

الذكاء الأخلاقي لدى المرشدين التربويين وعلاقته بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر

مدرسي المدارس الثانوية في محافظة البصرة

أ.م. إيمان نعيم شعير محسن

كلية التربية للعلوم الانسانية- جامعة البصرة

الكلمات المفتاحية: الذكاء الأخلاقي، الأداء الوظيفي، المرشدين التربويين، مدرسي المدارس الثانوية

الملخص:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة الارتباطية بين الذكاء الأخلاقي لدى المرشدين التربويين وأدائهم الوظيفي من وجهة نظر مدرسي المدارس الثانوية، وكذلك التعرف عن مستوى كل من الذكاء الأخلاقي والأداء الوظيفي، فضلاً عن التعرف على الفروق في متغيري الدراسة تبعاً لمتغير (الجنس، نوع المدرسة)، وقد بلغت العينة (157) مدرسا ومدرسة، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية طردية موجبة دالة إحصائياً بين الذكاء الأخلاقي والأداء الوظيفي لدى المرشدين التربويين من وجهة نظر مدرسي المدارس الثانوية، كما كشفت النتائج وجود مستوى مرتفع لكل الذكاء الأخلاقي والأداء الوظيفي لدى المرشدين التربويين من وجهة نظر المدرسين، كما بينت عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطي درجات العينة في مقياس الذكاء الأخلاقي تبعاً لمتغيري (الجنس، نوع المدرسة)، بينما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطي درجات العينة في مقياس الأداء الوظيفي "لصالح فئة المدرسين الذكور، لكنها لم توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطي درجات العينة في مقياس الأداء الوظيفي" تبعاً لمتغير نوع المدرسة، وقد خرجت الدراسة بعدد من التوصيات والمقترحات.

■ مشكلة الدراسة

في الوقت الذي تواجه فيه مدارسنا وصفوفنا يوميا العديد من المشكلات السلوكية والأخلاقية، فنحن بحاجة إلى مرشدين تربويين مؤهلين لمواكبة التطورات والتغيرات من حولنا، فهم الأشخاص الذين يستطيعون أن يكونوا الأقرب إلى نفوس الطلبة والاستماع إلى معاناتهم داخل المدرسة ومساعدتهم على التكيف مع ضغوطات الحياة المختلفة، إلا أن ذلك لا يتحقق إلا.. إذا تمتع هؤلاء الأخصائيين بقدر عالٍ من الذكاء الأخلاقي، كونهم القدوة للطلبة في عصر

يتطلب منهم فهم واستيعاب سلوكيات الطلبة المنحرفة وتقديم الدعم لهم ومساعدتهم في التغلب على المشكلات التي تواجههم، اذ يلعب هؤلاء المرشدون التربويون دوراً حيوياً في نجاح العملية الإرشادية، ومن الطبيعي ان تمتع هؤلاء بالذكاء الأخلاقي، ينعكس إيجاباً على أدائهم الوظيفي، الذي يؤثر هذا بدوره في اتجاهات المدرسين نحو الارشاد التربوي سلباً او إيجاباً، فان ضعف مستوى الاداء الوظيفي لدى مرشدي ومرشدات المدارس الثانوية يؤثر سلباً على فهم واستيعاب سلوكيات الطلبة المنحرفة ومساعدتهم في التغلب على ما يواجههم من مشكلات (سلامة، 2003، ص36)،

فقد أكد سومر (Summer Reiner, 2008) على ضرورة : زيادة الوعي حول الدور الوظيفي للمرشد النفسي المدرسي داخل المدرسة بالنسبة للمعلمين، وان ضعف المرشد في القيام ببناء علاقات مهنية بناءة مع المعلمين يسهم في التأثير السلبي على العملية التعليمية والإرشادية. Summer Reiner, 2008, p22 .

وقد اشار (الزبيدي، 2008)، إلى ان من اهم الادوار الوظيفية التي ينبغي للمرشد النفسي ان يقوم بها في العملية الإرشادية هي تعزيز النظام الاخلاقي عند المسترشد، الا.. ان وجود مرشدين تربويين تنقصهم الفضائل الأخلاقية ، قد يكون ذلك عائقاً أمامهم في الحد من الاضطرابات النفسية، والانحرافات السلوكية والأخلاقية وغيرها من المشكلات، مما يعيق الدور الارشادي لديهم (الزبيدي، 2008، ص94)،، حيث أن نجاح العملية الإرشادية يعتمد بشكل كبير على تطبيق أساليب ومبادئ اخلاقية بشكل فعال وكامل، فالأخلاق هي مفتاح لحل معظم المشكلات على المستويين المهني والشخصي، وبعد الذكاء الأخلاقي من العوامل الأساسية التي تؤثر على قدرتهم في اتخاذ القرارات المتعلقة بالمشكلات التي تواجههم أثناء عملهم، بالإضافة إلى تأثيره الكبير والفعال في تعزيز وتحسين اداؤهم الوظيفي، كل هذا استدعى من الباحثة الوقوف عند هذه المشكلة التي يمكن صياغتها من خلال السؤال الرئيس الآتي:-هل هناك علاقة ارتباطية بين الذكاء الأخلاقي لدى المرشدين التربويين واداءهم الوظيفي من وجهة نظر مدرسي المدارس الثانوية في محافظة البصرة؟

■ أهمية الدراسة

يعد الذكاء الأخلاقي من المفاهيم الحديثة نسبياً في التراث النفسي والتربوي، حيث يشكل دوراً مهماً في تحقيق الصحة النفسية والمجتمعية، والتعامل الناجح بين أفراد المجتمع وشعورهم بالأمن والاستقرار، فهو يكمن في القدرة على فهم الصواب من الخطأ، وإدراك معاناة

الآخرين وكبح النفس عن القيام بأفعال غير أخلاقية والتحكم في الدوافع (خليل، 2015، ص192) ونظرا للتطورات السريعة الحاصلة في المجتمعات، برزت العديد من المشكلات الأخلاقية والسلوكية حيث يعاني مجتمعنا بشكل عام والبيئة التعليمية بشكل خاص من هذه المشكلات، لذا كان من الضروري ان يتدخل العمل الارشادي للتخلص من هذه المشكلات او التخفيف منها، وهنا ينبغي للمرشد التربوي ان يأخذ دوره في التصدي لهذه المشكلات تبعاً لأدائه الوظيفي الذي يقوم به في خدمة الطلبة، والذي يعد مدخلا للبيئة التعليمية، كما ان أدائه لا يتحقق الا، اذا امتلك بعض المهارات الأساسية، ابرزها مهارات الذكاء الأخلاقي، متمثلة باكتساب الفرد للقيم الانسانية مثل (التعاطف، الضمير، التحكم الذاتي ، الاحترام، العطف، التسامح، والعدالة) (Borba M. (2001، p.47)؛ وان هذه الأبعاد مهمة للمجتمع لأنها تسمو بالنفس، وتُخَصِّصُها من الاضطرابات النفسية، والانحرافات وغيرها من المشكلات الأخلاقية.

وهذا ما استدعى الباحثة للتأكد من مدى امتلاك هؤلاء المرشدون التربويون لمهارة الذكاء الأخلاقي من وجهة نظر مدرسي المدارس الثانوية، نظرا لتواصل هؤلاء والقرب فيما بينهم وبين المرشد، اذ، ان اكتساب المرشد لهذه المهارة ينعكس إيجابا على أدائه الوظيفي الذي يعد أحد المحددات التي تعكس كفاءة العاملين وقدرتهم على تحقيق مستوى الإنجاز المطلوب وفقاً للإمكانيات المتاحة (خالد، 2014، ص12) ويحتل الأداء الوظيفي مكانة خاصة داخل أي منظمة، حيث يُعتبر الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة فيها، مما يجعلها أكثر استقراراً وأطول بقاءً، حين يكون أداء العاملين فيها متميزاً، (الصالح، 2014، ص9) فمن خلاله يتم تحقيق مستوى انجاز المهام المطلوبة بشكل جيد يتضمن الجودة والكفاءة (وسام، بوفوره، 2022، ص28).

لذا تتضح أهمية الدراسة الحالية في ابراز الدور الذي يمثله الذكاء الأخلاقي للفرد ولاسيما المرشد التربوي، ومدى ارتباطه في الاداء الوظيفي، اذ يعكس الذكاء الأخلاقي مدى امتلاك الفرد للقيم الأخلاقية والقدرة على التفاعل الإيجابي مع مجتمعه، وتميز الصواب من الخطأ، وضبط النفس،، والسعي نحو العدالة والاحترام والعطف (محمد، 2022، ص85) فكلما ارتفع الذكاء الاخلاقي لدى المرشدين التربويين ، كلما ساعد على تحسين ادائهم الوظيفي، فالمرشد الذكي اخلاقيا يستطيع تكوين علاقات جيدة مع الآخرين، نتيجة المواقف الحياتية التي يتعرض لها اثناء اداء عمله الارشادي. ونظرا لاهمية الذكاء الأخلاقي فقد اثبتت بعض الدراسات ارتباطه ببعض المتغيرات ابرزها: أهداف الإنجاز، السعادة، التسامح، الاجتماعي، البيئة الاجتماعية

والدراسية، الثقة الاجتماعية(عبد الإله، 2020، ص48؛ الطراونة، 2014، ص16؛ الزهيري، 2013، ص23؛ شحاته (2008، ص51؛ الشمري 2007، ص11).

فضلا عن تعدد الدراسات التي تناولته من حيث المتغيرات الديمغرافية ، والتنوع في العينات من طلبة المدارس، الجامعات، المدرء، المعلمين، والموظفين، إلا أن دراسته لدى المرشدين التربويين من وجهة نظر مدرسي المدارس الثانوية فلا وجود لأي دراسة تناولت هذا الموضوع- في حدود علم الباحثة سواء عربية او اجنبية، لذا، فان نتائج هذه الدراسة يتوقع ان تفيد مرشدي المدارس الثانوية ومدرسيها من خلال تفهمهم لدرجاتي الذكاء الاخلاقي والاداء الوظيفي في تعاملهم مع الآخرين ، كذلك مساعدة المرشدين التربويين في المدارس من خلال توجيه انظارهم نحو اتجاهات المدرسين نحو مهامهم الإرشادية، وذلك لكي يعمل المرشدين التربويين على دعم الاتجاهات الايجابية والتخلص من الاتجاهات السلبية حتى لا تشكل عبئا عائقا امام العملية الإرشادية ، كما ان هذه الدراسة تمثل إضافة تربوية ونفسية لما توفره من معلومات وبيانات تساعد الباحثين في هذا المجال.

■ أهداف الدراسة: تتمثل في معرفة :-مستوى درجة كل من الذكاء الأخلاقي والأداء الوظيفي لدى المرشدين التربويين من وجهة نظر مدرسي المدارس الثانوية .
-الفروق في متغيري الدراسة تبعاً لمتغيري (الجنس ، نوع المدرسة).
- طبيعة العلاقة بين الذكاء الأخلاقي لدى المرشدين التربويين واداءهم الوظيفي من وجهة نظر مدرسي المدارس الثانوية .

■ حدود الدراسة: تقتصر الدراسة الحالية على عينة من مدرسي المدارس الثانوية في مدينة القرنة التابعة لمديرية تربية محافظة البصرة المستمرين بالدوام للعام الدراسي(2023/2024) والتي يوجد فيها مرشدين تربويين ويمارسون مهنة الارشاد التربوي في المدرسة.

■ تحديد المصطلحات

اولا -الذكاء الأخلاقي: عرفه(الشمري، 2022) بأنه قدرة الفرد علي معرفة الصواب من الخطأ واحترامه لذاته وللآخرين والتحلي بالصفات الأخلاقية التي تتفق مع قيم المجتمع الإسلامي وامتلاكه وامتلاكه للفضائل الأخلاقية(التعاطف،الضمير،ضبط النفس،الاحترام، العطف، التسامح والعدل (الشمري، طلال، 2022، ص996)، وتم اعتماد هذا التعريف كونه مستندا الى نظرية بوربا. (p. 47. Borba, M. (2001). الذي تم تبنيها اطارا نظريا في هذه الدراسة، ويقاس

الذكاء الأخلاقي بالدرجة التي يحصل عليها المستجيب على المقياس (إعداد الباحثة) المستخدم في الدراسة الحالية.

ثانيا - الأداء الوظيفي: عرفته وسام، بوفوره، (2022): هو مستوى انجاز المهام، وقدرة الفرد على حسن التصرف بالامكانيات المتاحة وذلك لاتمام المهام المطلوبة بالطريقة المثلى، والتي تتضمن جودة وفعالية الأداء، (وسام، بوفوره، 2022، ص 28)

ويعبر إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها المستجيب على مقياس الاداء الوظيفي (إعداد الباحثة) والمستخدم في الدراسة الحالية

ثالثا - المرشد التربوي: عرفه (الداهري، 2018): هو الشخص الذي امتهن الارشاد النفسي وتخصص فيه واعد له وتدريب عليه وممارس حالات الارشاد المدرسي في المدرسة (الداهري، 2018، ص 31).

رابعا- المدرس: هو من تعين للتدريس في المدارس المتوسطة والإعدادية ومن حملة الشهادات الجامعية بدرجة بكالوريوس فأعلى والمعد إعدادا تربويا للتدريس. او كان متخرجاً في معهد عال ذي علاقة بأحد ميادين الدراسة الثانوية.

■ اطار نظري ودراسات سابقة

في ظل التغيرات والضغوطات الحاصلة في المجتمعات برزت العديد من المشكلات اللااخلاقية في مجتمعنا بشكل عام والبيئة التعليمية بشكل خاص، ومن أجل مواكبة عملية التغيير التي أصبحت عنصراً من عناصر الحياة، بات من الضروري وجود شخص تربوي مؤهل يتمتع بشخصية قوية وذكاء اخلاقي يمكنه من اداء مهماته على اكمل وجه، فهو ينجح في إكساب الأفراد مهارات الصبر، والتواصل والتعاطف والاحترام، والتسامح، ومراقبة الذات، والضمير الحي، والعدالة، نظراً لوجود علاقة ارتباطية قوية ما بين الذكاء الأخلاقي والشخصية المميزة التي يتمتع بها هذا الشخص (العطيوي، 2004، ص 8).

وقد اكد (Elliot, S., Kartocho،، 2000) ان كل من المدرسة والمجتمع يؤدي دورا كبيرا في تنمية هذا الذكاء الأخلاقي من خلال رؤية الفرد - مديره ومعلمه ومرشده قدوة له، وان لديه المقدرة على توجيه سلوك الفرد اخلاقيا بما يتناسب مع مصلحته، ولا يقتصر على دور الاباء في التنشئة الصالحة فقط.

- نظرية بوربا (Borba، 2001) للذكاء الأخلاقي: تري بوربا (Borba، 2001) أن في حالة تنمية مكونات الذكاء الأخلاقي لدى الأفراد، فإن ذلك سيؤثر في حياتهم ونوعية علاقاتهم المستقبلية مع الآخرين وعلي إنتاجيتهم ومهاراتهم وانهم سيحيون حياة أخلاقية، وأن هناك سمات جوهرية تساعد الفرد على أن يصنع إنساناً نزيهاً ويمتلك شخصية متماسكة على أساس امتلاكه سبعة فضائل أخلاقية وهي: (التمثيل العاطفي: ويسمح للفرد بفهم كيف يشعر الناس ومساعدة الذين أصابهم الألم)، (الضمير: وهو الصوت الداخلي القوي الذي يساعد الفرد على أن يميز الصواب من الخطأ)، (ضبط النفس: هو القدرة على إعادة توجيه دوافعه والتفكير قبل العمل مما يحفز على السيطرة على أعماله)، (الأحترام: وهو قدرة الشخص على معاملة الآخرين بطريقة ودية) (العطف: هو الاهتمام بمشاعر الآخرين وسعادتهم وإدراك حاجاتهم)، (التسامح: هو احترام حرية وحقوق الآخرين حتى الذين تختلف معهم في الرأي)، (العدالة: فضيلة تحدثنا عن التصرف بأنصاف ونزاهة بعيداً عن التحيز في المواقف)، حيث تري بوربا (2001) أن اكتساب مهارات الذكاء الأخلاقي له تأثيره الكبير والفعال في تعزيز وتحسين الإنتاجية والأداء لدى الأفراد، ونظراً للتطور التكنولوجي والمجتمعي أصبح من الضروري تعزيز الاداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات التعليمية، لغرض التميز واكتشاف نقاط القوة والضعف لدى هؤلاء، وبسبب صعوبة تحديد العوامل المؤثرة على الاداء الوظيفي، إلا.. أن (بورتير، وآخرون) قدموا مجموعة أساسية بذلك هي: حصيلة الجهد المبذول، السمات الشخصية وإدراك الفرد لدوره الوظيفي (بحر وابو سويرج، 2010، ص35)

وتعد العملية الإرشادية، بمثابة الاداء الوظيفي للمرشد التربوي الذي يبدأ بالتحضير والاعداد وجمع البيانات وتحديد مشكلة المسترشد ومساعدته على التخلص منها، كما انها عملية تعليمية تساعد الفرد على فهم ذاته وحل مشكلاته واتخاذ قراراته بنفسه، ومن هذا المنطلق ترى الباحثة ان للذكاء الأخلاقي دورا كبيرا في تسيير امور المرشدين التربويين وزيادة فعالية ادائهم الوظيفي كونه يؤثر على مستوى كفاءتهم ورضاهم عن عملهم واستقرارهم الوظيفي، كما بين (الزبيدي، 2008)، ان من اهم الادوار الوظيفية التي ينبغي للمرشد النفسي ان يقوم بها في العملية الإرشادية هي تعزيز النظام الأخلاقي عند المسترشد، فالمرشد التربوي اداة فاعلة في العملية التربوية وعنصر هام في المجتمع، فلا بد ان يكون صالحا ممارسا للفضائل الأخلاقية لكي يكون قدوة يقتدي بها المسترشد (الزبيدي، 2008، ص 96).

لذا، تم تبني نظرية بوربا (2001. Borba) في الذكاء الأخلاقي في الدراسة الحالية، لما فيها من دقة في تفسير مفهوم الذكاء الأخلاقي وتناولها له بشكل مفصل.

■ دراسات سابقة

1-دراسات متعلقة بالذكاء الأخلاقي

■ دراسة المومني، (2015) هدفت إلى معرفة مستوى الذكاء الأخلاقي وعلاقته بمتغيري الجنس وفرع التعليم لدى طلبة المرحلة الثانوية في منطقة الأغوار الشمالية في الأردن، وبيان أثر متغيري الجنس وفرع التعليم الثانوي والتفاعل بينهما في درجة الذكاء الأخلاقي. تكونت العينة من (408) طالباً وطالبة، وأشارت النتائج إلى أن طلبة المرحلة الثانوية يتمتعون بدرجة متوسطة من الذكاء الأخلاقي، إضافةً إلى وجود فروق في الذكاء الأخلاقي تبعاً لمتغير الجنس ولصالح الإناث.

■ دراسة الطائي، (2009) هدفت إلى معرفة الذكاء الأخلاقي لدى طلبة الدراسة المتوسطة، بلغت العينة (400) طالباً وطالبة في بعض مدارس محافظة بغداد تم تطبيق مقياس الذكاء الأخلاقي إعداد بوربا، (2003)، وأشارت النتائج إلى وجود ذكاء أخلاقي لدى العينة ، بالإضافة إلى وجود فروق دالة إحصائية تبعاً لمتغير الجنس ولصالح الذكور.

■ دراسة الشمري، (2007) هدفت إلى معرفة العلاقة بين الذكاء الأخلاقي والثقة الاجتماعية المتبادلة، وتكونت عينة الدراسة من (400) طالبا وطالبة، تم اختيارهم عشوائيا من جامعة بغداد، واستخدم: مقياس للذكاء الأخلاقي (إعداد الباحث)، أظهرت النتائج أن طلبة الجامعة يتمتعون بدرجة عالية من الذكاء أخلاقي، ومستوي متدني من الثقة الاجتماعية المتبادلة ووجود علاقة ارتباطية موجبة بين الذكاء الأخلاقي والثقة الاجتماعية المتبادلة، فضلا عن عدم وجود فروق في الذكاء الأخلاقي وفقاً لمتغير الجنس.

2-دراسات متعلقة بالأداء الوظيفي

■ دراسة الخماسية، وآخرون (2019) هدفت إلى معرفة الذكاء الاجتماعي وعلاقته بمستوى الأداء الوظيفي لدى مرشدي ومرشدات مديرية عمان ، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية،، تكونت العينة من (90) مرشدا ومرشدة استخدم مقياسي الذكاء الاجتماعي و الأداء الوظيفي، أظهرت النتائج أن درجة الذكاء الاجتماعي لدى العينة جاءت بدرجة متوسطة، في حين جاءت درجة الأداء الوظيفي لدى المرشدين التربويين بدرجة مرتفعة، وأظهرت النتائج أن هناك علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائية بين المتغيرين.

■ دراسة الصمادي؛ والتلاهين (2016)، هدفت للتعرف على مدى توفر الكفاءات الإرشادية لدى المرشدين وعلاقتها بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر مدراء المدارس في الأردن في ضوء بعض المتغيرات، بلغت العينة (80) مديراً ومديرة ، استخدمت اداتين لكل من الكفاءات الإرشادية و الأداء الوظيفي، تم التحقق من صدقهما وثباتهما. أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات نظر مدراء المدارس حول علاقة الكفاءات الإرشادية لدى المرشدين بأدائهم الوظيفي. كما أظهرت وجود فروق في وجهات نظرهم تعزى لمتغيري الخبرة، والجنس ووجود علاقة بين الكفاءات الإرشادية لدى المرشدين التربويين بأدائهم الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

■ دراسة صباح (، 2013) هدفت إلى معرفة الفروق في مستوى الدور الوظيفي للمرشد التربوي من وجهة نظر مديري ومعلمي المدارس الحكومية في رام الله في فلسطين. بلغت العينة (260) مديراً ومعلماً، أظهرت النتائج لا توجد فروق في مستوى أداء المرشدين التربويين من وجهة نظر أفراد العينة تبعاً لمتغير الجنس، والمسمى الوظيفي والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة.

■ دراسة Summer Reiner، 2008، هدفت إلى معرفة تصورات المعلمين عن الأداء الوظيفي للمرشد النفسي المدرسي وقيمة تأثيرهم ورغبتهم في التعاون، واستخدام الباحث أسس الجمعية الأمريكية للإرشاد النفسي المدرسي مقارنة بتصورات المعلمين عن طبيعة عمل المرشد النفسي المدرسي ومسئوليته والأنشطة المختلفة التي يقوم بها مع المعلمين أو غيرهم، بلغت العينة (209) مدرسا ومدرسة في المدارس الثانوية في أمريكا، وكشفت النتائج عدم فهم تام لدور ومسؤوليات المرشد النفسي المدرسي، وأكدت كذلك على ضرورة : (زيادة الوعي حول دور المرشد النفسي المدرسي داخل المدرسة وخاصة بالنسبة للمعلمين، قيام المرشد النفسي المدرسي ببناء علاقات مهنية بناءة مع المعلمين وتوضيح أهمية دورهم وفاعليتهم.

■ التعليق على الدراسات السابقة

يتضح من العرض السابق أن هناك تعدد في المتغيرات التي ارتبطت بالذكاء الأخلاقي والأداء الوظيفي كل على حدة، فالدراسات التي بحثت في الذكاء الأخلاقي درست علاقته بمتغيرات أخرى : الثقة الاجتماعية كدراسة (الشمري، 2007)، والجنس ونوع التعليم (المومني، 2015)، اما الأداء الوظيفي فقد تمت دراسته من حيث ربطه: بالذكاء الاجتماعي (الخمايسة، وآخرون، 2019) الكفاءات الإرشادية (الصمادي؛ والتلاهين (2016)، كذلك هدفت دراسات أخرى معرفة الفروق في الاداء الوظيفي، او الدور الوظيفي للمرشد التربوي، كدراسة كل من : (صباح، 2013؛ و Summer Reiner، 2008)؛ وقد اختلفت الدراسات السابقة فيما بينها من حيث

الأدوات وحجم العينات، فقد تم اعداد مقياس الذكاء الأخلاقي في دراسة (الشمري، 2007)، في حين استخدم (الطائي، 2009) مقياسا جاهزا ، اما الأداء الوظيفي فقد تم قياسه باستخدام ادوات من إعداد الباحثين (الخميسة وآخرون، 2019؛ الصمادي، تلاهين، 2016) وقد تباينت أحجام عينات الدراسات: ففي الذكاء الأخلاقي تراوحت العينات بين أعلى حد للعينة (408) كدراسة المومني (2015)، وأقل حد للعينة (400) كدراستي (الطائي، 2009، الشمري، 2007) اما بالأداء الوظيفي فكان أعلى حد للعينة (260) كدراسة (صباح، 2013) وأقل حد للعينة (80) كدراسة (الصمادي، تلاهين، 2016).

اما يخص مجتمع الدراسة فاعلمت الدراسات تناولت (طلبة المرحلة المتوسطة، الثانوية، الجامعة، المرشدين، المدرء، المعلمين. والمدرسين)، كذلك اغلبها استخدمت المنهج الوصفي، وعلى الرغم من تعدد البحوث التي تناولت ارتباط الذكاء الأخلاقي والأداء الوظيفي كل على حدة- بالعديد من المتغيرات النفسية، لم تعثر الباحثة بحسب علمها على دراسات سابقة عربية وأجنبية او محلية تناولت موضوع الذكاء الأخلاقي لدى المرشدين التربويين وعلاقته بادائهم الوظيفي من وجهة نظر مدرسي المدارس الثانوية، كذلك لم تجد الباحثة أي دراسة تناولت الفروق وفقا لمتغير نوع المدرسة (متوسطة، إعدادية)، لذا فالحاجة ماسة إلى المزيد من البحث والدراسة في مجال الذكاء الأخلاقي لدى المرشدين التربويين وعلاقته بالأداء الوظيفي من وجهة نظر مدرسي المدارس الثانوية.

■ منهجية الدراسة وإجراءاتها :

تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي في الدراسة ، وذلك لملاءمته لطبيعتها.

■ مجتمع الدراسة:

تألف مجتمع الدراسة الحالية من مدرسي المدارس الثانوية في مدينة القرنة التابعة لمديرية تربية محافظة البصرة المستمرين بالدوام، للعام الدراسي (2023-2024)، والبالغ عددهم (683) مدرسا ومدرسة، (389) منهم من الذكور، و(294) من الإناث، والتي يوجد فيها مرشدين تربويين ويمارسون مهنة الارشاد التربوي في المدرسة.

■ عينة الدراسة :

تكونت العينة من (157) مدرسا ومدرسة تم اختيارهم بصورة عشوائية، تبعا لمتغيري الجنس، ونوع المدرسة ، ومنهم هم مستمرين بالدوام الفعلي مع المرشدين، حيث بلغت نسبة عينة التطبيق الأساسية إلى المجتمع بحدود (98.6، 22) كما في الجدول (1)

جدول(1) يوضح توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغيرات الدراسة

المتغير	الفئات	العدد	النسبة المئوية
الجنس	الذكور	77	54.40.49 %
	الإناث	80	45.59.05 %
	المجموع	157	100. %
نوع المدرسة	متوسطة	75	70.77.74 %
	إعدادية	82	29.22.25 %
	المجموع	157	100. %

■ أداتا الدراسة :

الأداة الأولى/ مقياس الذكاء الأخلاقي : قامت الباحثة بأعداد أداة لقياس الذكاء الأخلاقي للمرشد التربوي من وجهة نظر مدرسي المرحلة الثانوية، بعد الاطلاع على بعض المقاييس والدراسات السابقة كدراسة (خليل ، 2015) ؛ (ابو مدين، 2017)؛ (صوان؛ ومخلوف 2021)؛ (Abdellatif, M, 2021)، كون هذه المقاييس طبقت في بيئات مختلفة، وقد تم اعتماد الأبعاد السبعة (التعاطف، الضمير، التحكم الذاتي ، الاحترام، العطف، التسامح والعدالة) بناء على نظرية بوربا (Borba, M, 2001) التي تم تبنيها اطاراً نظرياً..وقد، تم، جمع (33) فقرة بصورتها الأولية وقد وضعت امام كل فقرة خمسة بدائل للإجابة وهي(وافق بشدة، اوافق، أوافق إلى حد ما، غير موافق، غير موافق بشدة) وتأخذ الدرجات (1,2,3,4,5) وقد اتبعت الخطوات الاتية :

الصدق الظاهري للمقياس: تم عرض المقياس على أصحاب الاختصاص والخبرة بصورة الكترونية ومن خلال رابط الكتروني، وبعد جمع آراؤهم وتحليلها، تم حذف وتعديل وإعادة صياغة بعض الفقرات وبذلك تكون المقياس بصورته الأولية: من (31) فقرة..ولغرض وضوح معاني الفقرات والتعليمات..، تم تطبيق المقياس على عينة مكونة من (20) مستجيب، واتضح أن جميع الفقرات مناسبة من حيث الصياغة والمعنى وقد تراوح الوقت المستغرق في الإجابة على المقياس بين (15-18) دقيقة بمتوسط قدره (16,5) دقيقة .

■ **الصدق التمييزي لفقرات المقياس:** تم تطبيق المقياس على (157) مدرسا ومدرسة ، إذ اختبرت أعلى وأدنى درجة بنسبة (27 %) من الدرجات لكل من العليا والدنيا ، وشملت كل مجموعة (42) استمارة واستخدم الاختبار التائي لعينتين مستقلتين وأظهرت النتائج، ان جميع الفقرات كانت مميزة ماعدا للفقرة (11) كانت غير مميزة وقد تم استبعادها، إذ كانت القيمة التائية المحسوبة أقل من القيمة الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة الحرية (82) والجدول (2) يوضح ذلك

الجدول (2) يوضح القوة التمييزية لفقرات مقياس الذكاء الأخلاقي

قوة الفقرة المميزة	قيمة t المحسوبة	المجموعة العليا 27%		المجموعة الدنيا 27%		ت الفقرة
		الأنحراف المعياري	الوسط الحسابي	الأنحراف المعياري	الوسط الحسابي	
مميزة	12.948	0.678	4.705	0.397	3.198	1
مميزة	10.675	0.696	4.616	0.454	3.286	2
مميزة	9.954	0.697	4.595	0.473	3.334	3
مميزة	6.953	0.787	6.365	0.645	3.307	4
مميزة	7.786	0.785	4.344	0.457	3.288	5
مميزة	15.815	0.575	4.777	0.326	3.127	6
مميزة	6.174	0.966	4.053	0.974	2.776	7
مميزة	9.247	0.735	4.558	0.476	3.334	8
مميزة	6.600	0.784	3.666	0.914	2.478	9
مميزة	8.659	0.826	4.414	0.912	2.819	10
غير مميزة*	0.621	0.695	4.594	0.458	1.280	11
مميزة	9.016	0.765	4.525	0.467	3.307	12
مميزة	6.968	0.895	3.773	0.939	2.425	13
مميزة	12.917	0.674	4.713	0.398	3.165	14
مميزة	8.706	0.785	3.668	0.958	2.057	15
مميزة	11.566	0.645	4.663	0.459	3.287	16
مميزة	12.63	0.606	4.680	0.440	3.266	17
مميزة	7.956	0.785	4.395	0.858	3.994	18
مميزة	10.416	0.697	4.617	0.460	3.306	19
مميزة	8.097	0.765	4.458	0.487	3.356	20
مميزة	7.545	0.763	4.430	0.490	1.408	21
مميزة	9.014	0.766	4.520	0.467	3.307	22

23	2.814	0.916	4.180	0.900	7.090	مميزة
24	2.867	0.918	3.985	0.987	5.518	مميزة
25	2.919	0.848	4.415	0.796	8.774	مميزة
26	3.214	0.418	4.554	0.767	10.180	مميزة
27	2.519	0.988	3.915	0.967	6.710	مميزة
28	3.079	0.778	4.184	0.909	6.219	مميزة
29	2.586	0.885	3.756	0.878	6.256	مميزة
30	3.140	0.807	4.187	0.907	5.715	مميزة
31	3.057	0.829	4.509	0.767	8.615	مميزة

- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس: استخدم معامل ارتباط بيرسون للتعرف على علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية لل فقرات ، وتدل معاملات الارتباط أن فقرات المقياس تقيس شيئاً مشتركاً مما يعني صدق البناء الداخلي (عبانة،،2009، ص124)، وعند مقارنة قيم معاملات الارتباط المحسوبة مع القيم الجدولية ، تبين أن جميع الفقرات كانت دالة ، ماعدا الفقرة (11) كانت غير دالة، وقد تم استبعادها إذ كانت القيمة التائية المحسوبة أقل من القيمة الجدولية البالغة (0.96) عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجات حرية (155) كما في الجدول (3) ، وبذلك تكون المقياس بصيغته النهائية من (30) فقرة كما في ملحق (1)

الجدول(3) يوضح علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الذكاء الأخلاقي

ت	معامل	ت	معامل	ت	معامل	ت	معامل
الفقرة	الارتباط	الفقرة	الارتباط	الفقرة	الارتباط	الفقرة	الارتباط
1	0.865	9	0.454	17	0.941	25	0.454
2	0.565	10	0.866	18	0.465	26	0.466
3	0.474	11	0.076*	19	0.831	27	0.886
4	0.644	12	0.664	20	0.655	28	0.566
5	0.809	13	0.509	21	0.951	29	0.413
6	0.686	14	0.956	22	0.655	30	0.459
7	0.575	15	0.453	23	0.500	31	0.853
8	0.586	16	0.533	24	0.652		

الأداة الثانية / مقياس الأداء الوظيفي :

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة والاستفادة من المقاييس ذات الصلة بالموضوع كمقياس كل من: (البرديني، 2006)؛ (صباح، 2013)؛ (نهمان، 2015)؛ (ابو مصطفى، وآخرون، 2020)؛ (مصلح، 2022)، ارتأت الباحثة بناء مقياس لمعرفة الأداء الوظيفي للمرشدين التربويين من وجهة نظر مدرسي المرحلة الثانوية، كون هذه المقاييس طبقت في بيئات مختلفة، وفي فترات زمنية مختلفة. وبناء عليه صاغت الباحثة (31) فقرة بالصورة الأولى.

■ الصدق الظاهري للمقياس: تم عرض المقياس على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة بصورة الكترونية عبر رابط الكتروني، لتحديد صلاحية فقرات المقياس وبعد جمع الآراء وتحليلها تم اعتماد نسبة اتفاق مقدارها 80% فاكثر وفي ضوء ذلك تم تعديل صياغة بعض الفقرات وقد صمم المقياس على وفق طريقة ليكرت وبدائل للإجابة خماسية (كثيرا جدا، كثيرا، أحيانا، قليلا، نادرا)، وتأخذ الدرجات (1.2.3.4.5).

■ التطبيق الاستطلاعي للمقياس: تم تطبيق المقياس على عينة مكونة من (20) مدرسا ومدرسة تم اختيارهم عشوائيا وذلك للتعرف على وضوح فقرات المقياس وتعليماته ومعرفة الوقت المستغرق في الإجابة، وتراوح الوقت المستغرق في الإجابة على المقياس (17-12) دقيقة بمتوسط قدره (14,5) دقيقة.

■ التحليل الإحصائي للفقرات :

تم تطبيق المقياس على (157) مدرسا ومدرسة تم اختيارهم عشوائيا في ضوء الإجراءات التالية.

أ. – القوة التمييزية للفقرات : بعد تصحيح الإجابات لإفراد عينة البحث، رتبت الاستمارات على وفق الدرجة الكلية لكل استمارة تنازلياً، إذ اختيرت أعلى (27 %) من الدرجات لتكون المجموعة العليا، وأدنى (27 %) من الدرجات لتمثل المجموعة الدنيا. وشملت كل مجموعة (42) استمارة، واستخدم الاختبار التائي لعينتين مستقلتين في معرفة الفرق بين درجات كل فقرة بين المجموعتين المتطرفتين، وقد اثبتت نتائج التحليل الإحصائي ان جميع الفقرات كانت مميزة ماعدا ثلاث فقرات (9,17,26) كانت غير مميزة وقد تم استبعادها إذ كانت القيمة التائية المحسوبة أقل من القيمة الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (82) كما في الجدول (4)

جدول (4) يوضح القوة التمييزية لفقرات مقياس الأداء الوظيفي

قوة الفقرة المميزة	قيمة t المحسوبة	المجموعة العليا /27		المجموعة الدنيا /27		ت الفقرة
		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
مميزة	10.990	0.107	4.935	0.997	2.840	1
مميزة	16.612	0.697	4.821	0.457	2.182	2
مميزة	6.940	0.676	4.174	0.474	2.819	3
مميزة	6.987	0.788	6.284	0.644	1.280	4
مميزة	5.787	0.766	4.340	0.463	3.707	5
مميزة	12.819	0.575	4.766	0.332	2.765	6
مميزة	6.197	0.932	4.058	0.988	3.195	7
مميزة	9.248	0.766	4.550	0.495	3.304	8
غير مميزة*	0.722	0.764	3.674	0.994	2.478	9
مميزة	8.675	0.897	4.455	0.912	1.483	10
مميزة	10.477	0.688	4.506	0.458	3.303	11
مميزة	9.016	0.765	4.577	0.467	2.895	12
مميزة	6.966	0.895	3.775	0.939	2.847	13
مميزة	13.543	0.600	4.713	0.398	2.969	14
مميزة	9.754	0.785	3.697	0.958	2.077	15
مميزة	17.554	0.699	4.663	0.459	3.237	16
غير مميزة*	0.837	0.976	4.686	0.840	3.246	17
مميزة	7.977	0.776	4.384	0.858	3.394	18
مميزة	10.433	0.677	4.610	0.460	3.376	19
مميزة	8.055	0.765	4.474	0.487	3.356	20
مميزة	7.566	0.760	4.485	0.490	1.508	21
مميزة	8.017	0.765	4.500	0.467	3.387	22
مميزة	9.098	0.900	4.188	0.916	2.814	23
مميزة	5.517	0.985	3.985	0.918	2.867	24
مميزة	5.874	0.700	4.416	0.848	2.999	25
غير مميزة*	0.118	0.668	4.577	0.518	3.264	26
مميزة	6.798	0.967	3.985	0.948	2.419	27

28	3.049	0.778	4.189	0.998	6.218	مميزة
29	2.586	0.835	3.700	0.866	6.277	مميزة
30	3.130	0.847	4.187	0.953	5.780	مميزة
31	3.082	0.825	4.533	0.777	3.774	مميزة

□- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس : استخدم معامل ارتباط بيرسون للتعرف على علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية لل فقرات، وعند مقارنة قيم معاملات الارتباط المحسوبة مع القيمة الجدولية تبين أن جميع الفقرات كانت دالة إحصائياً معاً ثلاث فقرات (9,17,26) كانت غير دالة كما في الجدول (5) وقد تم استبعادها، إذ كانت القيمة التائية المحسوبة أقل من القيمة الجدولية البالغة (0.96) عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (155)، وعليه: تكون المقياس بصيغته النهائية من (28) فقرة كما في ملحق (2)

جدول (5) يوضح علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية

لفقرات مقياس الأداء الوظيفي

ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط
1	0.486	9	0.050*	17	0.094*	25	0.490
2	0.576	10	0.688	18	0.465	26	0.022*
3	0.434	11	0.416	19	0.764	27	0.764
4	0.786	12	0.640	20	0.543	28	0.746
5	0.505	13	0.839	21	0.751	29	0.525
6	0.965	14	0.503	22	0.642	30	0.463
7	0.539	15	0.408	23	0.496	31	0.595
8	0.764	16	0.854	24	0.641		

□- مؤشرات ثبات المقياسين: لحساب ثبات المقياسين تم سحب عينة للثبات، لكلا المقياسين: وقد جاءت النتائج كما في الجدول الاتي:

جدول (6) يوضح معامل ثبات المقياسين بطريقتي

الفاكرونباخ والتجزئة النصفية

التسلسل	المقياس	الفا كرونباخ	التجزئة النصفية	
			معامل الثبات قبل التعديل	معامل الثبات بعد التعديل (معادلة سيرمان براون)
1	الذكاء الأخلاقي	0.7129	0.744	0.779
2	الأداء الوظيفي	0.7904	0.686	0.721
	الثبات الكلي للمقياسين	0.843	0.767	0.806

تشير جميع قيم الجدول أعلاه إلى أن الإذاتين على درجة عالية من الثبات، وهذا يعد مؤشراً على أن الأداتين تتمتعان بالتجانس ويمكن الوثوق بهما عند التطبيق.

■ مواصفات المقياسين والتطبيق النهائي: يتكون مقياس الذكاء الأخلاقي من (30) فقرة، خماسية البدائل، أقل درجة (30) وأعلى درجة (150) وبمتوسط فرضي (90)، في حين يتكون مقياس الأداء الوظيفي من (28) فقرة، خماسية البدائل، أقل درجة (28) وأعلى درجة (140) وبمتوسط فرضي (84)، وبعد التأكد من صدق المقياسين وثباتهما تم تطبيقهما على أفراد عينة الدراسة الأساسية المؤلفة من (157) مدرسا ومدرسة.

■ الوسائل، الإحصائية: لمعالجة البيانات، تمت، الاستعانة بالحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتحليل البيانات سواء في بناء المقياسين أو في تحليل البيانات النهائية.

■ عرض النتائج ومناقشتها

الهدف الأول: ينص على: ما مستوى درجة الذكاء الأخلاقي لدى المرشدين التربويين، من وجهة نظر مدرسي المدارس الثانوية؟ للإجابة عن هذا السؤال، أظهرت النتائج كما في الجدول (7).

جدول (7): يوضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري

لفقرات مقياس الذكاء الأخلاقي لدى المرشدين التربويين من وجهة نظر مدرسي المدارس الثانوية

مستوى الدلالة 0.05	القيمة التائية الجدولية	القيمة التائية المحسوبة	درجة الحرية	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة
دال	1.96	13.6150	156	90	22.1773	131.5282	157

يتضح من الجدول اعلاه وجود مستوى فوق المتوسط من الذكاء الأخلاقي لدى المرشدين التربويين بحسب تقديرات المدرسين، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن المرشدين التربويين في المدارس الثانوية المستهدفة في هذه الدراسة - وكما يراها أفراد العينة، يمتلكون المهارات الأخلاقية القادرة على المساعدة في فهم الانفعالات الأخلاقية لديهم والتصرف على أساسها، فالمرشد الذكي اخلاقيا لديه من الاساليب والفنيات والأدوات الإرشادية التي يستطيع توظيفها خلال عمله الارشادي، اي ان الذكاء الأخلاقي مكون فطري داخلي يتجذر في هوية الفرد ويتجسد على شكل سلوكيات وفضائل أخلاقية واضحة أمام الآخرين. وهذا ما توقعته عينة الدراسة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من: (الطائي، 2009؛ الشمري 2007)، وتختلف مع دراسة (المومني، 2015).

الهدف الثاني: ينص علي أنه: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات العينة تبعاً لمتغير الجنس ، في مقياس الذكاء الأخلاقي لدى المرشدين التربويين من وجهة نظر مدرسي المدارس الثانوية ؟ " ، و للتحقيق هذا الهدف، استخدمت الباحثة اختبار " ت " (T.Test) وأظهرت النتائج كما في الجدول (8).

جدول (8) يوضح الفروق في درجات الذكاء الأخلاقي

لدى المرشدين التربويين من وجهة نظر

مدرسي المدارس الثانوية تبعاً لمتغير الجنس

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة 0.05
الذكور	77	129.7014	18.3582	155	0.8351	1.96	غير دال
الإناث	80	126.3208	13.2779				

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات العينة في مقياس الذكاء الأخلاقي تبعاً لمتغير الجنس بحسب تقديرات أفراد العينة ، حيث كانت القيمة التائية المحسوبة أقل من القيمة الجدولية، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى وجود نظرة متقاربة للمدرسين سواء كانوا ذكورا ام اناثا في رؤيتهم حول أهمية الذكاء الاخلاقي لدى المرشدين التربويين، فهم منسجمون في اجاباتهم ويدركون ان من اهم مقومات المرشد التربوي التمتع بمهارة الذكاء الاخلاقي كونه يعتبر قدوة للطلبة في جميع تصرفاته وسلوكياته الأخلاقية ، وبناءً عليه : ترى الباحثة ان التغير في مستوى الذكاء الاخلاقي لدى المرشدين التربويين لا يتاثر بالجنس، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الشمري، 2007) وتختلف مع دراسة كل من (المومني، 2015؛ الطائي، 2009) .

الهدف الثالث :وينص : هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات العينة تبعاً لمتغير نوع المدرسة ، في مقياس الذكاء الأخلاقي لدى المرشدين التربويين من وجهة نظر مدرسي المدارس الثانوية ؟ " ، و للتحقيق هذا الهدف، استخدمت الباحثة اختبار " ت " (T-Test) وأظهرت النتائج كما في الجدول(9) .

جدول (9) يوضح الفروق في درجات الذكاء الأخلاقي

لدى المرشدين التربويين من وجهة نظر مدرسي المدارس الثانوية تبعاً لمتغير نوع المدرسة

نوع المدرسة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
متوسطة	75	124.9511	19.1712	155	0.9152	1.96	غير دال
إعدادية	82	128.2791	15.1310				

يتضح من الجدول اعلاه عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات العينة في مقياس الذكاء الأخلاقي تبعاً لمتغير نوع المدرسة، بحسب تقديرات أفراد العينة ، حيث كانت القيمة التائية المحسوبة أقل من القيمة الجدولية، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى ان مهنة الارشاد مهنة اخلاقية وانسانية بالدرجة الاولى، وان مستوى الذكاء الاخلاقي المرتفع للمرشدين التربويين ربما يكون اكتسبه المرشد من خلال ما مر به من تجارب ومواقف بفعل طبيعة عمله الارشادي، فهو لا يتاثر بنوع المدرسة التي يعمل بها(متوسطة -إعدادية)، فالمرشد الذي يكون في

مدرسة متوسطة يكتسب قيم وأخلاق من خلال تعامله مع الطلبة والإدارة وأولياء الأمور، لا فرق بينه وبين المرشد الذي يمارس مهنته في مدرسة إعدادية ، فهناك أنظمة وقوانين موحدة لجميع المدارس تفرضها الجهات العليا ويتم الالتزام بها وتطبيقها على المرشدين التربويين كافة ، كما ان الدور الذي يقوم به المرشد هو تعزيز النظام الاخلاقي عند المسترشد، كونه اداة فاعلة في المجال التربوي والاجتماعي، فلا بد ان يكون صالحا ممارسا للفضائل الأخلاقية، وقوده يقتدي بها المسترشدين (الزبيدي، 2008 ص 96) بغض النظر عن نوع المدرسة التي يعمل.

الهدف الرابع : ينص على : مامستوى درجة الأداء الوظيفي لدى المرشدين التربويين، من وجهة نظر مدرسي المدارس الثانوية ؟ للإجابة عن هذا السؤال ، أظهرت النتائج كما في الجدول (10) .

جدول (10) : يوضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات مقياس الأداء الوظيفي

لدى المرشدين التربويين

من وجهة نظر مدرسي المدارس الثانوية

مستوى الدلالة 0.05	القيمة التائية الجدولية	القيمة التائية المحسوبة	درجة الحرية	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة
دال	1.96	11.1802	156	84	19.5331	127.1061	157

يتضح من الجدول اعلاه وجود مستوى فوق المتوسط من الأداء الوظيفي لدى المرشدين التربويين بحسب تقديرات أفراد العينة ،ولصالح متوسط العينة، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى ان افراد العينة المدرسين ربما لديهم وعي بأهمية الدور الارشادي الذي يؤديه المرشدين التربويين في المدارس، فهم ينظرون الى المرشدين التربويين في المدارس على انهم مؤهلين علميا ومهنيًا، وان ادائهم الوظيفي ربما يكون ملموس بشكل واضح بالنسبة اليهم، ويلمسون كل مجالات عمل المرشدين التربويين التي يعملون عليها في المدرسة، لاسيما ان ادراك المرشد لعمله وما يوفره من تقديم العون والمساعدة للآخرين، ادى ذلك الى تمتعه باداء وظيفي جيد كونه يتعامل مع مهنة تربوية وانسانية وهي مهنة الارشاد التربوي، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الخميايسة، وآخرون، 2019)، وتختلف مع دراسة (Summer Reiner، 2008).

الهدف الخامس: وينص: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات العينة تبعاً لمتغير الجنس في مقياس مستوى الأداء الوظيفي لدى المرشدين التربويين من وجهة نظر مدرسي المدارس الثانوية؟ " ، و للتحقيق هذا الهدف، استخدمت الباحثة اختبار "ت" (T.Test) وأظهرت النتائج كما في الجدول (11) .

جدول (11) يوضح الفروق في درجات الأداء الوظيفي لدى المرشدين التربويين من وجهة نظر مدرسي المدارس الثانوية تبعاً لمتغير الجنس

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
الذكور	77	123.5091	16.3306	155	9.2035	1.96	0.05
الإناث	80	119.1874	11.0810				دال

يتضح من الجدول اعلاه وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات العينة في مقياس الأداء الوظيفي " لصالح فئة المدرسين الذكور، وبحسب تقديرات أفراد العينة، حيث كانت القيمة التائية المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى ان المدرسين الذكور ربما لديهم رضا وتقبل عن دور المرشدين التربويين في متابعة الطلبة ومعالجة مشاكلهم داخل المدرسة، ويدركون ان المرشد التربوي من مهامه متابعة سير العملية الإرشادية بشكل فعال. وربما يلمسون ذلك في كل المواقف والظروف التي يعمل عليها المرشد في المدرسة، وان اثر العملية الإرشادية لا يظهر مباشرة وانما بحاجة الى فترة زمنية من الوقت، وان هذا الرأي على العكس من تقديرات المدرسات وتوقعاتهن للأداء الوظيفي للمرشد، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الصمادي؛ التلاهين، (2016) وتختلف مع دراسة (صباح، 2013)، التي اشارت الى عدم وجود فروق..

الهدف السادس: ينص : هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات العينة تبعاً لمتغير نوع المدرسة، في مقياس الأداء الوظيفي لدى المرشدين التربويين من وجهة نظر مدرسي المدارس الثانوية؟ " ، وللتحقيق هذا الهدف، استخدمت الباحثة اختبار "ت" (T.Test) وأظهرت النتائج كما في الجدول (12).

جدول (12) يوضح الفروق في درجات الأداء الوظيفي لدى المرشدين التربويين من وجهة نظر مدرسي المدارس الثانوية تبعاً لمتغير نوع المدرسة

نوع المدرسة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
متوسطة	75	121.5913	13.7367	155	0.7114	1.96	غير دال
إعدادية	82	123.4662	10.2390				

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات العينة في مقياس الأداء الوظيفي " تبعاً لمتغير نوع المدرسة، حيث كانت القيمة التائية المحسوبة أقل من القيمة الجدولية، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى تقارب وجهات نظر المدرسين الذكور والإناث وفهمهم لدور المرشد التربوي في هذه المراحل المتوسطة أو الإعدادية، فرؤيتهم متشابهة نحو نوع المدرسة، بغض النظر أن كانت متوسطة أو إعدادية، وهذا مؤشر على أن نوع المدرسة لا يؤثر في رؤية العينة، وأن كلا من المرشدين التربويين يتلقون نفس المتطلبات الإرشادية من الجهات الرسمية العليا فالتعليمات لديهم واحدة وواجباتهم موحدة أن كانوا في مدرسة (متوسطة أو إعدادية).

ولربما ينظر هؤلاء إلى أهمية وجود الإرشاد التربوي للطلبة في هذه المدارس، نظراً لكثرة المشكلات النفسية والسلوكية التي تحدث فيها، لذلك هم يدركون معاً مستوى أداء المرشد ويلمسونه بنظرة واحدة وبشكل أفضل.

لذا: لا يوجد تأثير لمتغير نوع المدرسة في تقييم أداء المرشدين التربويين من قبل أفراد العينة، لكون مهنة الإرشاد التربوي مهنة إنسانية بالدرجة الأولى، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة صباح، (2013) التي أكدت على أهمية الدور الوظيفي للمرشد التربوي من وجهة نظر مديري ومعلمي المدارس الحكومية، والتي أظهرت نتائجها عدم وجود فروق في مستوى الأداء الوظيفي للمرشدين التربويين من وجهة نظر أفراد العينة

الهدف السابع: ينص على أنه هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيري الذكاء الأخلاقي لدى المرشدين التربويين وأدائهم الوظيفي من وجهة نظر مدرسي المدارس الثانوية؟ لتحقيق هذا الهدف، تم استخدام معامل ارتباط بيرسون والوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية المحسوبة للمتغيرين، والجدول (13) يوضح ذلك.

جدول (13) يوضح الذكاء الأخلاقي لدى المرشدين التربويين وعلاقته بادائهم الوظيفي من وجهة نظر مدرسي المدارس الثانوية

متغيري الدراسة	معامل الارتباط	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
الذكاء الأخلاقي	0.7501	131.5282	22.1773	155	15.2180	1.96	0.05
الأداء الوظيفي		127.1061	19.5331				
							دال

يتضح من الجدول أعلاه، وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)، بين الذكاء الأخلاقي لدى المرشدين التربويين وادائهم الوظيفي من وجهة نظر مدرسي المدارس الثانوية، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى ان الذكاء الاخلاقي يسهم وبشكل ايجابي في تحسين الاداء الوظيفي لدى المرشدين التربويين، وله تأثير كبير ودور واضح في تطوير أدائهم الوظيفي، ومما يدعم طبيعة العلاقة الموجبة بين الذكاء الاخلاقي والاداء الوظيفي طبيعة المتغيرين الايجابية، فكلما ارتفع الذكاء الاخلاقي لدى المرشدين التربويين - وما يتضمنه من احترام وتعاطف وعدالة وتسامح، كلما ساعد على تحسين ادائهم الوظيفي، فالمرشد الذكي اخلاقيا يستطيع تكوين علاقات جيدة مع الاخرين نتيجة المواقف الحياتية التي يتعرض لها اثناء اداء عمله الارشادي، فما يوفره من تقديم العون والمساعدة للآخرين، يجعله يبدع في ادائه الوظيفي، ويتقبل عمله بشكل افضل.

وتتفق هذه النتيجة مع العديد من الدراسات السابقة التي اشارت الى وجود علاقات ارتباط موجبة بين الذكاء الاخلاقي وعدد من المتغيرات الايجابية.

■ التوصيات: توصي الباحثة بالاتي :

- تشجيع المرشدين التربويين على تبادل الخبرات اللازمة مع زملائهم في المدرسة والمحيطين بهم في البيئة الخارجية لغرض الاستفادة منها في تحسين الأداء.
- العمل على تخفيف الأعباء الملقاة على عاتق المرشدين التربويين وتجريدهم من أي أعمال تعيق أداؤهم الوظيفي.

■ المقترحات: تقترح الباحثة دراسة :

- الذكاء الاخلاقي وعلاقته ببعض المتغيرات (السلوك التكيفي، حل المشكلات، التمثيل العاطفي، التسامح، اساليب المعاملة الوالدية).

-مدى فاعلية برنامج إرشادي مقترح لتنمية الذكاء الأخلاقي على الأداء الوظيفي لدى المرشدين التربويين .

-اعداد برامج إرشادية وتدريبية قائمة على مكونات الذكاء الاخلاقي على شرائح اجتماعية مختلفة .

-الذكاء الأخلاقي لدى المرشدين التربويين من وجهة نظر مدراء المدارس والطلبة .

-الاداء الوظيفي لدى المرشدين التربويين وعلاقته ، بالرضا الوظيفي، الذكاء الاجتماعي.

■ المصادر العربية

-ابو مدين، فاطمة فرحان، 2017، فاعلية برنامج إرشاد ديني لتنمية الذكاء الاخلاقي لدى نزلاء مؤسسة الربيع في محافظات غزة ماجستير كلية التربية الجامعة الإسلامية، غزة

-ابو مصطفى، سحر نايف، وآخرون، 2022، دور المرشد التربوي في حل المشكلات المدرسية لطلبة المرحلة الأساسية الدنيا، المجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية، مج 39 ع 57

-بحر، ابو سويرج، 2010 ، اثر المناخ التنظيمي على الاداء الوظيفي للعاملين، الجامعة الإسلامية ، غزة، مج 18، ع 8

-البرديني ، أحمد إسماعيل ، (2006) واقع الإرشاد التربوي في المدارس الحكومية ومدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظات غزة ، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير

-بوفره وسام. 2022 بيئة العمل واثرها على الاداء الوظيفي للعاملين دراسة حالة، جامعة محمد البشير، ماجستير كلية العلوم الاقتصادية، الجزائر

-خالد، لبنى زياد، 2014، دراسة تطبيقية على مجموعة الاتصالات الأردنية، ماجستير، جامعة عمان العربية.

-خليل، نعمة سيد، 2015، الذكاء الاخلاقي وعلاقته بمفهوم الذات لدى المراهقين والمراهقات في المرحلة الثانوية من التعليم العام مجلة كلية التربية جامعة الأزهر مصر ع 162، ج 1

-الخمايسة، عمر سعود، 2019 الذكاء الاجتماعي وعلاقته بمستوى الاداء الوظيفي لدى مرشدي ومرشدات التربية وتعليم منطقة عمان الثالثة دراسات العلوم التربوية، مج 46 ع 1 ملحق 1

-الداهري، صالح، حسن، 2018، الارشاد النفسي أساليبه ونظرياته، ط، 1 دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.

-الزبيدي، عبد الله، 2008، اسس الارشاد التربوية من منظور التربية الإسلامية، ماجستير جامعة ام القرى

-الزهيري، محسن، 2013 الذكاء الاخلاقي وعلاقته بالتسامح الاجتماعي لدى طلبة المرحلة المتوسطة، دراسات تربوية، عمان

-سلامة ، ناصر (2003) أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية في مدارس محافظة جنين من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة النجاح الوطنية . دولة فلسطين

-شحاته، ايمن ناجح، 2008 الذكاء الاخلاقي وعلاقته ببعض متغيرات البيئة المدرسية والأسرية لدى طلاب الصف الاول الثانوي ماجستير كلية تربية جامعة المنيا

- الشمري، طلال، 2022، فعالية برنامج إرشاد نفسي ديني في تنمية الذكاء الأخلاقي لدى تلاميذ المرحلة المتوسطة بدولة الكويت، مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، ع 119
- الشمري، عمار عبد علي، 2007، الذكاء الأخلاقي وعلاقته بالثقة الاجتماعية المتبادلة، ماجستير كلية الاداب جامعة بغداد.
- الصالح، بن عواطة محمد، 2014، اثر الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي، ماجستير كلية العلوم الاقتصادية، الجزائر.
- صباح، ثائرة، 2013 مستوى اداء المرشد التربوي من وجهة نظر مديري ومعلمي المدارس الحكومية في محافظة رام الله والبيرة مجلة جامعة القدس المفتوحة للابحاث والدراسات التربوية والنفسية ع 4/1
- الصمادي، والتلاهين، 2016، الكفايات الإرشادية لدى المرشدين وعلاقتها بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر مدراء المدارس في الأردن مجلة كلية التربية جامعة، الأزهر ع 169 ج 3
- صوان، اسماعيل، ومخلوف هدى، 2021 الذكاء الأخلاقي لدى عينة من طلاب المرحلة الثانوية العامة للتعليم في بعض مدارس زليتن المركز مجلة الجامعة الاسمية العلوم الشرعية والإنسانية، مج 34 ع 2، ص 540
- الطائي، مريم مهذول، 2009 الذكاء الأخلاقي لدى طلبة الدراسة المتوسطة مجلة العلوم النفسية، ع 17 ص 28 الى 32
- الطراونة، احمد، 2014 الذكاء الأخلاقي وعلاقته بالسعادة النفسية لدى طلبة جامعة مؤتة كلية تربية جامعة الأزهر مصر ع 158، ج 2 ص 809
- عبابنة، عماد (2009)، دراسات وأساسيات القياس والتقويم، المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، عمان - الأردن
- عبدالله، سحر محمود، 2020 الذكاء الأخلاقي وعلاقته بتوجهات اهداف الانجاز لدى طلاب كلية تربية سوهاج المجلة التربوية كلية تربية جامعة سوهاج، ع 73، ص 596
- العطيوي، جودة، 2004، الإدارة المدرسية الحديثة، ط 1، عمان دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- محمد، سارة عادل، 2022، الذكاء الأخلاقي والتنمر لدى المراهقين في المرحلة الإعدادية، مجلة التعلم والابتكار، جامعة عين شمس، ع 4، ج 4.
- مصلح، معتصم، 2022، دور المرشد التربوي في توعية الأسرة في المدارس الحكومية في محافظة رام الله والبيرة، مجلة الجامعة العربية الأمريكية للبحوث، مج 8، الإصدار 2، ص 201-167.
- المومني، عبد اللطيف، 2015 مستوى الذكاء الأخلاقي وعلاقته بمتغيري الجنس وفرع التعليم لدى طلبة المرحلة الثانوية في منطقة الاغوار الشمالية، الاردن المجلة الاردنية في العلوم التربوية، ع 11/1، ص 17 الى 30
- نهان، سعيد عمر (2015) مدى امتلاك المرشد التربوي للمهارات الإرشادية في التعامل مع الأزمات بالمدارس الحكومية بمحافظة غزة، ماجستير.

■ المصادر الأجنبية

- Abdellatif, M. (2021). The Psychometr Properties of Moral Intelligenc scale for - Secondary Stage Adolescents in thArab Environment. Psychology and Education, 58(2), 3231-3247

Borba, M. (2001). Buildi ngmoral intelligence: The seven essential virtues that teach kids to do the right thi USA

Elliot, S., Kartoch, M., Cook, J., & Travers, J., (2000), Educational psychology effective teaching & learning, Boston: Mc Graw, Hill.

Reiner,Summer.(2008). The teachers perceptions of the role of the school psychologist and the value of their influenc and their desire to Dissertation Western Micigan University, Englewood Cliffs Prentice-Hall

(الملاحق) أولاً: المعلومات الأولية :

اخي المدرساختي المدرسة.. تحية طيبة يرجى وضع إشارة(x) في المربع الذي ينطبق عليك:

البيانات	المتغير
☐ ذكر / ☐ انثى	الجنس
☐ متوسطة / ☐ إعدادية	نوع المدرسة

ثانياً: يرجى وضع إشارة(☒) في المستوى الذي تراه مناسباً لقناعتك الشخصية.

ملحق (1) مقياس الذكاء الأخلاقي بصيغته النهائية

خيارات الإجابة					الفقرات	ت
غير موافق بشدة	غير موافق	أوافق إلى حد ما	أوافق	أوافق بشدة		
					يقف الى جانب الحق مهما كانت النتائج	1
					يتعامل بعدالة مع زملاء العمل في المدرسة	2
					يعفو عن الاساءة في حقه	3
					يلتزم بمواعيد جلساته الإرشادية مع المسترشد	4
					يتفهم وجهات نظر العاملين معه في المدرسة	5
					يحرص على اتقان عمله الإرشادي بدقة وامانة	6
					يتخذ قراراته بحكمة وبدون استعجال	7
					يتقبل نقد الآخرين بصدر رحب	8
					ينصف المظلوم ويقف معه	9
					يراعي حقوق ومشاعر الآخرين	10
					يسعى لحل اي خلاف بين زملاء العمل في المدرسة	11
					يساهم في جمع التبرعات لمساعدة المحتاجين	12

13	يلتزم بالمبادئ الأخلاقية في عمله الإرشادي				
14	يتقبل اعتذار الآخرين عندما يسببون له ضرراً				
15	يتعامل بقسوة تجاه زملائه عند الغضب				
16	يتصرف بهدوء في المواقف الحرجة				
17	يحترم عادات وقيم زملاء العمل في المدرسة				
18	يلجأ إلى أولياء أمور الطلبة عند الحاجة إليهم				
19	يشعر بالندم على أخطاء تبدر منه تجاه زملاء العمل				
20	يكشف عن خصوصيات المسترشد بعد انتهاء الجلسة				
21	يعتذر للشخص الذي أخطأ بحقه				
22	يؤكد على ضرورة إظهار التعاطف بين زملاء العمل				
23	يحترم كل من يسيطر على انفعالاته				
24	يصعب عليه أن يرى جانها				
25	يحكم على الآخرين بصورة متسعة				
26	يفرح لمن يفرح ويحزن لمن يحزن				
27	يحافظ على سرية المعلومات التي يحصل عليها من المسترشد				
28	يتجنب التفاخر والسخرية من الآخرين				
29	يرفض نصيحة الآخرين عندما يقع في خطأ				
30	يعاني من الشعور بتأنيب الضمير إذا قصر في عمله الإرشادي				

ملحق (2) مقياس الأداء الوظيفي بصيغته النهائية

ت	الفقرات	خيارات الإجابة				
		كثيراً جداً	كثير	أحياناً	قليل	نادراً
1	يعد خطة إرشادية تشمل جميع الخدمات التوجيهية والإرشادية وينفذها					
2	يمتلك المعرفة الواسعة في مجال عمله الإرشادي					
3	يتابع الحالات التي يتم تحويلها من المدرسين وإدارة المدرسة ويهتم بها					
4	يحل سوء التفاهم بين الطلبة والمدرسين					
5	يتولى مسؤولية ملاء وتنظيم السجلات والاحتفاظ به في مكان سري					
6	يقوم بإجراء مقابلات فردية وجماعية للمساعدة في حل المشكلات التي يواجهها الطلبة					
7	يقدم محاضرات توعوية صحية للوقاية من السلوكيات المنحرفة مثل إدمان المخدرات والقضايا ذات الصلة					
8	يساعد الطلاب في تحديد ميولهم المهنية واكتشاف قدراتهم وإمكانياتهم الدراسية والتطلع إليها					
9	يتعاون مع إدارة المدرسة لحل مشكلات الطلبة					

					10	يقوم بإعداد لوحات تعريفية توضح العمل الإرشادي وأهدافه
					11	يحرص على الحضور في الموعد المحدد للجلسة الإرشادية
					12	يقدم الارشاد اللازم على المستوى الأكاديمي ، الشخصي والاجتماعي
					13	يقدم المساعدة للطلاب ذوي الهمم والآخرين الذين يتعرضون للتنمر من الآخرين
					14	يتابع اسباب غياب الطلبة عن مدارسهم
					15	يتجنب مقارنة الطلاب ويأخذ في الاعتبار الفروق الفردية
					16	يحرص على ان يكون هو الاقرب على فهم مشكلات الطلبة النفسية
					17	يبيّن الغرض الإرشادية بطريقة تحقق أهداف العملية الإرشادية
					18	ينوع في اساليبه وادواته الإرشادية لمساعد طلابه في حل مشاكلهم بوقت قصير
					19	يستغل علاقته مع المدرسين لتحقيق أهداف الإرشاد في المدرسة
					20	يستخدم مهارات الاتصال المختلفة في عملية الإرشاد
					21	يشترك في اللجان والمجالس المدرسية لخدمة رسالته الإرشادية
					22	يساهم في بناء علاقات اجتماعية بين أطراف العملية التعليمية
					23	ينظم اجتماعات منتظمة خاصة بالطلبة مع المدرسين
					24	يعمل على دمج الطلبة في الأنشطة الصفية واللاصفية
					25	ينظم لقاءات هادفة مع أولياء الأمور
					26	يلتزم بتنفيذ الأنشطة والتعليمات السارية
					27	يتابع طلبة المدرسة ويكتشف الحالات التي بحاجة لخدمات إرشادية
					28	يطلع إدارة المدرسة على متابعاته الإرشادية للطلبة بصورة دورية

Moral intelligence among educational counselors and its relationship to their job performance From the point of view of secondary school teachers in Basra Governorate

Assist Prof. Iman Naeem Shaer Mohsen

College of Education for Human Sciences

University of Basrah



emanaliragy70@gmail.com

Keywords: moral intelligence, job performance, educational counselors, secondary school teachers

Summary:

The study aimed to reveal the nature of the correlation between moral intelligence among educational counselors and their job performance from the point of view of secondary school teachers, as well as identifying the level of both moral intelligence and job performance, as well as identifying the differences in the two variables of the study according to the variable (gender, type of school), and the sample has reached (157 sample) teachers and school, and the study found a positive correlation statistically significant between moral intelligence and job performance of educational counselors from the point of view, of secondary school teachers the

The results also revealed a high level of all moral intelligence and job performance among educational counselors from the teachers' point of view, and showed that there were no statistically significant differences between the average scores of the sample in the moral intelligence scale according to the variables (gender, type of school), while the results showed that there were statistically significant differences between the average scores of the sample in the functional performance scale "in favor of the male teachers category".

But there were no statistically significant differences between the average scores of the sample in the functional performance scale "according to the variable of the type of school, and the study came out with a number of recommendations and suggestions .