضامين كافة عبارات التحفيز الداخلي وجاءت النتائج بوسط حسابي (3.4) وانحراف معياري (0.96)، وبنسبة استجابة بلغت (67.3%)، وبتأكيد من قيمة معامل الاختلاف والتي كانت (29%). أما على مستوى كل عبارة من عبارات هذا النمط فقد كانت العبارة (Y<sub>7</sub>) هي الأكثر

جدول (11): وصف التحفيز الداخلي

الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الاستجابة %	معامل الاختلاف %
Y1	3.17	1.015	63.4	32.0
Y2	3.56	.9430	71.2	26.5
Y3	3.18	1.011	63.6	31.8
Y4	3.49	.9000	69.8	25.8
Y5	3.45	.9290	69.0	26.9
Y6	2.85	1.114	57.0	39.1
Y7	3.70	.8980	74.0	24.3
Y8	3.66	.8860	73.2	24.2
Y9	3.60	.8620	72.0	23.9
Y10	2.97	1.063	59.4	35.8
المعدل	43.	0.96	67.3	29.0

المصدر: اعداد الباحثان من نتائج التحليل الاحصائي SPSS

2. وصف التحفيز الخارجي: يوضح الجدول (12) نتائج وصف التحفيز الداخلي والتي تدل على وجود اتفاق بين أفراد العينة على مضامين كافة عبارات التحفيز الداخلي وجاءت النتائج بوسط حسابي (3.6) وانحراف معياري (0.98)، وبنسبة استجابة بلغت (66%)، وتأكيد من قيمة معامل الاختلاف والتي كانت (30.3%). أما على مستوى كل عبارة من عبارات هذا النمط فقد كانت العبارة (Y14) هي الأكثر تعزيزاً للاتفاق على مستوى هذا النمط وبوسط حسابي (3.7) وانحراف معياري (0.94) وبنسبة استجابة (71.4%) لوحدهم.

جدول (12): وصف التحفيز الخارجي

الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الاستجابة %	معامل الاختلاف %
Y11	3.00	1.004	60.0	33.5
Y12	3.09	1.073	61.8	34.7
Y13	3.42	1.096	68.4	32.0
Y14	3.57	.9350	71.4	26.2
Y15	3.41	.9010	68.2	26.4
Y16	3.52	.8990	70.4	25.5
Y17	3.20	1.016	64.0	31.8
Y18	2.89	1.034	57.8	35.8
Y19	2.61	1.109	52.2	42.5
Y20	3.52	.8990	70.4	25.5
Y21	3.52	.9350	70.4	26.6
Y22	3.48	.9960	69.6	28.6
Y23	3.57	.9750	71.4	27.3
Y24	3.17	1.015	63.4	32.0
Y25	3.56	.9430	71.2	26.5
المعدل	3.3	0.98	66.0	30.3

المصدر: اعداد الباحثان من نتائج التحليل الاحصائي SPSS

وبالاستناد على نتائج الوصف السابقة والمتصلة بوصف أبعاد متغيري السلوك المنحرف والأزمات التنظيمية فإنه يتم قبول الفرضية الأولى والتي تنص على أنه (تختلف آراء أفراد العينة المبحوثة تجاه وصف متغيرات البحث الرئيسة وأبعادها في كليات الجامعة المبحوثة).

رابعاً: اختبار الارتباط: تم اختبار فرضية الارتباط بتطبيق معامل الارتباط البسيط والمتعدد وبموجب طريقة بيرسون وعلى وفق المستويات الآتية:

1. المستوى الجزئي: تشير النتائج المذكورة في الجدول (13) أن الارتباط بين أبعاد المتغيرات كانت كالآتي:

التحفيز الخارجي وارتباطه بلغ (0.726)، بينما كانت أقل قيمة للارتباط بين نمط مناخ الاهتمام ويُعد التحفيز الداخلي وبمعامل (0.571) وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01)، مما يشير إلى أنه كلما توجهت الكلية المبحوثة نحو إقامة متطلبات مناخ الاهتمام ومناخ المبادئ لديها كلما كان ذلك مؤشراً على تحسین مستويات التحفيز الداخلي والخارجي لطلبتها.

ج. يوجد ارتباط معنوي وسلي بين نمط المناخ الأثاني وبين أبعاد التحفيز الداخلي والتحفيز الخارجي وبمعاملات ارتباط بلغت (0.656)، (0.664) وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01)، وفي هذا دلالة على أنه كلما ساد المناخ الأثاني في الكليات المبحوثة كلما كان ذلك مؤشراً على انخفاض مستويات التحفيز الداخلي والتحفيز الخارجي لطلبتها.

**2. المستوى الكلي:** تبين وجود علاقة ارتباط معنوية وموجب بين متغير المناخ الأخلاقي ومتغير التحفيز الأكاديمي حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (0.772) وعند مستوى معنوية (0.01)، مما يشير إلى أن هناك مستويات معنوية من التوافق الإيجابي بين متغيري المناخ الأخلاقي ومتغير التحفيز الأكاديمي في الكليات المبحوثة. وفي هذا دلالة على أنه كلما توجهت الكليات المبحوثة على إقامة متطلبات المناخ الأخلاقي لديها كلما كان ذلك مؤشراً على تحسین مستويات التحفيز الأكاديمي لطلبتها.

أ. يوجد ارتباط معنوي وطردني بين أنماط مناخ الاهتمام، ومناخ المبادئ وبين متغير التحفيز الأكاديمي وبمعاملات ارتباط بلغت (0.623)، (0.761) وعلى التوالي وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01)، وفي هذا دلالة على أنه كلما ساد مناخ الاهتمام ومناخ المبادئ في الكليات المبحوثة كلما كان ذلك مؤشراً على تحسین مستويات التحفيز الأكاديمي.

ب. يوجد ارتباط معنوي وسلي بين نمط المناخ الأثاني وبين متغير التحفيز الأكاديمي وبمعامل ارتباط بلغ (0.705)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01)، وفي هذا دلالة على أنه كلما ساد المناخ الأثاني في الكليات المبحوثة كلما كان ذلك مؤشراً على انخفاض مستويات التحفيز الأكاديمي.

ت. يوجد ارتباط معنوي وموجب بين متغير المناخ الأخلاقي وبين أبعاد التحفيز الأكاديمي والمتمثلة بكل من التحفيز الداخلي، والتحفيز الخارجي وبمعاملات ارتباط بلغت (0.711)، (0.734) وعلى التوالي وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01)، مما يشير إلى أنه كلما توجهت الكليات المبحوثة نحو إقامة متطلبات المناخ الأخلاقي لديها كلما كان ذلك مؤشراً على تحسین مستويات التحفيز الأكاديمي لطلبتها.

ث. يوجد ارتباط معنوي وموجب بين أنماط مناخ الاهتمام، ومناخ المبادئ وبين أبعاد التحفيز الداخلي والتحفيز الخارجي وقد كانت أعلى قيمة لها بين نمط مناخ المبادئ وبين بُعد

جدول (13): الارتباط بين متغيرات البحث وأبعادها

المتغيرات وأبعادها	مناخ الاهتمام	المناخ الأثاني	مناخ المبادئ	المناخ الأخلاقي
التحفيز الداخلي	.571**	-.656**	.698**	.711**
التحفيز الخارجي	.596**	-.664**	.726**	.734**
التحفيز الأكاديمي	.623**	-.705**	.761**	.772**

المصدر: إعداد الباحثان من نتائج التحليل الإحصائي.  $\alpha \leq 0.01$  \*\*



والتي بلغت (0.000) وهي قيمة تقل عن مستوى المعنوية الافتراضي للبحث (0.05). وجاءت هذه النتيجة بتأكيد من قيمة (t) المحسوبة والبالغة (20.504) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.648) وبدرجة حرية (425). في حين بلغت القيمة التفسيرية لهذا النمط وعلى وفق قيمة ( $R^2$ ) والبالغة (0.497)، مما يدل على أن نمط المناخ الأتاني يفسر ما نسبته (49.7%) من التغير الذي يحصل في التحفيز الأكاديمي وأن النسبة المئوية المتبقية والبالغة (50.3%) تعود لعوامل تفسيرية أخرى لا يتضمنها هذا النموذج. وبذلك نستنتج بأن الكليات المبحوثة إذا ما أرادت أن تحسن من مستويات التحفيز الأكاديمي لطلبتها فإن عليها التركيز على الحد من مستويات المناخ الأتاني لديها.

**ت. مناخ المبادئ:** يتبين أن نمط مناخ المبادئ يؤثر في التحفيز الأكاديمي واستناداً على قيمة مستوى المعنوية المحسوبة (Sig.) والتي بلغت (0.000) وهي قيمة تقل عن مستوى المعنوية الافتراضي للبحث (0.05). وجاءت هذه النتيجة بتأكيد من قيمة (t) المحسوبة والبالغة (24.149) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.648) وبدرجة حرية (425). في حين بلغت القيمة التفسيرية لهذا النمط وعلى وفق قيمة ( $R^2$ ) والبالغة (0.578)، مما يدل على أن نمط مناخ المبادئ يفسر ما نسبته (57.8%) من التغير الذي يحصل في التحفيز الأكاديمي وأن النسبة المئوية المتبقية والبالغة (42.2%) تعود لعوامل تفسيرية أخرى لا يتضمنها هذا النموذج. وبذلك نستنتج بأن الكليات المبحوثة إذا ما أرادت أن تحسن من مستويات التحفيز الأكاديمي لطلبتها فإن عليها التركيز على توفير متطلبات إقامة مناخ المبادئ لديها.

ومن نتائج تحليل الارتباط على المستويين الجزئي والكلية فإنه يتم قبول الفرضية الثانية والتي تنص على أنه (يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية وعند مستوى معنوية 0.05 بين المناخ الأخلاقي والتحفيز الأكاديمي للطلبة في كليات الجامعة المبحوثة وعلى المستويين الجزئي والكلية).

**خامساً: اختبار التأثير:** تم اختبار فرضية التأثير بين متغيرات البحث وذلك بتطبيق لانحدار البسيط وبطريقة الإدخال وعلى وفق المستويات الآتية:

**1. المستوى الجزئي:** بهدف التعرف على الدور التأثيري لكل نمط من أنماط المناخ الأخلاقي في التحفيز الأكاديمي فقد تم اللجوء إلى تحليل الانحدار على المستوى الجزئي وبطريقة (Enter)، وكانت نتائج التحليل والمذكورة في الجدول (14) قد أفرزت النتائج الآتية:

**أ. مناخ الاهتمام:** يتبين أن نمط مناخ الاهتمام يؤثر في التحفيز الأكاديمي واستناداً على قيمة مستوى المعنوية المحسوبة (Sig.) والتي بلغت (0.000) وهي قيمة تقل عن مستوى المعنوية الافتراضي للبحث (0.05). وجاءت هذه النتيجة بتأكيد من قيمة (t) المحسوبة والبالغة (16.406) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.648) وبدرجة حرية (425). في حين بلغت القيمة التفسيرية لهذا النمط وعلى وفق قيمة ( $R^2$ ) والبالغة (0.338)، مما يدل على أن نمط مناخ الاهتمام يفسر ما نسبته (33.8%) من التغير الذي يحصل في التحفيز الأكاديمي وأن النسبة المئوية المتبقية والبالغة (66.2%) تعود لعوامل تفسيرية أخرى لا يتضمنها هذا النموذج. وبذلك نستنتج بأن الكليات المبحوثة إذا ما أرادت أن تحسن من مستويات التحفيز الأكاديمي لطلبتها فإن عليها التركيز على توفير متطلبات إقامة مناخ الاهتمام لديها.

**ب. المناخ الأتاني:** يتبين أن نمط المناخ الأتاني يؤثر في التحفيز الأكاديمي واستناداً على قيمة مستوى المعنوية المحسوبة (Sig.)

جدول (14): تأثير أنماط المناخ الأخلاقي في التحفيز الأكاديمي

التحفيز الأكاديمي							الأنموذج
مستوى المعنوية المحسوب	درجات الحرية	قيمة t الجدولية	قيمة t المحسوبة	R <sup>2</sup>	B <sub>1</sub>	B <sub>0</sub>	
0.000	425	1.648	16.406	0.388	0.623	1.796	مناخ الاهتمام
0.000			20.503	0.497	0.705	1.776	المناخ الأناني
0.000			24.149	0.578	0.761	1.519	مناخ المبادئ

المصدر: إعداد الباحثان من نتائج التحليل الاحصائي SPSS. N = 427، P ≤ 0.05

فإن لذلك تأثيراً في تفعيل وتحسن مستويات التحفيز الأكاديمي للطبة.

ب. تشير قيمة الميل الحدي (B<sub>1</sub>) والبالغة (0.772) إلى أن التغير بمقدار (1) في المناخ الأخلاقي، سيصاحبه تغير في التحفيز الأكاديمي بمقدار (0.772)، وهو مؤشر عالي يمكن الاستناد عليه في تفسير تأثير المناخ الأخلاقي في التحفيز الأكاديمي في الكليات المبحوثة.

ت. تشير قيمة معامل التحديد (R<sup>2</sup>) والبالغة (0.569) إلى أن التغير في المناخ الأخلاقي يفسر ما نسبته (56.9%) من التغير الذي يحصل في التحفيز الأكاديمي، وأن النسبة المتبقية والبالغة (43.1%) من التغير في التحفيز الأكاديمي يعود لعوامل أخرى لم يتضمنها أنموذج البحث الحالي.

2. المستوى الكلي: يلاحظ من النتائج المذكورة في الجدول (15) وعلى المستوى الكلي أن هناك تأثير لمتغير المناخ الأخلاقي في متغير التحفيز الأكاديمي، وذلك استناداً إلى قيمة مستوى المعنوية المحسوبة (0.000) والتي تقل عن مستوى المعنوية الافتراضي للبحث (0.05)، وجاءت هذه النتيجة بتأكيد من قيمة (F) المحسوبة والتي بلغت (625.958)، وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (3.863) وبدرجات حرية (1، 425). كما تشير نتائج هذا التحليل إلى الآتي:

أ. تُشير قيمة (B<sub>0</sub>) وعلى وفق معادلة الإنحدار، أن هناك ظهوراً للتحفيز الأكاديمي ومن خلال أبعاده بقيمة (1.322) وذلك عندما تكون قيمة المناخ الأخلاقي ومن خلال أنماطه مساوياً للصفر، مما يدل على أن التحفيز الأكاديمي يستمد بعضاً من خصائصه من المناخ الأخلاقي وأنماطه، أي أنه كلما تحسنت متطلبات إقامة المناخ الأخلاقي في الكليات المبحوثة

جدول (15): تأثير المناخ الأخلاقي في التحفيز الأكاديمي

التحفيز الأكاديمي							الأنموذج
مستوى المعنوية المحسوب	درجات الحرية	F	قيمة F الجدولية	قيمة F المحسوبة	R <sup>2</sup>	B <sub>1</sub>	B <sub>0</sub>
0.000	425	1	3.863	625.958	0.569	0.772	1.322

المصدر: إعداد الباحثان من نتائج التحليل الاحصائي SPSS. N = 427، P ≤ 0.05

ومن نتائج تحليل التأثير على المستويين الجزئي والكلي يمكن قبول الفرضية الثالثة والتي تنص على أنه (يوجد تأثير ذو

التحفيز الأكاديمي لدى الطلاب ويحقق ميزة تنافسية لمؤسسات التعليم العالي في الإقليم.

ب. أن يتم الحد من مستويات بروز المناخ الأناني كونه لا يسهم في تعزيز التحفيز الأكاديمي للطلاب وذلك بمحاولة القيادات العلمية والإدارية في الكليات المبحوثة بإزالة كافة مسببات ظهور هذا النمط من أنماط المناخ الأخلاقي.

ت. أن تعمل القيادات العلمية والإدارية في كليات جامعة دهوك المبحوثة خصوصاً ومؤسسات التعليم العالي عموماً على وضع برامج دورية لدعم متطلبات التحفيز الداخلي والتحفيز الخارجي وذلك من خلال ما تقدمه تلك القيادات من موارد ومستلزمات تسهم في تحسن مستويات الإنجاز الأكاديمي لطلبتها.

ث. أن تسعى الكليات المبحوثة لإقامة علاقات واتصالات مفتوحة مع عوائل طلبتها وذلك لتعزيز قدراتها تجاه توفير مستلزمات التحفيز الأكاديمي لطلبتها والتعرف على تأثير خلفيات الطلبة العائلية وأثرها في ذلك مما يتيح لها اختيار نمط المناخ الملائم للتعامل معهم.

ج. نقترح أن يتم دراسة العلاقة التأثيرية لأنماط المناخ الأخلاقي في التحفيز الأكاديمي وضمن ذات البيئة ولكن على مستوى المنظمة وليس على المستوى الفردي كما في البحث الحالي.

#### المصادر

- Ali, Sh.; Haider, Z.; Khan, H.; and Ahmed, A., 2013, Factors Contributing to the Students' Academic Performance: A Case Study of Islamic University Sub-Campus, American Journal of Educational Research 1, No. 8, PP: 283-289.
- Alivernini, F. and Lucidi, F., 2008, The Academic Motivation Scale (AMS): Factorial Structure, Invariance and Validity in the Italian Context, TPM Vol. 15, No. 4, Winter, 211-220.
- Areepattamannil, S., and Freeman, J. G., 2008, Academic Achievement, Academic Self-concept, and Academic Motivation of Immigrant Adolescents in the greater Toronto area secondary schools, Journal of Advanced Academics, 19, 700-743.
- Barnett, T. and C. Vaicys: 2000, 'The Moderating Effect of Individuals' Perceptions of Ethical Work Climate on Ethical Judgements and

دلالة إحصائية وعند مستوى معنوية (0.05) للمناخ الأخلاقي في التحفيز الأكاديمي للطلبة في كليات الجامعة المبحوثة وعلى المستويين الجزئي والكلبي).

#### سادساً: الاستنتاجات والمقترحات

##### 1. الاستنتاجات

أ. تبين أن نمط مناخ المبادئ هو النمط السائد في كليات جامعة دهوك مما يدل على أهمية قواعد العمل وإجراءاتها لدى أفراد العينة المستجيبة والتي ترى أن توافر هذا النمط يساعد في تحسین مستويات التحفيز الأكاديمي لهم.

ب. يلاحظ أن نمط المناخ الأناني جاء بأهمية ثانية وبعد نمط مناخ المبادئ وعلى وفق آراء العينة المستجيبة مما يدل على أن هناك شعور واحساس لدى طلبة الكليات المبحوثة على توافر متطلبات هذا النمط في كلياتهم.

ت. ظهر أن هناك ارتباط معنوي وطردني بين أنماط مناخ الاهتمام ومناخ المبادئ مع التحفيز الأكاديمي بينما وجد ارتباط معنوي وعكسي بين نمط المناخ الأناني والتحفيز الأكاديمي مما يعكس حالة الترافق الإيجابي والسلبي لأنماط المناخ الأخلاقي بالتحفيز الأكاديمي للطلاب في كليات جامعة دهوك

ث. يلاحظ أنه كلما توجهت الكليات المبحوثة على إقامة متطلبات المناخ الأخلاقي لديها كلما كان ذلك مؤشراً على تحسین مستويات التحفيز الأكاديمي لطلبتها، مما يدل على أن هناك تأثيراً لأنماط المناخ الأخلاقي في التحفيز الأكاديمي.

ج. تبين أن التحفيز الأكاديمي يستمد بعضاً من خصائصه من المناخ الأخلاقي وأنماطه، أي أنه كلما تحسنت مستويات توافر المناخ الأخلاقي في الكليات المبحوثة فإن لذلك تأثيراً في تفعيل وتحسن مستويات التحفيز الأكاديمي للطلبة.

##### 2. المقترحات

أ. ضرورة تفعيل الجوانب الإيجابية والتي تساهم في تحقيق متطلبات وسيادة المناخ الأخلاقي وعن طريق كل من مناخ الاهتمام ومناخ المبادئ كونها تساهم في تحسین مستويات

- Koh, H. Ch. and Boo, E. H., 2001, The link between organizational ethics and job satisfaction: A study of managers in Singapore, *Journal of Business Ethics*; Feb. Volume 29, No. 4.
- Li, Zh. and Qiu, Z., 2018, How does family background affect children's educational achievement? Evidence from Contemporary China, *The Journal of Chinese Sociology*, 5:13, pp. 1 – 21.
- Martin, K. D., and J. B. Cullen. 2006. Continuities and extensions of ethical climate theory: A meta-analytic review. *Journal of Business Ethics* 69 (2): 175-194.
- Okpara, J. O., and P. Wynn. 2008. The impact of ethical climate on job satisfaction, and commitment in Nigeria: Implications for management development. *Journal of Management Development* 27 (9): 935- 950.
- Peterson, D. K.: 2002, 'The Relationship Between Unethical Behavior and the Dimensions of the Ethical Climate Questionnaire', *Journal of Business Ethics* 41, 313–326.
- Reinhart, J.F., 2015, *Choosing Between a Nonparametric Test and a Parametric Test*, John Wiley & Sons Ltd., Chi Chester, West Sussex, UK.
- Rowell L. L., and Hong, E., 2013, Academic Motivation: Concepts, Strategies, and Counseling Approaches, *Professional School Counseling*, January, Vol. 16, No. 3, pp. 158-171.
- Ruby, J. and David, K., 2014, A Study Model on the Impact of Various Indicators in the Performance of Students in Higher Education, *International Journal of Research in Engineering and Technology*, Volume: 03 Issue: 05, May, pp. 750 -755.
- Shafer, W. E., 2009, Ethical climate, organizational-professional conflict and organizational commitment A study of Chinese auditors, *Accounting, Auditing & Accountability Journal* Vol. 22 No. 7, pp. 1087-1110.
- Shafer, W. E., Poon, M. C. C., and Tjosvold, D., 2013, Ethical climate, goal interdependence, and commitment among Asian auditors, *Managerial Auditing Journal*, 28(3), 217-244.
- Steinmayr R.; Heyder A.; Naumburg C.; Michels J.; and Wirthwein L., 2018, School-Related and Individual Predictors of Subjective Well-Being and Academic Achievement, *Front Psychol*, Vol. 9, Article No.2631, December, pp. 1-16.
- Steinmayr, R., and Spinath, B., 2009, The importance of motivation as a predictor of school achievement. *Learning and Individual Differences*, 19, 80-90.
- Steinmayr, R.; Weidinger A.F.; Schwinger, M.; and Spinath, B., 2019, The Importance of Students' Motivation for Their Academic Achievement – Replicating and Extending Behavioral Intentions', *Journal of Business Ethics* 27, 351–362.
- Barton, B., and Peat, J., 2014, *Medical Statistics: A Guide to SPSS Data Analysis and Critical Appraisal*, 2nd Ed., John Willy & Sons Ltd, New jersey, USA.
- Brower, H. H. and C. B. Shrader: 2000, 'Moral Reasoning and Ethical Climate: Not-For-Profit vs. For-Profit Boards of Directors', *Journal of Business Ethics* 26, 147–167.
- Cullen, J. B., K. P. Parboteeah, and B. Victor. 2003. The effects of ethical climates on organizational commitment: A two-study analysis. *Journal of Business Ethics* 46 (2): 127-141.
- Destin, M.; Hanselman, P.; Jenny, I.; Tipton, E.; and Yeager D. S., 2019, Do Student Mindsets Differ by Socioeconomic Status and Explain Disparities in Academic Achievement in the United States? SAGE and Open Access pages, Vol. 5, No. 3, July-September, pp. 1–12.
- Dinc, M. S., and Drugovic, A., 2018, Linking Ethical Climate to Employee Behaviors: An Empirical Study in Banking Sector, *International Conference on Economic and Social Studies (ICESoS)*, Bosnia and Hercegovina / Sarajevo, 10 – 11 May. 189 -198.
- Eisinga, R.; Te Grotenhuis, M.; & Pelzer, B., 2012, The reliability of a two - item scale: Pearson, Cronbach or Spearman-Brown?, *International Journal of Public Health* 58 (4), 637–642.
- Elci, M. and Alpkın, L., 2009, The Impact of Perceived Organizational Ethical Climate on Work Satisfaction, *Journal of Business Ethics*, 84:297–311.
- Fuligni, A. J., and Fuligni, A. S., 2007, Immigrant families and the educational development of their children, *Duke series in child development and public policy*, New York: Guilford Press, pp. 231–249.
- Gul, M; Pekbay K. N; and Gul, K., 2017, The Impact of Ethical Climate on Emotional Organizational Commitment: A Survey in the Accommodation Industry ILIRIA *International Review – Vol 7, No 2*, pp. 11 – 32.
- Hair JR, Joseph F., Black, William C., Babin, Barrys J. & Andersen, Rolph E.(2010), "Multivariate data analysis", 7th ed, Upper Saddle River, Prentice- Hall, New Jersey.
- Ismail, S. and Yuhannis, N., 2019, Ethical Work Climate in the National Audit Department Offices in Malaysia, *Management and Accounting Review*, VOL. 18, NO. 1, APRI, 57 – 76.
- Ismail, S., 2015, Effects of Ethical Climate on Organizational Commitment, Professional Commitment, and Job Satisfaction of Auditor in Malaysia, *International Journal of Business* Vol. 17, No. 2 (May-August): 139-155.

- Education and Training, NJVET, Vol. 6, No. 2, 17-45.
- VanSandt, C.V. (2001). An examination of the relationship between ethical work climate and moral awareness. (Unpublished doctoral dissertation). Virginia Polytechnic Institute and State University, USA.
- Wang, V. X., 2018, Handbook of Research on Program Development and Assessment Methodologies in K-20 Education, Eastfield College Pleasant Grove Campus, Dallas, Texas, USA.
- Previous Findings, Front Psychol, Vol. 10, Article No.1730, July, pp. 1-11.
- Taştan, S. B., & Güçel, C., 2017, The impact of employees' perceived business ethics and ethical climate on organizational social capital. Turkish Journal of Business Ethics, 10, 47-76.
- Taylor, A., And Krahn, H. (2005). Resilient teenagers: Explaining the high educational aspirations of visible minority immigrant youth in Canada. Journal of International Migration and Integration, 6, 405-434.
- Utvaer, B. K. and Haugan, G., 2016, The Academic Motivation Scale: Dimensionality, Reliability, and Construct Validity Among Vocational Students, Nordic Journal of Vocational

## پوخته

گه له ک پرسیارین هزری و پراکتیکی هاریکاربوون بۆ دهستنیشانکرنا ئاریشا فه کۆلین، دیارترینا وان نیاسینا سروشتی ئه وئ پیهوهندیا دناقههرا سه قایی رهوشتی و پالدهری ئه کادیمی یین قوتانیین زانکویا دهوکی و کا سه قایی رهوشتی و جوړین وئ، کارتیکرن ل سهه باشتکرنا ئاستین پالدهری ئه کادیمی یی قوتابیان ههیه یان نه. ئه ف چهنده دبته هاریکار بۆ پیشههبرنا نموویه کا سه قایی رهوشتی ل زانکویی، ب ریکا پراکتیزه کرنا وئ د گوراپه نیدا. هه وه سا دیارکرنا رهه ندىن هزری یین ئه فان بابتهان و هژمارتتا وان وهک بابته تین گریدایی رهوشا نوکه یا خواندن ل هه ریمما کوردستانا عیراقی و شیانین پراکتیزه کرنا وئ د ژینگه ها زانکویی، ب ریکا وهرگرتتا هندهک نمونه یان ژ قوتابیین کولیزان، ئه وین کو د قوناغین دووماهیا خواندنیدا، کو ژمارهیا وان دگه هینه ۴۷ قوتابیا. ئه ف کاره هاتیه کرن ب ریکا پروگرامی (SPSS) و ب قیرزنی (V.25).

ئه ف راپرسیه هاتیه بکارهینان وهک ئامیرهکی سه رهکی بۆ کۆمکرنا داتایین به شی پراکتیکی یی فه کۆلین. ئه ف فه کۆلینه ل دووماهی گه هشیته هندهک ئه نجامان، گرنگرینا وان ئه وه کو سه قایی رهوشتی رولهکی مهزن یی ههیی بۆ چه سپاندنا ئاستین پالدهری ئه کادیمی ل ده ف قوتابیین زانکویا دهوکی و دیاربوو کو نمونهیا سه قایی پرنسیپان یی زاله ل کولیزین زانکویی. ئه فه ژئ ئاماژهیه بۆ گرنکیا یاساین کاری و کاریکرنا وان ل ده ف ئه وئ نموویهیا وهرگرتی، وه سا دیار دبته کو هه بوونا ئه فی نمونئ (قالبی) هاریکاره بۆ باشتکرنا ئاستین پالدهری ئه کادیمی ل ده ف قوتابیان. دیسان فه کۆلین ییشیارا هندهک هزران کره بۆ پیشههبرنا لایه نین سه قایی رهوشتی و پالدهری ئه کادیمی د سازین خواندنا بلندا.

## PATTERNS OF ETHICAL CLIMATE AND ITS ROLE IN IMPROVING THE ACADEMIC MOTIVATION OF HIGHER EDUCATION STUDENTS

DILSHAD TAHA MEERO<sup>\*</sup>, SHERZAD TAHA MEERO<sup>\*\*</sup> and SAAD FATHAL ABASS<sup>\*\*\*</sup>

<sup>\*</sup>University of Duhok, Kurdistan Rejoin-Iraq

<sup>\*\*\*</sup>College of Nursing, University of Duhok, Kurdistan Region-Iraq

<sup>\*\*</sup>Dept. of Business Administration, College of Administration and Economics, University of Duhok, Kurdistan Region-Iraq

### ABSTRACT

A number of intellectual and applied questions contributed to defining the research problem, the most prominent of which was the identification of the nature of the link between the ethical climate and the academic motivation of students in the colleges of the University of Duhok, and if there is an effect of the ethical climate and its patterns on improving the academic motivation, through the field application of these variables and highlighting the intellectual dimensions of these topics as one of the topics related to the current reality of higher education in the Kurdistan Region of Iraq, and the possibility of application in the university environment and through a sample of students in the ending stages at a number of the colleges of the mentioned university, which reached 427 individuals were tested with a set of statistical indicators and by applying the SPSS program and its version (V.25), where the questionnaire was used as a main tool for collecting data from the field side of the research. The research reached a number of conclusions, the most prominent of which is that the ethical climate has a great role in enhancing the levels of academic motivation among students of the University of Duhok and that the climate of principles pattern is the prevailing pattern in the colleges of the University of Duhok, which indicates the importance of work rules and procedures for the respondents who see that the availability of this pattern helps in improving their academic motivation levels. The research suggested a number of ideas to develop aspects of the ethical climate and academic motivation in higher education institutions in the region.

**KEY WORDS:** Ethical Climate, Improv