

عنوان البحث

خيانة المجالس في المؤسسات التعليمية من وجهة نظر تدريسي الجامعة

أ.م.د. إنعام مجيد عبيد كاظم¹

¹ وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، مركز البحوث النفسية، العراق.

HNSJ, 2026, 7(7); <https://doi.org/10.53796/hnsj77/11>

<https://arsri.org/10000/77/11> :المعرف العلمي العربي للأبحاث:

تاريخ النشر: 2026/07/01م

تاريخ القبول: 2026/06/20م

تاريخ الاستقبال: 2026/06/10م

المستخلص

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى خيانة المجالس في المؤسسات التعليمية من وجهة نظر تدريسيي جامعة بغداد، والتعرف إلى دلالة الفروق في تقديراتهم تبعاً لمتغيري النوع الاجتماعي والتخصص الأكاديمي. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت عينتها من (306) تدريسيًا وتدرسية من التخصصات العلمية والإنسانية، اختيروا عشوائيًا خلال العام الدراسي 2025-2026. ولتحقيق أهداف الدراسة، قامت الباحثة ببناء مقياس لخيانة المجالس مكون من (22) فقرة، وجرى التحقق من صدقه الظاهري والبنائي وثباته باستخدام معامل ألفا كرونباخ، إذ بلغ معامل الثبات (0.765)، كما أظهرت نتائج التحليل الإحصائي تمتع فقرات المقياس بقدرة تمييزية واتساق داخلي مناسبين. كشفت النتائج عن وجود مستوى دال إحصائيًا من خيانة المجالس في المؤسسات التعليمية من وجهة نظر أفراد العينة، إذ بلغ المتوسط الحسابي الكلي (69.85) وبانحراف معياري (12.83)، وكانت القيمة التائية المحسوبة (20.252) دالة عند مستوى (0.05). كما بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي، في حين ظهرت فروق دالة إحصائية تبعاً لمتغير التخصص الأكاديمي لصالح التخصصات العلمية. وخلصت الدراسة إلى ضرورة تعزيز الوعي الأخلاقي والمهني داخل المؤسسات الجامعية، وتفعيل مدونات السلوك الأكاديمي، وتنظيم برامج توعوية للحد من ممارسات خيانة المجالس وحماية سرية العلاقات المهنية والأكاديمية.

الكلمات المفتاحية: خيانة المجالس، المؤسسات التعليمية، تدريسيي الجامعة، السلوك المهني، النزاهة الأكاديمية.

RESEARCH TITLE

Council Betrayal in Educational Institutions from the Perspective of University Faculty Members

Asst. Prof. Dr. Inaam Majeed Obaid¹

¹ Ministry of Higher Education and Scientific Research, Psychological Research Center, Iraq.
HNSJ, 2026, 7(7); <https://doi.org/10.53796/hnsj77/11>
Arabic Scientific Research Identifier: <https://arsri.org/10000/77/11>

Received at 05/06/2026

Accepted at 15/06/2026

Published at 01/07/2026

Abstract

The study aimed to identify the level of council betrayal in educational institutions from the perspective of faculty members at the University of Baghdad, and to examine the statistical significance of differences in their responses according to gender and academic specialization. The study adopted the descriptive method, and the sample consisted of 306 male and female faculty members from scientific and humanities specializations, selected randomly during the academic year 2025–2026. To achieve the objectives of the study, the researcher developed a 22-item scale for measuring council betrayal. The validity of the scale was verified through face validity and construct validity, while its reliability was calculated using Cronbach's alpha coefficient, which reached 0.765. The statistical analysis also showed that the scale items had appropriate discriminatory power and internal consistency. The results revealed a statistically significant level of council betrayal in educational institutions from the perspective of the sample members, as the overall mean reached 69.85 with a standard deviation of 12.83, and the calculated t-value was 20.252, which was significant at the 0.05 level. The results also indicated that there were no statistically significant differences according to gender, while statistically significant differences were found according to academic specialization in favor of scientific specializations. The study concluded with the need to promote ethical and professional awareness within university institutions, activate academic codes of conduct, and organize awareness programs to reduce practices of council betrayal and protect the confidentiality of professional and academic relationships.

Key Words: Council Betrayal, Educational Institutions, University Faculty Members, Professional Conduct, Academic Integrity.

الفصل الاول

التعريف بالبحث

1. مشكلة البحث:

في ضوء ما يشهده العصر الحالي من تحولات وتطورات تكنولوجية ومعرفية وسلوكية وثقافية متسارعة، والتزايد المستمر لمتطلبات الحياة تحت وطأة الظروف الجديدة التي باتت تحكم علاقة الفرد بعمله ومؤسسته، وما تفرضه عليه من التزامات متعددة وأدوار متباينة تقتضي مراعاة كل موقف وظرف يمر به وبالأخص في الوسط الأكاديمي وما يترتب عليه من التزامات خلقية بين التدريسيين والطلبة والعاملين في الوسط الأكاديمي. ظهرت واستفحلت ظاهرة خيانة المجالس، والتي تتخذ أشكالاً متعددة مثل (نقل الكلام، تصوير الأشخاص بدون علمهم، تسجيل المكالمات دون علم المتحدث، فتح سماعة الهاتف بحضور آخرين دون علم المتصل.. الخ من سلوكيات تدفع إلى خيانة المجالس).

وان إفشاء السر المهني يُعد من الأفعال التي تسيء إلى مكانة صاحبه وتمس شرفه واعتباره، كما أن كتمانها واجب فرضته قواعد الدين ومبادئ الأخلاق والشرف والأمانة، فالإفشاء فعل ممقوت ينطوي على خيانة للثقة، ويشكل اعتداءً على الحريات الشخصية والضوابط العامة، وقد يهدد بشكل مباشر أو غير مباشر أمن الأفراد والمجتمعات والدول (حسين، 2015)

ان خيانة المجلس ليست قضية اجتماعية فحسب، بل هي قضية فقهية يجب على المسلمين فهمها فهماً كاملاً حيث إن خيانة المجالس خيانة للأمانة والنزاهة التي يجب أن يتصف بها المجلس، مما يؤثر بشكل كبير على الثقة بين أفراد المجتمع ويعرض المجتمع كلياً للتفكك فيجب تقديم توعية شاملة حول خطورة خيانة المجالس عن طريق وسائل التواصل الاجتماعي وعواقبها الوخيمة. زيادةً على ذلك، يجب أن نسعى جاهدين لتعزيز القيم الأصيلة في المجتمع عمومًا من خلال تعزيز التربية الدينية والأخلاقية وتنمية الوعي الاجتماعي توعية شاملة وفي نهاية المطاف، يجب ألا ننسى أن خيانة المجلس هي مشكلة جماعية يجب أن نعمل معاً لحلها. (الطابوني، 2025، 182)

وانطلاقاً من ملاحظات ميدانية، ومن قراءات نظرية ومن خلال خبرة الباحثة ولوجودها في محفل المجمع الأكاديمي، ولكون خيانة المجالس تُعد ظاهرة دخيلة ومنافية للقيم الأخلاقية والأكاديمية الأصيلة. في البيئة الجامعية، وجدت إن قياس مفهوم خيانة المجالس من وجهة نظر تدريسي الجامعة لم يتم تغطيته بعد من خلال المقاييس المعهودة في المجال النفسي التربوي، فعلى حد علم الباحثة واطلاعها على الأبحاث ذات العلاقة لمست هناك قصورا في الدراسات العربية والمحلية منها في دراسة هذا المفهوم وهو خيانة المجالس، مما يشكل ثغرة في بحوثنا النفسية في هذا المجال، لذا حرصت الباحثة التفرد في موضوع دراستها والعمل على وضع نتائج البحث من أجل النهوض بالمستوى الأكاديمي نحو الأفضل، اتجهت الباحثة إلى دراسة مفهوم خيانة المجالس من وجهة نظر تدريسي الجامعة.

لذلك تتلخص مشكلة البحث الحالي بالتساؤل الآتي:

- هل توجد خيانة للمجالس في المؤسسات التعليمية من وجهة نظر تدريسي الجامعة؟

2. أهمية البحث:

تتبع أهمية هذا البحث لكونه جزءاً من الحاجة القائمة إلى دراسات متخصصة تتناول خيانة المجالس، إذ إن أمانة المجالس من أعظم الأخلاق التي دعا إليها الإسلام، وهي علامة على صدق الإيمان وحسن الخلق. قال الله تعالى: "يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ" (الأنفال: 27). والخيانة بجميع أشكالها من أعظم

الذنوب التي تهدم الثقة بين الناس وتسبب الفساد في المجتمع.

خيانة المجالس " ليست مجرد سلوك أخلاقي عابر، بل هي ظاهرة اجتماعية ونفسية وفقهية تقوم على انتهاك الثقة ونقض عهد السرية في المجالس، و تحدث عندما يقوم أحد الأفراد بنقل ما يدور في الجلسات الخاصة من أسرار أو خصوصيات أو أحاديث حساسة إلى أشخاص آخرين دون إذن أصحابها. (الطابوني، 2025، 182)

ولكون تدريسي الجامعات والعاملين فيها من أهم محاور العملية التعليمية والتربوية وركيزة أساسية في إعداد الكفاءات البشرية، والذين يقع على عاتقهم اخراج جيل واعى وملم اخلاقيا وتربويا من شأنه أن ينعكس على جودة الأداء الأكاديمي. ونظراً لأهمية تحقيق الأهداف المؤسسية، فإن توفير بيئة عمل مناسبة يُعد من أساسياً تمكين العاملين من أداء مهامهم بفعالية واهتمام، وبما يتوافق مع التوقعات المرجوة منهم. ومن هذا المنطلق، تبرز الحاجة إلى تشخيص اهم الدوافع التي تؤدي الى سلوك ظاهرة خيانة المجالس في الوسط الاكاديمي التي قد يعاني منها العاملون، والعمل على تقادي العوامل المسببة لها.

اهداف البحث:

يهدف البحث الحالي الى تعرف:

1. خيانة المجالس من وجهة نظر تدريسي الجامعة.
2. دلالة الفروق في درجات خيانة المجالس من وجهة نظر تدريسي الجامعة وفقاً لمتغير النوع (ذكور - اناث)
3. دلالة الفروق في درجات خيانة المجالس من وجهة نظر تدريسي الجامعة وفقاً لمتغير النوع (ذكور - اناث)

حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي بتدريسي الجامعة من كلا الجنسين (الإناث والذكور) في المؤسسات التعليمية في جامعة بغداد للعام الدراسي (2025-2026) في مدينة بغداد.

مصطلحات البحث:

أولاً: خيانة المجالس:

- **معنى الخيانة لغة:**

- جاء في لسان العرب: "الْحَوْنُ أَنْ يُؤْتَمَنَ الْإِنْسَانُ فَلَا يُنْصَحُ" 1 ("، وقال الراغب: الخيانة والنفاق واحد، إلا أن الخيانة تقال اعتباراً بالعهد والأمانة، والنفاق يقال اعتباراً بالدين، ثم يتداخلان، فالخيانة: مخالفة الحقّ بنقض العهد.
- وقال ابن الجوزي: الخيانة التفریط فيما يؤتمن الإنسان عليه، ونقيضها الأمانة
- وقال ابن عاشور: (وحقيقة الخيانة عمل من أوتمن على شيء بضد ما أوتمن لأجله بدون علم صاحب الأمانة)

- **الخيانة في الاصطلاح:**

- تعني عدم النصح، وترك الأمانة، والتفریط في الأمانة، وتكون في الحقيقة والمجاز، وتكون في المال وغيره.
- عرفها الفيروز آبادي " هي أن يؤتمن الإنسان فلا ينصح، وقد قال تعالى: ﴿عَلِمَ هَ اللَّهُ أَنهَكُم كُنْتُمْ تَحْتَانُونَ أَنفُسَكُم﴾ ولم يقل تخونوا أنفسكم، لأنه لم يكن منهم الخيانة، بل الأخيتان، فالأخيتان تحريك شهوة الإنسان لتحاري الخيانة

- المجالس:

- وعُرِّفت المجالس في الموسوعة الفقهية بأنها هي: المكان الذي يجتمع فيه عدد من الناس، ويُعقد في أماكن الضيافة، أو في المؤسسات الرسمية، من أجل مناقشة أمور حياتهم والعمل، أو للتواصل والتزاور.

- ثانياً: المؤسسات التعليمية: هي عبارة عن مكان أو موقع يتم فيه التقاء فئات مجتمعية مختلفة الأعمار، ويتم فيها تعليمهم وتزويدهم بالكثير من المعلومات المختلفة حسب نوع هذه المؤسسة التعليمية، وتتكون هذه المؤسسة التعليمية من أعضاء الهيئة التدريسية، أو المعلمون، والطلاب، وأولياء الأمور، والهيئات الإدارية فيها (معهد اليونسكو للإحصاء، 2003)

التعريف الاجرائي:

الدرجة التي سيحصل عليها المستجيب من خلال إجاباته على فقرات مقياس خيانة المجالس المستعمل في هذا

البحث

الفصل الثاني:

اطار نظري ودراسات سابقة

خيانة المجالس:

تُعدّ الدوافع من أهم العوامل التي تؤثر على السلوك الإنساني، كونها القوة المحركة التي تدفع الفرد إلى القيام بتصرفات معينة لتحقيق أهدافه وإشباع احتياجاته. ودراسة الدوافع جاءت لفهم الأسباب الكامنة وراء تصرفات الإنسان، وكيفية تأثيرها على السلوك في مختلف جوانب الحياة.. و أن سلوك الفرد مدفوع بما يتوقعه من نتائج؛ أي أن الإنسان يبذل جهداً معيناً في عمله لأنه يتوقع أن هذا الجهد سيؤدي إلى أداء متميز، وأن الأداء سيتبعه مكافأة مجزية. (فيكتور فروم، 1964).

والمجالس في المؤسسات التعليمية مثل (مجالس الاقسام، اللجان الادارية والعلمية، واجتماعات المجلس) هي العصب الإداري والأخلاقي للمؤسسة الأكاديمية. ويقوم العمل فيها على مبدأ "أمانة المجالس" كشرط أساسي لضمان حرية التعبير واتخاذ القرارات الموضوعية. بناءً على ذلك، فإن سلوك "خيانة المجالس" (التمثل في تسريب المداولات، أو نقل آراء الأعضاء للإدارة، أو توظيف الأسرار لتصفية الحسابات، إفشاء الأسرار، أو التلاعب بالنتائج والمداولات، أو انتهاك سرية اللجان (كالتصحیح أو الترقيات) يُصنّف سيكولوجياً وتنظيمياً كـ "سلوك انحرافي مؤسس وتتبع دوافع هذه الظاهرة في الوسط الأكاديمي من مزيج معقد من الضغوط والعوامل مثل الدوافع النفسية والاجتماعية والاقتصادية. (الطابوني، 2025)

وفي واقع الامر فإن هذه الدوافع لا تعمل بشكل منفصل، فـ "الدافع الاقتصادي" (الرغبة في الترقية، أو الحصول على مكاسب مادية ومكافآت) قد يحرك "الدافع الاجتماعي" (التقرب من مدير المؤسسة بنقل الأخبار)، وهو ما يغذي "الدافع النفسي" (شعور الفرد بالاستعلاء والنفوذ). فتداخل هذه الأبعاد هو ما يعطي ظاهرة خيانة المجالس تعقيدها السيكولوجي. (الطابوني، 2025)

نظرية التوقع لفيكتور فروم (Expectancy Theory)

صاحب النظرية فكتور فروم Vroom Victor والتي طورها في عام 1964 وتفسر سبب قيام الفرد باختيار سلوك معين دون غيره، وترى أن دافعية الفرد للقيام بسلوك معين تتحدد باعتقاد الفرد بأن لديه القدرة على القيام بذلك السلوك، وانه سيؤدي إلى نتيجة معينة. وان هذه النتيجة ذات أهمية له. (مساعد، 2018، 210)

هذه النظرية تقوم على فكرة أن دافعية الفرد للقيام بسلوك معين (مثل الخيانة) تتحدد بناءً على معادلة ثلاثية: التوقع

× الوسيلة × القيمة.

- **التوقع (Expectancy):** يعتقد الفرد أن بإمكانه تسريب المعلومات بنجاح دون أن يُكشف أمره.
- **الوسيلة (Instrumentality):** يثق الفرد بأن فعل "الخيانة" سيوصل بالتأكيد إلى النتيجة المطلوبة (مثلاً: نقل رأي زميل معارض للإدارة سوف يؤدي إلى إعجاب المدير به)
- **القيمة/الجاذبية (Valence):** أن تكون المكافأة المتوقعة (ترقية، منصب إداري، نفوذ، مكسب مادي) ذات قيمة عالية جداً ومغرية للفرد.

ومن خلال معادلة (الدافع = التوقع × الوسيلة × القيمة) نجد انه اذا كانت النتيجة صفراً في أي من هذه العوامل (مثلاً: يسعى للمكافأة لكنه يعلم أنه سيكشف فوراً، أو يعلم أنه لن يُكشف لكن المكافأة لا تهمه)، فلن يرتكب الخيانة. فالخيانة تحدث عندما تكون العوامل الثلاثة مرتفعة معاً في عقله.

فإذا كانت "القيمة" مرتفعة والثقة بالوسيلة تامة، تصبح دافعية الفرد نحو الخيانة في أعلى مستوياتها، تجاهلاً للوازع الأخلاقي الأكاديمي. (دنبري، 2020)

الدراسات السابقة:

اولا: الدراسات التي تناولت متغير خيانة المجابس:

لم تجد الباحثة دراسة عن متغير بحثها وهو خيانة المجالس بصورة مستقلة سوى ادبيات ومقالات تم نشرها في بعض مواقع الالكترونية تطرقت الى خيانة المجلس، اضافة الى تسجيلات صوتية مرئية وتم تضمينها في الفصل الاول.

الفصل الثالث

منهجية البحث وإجراءاته

يتضمن هذا الفصل عرضاً لكل من منهجية البحث والإجراءات التي قامت بها الباحثة.

اولا_ منهج البحث (Research Methodology):

أعتمدت الباحثة المنهج الوصفي لملاءمته مع طبيعة البحث الحالي.

ثانيا: مجتمع البحث (Research Population):

وتحدد مجتمع البحث الحالي من تدريسي الجامعة وللتخصص العلمي والانساني للعام الدراسي(2025_2026).

ثالثاً: عينة البحث:

تتألف عينة البحث الحالي من (306) تدريسي وتدرسية من جامعة بغداد تم اختيارهم من مجتمع البحث عشوائياً والكترونياً. وقد تكونت العينة من (135) تدريسي، و (171) تدرسية.

رابعاً: اداتي البحث:

لأجل قياس مفهوم خيانة المجالس قامت الباحثة ببناء مقياس لمفهوم خيانة المجالس تتوافر فيه شروط المقاييس العلمية كالصدق والثبات وقدرة فقراته على التمييز.

ولغرض اعداد فقرات مقياس خيانة المجالس قامت الباحثة بالاطلاع على عدد من المقاييس والدراسات العربية والاجنبية التي تناولت دراسة مفهوم خيانة المجالس، وبعد الاطلاع على تلك المقاييس والدراسات السابقة قامت الباحثة

باعداد وصياغة (22) فقرة لمقياس خيانة المجالس ببدائل رباعية (موافق بدرجة كبيرة، موافق بدرجة متوسطة، موافق، غير موافق) يقابلها سلم الدرجات (1،2،3،4) على التوالي (ملحق 1) وتم عرض المقياس على مجموعة من الخبراء في علم النفس وذلك لاستخراج الصدق الظاهري المتضمن وضوح الفقرات ومدى صلاحيتها لقياس مفهوم خيانة المجالس في ضوء اهداف البحث اولاً وتحديد المفهوم ثانياً. وتم اعتماد نسبة الاتفاق (80%) فأكثر معياراً لقبول بقاء الفقرة ، وفي ضوء آراء المحكمين تمت الموافقة على جميع فقرات المقياس وبدائل الاجابة.

❖ تجربة وضوح التعليمات والفقرات:

اعدت الباحثة تعليمات المقياس التي تضمنت كيفية الإجابة عن فقراته وحث المستجيب على الدقة في الإجابة، وقد اخفي الهدف من المقياس كي لا يتأثر المجيب به عند الإجابة، كما طلب من المستجيب عدم ترك أي فقرة دون إجابة مع عدم الحاجة إلى ذكر اسمه.

❖ التجربة الاستطلاعية:

قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة عشوائية مؤلفة من (20) من تدريسي الجامعة وقد اتضح أن التعليمات والفقرات والبدائل مفهومة لدى العينة. وتم التأكد من وضوح الفقرات) للعينة ومدى الوقت المستغرق للإجابة عن المقياس فقد تراوح بين ((15- 23 دقيقة بمتوسط بلغ 15.5)) دقيقة.

❖ التحليل الاحصائي للفقرات:

تهدف عملية التحليل الاحصائي للمقياس إلى الكشف عن الخصائص السيكومترية له والغرض منها بقاء الفقرات الملائمة واستبعاد الفقرات غير الملائمة (Ghiselli et al,1981:421). واعتمدت الباحثة في تحليل المقياس على العينة المكونة من (306) تدريسي وتدرسية. وتعد طريقة المجموعتين المتطرفتين، وطريقة الاتساق الداخلي إجراءات مناسبة في عملية تحليل الفقرات.

أ- طريقة المجموعتين الطرفيتين (Extremist Groups method):

تم تطبيق المقياس خيانة المجالس الكترونياً وبطريقة عشوائية على عينة بلغ عددها (306) تدريسي وتدرسية، وبعد استخراج الوسط الحسابي والانحراف المعياري لكلا المجموعتين العليا والدنيا، ولاختبار دلالة الفروق بين أوساط المجموعتين قامت الباحثة بتطبيق الاختبار التائي (t. test) لعينتين مستقلتين، وتعد القيمة التائية المحسوبة مؤشراً لتمييز كل فقرة إذا كانت مساوية أو أكبر من القيمة التائية الجدولية، والجدول (1) يوضح ذلك.

جدول (1) القوة التمييزية بطريقة المجموعتين الطرفيتين لمقياس دوافع خيانة المجالس

ت	المجموعات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة
1	المجموعة العليا	3.4940	.73871	13.006
	المجموعة الدنيا	2.2262	.49943	
2	المجموعة العليا	3.3133	.85437	11.281
	المجموعة الدنيا	2.1429	.41487	
3	المجموعة العليا	3.7590	.43027	21.658

	.50243	2.1905	المجموعة الدنيا	
11.340	.62704	3.5783	المجموعة العليا	4
	.68170	2.4286	المجموعة الدنيا	
29.495	.29691	3.9036	المجموعة العليا	5
	.45241	2.1548	المجموعة الدنيا	
24.843	.29691	3.9036	المجموعة العليا	6
	.50966	2.2976	المجموعة الدنيا	
15.279	.29691	3.9036	المجموعة العليا	7
	.76798	2.5238	المجموعة الدنيا	
18.094	.35381	3.8554	المجموعة العليا	8
	.62644	2.4286	المجموعة الدنيا	
31.520	.38713	3.8193	المجموعة العليا	9
	.31115	2.1071	المجموعة الدنيا	
16.761	.47227	3.8193	المجموعة العليا	10
	.64926	2.3452	المجموعة الدنيا	
13.929	.66458	3.6747	المجموعة العليا	11
	.60073	2.3095	المجموعة الدنيا	
13.059	.26054	3.9277	المجموعة العليا	12
	.84073	2.6667	المجموعة الدنيا	
13.076	.59531	3.7108	المجموعة العليا	13
	.68033	2.4167	المجموعة الدنيا	
17.288	.49505	3.7831	المجموعة العليا	14
	.60073	2.3095	المجموعة الدنيا	
27.967	.18778	3.9639	المجموعة العليا	15
	.50966	2.2976	المجموعة الدنيا	
15.025	.56414	3.7831	المجموعة العليا	16
	.66756	2.3452	المجموعة الدنيا	
19.980	.18778	3.9639	المجموعة العليا	17
	.68033	2.4167	المجموعة الدنيا	

20.269	.47227	3.8193	المجموعة العليا	18
	.50471	2.2857	المجموعة الدنيا	
14.723	.00000	4.0000	المجموعة العليا	19
	.84710	2.6310	المجموعة الدنيا	
18.910	.40602	3.7952	المجموعة العليا	20
	.58414	2.3214	المجموعة الدنيا	
20.871	.57574	3.7590	المجموعة العليا	21
	.38529	2.1786	المجموعة الدنيا	
18.513	.48788	3.7952	المجموعة العليا	22
	.55493	2.2976	المجموعة الدنيا	

وفي ضوء هذا الإجراء فإن جميع الفقرات تعد مميزة لأنها أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1,96)

مؤشرات صدق وثبات مقياس خيانة المجالس:

أولاً: الصدق Validity

يعد الصدق من الخصائص السايكومترية المهمة في بناء مقياس نفسي، والمقياس الصادق هو المقياس الذي يحقق الوظيفة التي وضع من أجلها (Stanly and Hopkins , 1972, p.101) وقد تحقق في مقياس خيانة المجالس نوعان من الصدق هما:

1. الصدق الظاهري:

وقد تحقق هذا النوع من الصدق عن طريق فقرات المقياس على مجموعة من المختصين في علم النفس للحكم على مدى صلاحيتهما في قياس الخاصية المراد قياسها (Allen and Yen,1979,p.46).

2. الصدق البنائي Construct Validity

ويقصد به تحليل درجات المقياس استناداً الى البناء النفسي للخاصية المراد قياسها، ويعد المقياس الحالي صادق بنائياً اذا كانت المعلومات التي يزودنا بها تعكس مفهوم دوافع خيانة المجالس، وقد تحقق ذلك من خلال:

- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس دوافع خيانة المجالس:

أشار ألن ويان (Allen & Yen, 1979) إلى أن استعمال طريقة الإتساق الداخلي أو ماتسمى بعلاقة الفقرة بالمجموع الكلي، تُعد طريقة للتحقق من الإتساق الداخلي في المقاييس النفسية، لأن ذلك يُعد إشارة إلى تجانس فقرات المقياس في قياسه للظاهرة السلوكية، وهذا يعني أن كل فقرة من فقرات المقياس، تسير في المسار نفسه الذي يسير فيه المقياس كله (Allen & Yen, 1979:124) والفقرات الجيدة هي تلك التي ترتبط بدرجة أعلى مع درجة المقياس الكلية (Nunnally, 1978:261).

إذ تم حساب معامل ارتباط بيرسون (Pearson) لإستخراج العلاقة الإرتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات

المقياس والدرجة الكلية لكل مقياس. وتعد الفقرة مقبولة إذا كانت مساوية أو أكبر من القيمة الجدولية لمعامل ارتباط بيرسون. والجدول (2) يوضح معاملات ارتباط كل فقرة بالدرجة الكلية.

جدول (2) معاملات ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس دوافع خيانة المجالس

ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط
1	.406**	12	.450**
2	.454**	13	.401**
3	.395**	14	.509**
4	.410**	15	.435**
5	.593**	16	.564**
6	.517**	17	.520**
7	.518**	18	.542**
8	.450**	19	.519**
9	.710**	20	.573**
10	.599**	21	.572**
11	.417**	22	.545**

ويتضح من الجدول أعلاه أن جميع الفقرات دالة لأن قيم معاملات الارتباط لها أكبر من القيمة الجدولية لمعامل ارتباط بيرسون والبالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0.05)

ثانياً: الثبات Reliability

هو الاتساق في نتائج المقياس والمقياس الثابت موثوق به ويعتمد عليه، وقد تحقق في المقياس الثبات بطريقة الفاكرونباخ للاتساق الداخلي.

- معامل الفا للاتساق الداخلي

ان معامل الفا يزيدنا بتقدير جيد للثبات، ويعتمد هذا الاسلوب على اتساق اداء الفرد من فقرة الى اخرى (ثورندايك، 1986، 79) ولأجل استخراج الثبات لمقياس خيانة المجالس تم تطبيق المقياس على عينة البحث وتم استخدمت معادلة الفا كرونباخ، وقد بلغ معامل ثبات الفا (.765).

الفصل الرابع

عرض النتائج ومناقشتها

بعد استخراج الخصائص السيكومترية لأداة البحث قامت الباحثة بتطبيقها على عينة البحث البالغة (306) تدريسي وتدرسية من تدريسي الجامعة، ومن ثم تفسير النتائج ومناقشتها ، والتوصيات والمقترحات.

الهدف الاول: التعرف على خيانة المجالس في المؤسسات التعليمية من وجهة نظر تدريسي الجامعة.

بينت نتائج البحث ان متوسط درجات خيانة المجالس من وجهة نظر تدريسي الجامعة بلغ (69.8529) درجة وبانحراف معياري مقداره (12.82906) درجة، وباستخدام معادلة الاختبار التائي لعينة واحدة تبين ان القيمة التائية المحسوبة بلغت (20.252) درجة ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0,05) اذ انها اقل من الدرجة التائية الجدولية البالغة (1,96) مما يشير الى ان عينة البحث تنظر الى وجود خيانة للمجالس في المؤسسات التعليمية، والجدول (3) يوضح ذلك.

جدول (3) الاختبار التائي لإيجاد دلالة الفروق بين متوسط درجات العينة الواحدة

والمتوسط الفرضي للعينات.

عدد أفراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية	
				المحسوبة	الجدولية
306	69.8529	12.82906	305	20.252	1,96
					0,05

* القيمة التائية الجدولية تساوي (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) بدرجة حرية (305).

ويمكن تفسير هذه النتيجة الى ان تدريسي الجامعة يتمتعون بوجهة نظر كبيرة في وجود خيانة للمجالس في الاوساط التعليمية وذلك بسبب احتكاكهم بالوسط التعليمي ومواجهتهم لسلوكيات مختلفة من الافراد العاملين في المؤسسة التعليمية ومنها سلوك الخيانة، وتتفق هذه النتيجة مع نظرية فكتور فروم التي اكدت على ان الفرد يقوم باختيار سلوك معين دون غيره بوجود دافع وقيمة مرتفعة وثقة بوجود الوسيلة التي تؤدي الى تحقيق دافع الخيانة، لذا تصبح دافعية الفرد نحو الخيانة في أعلى مستوياتها.

الهدف الثاني: تعرف دلالة الفروق في خيانة المجالس من وجهة نظر تدريسي الجامعة وفقاً لمتغير النوع (ذكور- إناث)

بلغ المتوسط الحسابي لدرجات عينة الذكور البالغ عددهم (135) ذكر على مقياس خيانة المجالس (70.5778) درجة وبانحراف معياري مقداره (12.31579) درجة، بينما بلغ المتوسط الحسابي لدرجات عينة الإناث البالغ عددهم (171) أنثى على المقياس نفسه (69.2807) وبانحراف معياري مقداره (13.22798) درجة، وباستخدام معادلة الاختبار التائي لعينتين مستقلتين تبين بأنه لا توجد فروق وفق متغير النوع اذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (.878) درجة وهي اصغر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) والجدول (4) يوضح ذلك.

الجدول (4) الفروق في خيانة المجالس من وجهة نظر تدريسي الجامعة على

وفق متغير النوع (ذكور-أناث)

ت	نوع العينة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية		مستوى الدلالة
					المحسوبة	الجدولية	
1	ذكور	135	70.5778	12.31579	.878	1.96	0.05
2	اناث	171	69.2807	13.22798			

الهدف الثالث: تعرف الفروق في خيانة المجالس من وجهة نظر تدريسي الجامعة وفقاً لمتغير التخصص (علمي - انساني)

بلغ المتوسط الحسابي لدرجات عينة التخصص العلمي البالغ عددهم (105) على خيانة المجالس (72.4571) درجة و بانحراف معياري مقداره (12.21288) درجة، بينما بلغ المتوسط الحسابي لدرجات عينة التخصص الانساني البالغ عددهم (201) أنثى على المقياس نفسه (68.4925) و بانحراف معياري مقداره (12.96191) درجة وباستخدام معادلة الاختبار التائي لعينتين مستقلتين تبين انه توجد فروق وفقاً لمتغير التخصص اذ ان القيمة التائية المحسوبة قد بلغت (2.590) درجة وهي اصغر من القيمة الجدولية (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) ولصالح العلمي، والجدول (5) يوضح ذلك.

الجدول (5) الفروق في خيانة المجالس من وجهة نظر تدريسي الجامعة على وفق متغير التخصص (علمي-

انساني)

ت	نوع العينة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية		مستوى الدلالة
					المحسوبة	الجدولية	
1	علمي	105	72.4571	12.21288	2.590	1,96	0.05
2	انساني	201	68.4925	12.96191			

ويمكن تفسير هذه النتيجة ان التدريسيين من ذوي الاختصاص العلمي يميلون إلى اعتبار ان خيانة المجالس تتضمن انتهاكاً للملكية الفكرية وسوء سلوك مهني في مجالات البحث العلمي مثل تسريب وسرقة للجهود العلمي، او التزوير الأكاديمي، ووفق التفسير النظري فان الخيانة تحدث بسبب الدافع الى تحقيق المكاسب المادية او تسريب المعلومات البحثية ومحاولة نشرها ومشاركتها.

الاستنتاجات:

في ضوء ماتقدم خرج البحث الحالي بالاستنتاجات الآتية:

1. هناك توافق من قبل التدريسيين بوجود خيانة للمجالس في المؤسسات التعليمية..
2. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في خيانة المجالس من وجهة نظر تدريسي الجامعة وفق متغير (النوع)
3. توجد فروق ذات دلالة احصائية في خيانة المجالس من وجهة نظر تدريسي الجامعة وفق متغير (التخصص) ولصالح العلمي.

التوصيات:

بناءً على ما جاءت به نتائج البحث توصي الباحثة بالآتي:

1. إقامة ورش وندوات تهدف الى توعية المجتمع بظاهرة خيانة المجالس وخطورتها على المجتمع من قبل مراكز البحوث النفسية والتربوية ومراكز الارشاد النفسي والتربوي
2. ضرورة تفعيل دور الاعلام من خلال بث برامج تلفزيونية او من خلال قنوات التواصل الاجتماعي بالتطرق الى اسباب خيانة المجالس والتوعية بالابتعاد عنها.
3. تعديل نص المادة (84/أ) من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي يتضمن ما يستحصل عن التسجيل أو المراقبة للأجهزة النقالة كإجراء جزائي من رسائل وخطابات صوتية لا بد من شمولها ضمن منطوق نص هذه المادة.
4. ضرورة نشر مدونات السلوك على جداريات المؤسسات الأكاديمية بتجريم نشر المعلومات الخاصة، أو تصوير الطلبة والزملاء، أو تسجيل المحاضرات والاجتماعات دون موافقة رسمية.
5. تشكيل لجان تحقيقية وتطبيق عقوبات صارمة وفق قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام بحق كل من يثبت تورطه في خيانة المجالس.
6. تدريس مبادئ النزاهة الأكاديمية والموضوعية في التعامل مع الآخرين، وحماية الحقوق الفكرية والشخصية داخل الحرم الجامعي.

المقترحات:

اجراء دراسات حول:

1. دوافع خيانة المجالس في الجامعات.
2. خيانة المجالس لدى عينات اخرى مثل الـ (المعلمين، طلبة الجامعة).
3. علاقة خيانة المجالس مع متغيرات اخرى مثل (نمط الشخصية، تقدير الذات)

المصادر:

المراجع العربية

1. ابن عاشور، محمد الطاهر. (1984). *التحرير والتنوير*. تونس: الدار التونسية للنشر.
- Ibn Ashur, Muhammad al-Tahir. (1984). *Al-Tahrir wa al-Tanwir*. Tunisia: Tunisian Publishing House.
2. ابن منظور، جمال الدين محمد بن مكرم بن علي الأنصاري. (1414هـ). *لسان العرب*. بيروت: دار صادر، ط3.
- Ibn Manzur, Jamal al-Din Muhammad ibn Mukarram ibn Ali al-Ansari. (1414 AH). *Lisan al-Arab*. Beirut: Dar Sader, 3rd ed.

3. بوقندورة، يمينة، ودنبري، لطفي. (2020). المقاربة السلوكية للحوافز: قراءة في إسهامات بعض الرواد. *مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البواقي*, 7(1)، 272-286.
- Bouguendoura, Yamina, & Denbri, Lotfi. (2020). The Behavioral Approach to Incentives: A Reading of the Contributions of Some Pioneers. *Journal of Human Sciences, University of Oum El Bouaghi*, 7(1), 272-286.
4. حسين، سحر. (2015). إفشاء الأسرار المهنية خيانة للثقة وعقوبة قانونية صارمة. بغداد، العراق: مجلس القضاء الأعلى.
- Hussein, Sahar. (2015). Disclosure of Professional Secrets as a Betrayal of Trust and a Strict Legal Penalty. Baghdad, Iraq: Supreme Judicial Council.
5. الطابوني، فتحية مسعود محمد. (2025). أحكام وآثار خيانة المجالس عن طريق وسائل التواصل الاجتماعي في الشريعة الإسلامية. *مجلة علوم التربية، الجمعية الليبية للمناهج واستراتيجيات التدريس*, 10(2).
- Al-Tabouni, Fathia Masoud Muhammad. (2025). Rulings and Effects of Betrayal of Councils through Social Media in Islamic Sharia. *Journal of Educational Sciences, Libyan Association for Curricula and Teaching Strategies*, 10(2).
6. الفيروزآبادي، مجد الدين أبو طاهر محمد بن يعقوب. (1996). *بصائر نوي التمييز في لطائف الكتاب العزيز*. تحقيق: محمد علي النجار. القاهرة: المجلس الأعلى للشؤون الإسلامية، لجنة إحياء التراث الإسلامي.
- Al-Fayruzabadi, Majd al-Din Abu Tahir Muhammad ibn Ya'qub. (1996). *Basa'ir Dhawi al-Tamyiz fi Lata'if al-Kitab al-Aziz*. Edited by Muhammad Ali al-Najjar. Cairo: Supreme Council for Islamic Affairs, Committee for the Revival of Islamic Heritage.
7. مساعدة، ماجد عبد المهدي. (2020). *السلوك التنظيمي*. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط3.
- Masa'deh, Majid Abd al-Mahdi. (2020). *Organizational Behavior*. Amman: Dar Al-Masirah for Publishing and Distribution, 3rd ed.
8. معهد اليونسكو للإحصاء. (2003). *دليل التعليمات الخاصة بتعبئة استمارات الإحصاء التربوي*. UNESCO Institute for Statistics. (2003). *Instruction Manual for Completing Educational Statistics Forms*.
9. ونوغي، فتحة. (2015). أثر الرواتب على الرضا الوظيفي والرضا عن التعويضات والحفز الذاتي لأساتذة التعليم العالي: دراسة ميدانية بجامعة فرحات عباس - سطيف. أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة فرحات عباس - سطيف، الجزائر.
- Wenoughi, Fatiha. (2015). The Effect of Salaries on Job Satisfaction, Compensation Satisfaction, and Self-Motivation among Higher Education Professors: A Field Study at

Ferhat Abbas University – Setif. Doctoral dissertation in Economic Sciences, Ferhat Abbas University – Setif, Algeria.

المراجع الأجنبية

- Allen, M. J., & Yen, W. M. (1979). *Introduction to Measurement Theory*. Monterey, CA: .10
Brooks/Cole.
- Ghiselli, E. E., Campbell, J. P., & Zedeck, S. (1981). *Measurement Theory for the* .11
Behavioral Sciences. San Francisco: W. H. Freeman.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory* (2nd ed.). New York: McGraw–Hill..12
- Stanley, J. C., & Hopkins, K. D. (1972). *Educational and Psychological Measurement* .13
and Evaluation. Englewood Cliffs, NJ: Prentice–Hall.