

الحساسية الأخلاقية وعلاقتها بالرضا عن العمل لدى المرشدين التربويين

مقدم من قبل م. د. نجاه علي صالح التميمي

مديرية تربية ديالى

الكلمات الافتتاحية: الحساسية الأخلاقية، الرضا عن العمل الارشادي

الملخص:

يهدف البحث الحالي للتعرف على :

- ١- مستوى الحساسية الأخلاقية لدى المرشدين التربويين.
 - ٢- الفروق في مستوى الحساسية الأخلاقية على وفق المتغيرات (الجنس، التحصيل الأكاديمي، سنوات الخدمة)
 - ٣- مستوى الرضا عن العمل الارشادي لدى المرشدين التربويين.
 - ٤- الفروق في مستوى الرضا عن العمل الارشادي لدى المرشدين على وفق المتغيرات (الجنس، التحصيل الأكاديمي، سنوات الخدمة)
 - ٥- العلاقة بين الحساسية الأخلاقية وبين الرضا عن العمل الارشادي لدى المرشدين التربويين.
- تألفت عينة البحث من (١٨٠) مرشد ومرشدة من مديرية تربية ديالى، وقد تم تطبيق اداتي البحث على العينة، وباستعمال معامل ارتباط بيرسون والاختبار التائي (T-test) لعينة واحدة ولعينتين وتحليل التباين الثلاثي: اظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائيا بين الحساسية الأخلاقية والرضا عن العمل الارشادي.

Abstract:

The current research aims to identify:

- 1- The level of moral sensitivity of educational counselors.
- 2- Differences in the level of moral sensitivity according to the variables (gender, academic achievement, years of service)
- 3- The level of satisfaction with the counseling work of educational counselors.
- 4- Differences in the level of satisfaction with the counseling work of the counselors according to the variables (gender, academic achievement, years of service)
- 5- The relationship between moral sensitivity and satisfaction with the counseling work of educational counsellors.

The research sample consisted of (180) male and female counselors from the Diyala Education Directorate, and the two research tools were applied to the sample, using the Pearson correlation coefficient and the T-test for one and two samples and the triple analysis of variance: the results showed that there was a positive correlation between the sensitivity Ethical and job satisfaction guidance.

« الفصل الاول »

الاطار العام للبحث

مشكلة البحث :

تشكل الاخلاق في كل مجتمع اساس تقدمه ورمز حضارته وقد جاءت كل الرسائل السماوية تحث على الالتزام بالاخلاق وقد اهتم الاسلام اهتماما بالغا بالأخلاق وقد حدد رسولنا الكريم ان الهدف الاول من بعثته هي الأخلاق حين قال (بعثت لاتمم مكارم الاخلاق) وقد جاء الرد من الله سبحانه وتعالى (وانك لعلی خلق عظیم) القلم اية ٤ .

ان اكثر المشكلات التي تعانيها الشعوب في الوقت الحاضر هي مشكلات اخلاقية فما نراه من اهمال وتسبب وفساد واستغلال وانحراف انما جميعها تعبر عن ازمة اخلاقية اساسها القصور في النمو الاخلاقي. (الخفاف، ٢٠١٦: ٣٠٨)

واخلاقيات العمل هي الاطار الشامل الذي يحكم التصرفات والافعال تجاه شيء ما وتوضح ما هو مقبول او صحيح وما هو مرفوض او خاطيء بشكل نسبي في ضوء المعايير السائدة في المجتمع بحكم العرف والقانون والذي تلعب فيه الثقافة والقيم والانظمة دورا اساسيا في تحديده (الطشوش والمزاهرة، ٢٠١٢: ٢٣٤)

ويشهد ميدان التربية والتعليم تطورات كبيرة بسبب التحدي الحضاري والتحولات الكبيرة التي تجري في العالم مما انعكس على واقعه، ويعد التوجيه والارشاد في المدارس جزءا لا يتجزأ من هذا الميدان وتعد الاسس الاخلاقية ذات اهمية كبيرة في العمل الارشادي فهي واحدة من المحددات الاساسية للعمل الارشادي (الخفاف، ٢٠١٦: ٣٠٩)

وقد درس رست (REST,1984) السلوك الاخلاقي وقد حدده بأربعة مكونات هي (الحساسية الاخلاقية، الحكم الخلفي، الدافع الاخلاقي، والشخصية الاخلاقية) وتتداخل كل من المعرفة والانفعال في كل مكون وهذه المكونات ككل وهي المسؤولة عن الفعل الاخلاقي. (LiNd,et a 2018,p140) وتعد الحساسية الاخلاقية هي عنصر اساس للتصرف الاخلاقي الصادر عن الفرد وهي الاستجابة للموقف بطريقة اخلاقية وهي كذلك القدرة على قراءة موقف مهم من اجل الاستجابة بطريقة مقبولة من قبل الاخرين (الجبوري، ٢٠١٩: ٤١)

ويرى رست (REST,1984) ان الحساسية الاخلاقية تعني تحديد الاخلاقيات البارزة لجوانب الموقف وهذا المكون ينطوي على التعرف على مختلف مسارات العمل والطرق التي ستؤثر بها هذه الخيارات على الاطراف المعنية ويرى (Welfel, 2012) ان الحساسية الاخلاقية ذات صلة بمهن عدة مثل (الارشاد، التمريض، العمل الاجتماعي، التعليم، الادارة) (Welfel, 2012,p297).

وتعني الحساسية الاخلاقية الى العملية التي يحاول الفرد من خلالها تحديد الفرق بين ما هو صحيح وما هو خطأ في الموقف الشخصي باستخدام المنطق فهو عملية مهمة ويومية غالبا يستخدمها الناس في محاولة للقيام بما هو صحيح فكل يوم يواجه الفرد اشكالية الاختيار بين الكذب من عدمه في

موقف معين ويتخذ الناس هذا القرار بالاستدلال عليه من خلال المخزون الاخلاقي الذي يمتلكونه
(Tirri&Nokelainen:2011,208)

ويعد المرشد أحد الركائز الرئيسة في العملية التربوية والعنصر المهم الذي يعول عليه في تحقيق الكثير من النجاحات في تطوير تلك العملية وتحسينها، لذا فان يجب ان يكون المرشد قادر على القيام بعمله حسب ما مخطط له، وان يكون على قدر من الكفاءة لممارسة عمله الانساني والمهني، ولاشك ان الاهتمام بالاعداد العلمي والتدريب المهني للمرشد، وتمسكه بالضوابط الاخلاقية امرا هام او متطلباً ضروريا للنجاح في العمل الارشادي، الا ان هذه العناصر ما لم تكن متوجه بشعور المرشد بالقناعة والارتياح والسعادة نحو عمله الارشادي، فان تلبية احتياجات المرشدين وتحسين ظروف عملهم الارشادي، ورفع روحهم المعنوية، ينمي لديهم الشعور بالرضا والارتياح تجاه عملهم وبالتالي تحقيق مستوى عالي من جودة العمل الارشادي. (طالب، ٢٠١٥: ٨٣)

وفضلا عما تقدم احست الباحثة من خلال عملها كمرشدة تربوية ومن خلال لقاءها مع بعض المرشدين التربويين الى ان عدم تمتع المرشد بالخصوصية التامة وذلك بسبب عدم توفير غرفة خاصة بالارشاد وتدخل ادارة المدرسة بشكل دائم في عمل المرشد التربوي والتهميش من قبل بعض اعضاء الهيئة التدريسية وكذلك تقويض عمل المرشد التربوي وعدم اشراكه في بعض اللجان المهمة التي تخص الطالب كلها اسباب ادت الى عدم رضا المرشد عن عمله وشعوره بالتقصير تجاه المسترشد والذي يشعره بالذنب لذا اقدمت الباحثة على دراسة العلاقة الارتباطية بين الحساسية الاخلاقية والرضا عن العمل الارشادي لدى المرشدين التربويين.

أهمية البحث :

تعد دراسة الحساسية الاخلاقية من الموضوعات البالغة الاهمية لعمل المرشد التربوي وهي تعني التمييز بين السلوك الخاطيء والسلوك الصحيح في مجال المهنة وجعل اصغر الظواهر هامة بالنسبة له وبدون تلك الحساسية قد لا يدرك القضية الاخلاقية فهي تشمل الوعي بالدوافع ومشاعر الذات وكذلك دوافع ومشاعر الاخرين وهذا الوعي يؤدي بالضرورة لعمليات الاستدلال الاخلاقي والتعاطف ومهارات اتخاذ الدور (Mahoney,2006:76)

ويشير سادلر (Sadler,2004) الى الحساسية الاخلاقية على انها النواة الاولى للسلوك الاخلاقي فان صحت يتوقع ان يأتي السلوك اجتماعيا واخلاقيا فلكي يختار الشخص الاستجابة لموقف ما بطريقة اخلاقية يجب ان يكون واعيا به وقادرا على تفسير الاحداث بصورة مناسبة (Sadler,2004:225)

وتعني الحساسية الاخلاقية الى قدرة الفرد على ادراك وجود مشكلة اخلاقية في ضوء القيم ومبادئ المجتمع فالشخص الحساس اخلاقيا قادر على تفسير الاشارات الظرفية وعلى تصور العديد من الاجراءات البديلة استجابة لذلك الموقف ويعتمد على العديد من الجوانب والمهارات والتقنيات، ومكونات الحساسية الشخصية تشمل اخذ منظور الاخرين (اخذ الدور) وتعزيز التعاطف من اجل

الشعور بالاتصال بالآخرين وتفسير الموقف القائم على تخيل ما قد يحدث ومن قد يتأثر (Tirri&Nokelainen, 2011;176)

واكد بي باو وآخرون (Bebeau, et al, 2008) ان الافراد قادرين على ان يتعلموا رؤية الاشياء كما يراها الآخرون من خلال اعادة التفكير في الاوليات وتغيير عادات التواصل التي تقوض اهدافهم (Bebaeu, et al, 2008, p 288) والحساسية الاخلاقية هي التفسير العاطفي لموقف ما في تحديد من هو المنخرط فيه واي الاعمال التي يجب اتخاذها وما هي ردود الفعل والنتائج المحتملة التي قد تنتج نتيجة لذلك (الجبوري، ٢٠١٩: ٣٩)

وتعد الأسس الأخلاقية ذات أهمية كبيرة في العمل الإرشادي، فهي واحدة من المحددات الأساسية للعمل الإرشادي باعتباره عمل اختصاصياً أو مهنيًا (Profession)، وهي العلم والخبرة والمهارة)، والصفات الشخصية، والاتجاهات والقواعد الأخلاقية للمهنة (الشناوي، ١٩٩٦: ١٢٣) ويؤدي التزام المرشد بأخلاقيات المهنة إلى تعريف المرشد بما يجب عليه أن يعمل في عملية الإرشاد بصفة عامة، وفي مواقف الصراع والطوارئ التي تنشأ من خلال الممارسة، وتحديد مسؤوليات المرشد تجاه المسترشد، وتحديد حقوق المرشد وحدود إمكانياته، وتحديد الإطار الاجتماعي وحقوق المجتمع على كل من المرشد والمسترشد (الداهري، ٢٠٠٠: ٥٦)

وان اهم عوامل نجاح المرشد التربوي في العمل هو الرضا الوظيفي عن المهنة، كما يعد الرضا عن العمل للتربويين من اهم مؤشرات نجاح المدرسة كمؤسسة تربوية اذ يمثل ارضا عن العمل مجموع المشاعر والاتجاهات الايجابية التي يبديها المرشد التربوي نحو العمل في المدرسة كذلك ان العاملين في أي مؤسسة يكونون اكثر ارتباطية وكفاءة ودافعية للانجاز عندما يشعرون بالرضا عن عملهم ويزداد هذا الشعور عندما يكون مصدره العمل وليس العائد المادي من وراء الوظيفة (حميد وعبد الله. ٢٠١٦: ١٨٦).

ان الرضا النفسي عند الافراد يمثل عاملا اساسيا في توافقه وتقبلهم للاحداث والمواقف الحياتية المختلفة وعلى ذلك فان انخفاض مستوى الرضا يدل على عدم التوافق النفسي والتأزم عند مواجهة ضغوط الحياة، وان رضا الفرد عن وظيفته يعد الاساس الاول لتحقيق توافقه النفسي والاجتماعي وذلك لان الرضا يرتبط بالنجاح في العمل، والنجاح في العمل هو المعيار الموضوعي الذي يقوم على اساسه تقييم المجتمع لافراد كما يمكن ان يكون مؤشراً لنجاح الفرد في مختلف جوانب الحياة فمستوى رضا الفرد عن وظيفته له تأثير كبير على مدى كفاءته في العمل وحرصه عليه وعلى مدى اشباع حاجاته ودوافعه، واذا كان الرضا عن العمل ذا اهمية خاصة في مجالات الحياة المختلفة فإنه ذات اهمية وخصوصية في المجالات التربوية وفي مجال الارشاد بوجه خاص لكونها عملية انسانية تستهدف المساعدة لتحقيق النمو الايجابي المتكامل لشخصية الطلبة الذين هم محور العملية التربوية (الجميلي والنجاري، ٢٠٠٨: ٣١٢)

مجلة دراسات تربوية وقائع المؤتمر السنوي الحادي عشر لسنة ٢٠٢٣ - الجزء الثاني

وقد اثبتت الكثير من الدراسات على اهمية الحساسية الاخلاقية منها دراسة فلاك وهندرسون (Fleck & Henderson, 1995) ودراسة ويلفل (Welfel, 2010) ان كثير من المرشدين تنقصهم القدرة على تحديد المشكلة (المعضلة الاخلاقية) وان الحساسية الاخلاقية مهارة يجب ان يطورها المرشدون لتصبح مطلبا مدى الحياة وتعتمد على فهم كيف يتأثر عملهم بخلفيتهم واخلاقياتهم الشخصية وقيمهم الاخلاقية. وأشارت دراسة غارسيا واخرون (Garcia, 2003, et al) ان على المرشدين تطوير الحساسية الاخلاقية من خلال الانخراط في الدورات التأهيلية والتشاور مع المرشدين الآخرين لتطوير الذات وحل المشكلات التي يصعب على المرشد حلها ورفع مستوى الوعي لديهم. وأكدت دراسة ليند وسوينسون (Lind & Swenson-Lepper, 2013) ان اهمية الحساسية الاخلاقية تكمن في تبادل الخبرات الاجتماعية والمهنية بين المرشدين مما يعزز التعاطف والاتصال والتواصل وتؤدي الى الوصول الى التفكير الاخلاقي.

وكذلك بينت دراسة تيري ونوكلاين (Tirri & Nokelainen, 2012) على اهمية تنمية الحساسية الاخلاقية عند الطلاب المعلمين من خلال التعليم الوجداني الذي يمثل الوعي بالذات (الوعي بانفعالات الفرد وانفعالات الآخرين والتعبير عن الانفعالات) والتعاطف واتخاذ منظور الآخرين والتحكم في الاندفاع مما ييسر للمعلمين التعامل مع الاحداث غير المتوقعة والاتصال الجيد مع الآخرين من خلال فهم المواقف الاجتماعية كذلك اكدت دراسات منها دراسة نارفاز واخرون (Narvaez, 2009, et al) ودراسة تيري ونوكلاين (Tirri & Nokelainen, 2012) ودراسة لوفيلد واخرون (Lohfeld, et al, 2012) على الرغم من اهمية الحساسية الاخلاقية بالنسبة للسلوك الاخلاقي الا انها لم تحظى بالدراسة مثل الحكم الاخلاقي.

وان لرضا المرشدين عن عملهم اهمية لاتقل عن الحساسية الاخلاقية فقد بينت دراسات مثل دراسة (الجميل والنجاري، ٢٠٠٨) على العلاقة بين الرضا عن العمل وبين غموض الدور لدى المرشدين التربويين فكلما كانت مهام المرشد التربوي ومسؤولياته وواجباته غامضة وغير محددة بشكل واضح انعكس ذلك سلبا على كفاءة الممارسة المهنية وقصورا في الرضا عن العمل الإرشادي. وأشارت دراسة (حميد وعبد الله، ٢٠١٥) ان هناك علاقة ارتباطية طردية بين الرضا عن العمل وبين مستوى الطموح لدى المرشدين التربويين ولصالح الاناث. كما اكدت دراسة (شحادة، ٢٠١٦) الى وجود علاقة ايجابية بين التعاطف الوجداني وبين الرضا عن العمل لدى المرشدين التربويين.

ومما سبق يتضح اهمية الحساسية الاخلاقية في العمل الارشادي اذ ان المرشدين من الذكور والاناث يدركون اهمية الالتزام بقواعد العمل الارشادي واخلاقياته لانهم يعملون في هدي دستور اخلاقي يحكم سلوكهم ويلتزمون به في عملهم لمصلحة المرشد والمسترشد والمجتمع والمهنة.

وتبرز اهمية النظرية والتطبيقية للبحث في النقاط الاتية :-

١- الاسهام في تحقيق اضافة نظرية حول مفهوم الحساسية الاخلاقية وعن الرضا عن العمل الارشادي لدى المرشدين التربويين.

مجلة دراسات تربوية وقائع المؤتمر السنوي الحادي عشر لسنة ٢٠٢٣ - الجزء الثاني

٢- ان مفهوم الحساسية الاخلاقية من المتغيرات التي لم يتطرق لدراسته سوى عدد قليل من البحوث الاجنبية اما على الصعيد المحلي والعربي فلم تجد الباحثة سوى عدد قليل من الدراسات في هذا الموضوع (على حد علم الباحثة).

٣- تزويد الباحثين بأداة لقياس مستوى الحساسية الاخلاقية لدى المرشدين مما يسهم في اجراء المزيد من البحوث المستقبلية في هذا المجال.

٤- تفتح هذه الدراسة المجال لدراسات اخرى تبحث في العلاقة بين الحساسية الاخلاقية وبين متغيرات اخرى.

٥- تأمل الباحثة الاستفادة من هذه الدراسة في الجامعات والمعاهد والمؤسسات من خلال التطرق إلى اهمية الحساسية الاخلاقية في الندوات والبرامج والمقررات الدراسية والانشطة.

أهداف البحث :

يهدف البحث الحالي الى :-

- ١- التعرف على مستوى الحساسية الاخلاقية لدى المرشدين التربويين.
- ٢- التعرف على الفروق في مستوى الحساسية الاخلاقية على وفق المتغيرات (الجنس، التحصيل الاكاديمي، سنوات الخدمة)
- ٣- التعرف على مستوى الرضا عن العمل الارشادي لدى المرشدين التربويين.
- ٤- التعرف على الفروق في مستوى الرضا عن العمل الارشادي لدى المرشدين على وفق المتغيرات (الجنس، التحصيل الاكاديمي، سنوات الخدمة)
- ٥- التعرف على العلاقة بين الحساسية الاخلاقية وبين الرضا عن العمل الارشادي لدى المرشدين التربويين.

حدود البحث:

يقتصر البحث الحالي على المرشدين التربويين في المديرية العامة لتربية ديالى، للعام الدراسي (٢٠٢٢-٢٠٢٣) م.

تحديد المصطلحات:

- ١- الحساسية الاخلاقية (Ethical Sensitivity) عرفها :
 - رست (Rest، 1986) : بأنها مزيج من ادراك الفرد للقضايا الاخلاقية وكيفية تفاعله مع تلك القضايا ومعالجته لها من منظور وجداني بداخل السياق الاجتماعي. (Rest.1986.p 241)
 - تيري و نوكلانين (Tirri&Nokelanan, 2012) :على انها (القدرة على تفسير ردود افعال الآخرين ومشاعرهم والقدرة على التعاطف واتخاذ الدور وفهم كيفية تأثير تصرفات الفرد وتوقعاته على كل من الذات والآخرين والقيام بالاستدلال من سلوك الآخرين واستجاباتهم بصورة مناسبة لردود افعالهم).. (Tirri&Nokelanan, 2012 (p 289)

■ التعريف النظري : وقد تبنت الباحثة تعريف تيري ونوكلانين (Tirri&Nokelanen, 2012) تعريفا نظريا للبحث.

■ التعريف الاجرائي : هي الدرجة التي يحصل عليها المرشد بعد اجابته على المقياس المعد لهذا البحث.

٢- تعريف الرضا عن العمل الارشادي (Job satisfaction) عرفه :

■ حميد وعبد الله (٢٠١٦): هو درجة الاشباع التي تتحقق لدى الافراد والنابعة من الحاجات الاساسية والحاجة الى الانتماء والاحترام وحاجته الى تحقيق ذاته. (حميد وعبد الله، ٢٠١٦ : ١٨٨)

■ شحادة (٢٠١٦): انه مجموعة من العوامل النفسية والوظيفية والاوزاع البيئية والاجتماعية التي تجعل المرشد راضيا عن عمله ومقبلا عليه وراغبا فيه. (شحادة، ٢٠١٦ : ١١)

■ التعريف النظري : قد تبنت الباحثة تعريف (حميد وعبد الله، ٢٠١٦) كتعريفا نظريا.

■ التعريف الاجرائي : هي الدرجة التي يحصل عليها المرشد بعد اجابته على المقياس المتبنى في هذا البحث.

٣- تعريف المرشد التربوي :

■ السفاسفة (٢٠٠٥): "الشخص المؤهل المعد والمدرّب للعمل في مجالات الارشاد المختلفة حيث يقدم خدماته الارشادية من خلال علاقة رسمية مهنية لمساعدة الطلبة فيتحقق أقصى مستويات النمو التي تسمح بها امكانياتهم وفق تخطيط منظم وهاذف (السفاسفة ، ٢٠٠٥ : ٢٠١)

■ وزارة التربية، ٢٠١٣ : وهو أحد أعضاء الهيئة التدريسية المؤهل لدراسة مشكلات الطلاب التربوية والصحية والاجتماعية والسلوكية، من خلال المعلومات التي تتصل بهذه المشكلة، سواء كانت هذه المعلومات متصلة بالطالب نفسه، أم بالبيئة المحيطة به، لغرض تبصيره بمشكلته، ومساعدته على ان يفكر في الحلول المناسبة لهذه المشكلة، أم المشكلات التي يعاني منها لاختيار الحل مناسب الذي يرضيه لنفسه. (وزارة التربية، ٢٠١٣ : ٦٠)

■ التعريف النظري : لقد تبنت الباحثة تعريف وزارة التربية لانه اكثر شمولاً.

« الفصل الثاني »

الإطار النظري ودراسات سابقة

أولاً: النظريات المفسرة للحساسية الاخلاقية :

١- نظرية رست (Rest ,1986) :

لقد بذل رست وزملائه جهودا كبيرة من اجل تطوير طريقة جديدة لقياس الحكم الخلفي بصورة موضوعية موثوقة حتى تكون اقل استهلاكاً للوقت والجهد، وعلى الرغم من اعتراف رست بتأثره بأعمال كولبرج، ولكن عمله فتح آفاقا جديدة للعمل وفق النظرية الإدراكية التطويرية وذلك لإدخاله تعديلات مهمة فيها (العكدي، ١٩٩٠ : ٣١) ولقد اعترف رست ((بان نجاح اختبار تحديد

مجلة دراسات تربوية وقائع المؤتمر السنوي الحادي عشر لسنة ٢٠٢٣ - الجزء الثاني
القضايا (DIT) بصورة عامة هو تأكيد لأفكار مراحل كولبرج النظرية على الرغم من تعديلاته
الطيفة)).

(Rest, 1979 : p.47)

وقد حدد رست مراحل للنمو الخلقي إذ إن التطور خلالها يتم تبعا لتطور الطرائق الأكثر
ملائمة لإدراك الكيفية التي يتعرف فيها الناس على آراء الآخرين، وتطور الكيفية التي يصل بها الفرد
إلى التوازن بين ما يتعلق به مصالح وما يتعلق بالآخرين. (صوالحة، ٢٠٠٢ : ٣٠).
نموذج العمليات الأربعة لرست :

في هذا النموذج يرى رست أن هناك أربع عمليات نفسية مسؤولة عن إنتاج السلوك الخلقي،
هذه العمليات الأربع هي وأبعادها مكونات السلوك الخلقي وهي:-

١- الحساسية الأخلاقية (Ethical Sensitivity) : وتتضمن تفسير الموقف واتخاذ الدور مكان
أطراف الموقف، وتخيل سلسلة من الأحداث المبنية على السبب والنتيجة وإدراك المشكلة
الأخلاقية عندما توجد.

٢- الحكم الخلقي (Moral Judgment) : ويتضمن اتخاذ قرار أو حكم بشأن الفعل الأنسب أخلاقياً،
والذي يمكن تبريره على أساس القيم الأخلاقية. (صوالحة، ٢٠٠٢ : ٢٨).

٣- الدافعية الأخلاقية (Moral Motivation) : وتتضمن درجة الالتزام بسلوكيات أخلاقية بدرجة
عالية من الإمكان، ويفضل قيم أخلاقية على قيم أخرى، وتحمل المسؤولية الشخصية عن ترتيبات
الالتزام بهذه السلوكيات والقيم.

٤- الشخصية الأخلاقية (Moral char actor) : وتتضمن الاستمرار في المهمة الأخلاقية والتحلي
بالشجاعة والتغلب على التعب و الأغراء وتطبق سلوكيات تخدم هدفاً أخلاقياً.

وعلى الرغم من أن بعض هذه المكونات قد يأتي بعضها قبل الآخر كأن تسبق الحساسية
الأخلاقية الحكم الخلقي، إلا أن هذه المكونات الأربعة لا تتبع بعضها في نسق متسلسل، وذلك بسبب
وجود تداخلات (Narraz, 1998, p.18).

وقد اعتبر رست (Rest, 1986) و بي باو (Bebeau, 2002) أن الحساسية الأخلاقية هي
مهارة إدراكية وهي مقدمة للحكم الأخلاقي إذ يجب على الشخص الاعتراف بوجود مشكلة أخلاقية قبل
أن يتم تقييمها وإمكانية حلها وأن الأفراد قادرين على أن يتعلموا رؤية الأشياء كما يراها الآخرون من
خلال إعادة التفكير في الأولويات وتغيير عادات التواصل التي تقوض أهدافهم (Bebeau, 2002: 288)
ويقوم رولز نظرية الحساسية الأخلاقية من خلال تطوير الطابع الأخلاقي لكي يميز الأفراد
بين الرغبات المتعلقة بالموضوعات وهي تلك الرغبات التي تدور في فلك إشباع الحاجات لموضوعات
معينة دونما الحاجة إلى التبرير الأخلاقي إذ تصبح الحساسية الأخلاقية للأشخاص متساوقة مع طبيعة
المجتمع مما يحول هذه الحساسية إلى ثقافة عمومية. (هاشمي، ٢٠١٥ : ٢٢٩)

وترى تيري و نوكلين (Tirri & Nokelainen, 2011) ان الحساية الاخلاقية تدور حول ادراك كيف تؤثر اعمالنا على الاخرين وبالتالي فبدون الحساسية الاخلاقية يصعب معرفة نوع القضايا الاخلاقية التي تتطوي عليها الحياة اليومية ومع ذلك للاستجابة لاي موقف بطريقة اخلاقية يجب ان يكون الشخص قادرا على ادراك الاحداث وتفسيرها بطريقة تؤدي الى العمل الاخلاقي.

(Tirri & Nokelainen, 2011: 208)

وقد تبنى تيري و نوكلين نظرية رست حيث طوروا استبيان لقياس الحساسية الأخلاقية (ESSQ) وينطوي على سبعة ابعاد هي :

- ١- القراءة والتعبير عن المشاعر : هي قدرة الفرد على التعاطف والقدرة على تقدير عواطف الاخرين.
 - ٢- اخذ وجهات نظر الاخرين : وهي احترام وجهات نظر الاخرين بغض النظر عن ثقافتهم ومرجعيتهم.
 - ٣- الاهتمام بالاخرين : هي القدرة على الاهتمام بالاخرين والمحافظة على علاقات شخصية جيدة.
 - ٤- الاستجابة للتنوع : وهي اكتساب مفاهيم وانماط فكرية وسلوكية تساعد على تكيف الشخص مع مجتمعه وتكوين علاقات مع الافراد المحيطين به.
 - ٥- الصراع : وهو ذلك النزاع الذي يقوم بين رغبات الفرد ودوافعه وغرائزه من ناحية وبين مقاييس المجتمع ومثله والخلفية الشخصية من ناحية اخرى.
 - ٦- الترجمة الفورية للموقف: وهي نشاط فكري يقوم على اساس اكتساب المضامين المعرفية والعمل على ترجمتها من خلال عدة مجالات هي الاصغاء والفهم والتحليل.
 - ٧- تحديد عواقب الاجراءات والقرارات : وهي عملية معرفية ناتجة عن الاختيار المعقد وتحديد البدائل القائمة على القيم والتفضيلات والمعتقدات. (Tirri & Nokelainen, 2011:112)
- وسوف تقوم الباحثة ببناء مقياس للحساسية الاخلاقية تتلائم مع طبيعة عينة البحث وعلى ضوء التعريف النظري الذي تم اعتماده وبالا اعتماد على المجالات المذكورة أنفا.

٢ - المنظور السلوكي في تفسير الحساسية الاخلاقية :-

ينطلق هذا المنظور من الاتجاه الفلسفي الذي يعد الفرد خيراً أو شريراً، لأنه قابل للتعديل عن طريق التعلم (صوالحة، ٢٠٠٢ : ١٣) ويرى ان الحساسية الاخلاقية هو سلوك متعلم يخضع لقوانين التعلم سواء كان نمو أخلاقياً ايجابياً أم نمو أخلاقياً سلبياً فكلما النوعين يخضع لقانون واحد في التعلم، وقد ركز هذا المنظور على البيئة وعواملها في تحديد ما سيتم تعلمه من مبادئ، والسلوك ما هو إلا نتيجة لتفاعل الفرد مع البيئة المحيطة (صوالحة، ٢٠٠٢ : ١٤) ويعد سكنر (B. f skinner) احد ممثلي هذا الاتجاه ويمكن ملاحظة المضامين الاجتماعية لأفكاره في روايته (warder Tow) العالم الثاني حيث يقول سكنر : ((إذا أردنا أن نشجع أي نوع من السلوك وان نؤسس عادات جيدة يجب علينا أن نكافئ أو نعزز ذلك السلوك وإذا رغبتنا في تطوير أي نوع من السلوك فيجب أن نقوم بتشكيله وذلك

مجلة دراسات تربوية وقائع المؤتمر السنوي الحادي عشر لسنة ٢٠٢٣ - الجزء الثاني

بتعزيز السلوك الذي يظهر خطوة خطوة في الاتجاه الصحيح ثم نواصل التعزيز الانتقائي حتى نتوصل تدريجياً إلى السلوك الذي نريد تحقيقه ((فتوحى، ١٩٩٤: ٤٦) وهو بذلك يؤكد على أهمية تأثير البيئة في النمو الحس الخلقى وتطوير الأحكام الخلقية، فالبيئة الاجتماعية هي التي تدفع الفرد إلى التصرف وفق أحكام خلقية معينة (Dortzbach, 1975: p.33)

لقد أكدت هذه النظرية على أهمية التعلم عن طريق الملاحظة observation في تعلم السلوك ويقصد بهذه الطريقة العملية التي يتعلم من خلالها الفرد بمجرد ملاحظته لسلوك الآخرين، والتي يطلق عليها النموذج Model وان نتائج الملاحظة تؤثر في السلوك بطريقة مشابهة جداً لتأثير النتائج المباشرة (Bondura. 1973M : p.235) وترى أن مبادئ التعلم العامة مثل لتعزيز والعقاب والانطفاء والتعميم والتمييز كلها تلعب دوراً في عملية تطور الأخلاق (حسان، ١٩٨٩ : ٣٧٩).

ويرى باندورا وهو من أتباع هذه النظرية أن عملية الضبط الاجتماعي تعتمد على خبره المكافأة والعقاب بالنيابة، أي المكافأة والعقاب التي يشاهدها الملاحظ نتيجة لسلوك النماذج من الآباء والرفاق الذين يشاهدهم، ويتعامل معهم دون أن يمر هو بنفس الخبرة (توق وعدس، ١٩٨٤ : ١٢٤).

إن الحساسية الأخلاقية تحدث نتيجة لتفكير الفرد ونموه المعرفي من جانب وسلوكه من جانب آخر وأيضاً للتعزيز التلقائي، وان الحكم الأخلاقي والسلوك الأخلاقي ليست دائماً متسقة ومتراصة (الجبوري، ٢٠١٩ : ٣٩) واتفق بهذا مع معظم دراسات وبحوث هذه المدرسة وتابعيه الذين يركزون على السلوك الخلقى، وليس على التفكير أو التعليل أو الحساسية الأخلاقية (Irwin, 1980: p1237).

كما يرى أتباع هذه النظرية أن اكتساب الأخلاقيات من البعد السلوكي يتكون من تعلم الفرد ان يبدي أو يحجم من سلوك معين يحدده مندوبو التطبيع الاجتماعي، كونه قوياً أو خائفاً من ثم يقع تحت بند المكافأة أو العقاب (عيسى، ١٩٨٨ : ٧٢) وتؤكد هذه النظرية إن العائلة هي المرجع الأساسي في تعلم الحساسية الأخلاقية والتي تؤدي إلى السلوك الأخلاقي (Hoffman, 1963 : p280).

ثانياً : النظريات التي فسرت الرضا عن العمل

١- النظرية الهرمية للدوافع الإنسانية لماسلو : يعدّ ماسلو الدوافع هي حاجات تحتاج إلى إشباع حسن يحس الفرد بالرضا، وقد قسم ماسلو هذه الحاجات إلى خمس حاجات تتدرج من الأدنى إلى الأعلى بشكل هرم والحاجات هي :

أ - الحاجات الفسيولوجية : والتي تعني بها حاجات الإنسان الأساسية كالمأكل والمشرب والملبس وخلافها ما يحتاجه الجسم البشري بشكل عام.

ب- الحاجات السايكولوجية : والتي تشمل حاجة الإنسان إلى الأمن والامان سواء الامن في حياته بشكل عام او ما توفر له الوظيفة من أمان وضمان.

ج - الحاجة للحب والانتماء : وتتمثل في حاجة الفرد للحب والصدقة في علاقته بزملائه ورؤسائه.

د - الحاجة إلى التقدير والاحترام من الآخرين.

هـ- الحاجة إلى تحقيق الذات : وتتمثل في هدف الانسان في الحياة والحاجة إلى الوصول لهذا الهدف. (العجيلي، والنعمة، ٢٠٠٤، ص ٦١ - ٦٤).

ومن خلال تقسيم الحاجات التي رتبها ماسلو تصاعدياً حسب أهميتها وهي تمثل حاجات يسعى الفرد لتحقيقها حسب اولوياتها، وتتفق الباحثة مع هذه النظرية إذ أن الحاجات الأساسية كالمأكل والمشرب والملبس مثلاً لو قدر الانسان الحصول عليها دون غيرها فسوف تكون له دافع للحياة. وان هذه الحاجات مرتبطة بعضها ببعض إذ لا يمكن الحصول على الحاجة العليا دون إشباع الحاجة الدنيا ولو بشكل قليل. ويرى ماسلو ان التدرج الهرمي للحاجات هو فعل غريزي ويكاد يكون ملموساً على نطاق عالمي حتى في الحضارات والبيئات المتباينة (العاني، ١٩٨٩، ص ٩٦ - ٩٨).

ولقد اعتمدت الباحثة على نظرية ماسلو لأنها النظرية المتبناة لمقياس الرضا عن العمل الارشادي.

ثالثاً: نظرية التكيف الوظيفي Theory of Work Adjustment

توضح لنا هذه النظرية بأن الرضا الوظيفي هو ناتج التوافق أو التكيف الفعال ما بين حاجات الفرد التي تفرزها دوافع الحاجة لتحقيق الذات في إطار نظام العمل، وتقوم هذه النظرية على بيان الاعتقاد بالانسجام ما بين الشخصية اللازمة للعمل والعمل نفسه. وعدّ هذا الانسجام هو العامل الرئيس للرضا والقناعة والاستقرار في الوظيفة. أي أن يكون هناك توافق بين الشخصية وبين بيئة العمل وقد قام بعرض هذه النظرية كل من جرين، دواس، ووير (١٩٦٨) (بيات، ١٩٩٩، ص ٤٤).

ومن هنا ترى الباحثة أن بيئة العمل قد تتوافق معها شخصية المرشد وتشكل انسجاماً تاماً ولكن بيئة العمل إذا كان المقصود بها ظروف العمل فإن المرشد قد ينسجم معها، ولكن قد لا تشبع لديه حاجة معينة من الحاجات، وهنا يشعر المرشد ببعض الانزعاج، فمثلاً قد يروق له العمل الارشادي وعلاقات العمل وطريقة اتخاذ القرارات والراتب المجزي كعائد، ولكن هذه الوظيفة قد لا يحقق من خلالها ذاته إلا إذا توافقت أهداف المهنة مع أهداف المرشد.

رابعاً : دراسات سابقة :

١- دراسات عن الحساسية الاخلاقية :

- دراسة غارسيا واخرون (Garcia ,et,al,2003) :هدفت الدراسة الى تنمية الحساسية الاخلاقية لدى المرشدين من خلال ملاحظة مدى ممارسة المرشدين والاختصاصيين النفسيين لاخلاقيات المهنة ومعرفة ما اذا كان ذلك يختلف تبعا لمتغيرات مثل (الجنس، الحالة الاجتماعية، مستوى التعليم) وقد تكونت العينة من (١٥٠) مرشد ومرشدة تم اختيارهم عشوائيا من مراكز ارشادية حكومية في نيويورك استخدمت هذه الدراسة مقياس (Narvaez,1998) المكون من (٣٧) موقف اخلاقي صمم وفق معايير و اخلاقيات العمل الارشادي وقد اظهرت الدراسة ان المرشدين والاختصاصيين النفسيين لديهم درجة عالية من الحساسية الاخلاقية واتهم يمارسون اخلاق المهنة ويتقنونها بدرجة عالية كما أظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة احصائية بين المرشدين في

متغير الحساسية تعزى الى متغيرات (الجنس، الحالة الاجتماعية، مستوى التعليم). (Garcia ,et,al,2003)

- دراسة روي (Roy, 2010): هدفت هذه الدراسة الى تقييم الفروق بين مستوى الحساسية الاخلاقية ودرجة التعاطف الانفعالي لدى المرشدين في المدارس الامريكية، وتكونت عينة الدراسة من (١٣٦) مرشد ومرشدة وقد استخدم الباحث لهذا الغرض مقياس الحساسية الاخلاقية ومقياس التعاطف الانفعالي من اجل التحقق من فرضيات الدراسة وكذلك استخدام المنهج الوصفي التحليلي وتوصلت الدراسة الى النتائج الاتية هناك فروق ذات دلالة احصائية بين المرشدين في مستوى الحساسية الاخلاقية ولصالح المرشيدات وكذلك وجود فروق في التعاطف الانفعالي ولصالح الاناث ايضا وهناك علاقة ارتباطية ايجابية بين الحساسية الاخلاقية والتعاطف الانفعالي لان الحساسية تشتمل على التعاطف. (Roy, 2010)
- دراسة الخفاف (٢٠١٦): هدفت الدراسة للتعرف على الالتزام بالقواعد الاخلاقية لدى المرشدين التربويين وفق متغير العمر ومدة الخدمة وتكونت عينة البحث من (١٠٠) مرشد ومرشدة بواقع (٥٠) مرشد ومرشدة من مديرية تربية الكرخ الاولى و (٥٠) مرشد ومرشدة من مديرية الكرخ الثانية وتم اعتماد مقياس (الخفاف وعلوان، ٢٠٠٦) للالتزام بالقواعد الاخلاقية وتم التحقق من صدق وثبات المقياس وتحليل النتائج احصائيا تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لاستخراج الثبات بطريقة اعادة الاختبار وتحليل التباين الاحادي لاستخراج دلالة الفروق وفق متغير العمر ومدة الخدمة وقد توصلت النتائج ان المرشدين لديهم التزام بالقواعد الاخلاقية. (الخفاف، ٢٠١٦: ٣٠٧)

٢- دراسات عن الرضا عن العمل:

- دراسة الجميلي والبجاري (٢٠٠٨): هدفت الدراسة الى التعرف على غموض الدور وعلاقته بالرضا عن العمل لدى المرشدين التربويين في محافظة نينوى، وقد استخدم الباحثان اداتا الاولى لقياس غموض الدور من اعداد الباحثان وتكونت من (٤٠) فقرة والثانية لقياس الرضا عن العمل من اعداد (النعمي، ١٩٩٩) وتكونت عينة البحث من (١٠٠) مرشد ومرشدة وتوصلت النتائج ان المرشدين يعانون من غموض الدور وانهم يتمتعون بدرجة قليلة من الرضا عن العمل فضلا عن وجود علاقة ارتباطية عكسية بين غموض الدور والرضا عن العمل. (الجميلي و البجاري، ٢٠٠٨: ٣٠٨)
- دراسة حميد وعبد الله (٢٠١٦): هدفت الدراسة الى التعرف على العلاقة الارتباطية بين الرضا عن العمل ومستوى الطموح لدى المرشدين التربويين وتكونت عينة الدراسة من (١٤٠) مرشد ومرشدة في محافظة ديالى وبعد استخراج الصدق والثبات ومعالجة البيانات احصائيا اسفرت الدراسة ان عينة البحث ليس لديها رضا عن العمل ووجود فروق بين المرشدين في الرضا عن العمل لصالح الاناث كذلك اظهرت الدراسة ان مستوى الطموح متوسط لدى العينة ولا توجد فروق

في هذا التغير تبعاً لمتغير النوع، وأن هناك علاقة ارتباطية طردية بين الرضا عن العمل وبين مستوى الطموح. (حميد وعبد الله، ٢٠١٦: ١٨٤)

((الفصل الثالث))

منهجية البحث واجراءاته

أتبع المنهج الوصفي الارتباطي لتحقيق أهداف البحث الحالي، والذي يعرف بأنه: استقصاء ينصب على واحدة من الظواهر التعليمية أو النفسية كما هي قائمة في الوقت الحاضر بقصد تشخيصها والكشف عن جوانبها بالإضافة إلى تحديد العلاقة بين عناصرها. (الغنام وآخرون، ١٩٨١: ٥١)

اجراءات البحث:

مجتمع البحث :

يشتمل البحث الحالي على المرشدين التربويين العاملين في المدارس: الابتدائية والمتوسطة والإعدادية التابعة للمديرية العامة لتربية ديالى بواقع (٩٦٧)* مرشد ومرشدة.

عينة البحث :

شملت عينة البحث الحالي (١٨٠) مرشد ومرشدة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية التطبيقية موزعين على متغيرات البحث الآتية، الجنس (ذكور، إناث) مدة الخدمة (أقل من خمس سنوات)، (من ١٠-٥ سنة)، (من ١٥-١٠ سنة)، (من ٢٠-١٥)، (٢٥-٢٠)، (٣٠-٢٥)، (٣٠ فأكثر) والتحصيل الأكاديمي والكلية التي تخرج منها والجدول (١) يوضح ذلك.

جدول (١)

حجم عينة البحث التطبيقية، موزعاً بحسب الجنس، ومدة الخدمة والتحصيل الأكاديمي

والكلية التي تخرج منها

المجموع	الكلية التي تخرج منها				الجنس		مدة الخدمة
	الاداب	المفتوحة	الاساسية	التربية	اناث	ذكور	
٣٤	٦	٦	٧	١٥	١٨	١٦	أقل من ٥ سنوات
٢٦	٢	٦	٨	١٢	١٦	١٠	من (١٠-٥)
٢٦	٤	٦	٦	١٠	١٤	١٢	من (١٥-١٠)
١٩	١	٤	٦	٨	٨	١١	من (٢٠-١٥)
٣١	٢	٥	١١	١٣	١٨	١٣	من (٢٥-٢٠)
٢٦	٢	٧	٦	١١	١٦	١٠	من (٣٠-٢٥)

١٨	١	٣	٦	٨	١٠	٨	٣٠ فأكثر
١٨٠					١٠٠	٨٠	المجموع

اداتا البحث : Research tools

لغرض قياس المتغيرين الذين اشتمل عليهما البحث (الحساسية الانفعالية والرضا عن العمل الارشادي) قامت الباحثة بإعداد مقياس للحساسية الاخلاقية واعتماد مقياس (حميد وعبد الله، ٢٠١٦) لقياس الرضا عن العمل وفيما يلي اجراءات التحقق من الخصائص القياسية للمقياسين.

أولاً : خطوات بناء مقياس الحساسية الاخلاقية :-

- ١- تعريف المفهوم : وقد عرفت الحساسية الاخلاقية وفق تعريف تيري و نوكلانين (Tirri&Nokelanan, 2012) على أنها (القدرة على تفسير ردود افعال الآخرين ومشاعرهم والقدرة على التعاطف واتخاذ الدور وفهم كيفية تأثير تصرفات الفرد وتوقعاته على كل من الذات والآخرين والقيام بالاستدلال من سلوك الآخرين واستجاباتهم بصورة مناسبة لردود افعالهم).
- ٢- صياغة الفقرات : بعد اطلاع الباحثة على الأدبيات والدراسات السابقة وبعض المقاييس الأجنبية التي لها علاقة بموضوع البحث للحصول على أكبر قدر ممكن من الافكار المتعلقة بموضوع البحث ولعدم وجود أي مقياس محلي او عربي قامت الباحثة ببناء مقياس على وفق نظرية رست وعلى ضوء مقياس تيري و نوكلانين (Tirri&Nokelanan, 2011)، وقد تكون المقياس من سبعة مجالات اذ بلغت عدد فقرات المقياس (٤٩) فقرة في كل مجال (٧ فقرات بصيغته الاولى (ملحق رقم ٢) وحرصت الباحثة ان تكون هذه الفقرات واضحة وتحمل معنى واحد وهذه المجالات هي :

- أ. القراءة والتعبير عن المشاعر : هي قدرة الفرد على التعاطف والقدرة على تقدير عواطف الآخرين.
- ب. اخذ وجهات نظر الآخرين : وهي احترام وجهات نظر الآخرين بغض النظر عن ثقافتهم ومرجعيتهم.
- ج. الاهتمام بالآخرين : هي القدرة على الاهتمام بالآخرين والمحافظة على علاقات شخصية جيدة.
- د. الاستجابة للتنوع : وهي اكتساب مفاهيم وانماط فكرية وسلوكية تساعد على تكيف الشخص مع مجتمعه وتكوين علاقات مع الافراد المحيطين به.
- هـ. : الصراع : وهو ذلك النزاع الذي يقوم بين رغبات الفرد ودوافعه وغرائزه من ناحية وبين مقاييس المجتمع ومثله والخلفية الشخصية من ناحية اخرى.
- و. الترجمة الفورية للموقف: وهي نشاط فكري يقوم على اساس اكتساب المضامين المعرفية والعمل على ترجمتها من خلال عدة مجالات هي الاصغاء والفهم والتحليل.

ز. تحديد عواقب الاجراءات والقرارات : وهي عملية معرفية ناتجة عن الاختيار المعقد وتحديد

البدائل القائمة على القيم والتفضيلات والمعتقدات. (Tirri& Nokelainen,2011:112)

٣- إعداد تعليمات الإجابة عن المقياس : اشتملت تعليمات المقياس الحالي على طريقة الإجابة عنه وكيفية استخدام ورقة الإجابة التي أعدتها الباحثة لهذا الغرض، فضلاً عن حث المجيب على الإجابة بدقة وموضوعية، ولم يحدد وقت للإجابة على المقياس وذلك لتجنب الاستجابة النمطية من قبل المستجيب.

٤- التطبيق الاستطلاعي للمقياس: تم تطبيق المقياس بصورته الأولية على عينة بلغت (١٠) مرشد ومرشدة في محافظة ديالى بهدف التعرف على مدى وضوح الفقرات والتعليمات للمستجيبين، وكان متوسط الوقت المستغرق (٢٠) دقيقة.

٥- أسلوب تصحيح المقياس: لغرض تصحيح المقياس و إيجاد الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب فقد استخدمت الباحثة مقياس ليكرت الخماسي اذ وضع أمام كل فقرة خمس بدائل تتراوح بين الموافقة التامة على مضمون الفقرة إلى الرفض التام وهذه البدائل هي (موافق بشدة، موافق، موافق الى حد ما، غير موافق، ارفض بشدة)، و أعطيت الدرجات (٥، ٤، ٣، ٢، ١) على التوالي في حال كون الفقرة ايجابية، بينما أعطيت الدرجات (١، ٢، ٣، ٤، ٥) على التوالي في حال كون الفقرة سلبية.

٦- التحليل الإحصائي لفقرات المقياس : ويقصد به التحليل الإحصائي التجريبي لفقرات الاختبار ويكشف عن دقة الفقرات في قياس ما وضعت من أجل قياسه (الجنابي، ١٩٩٨ : ١١٠) وذلك يتوقف على قوة تمييز الفقرات لغرض تحسينها وإعداد الصيغة النهائية للمقياس وعلى معاملات صدقها (الزبياري، ١٩٩٧ : ٧٥) وقد تم التحقق من ذلك عن طريق :-

أ - استخراج القوة التمييزية للفقرات : Discriminating Power of the Items

ويقصد بقوة تمييز الفقرة مدى قدرتها على التمييز بين الطلبة ذوي المستويات العليا والدنيا بالنسبة للصفة التي يقيسها الاختبار (الإمام وآخرون، ١٩٩٠ : ١٤٠) ولغرض تحقيق ذلك تم تطبيق المقياس على عينة مكونة من (180) مرشد ومرشدة جرى اختيارها بالطريقة العشوائية البسيطة توزعت على عشوائياً.

وبعد تطبيق الأداة وتصحيح الإجابات رتبت درجات الاستمارات ترتيباً تنازلياً من أعلى درجة (٢٠٦) درجة إلى أدنى درجة (١١٣) درجة، ثم سحب ما نسبته ٢٧% من الاستمارات الحاصلة على الدرجات العليا و(٢٧%) من الاستمارات الحاصلة على الدرجات الدنيا كمجموعتين متطرفتين، ويشير كيلي Kelly إلى أن هذه النسبة تجعل المجموعتين في أفضل ما يكون في الحجم والتباين

(Kelly, 1955M P: 468). وقد بلغت (٩٨) استمارة بواقع (٤٩) استمارة لكل مجموعة،

وبعد استخدام الاختبار التائي (t. test) لعينتين منفصلتين لاختبار دلالة الفروق الإحصائية بين متوسطي درجات المجموعتين العليا والدنيا لكل فقرة من فقرات المقياس البالغ عددها (٤٩) فقرة، تبين

مجلة دراسات تربوية وقائع المؤتمر السنوي الحادي عشر لسنة ٢٠٢٣ - الجزء الثاني

وكما موضح في الجدول (٢) إن جميع الفقرات لها قوة تمييزية إذ كانت القيمة التائية المحسوبة أكبر من الجدولية البالغة (١.٩٦) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ما عدا الفقرات (٣، ٤، ٨، ٢٨، ٣٣) فقد كانت غير دالة والجدول (٢) يوضح ذلك وكذلك ايجاد معامل الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس من خلال حساب معامل ارتباط بيرسون بينهم ولقد كانت جميع الفقرات دالة احصائيا ماعدا الفقرات (٣، ٤، ٨، ٢٨، ٣٣) إذ كانت غير دالة والجدول (٢) يوضح ذلك.

جدول (٢)

يبين معاملات تمييز فقرات المقياس بطريقة المجموعتين المنطقتين ومعامل الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس

الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القوة التمييزية* القيمة التائية	** معامل الصدق
	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف		
١	5.00	٠.٠٠	4.39	٠.96	4.35	٠.222
٢	3.71	٠.710	3.14	1.00	2.92	٠.200
٣	3.83	1.00	3.71	.957	.69	٠. 010
٤	4.18	٠.858	3.94	1.049	1.11	٠.001
٥	4.47	٠.710	3.57	1.19	4.53	٠.161
٦	4.14	٠.646	2.71	1.17	6.99	٠.467
٧	3.22	1.14	2.57	1.061	2.527	٠. 146
٨	3.857	1.369	3.429	٠.913	1.867	٠.003
٩	2.857	1.137	1.429	٠.5000	8.165	٠.263
١٠	4.122	٠.927	3.286	0.707	5.699	٠.450
١١	3.571	1.190	2.571	٠.736	5.797	٠.493
١٢	3.857	٠.842	3.000	٠.540	5.279	٠.558
١٣	4.000	1.080	3.143	1.000	3.133	٠.417
١٤	3.979	٠.758	2.292	1.051	14.100	٠.340
١٥	4.327	٠.875	3.857	1.000	2.679	٠.583
١٦	4.429	٠.736	3.429	1.061	4.583	٠.230
١٧	4.143	1.000	3.143	٠.842	7.483	٠.332
١٨	3.857	1.369	3.429	.7360	1.982	٠.485
١٩	4.714	.4564	3.857	1.00	7.129	٠.323
٢٠	3.286	1.173	2.857	٠.354	2.828	٠.363
٢١	2.571	٠.736	1.429	٠.500	9.238	٠.337

مجلة دراسات تربوية وقائع المؤتمر السنوي الحادي عشر لسنة ٢٠٢٣ - الجزء الثاني

٠.466	7.559	1.173	2.286	٠.707	3.714	٢٢
٠.589	3.365	٠.913	2.429	٠.842	3.143	٢٣
٠.234	7.471	.736	1.571	1.080	3.00	٢٤
٠.577	3.038	1.258	2.143	.8416	2.857	٢٥
٠.387	3.595	1.307	2.429	٠.736	3.429	٢٦
٠.483	2.376	1.258	3.143	٠.707	3.714	٢٧
0.٠٠٥	٠.٤٢	٠.٣٢	٣.٤	٣.٠٢٥	٣.٤٤	٢٨
0.680	10.094	.736	1.571	1.173	3.714	٢٩
0.649	6.928	1.291	2.286	1.061	3.429	٣٠
0.561	6.431	1.080	2.000	٠.707	3.286	٣١
0.371	12.050	٠.646	2.857	٠.736	4.429	٣٢
0.010	٠.781	٠.736	3.429	٠.456	4.714	٣٣
0.400	3.928	1.208	3.000	1.00	3.857	٣٤
0.344	5.620	٠.354	3.143	.8416	3.857	٣٥
0.232	3.286	٠.5401	3.000	.91287	3.4286	٣٦
0.634	10.112	٠.4564	3.286	.95074	3.3673	٣٧
0.221	8.187	٠.354	3.143	1.061	4.429	٣٨
0.158	7.945	1.00	1.857	٠.736	3.429	٣٩
0.551	9.428	1.173	2.286	1.173	3.714	٤٠
0.658	9.428	٠.935	3.000	٠.736	4.429	٤١
0.571	6.358	1.080	3.000	٠.646	4.143	٤٢
0.361	3.286	٠.764	4.000	٠.736	4.427	٤٣
0.159	4.058	٠.764	4.000	٠.739	4.530	٤٤
0.360	8.764	1.137	1.857	1.061	3.571	٤٥
0.500	6.532	٠.646	2.857	٠.935	4.00	٤٦
0.543	7.719	1.323	2.000	٠.707	3.714	٤٧
0.621	9.505	٠.354	2.857	٠.935	4.00	٤٨
0.553	6.047	٠.899	2.714	٠.646	3.857	٤٩

القيمة الجدولية تساوي ١٩٦ عند مستوى ٠,٠٥ وبدرجة حرية ١٧٨.

القيمة الجدولية لمعامل الارتباط بدرجة حرية (١٨٠) عند مستوى (٠,٠٥) تساوي (٠,١١).

٧- صدق الفقرات : Items Validity

يعتمد صدق الاختبار اعتماداً مباشراً على صدق فقراته، ويقاس صدق الفقرات بحساب معاملات ارتباطها بمحك داخلي أو خارجي ومن المعروف في بناء المقاييس أنه كلما زاد ارتباط الفقرة بالمجموع الكلي زاد احتمال الحصول على مقياس أكثر تجانساً (Ebel)، 1972، (P: 111) وتشير Anastasi، إلى أنه عندما لا يتوافر محك خارجي مناسب فإن الدرجة الكلية للمجيب تمثل أفضل محك داخلي في حساب هذه العلاقة (Anastasi)، 1988، (P: 211) وللتحقق من صدق الفقرات قامت الباحثة باستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمجال الذي توجد فيه، حيث تم حساب الدرجة الكلية لكل استمارة من الاستمارات البالغ عددها (١٨٠) استمارة على وفق المكونات السبعة، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون Person بين درجات المرشدين على كل فقرة والدرجة الكلية للمجال، وظهر أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً لأنها أكبر من القيمة الجدولية البالغة (٠.١١) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ما عدا الفقرات (٣، ٤، ٨، 28، 33) فكانت غير دالة إحصائياً وكما موضح في الجدول (3).

جدول رقم (٣) علاقة الفقرة بمجالها

رقم المجال	المجال	عدد فقرات	بالمقياس الأصل	رقم الفقرة	معامل صدق ارتباط الفقرة بالمجال الذي تنتمي إليه	رقم المجال	المجال	عدد فقرات	بالمقياس الأصل	رقم الفقرة	معامل صدق ارتباط الفقرة بالمجال الذي تنتمي إليه
١	القراءة والتعبير عن المشاعر	٧	٧	٥	٠.٢٧٤	١	٧	٧	٧	٠.٢١٢	٢٩
					٠.٣١٠	٢				٠.١٦٥	٣٠
					٠.٠١٢	٣				٠.٣٠٨	٣١
					٠.٠١٤	٤				٠.٢٩١	٣٢
					٠.٢٣٣	٥				٠.٠١٠	٣٣
					٠.٣٤٦	٦				٠.٤٢٤	٣٤
					٠.٢٢٦	٧				٠.٤٥٢	٣٥
٢	اخذ وجهات نظر الآخرين	٧	٧	٦	٠.٠٣١	٨	٧	٧	٧	٠.٤١٠	٣٦
					٠.٢٣١	٩				٠.٢٣٢	٣٧
					٠.٢٩٠	١٠				٠.٣٥٢	٣٨
					٠.٣١١	١١				٠.٣٠٠	٣٩
					٠.٢٦٤	١٢				٠.٤٨٤	٤٠
					٠.٢٧٩	١٣				٠.٤٨٦	٤١
					٠.٢٩٩	١٤				٠.٢٧٩	٤٢
٣	الاهتمام بالآخرين	٧	٧	٧	٠.٢٧٩	١٥	٧	٧	٧	٠.٣٧٤	٤٣
					٠.٢٩٩	١٦				٠.٣٩٩	٤٤
					٠.٢١٧	١٧				٠.٣٢٤	٤٥
					٠.٢٩٦	١٨				٠.٢٤٩	٤٦
					٠.٣٥٠	١٩				٠.٢٦٩	٤٧
					٠.١٣١	٢٠				٠.٣٦٥	٤٨
					٠.٣١٩	٢١				٠.٣١٧	٤٩
٤	الاستجابة للتنوع	٧	٧	٧	٠.٢٦٨	٢٢	٧	٧	٧		
					٠.٤٤٨	٢٣					
					٠.٢٩٠	٢٤					
					٠.٣٥٧	٢٥					
					٠.٣٣٠	٢٦					
					٠.٢٩٠	٢٧					
					٠.٠١١	٢٨					

٨- الخصائص الإحصائية للمقياس: Statistical Features of the Scale

يشير المختصون في القياس النفسي إلى أهمية حساب الخصائص الإحصائية للمقياس وفقراته والتي تكون مؤشراً على دقته في قياس ما وضع لأجله (المصري، ١٩٩٩ : ٣٦) ومن أهم تلك الخصائص هي الصدق والثبات، وقد قامت الباحثة بحسابهما على وفق الخطوات الآتية :-

أ- صدق المقياس : Validity Of the Scale

يعتبر الصدق من الخصائص المهمة التي يجب التحقق منها عند بناء المقاييس، والاختبار الصادق هو ذلك الاختبار الذي يقيس السمة التي وضع لأجل قياسها (الدليمي، ١٩٨٩ : ٨٥). فالاختبار الصادق هو الذي يقيس السمة التي يراد قياسها ولا يقيس غيرها. (راجح، ١٩٧٦ : ٣٩٢). وقد تم إيجاد نوعين من الصدق للمقياس الحالي :-

١- الصدق الظاهري : Face Validity

إن من مؤشرات الصدق هو الصدق الظاهري وهو أن يكون الاختبار في مظهره يشير إلى أنه صادق، ويعني عرضه على مجموعة من المختصين والخبراء في المجال الذي يقيسه الاختبار على أن هذا الاختبار يقيس السلوك المراد قياسه فللباحث الاعتماد على حكم الخبراء (عيدان، ١٩٩٦ : ٢٠٠) ويشير فيركسون Fergusin إلى أن أفضل وسيلة للتحقق من الصدق الظاهري هو أن يقرر عدد من الخبراء مدى تحقيق الفقرات إلى الصفة المراد قياسها (Fergusin, 1981, P:104) وقد تحقق هذا النوع من الصدق في مقياس الحساسية الأخلاقية حيث تم عرضه على (١٢) من المحكمين من ذوي الاختصاص في العلوم التربوية والنفسية (ملحق/ ١) للأخذ بأرائهم حول صلاحية فقرات المقياس لقياس ما وضعت لأجله.

٢- صدق البناء : Construct Validity

ويعد من أفضل أنواع الصدق المستخدم في المقاييس (عودة، ١٩٨٥ : ٦٤) ويعتمد على فحص محتوى الاختبار وتحليل أسئلته لمعرفة مدى تمثيلها للسلوك الذي يقيسه الاختبار (عيدان، ١٩٩٦ : ١٩٨) وقد تحقق للباحثة هذا النوع من الصدق من خلال حساب القوة التمييزية للفقرة فضلاً عن ذلك قامت الباحثة بحساب هذا النوع من الصدق من خلال استخراج أسلوب ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس (الاتساق الداخلي) ويعتمد على مدى ارتباط درجة كل فقرة بدرجة المقياس الكلية وقد ظهر أن جميع الفقرات دالة إحصائياً ماعدا الفقرات (٣، ٤، ٨، 28، 33) وكما موضح في الجدول (2).

ب- ثبات المقياس: Reliability Scale

يعد الثبات من الخصائص الهامة للمقياس وهو يعني دقة المقياس في القياس والملاحظة (الجنابي، ١٩٩٨ : ١١٤)، والاختبار الثابت هو الاختبار الذي يعطي نتائج متقاربة، أو نفس النتائج إذا طبق أكثر من مرة في ظروف متماثلة.

طريقة ألفا للاتساق الداخلي: Alpha Coefficient for Internal Consistency

وتعتمد هذه الطريقة على اتساق أداء الفرد من فقرة إلى أخرى، وهذا يشير إلى قوة الارتباطات بين الفقرات في الاختبار (Nunnally, 1978, P : 320) وقد بلغ معامل الثبات بهذه الطريقة (٠.٨٣). وبعد إتمام متطلبات الصدق والثبات لمقياس الحساسية الأخلاقية أصبحت الأداة جاهزة للقياس.

الأداة في صيغتها النهائية:

بعد الإجراءات التي قامت بها الباحثة في الخطوات السابقة، أصبح مقياس الحساسية الأخلاقية في صيغته النهائية مكونا من (٤٤) فقرة، موزعة على سبع مكونات وهي :

المجال الأول مكون من (٥) فقرات والمجال الثاني مكون من (٦) فقرات والمجال الثالث مكون من (٧) فقرات والمجال لرباع مكون من (٦) فقرات والمجال الخامس مكون من (٦) فقرات والمجال السادس مكون من (٧) فقرات والمجال السابع مكون من (٧) فقرات كما في (ملحق رقم ٣).

ثانياً :- إجراءات مقياس الرضا عن العمل الإرشادي. لقد تبنت الباحثة مقياس (حميد وعبد الله، ٢٠١٦) والذي يتكون من (٢٤) فقرة لقياس الرضا عن العمل الإرشادي ولقد وضع الباحثان خمس خيارات للإجابة لكل فقرة تتراوح بين (وافق بشدة، اوافق، اوافق الى حدما، لا اوافق، لا اوافق بشدة) وتتراوح الدرجة على المقياس بين (١٢٠) كدرجة عليا و (٢٤) درجة دنيا، وتمثل الدرجة المرتفعة مستوى مرتفع من الرضا عن العمل الإرشادي والعكس صحيح، وقد قام الباحثان باستخراج الخصائص السابكومترية للمقياس من صدق وثبات حيث استخرج الباحثة الصدق من خلال استخراج الصدق الظاهري وصدق البناء اما الثبات فقد تم استخراجه بطريقة اعادة الاختبار ولقد بلغ معامل ارتباط بيرسون (٠,٨٥)، ولم تكن الباحثة بهذه الإجراءات اذ قامت باستخراج الصدق وذلك بعرض المقياس على مجموعة من المتخصصين في التربية وعلم النفس (ملحق رقم ١) ولقد حصلت الموافقة على صلاحية جميع الفقرات ووضوحها وان المقياس صالح للتطبيق.

اما الثبات فقد جرى حسابه بطريقة اعادة الاختبار اذ قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة من المرشدين بلغت (٣٠) مرشد ومرشدة من عينة التحليل الاحصائي وبعد مرور (١٥) يوم على التطبيق الاول اعادة الباحثة التطبيق على العينة ذاتها وبعد حساب معامل الارتباط بين التطبيقين بلغ (٠,٨٩) وهو ثبات يمكن الركون اليه.

المقياس بصيغته النهائية: بلغت عدد الفقرات (٢٤) فقرة اذ بلغت الفقرات الايجابية (١٢) فقرة اما الفقرات السلبية فقد بلغت (١٢) فقرة ايضا.

الوسائل الاحصائية :

- ١- معامل ارتباط بيرسون.
- ٢- الاختبار التائي لعينتين منفصلتين.
- ٣- الاختبار التائي لعينة واحدة.

٤- تحليل التباين الثلاثي.

٥- استخدام الحقيبة الاحصائية spss.

((الفصل الرابع))

عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها

يتضمن هذا الفصل عرضاً لنتائج التحليل الإحصائي لبيانات هذا البحث، على وفق أهدافه التي تمّ عرضها في الفصل الأول، وتفسير تلك النتائج ومناقشتها على ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة. ومن ثم تقديم عدد من التوصيات والمقترحات على ضوء تلك النتائج.

الهدف الأول :

التعرف على مستوى الحساسية الأخلاقية لدى المرشدين التربويين : باستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة لمعرفة الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي^(*)، تبين أن القيمة التائية المحسوبة (٧٠.٦٤) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية (١.٩٦)، وأن الفرق دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) وبدرجة حرية (١٧٩). وهذا يؤشر ارتفاع مستوى الحساسية الأخلاقية لدى أفراد العينة وجدول رقم (٤) يوضح ذلك.

جدول (٤)

الاختبار التائي لعينة واحدة للتعرف على مستوى الحساسية الأخلاقية

المتغير	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	المتوسط الفرضي	القيمة التائية		مستوى الدلالة
						المحسوبة	الجدولية	
الحساسية الأخلاقية	١٨٠	١٦١.٧٤	١٩.٢	١٧٩	١١٣	٧٠.٦٤	1,96	0,05

وهذا يشير ان العينة تمتلك مستوى عالي من الحساسية الأخلاقية اذ اعتبر رست (Rest) 1986, و بي باو (Bebeau,2002) ان الحساسية الأخلاقية هي مهارة ادراكية وهي مقدمة للحكم الاخلاقي ولكون المرشد التربوي مسئول مسؤولية اخلاقية عن المسترشدین وتقييم حالتهم لذلك يجب ان يتمتع بقدر عالي من هذا المكون اذ عد تيري ونيكولاين (Tirri& Nokelainen,2011) الأسس الأخلاقية ذات أهمية كبيرة في العمل الإرشادي، فهي واحدة من المحددات الأساسية للعمل الإرشادي باعتباره عمل أختصاصياً و مهنيّاً، واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة (غارسيا واخرون Garcia et,al,2003) ودراسة روي (Roy, 2010) ودراسة دراسة الخفاف (٢٠١٦).

الهدف الثاني :

(*)- المتوسط الفرضي للمقياس = (أعلى درجة في المقياس + أقل درجة في المقياس) / ٢

$$113 = (1 + 225) / ٢$$

التعرف على الفروق في مستوى الحساسية الاخلاقية على وفق المتغيرات (الجنس، التحصيل

الاكاديمي، سنوات الخدمة) استخدمت الباحثة أسلوب تحليل التباين لثلاثة متغيرات مستقلة (Three Way ANOVA) لمعالجة البيانات، كما موضح في الجدول (٥).

جدول (٥)

المقارنة في مستوى الحساسية الاخلاقية لدى المرشدين التربويين على وفق متغيرات الجنس التحصيل الاكاديمي، سنوات الخدمة.

مصدر التباين	مجموع الترييبعات SS	درجة الحرية df	متوسط مجموع الترييبعات M.S	القيمة الفائية* الحسوبة F
الجنس A	14126.001	١	14126.001	104.746
التحصيل الاكاديمي B	1624.127	٣	541.376	4.014
سنتين الخدمة C	1635.345	٦	327.069	2.425
تفاعل AxB	430.279	٣	143.426	1.064
تفاعل AxC	2025.965	٦	405.193	3.005
تفاعل BXC	3784.198	١٨	291.092	2.158
تفاعل AxBxC	1318.050	١٨	329.512	*2.443
الخطأ Error	19554.710	١٥٨	134.860	
Total	4753230.000	١٨٠		

إذ بلغت القيمة الفائية المحسوبة للتفاعلات بين المتغيرات الثلاث (*2.443) وهي أكبر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (1.75) عند درجة حرية (١٧٨، 18) ومستوى دلالة (0.05) مما يشير إلى أن هناك فروق ذات دلالة احصائية بين المتغيرات الثلاث على مقياس الحساسية الاخلاقية.

الهدف الثالث : التعرف على مستوى الرضا عن العمل الإرشادي لدى المرشدين التربويين باستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة لمعرفة الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي (*). تبين أن القيمة التائية المحسوبة (١٥.٣٣) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية (١.٩٦)، وأن الفرق دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) وبدرجة حرية (١٧٩). وهذا يؤشر ارتفاع مستوى الرضا عن العمل لدى أفراد العينة وجدول رقم (٦) يوضح ذلك.

(*)- القيمة الفائية الجدولية عند مستوى دلالة (0. 05) ودرجة حرية (١٧٨، 18) تساوي (1. 75)

(*)- المتوسط الفرضي للمقياس = (أعلى درجة في المقياس + أقل درجة في المقياس) / ٢

$$= (١٢٠ + 1) / ٢$$

$$= ٦٠.٥$$

جدول رقم (٦)

الاختبار التائي لعينة واحدة للتعرف عن مستوى الرضا عن العمل الارشادي

المتغير	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	المتوسط الفرضي	القيمة التائية		مستوى الدلالة
						المحسوبة	الجدولية	
الرضا عن العمل الارشادي	١٨٠	٨٢.١٢	٩.٥	١٧٩	٦٠.٥	١٥.٣٣	1,96	0,05

وتشير هذه النتيجة ان المرشدين التربويين لديهم مستوى عالي من الرضا عن العمل الارشادي و هو ناتج عن التوافق و التكيف الفعال ما بين حاجاتهم التي تفرزها دوافع الحاجة لتحقيق الذات في إطار نظام العمل و الاعتقاد بالانسجام ما بين الشخصية اللازمة للعمل والعمل نفسه. وعدّ هذا الانسجام هو العامل الرئيس للرضا والقناعة والاستقرار في الوظيفة. أي أن يكون هناك توافق بين الشخصية وبين بيئة العمل نابع من شعورهم بالحساسية الاخلاقية تجاه مهنتهم وتجاه عملهم، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة الجميلي والبجاري (٢٠٠٨) ودراسة حميد وعبد الله (٢٠١٦) اذ توصلت الدراستين ان العينة ليس لديها رضا عن العمل على العكس فقد توصلت الدراسة الحالية عن رضا المرشدين عن عملهم ويرجع الى اهتمام وزارة التربية بالارشاد التربوي وعده ضروري في كل المدارس وانه من متطلبات المرحلة الحالية لتخفيف الضغوط عن الطلاب حيث اكدت على اهمية دور المرشد التربوي في المدرسة وبرزت دوره في حل كثير من المشكلات التي يعاني منها الطلبة.

الهدف الرابع : التعرف على الفروق في مستوى الرضا عن العمل الارشادي لدى المرشدين على وفق المتغيرات (الجنس، التحصيل الاكاديمي، سنوات الخدمة) استخدمت الباحثة أسلوب تحليل التباين لثلاثة متغيرات مستقلة (Three Way ANOVA) لمعالجة البيانات، كما موضح في الجدول(٧).

جدول (٧)

المقارنة في مستوى الرضا عن العمل الارشادي لدى المرشدين التربويين على وفق متغيرات الجنس التحصيل الاكاديمي، سنوات الخدمة.

مصدر التباين	مجموع التربيغات SS	درجة الحرية Df	متوسط مجموع التربيغات M.S	القيمة الفائية* المحسوبة F
الجنس A	14126.001	1	14126.001	.636
التحصيل الاكاديمي B	1624.127	3	541.376	1.523
سنوات الخدمة C	1635.345	6	327.069	1.876

1.523	143.426	3	430.279	تفاعل AxB
. 055	405.193	6	2025.965	تفاعل AxC
2.141	291.092	١٨	3784.198	تفاعل BXC
2.158	329.512	١٨	1318.050	تفاعل AxBxC
	134.860	158	19554.710	الخطأ Error
		180	4753230.000	Total

إذ بلغت القيمة الفائية المحسوبة للتفاعلات للمتغيرات الثلاث (2.158) وهي أكبر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (1.75) عند درجة حرية (18,178) ومستوى دلالة (0.05) مما يشير إلى أن هناك فروق ذات دلالة احصائية بين المتغيرات الثلاث على مقياس الرضا عن العمل الإرشادي.

الهدف الخامس : التعرف على العلاقة بين الحساسية الأخلاقية وبين الرضا عن العمل الإرشادي لدى المرشدين التربويين. استخدمت معادلة ارتباط بيرسون لاجاد العلاقة الارتباطية بين المتغيرين و تبين أن قيمة الارتباط كانت (٠.١٦٨) واختبار معنوية هذا الارتباط فقد إستخدمت الباحثة الأختبار التائي لمعامل الارتباط لعينة واحدة، وبمقارنة القيمة التائية المحسوبة (٢.٢٧٤) بالقيمة الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (١٧٨) تبين أنها دالة احصائيا. وعليه فإنه توجد علاقة بين المتغيرين، والجدول (٨) يوضح ذلك.

جدول (٨)

القيمة التائية لدلالة العلاقة الارتباطية بين الحساسية الاخلاقية والرضا عن العمل الارشادي

عدد أفراد العينة	درجة الحرية	معامل الارتباط المحسوب	القيمة التائية المستخرجة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
180	178	٠.١٦٨	٢.٢٧٤	١,٩٦	٠.٠٥

وهذا يعني أن العلاقة الارتباطية طردية وقوية بين الحساسية الاخلاقية والرضا عن العمل الارشادي إذ ان شعور المرشد بالكفاءة اثناء ممارسة مهنته ورضاه عنه من خلال قراءة مشاعر الآخرين والتعبير عن المشاعر والرعاية والاتصال بالآخرين،و الاخذ بوجهات نظرهم، و تحمل العمل بوجود خلافات شخصية مع الآخرين، ومنع التحيز الاجتماعي و توليد التفسيرات والخبرات المختلفة تجعله يشعر بمسؤوليته الاخلاقية تجاه عمله ومستترشديه، وان الحساسية الاخلاقية مهارة يجب ان يطورها المرشدون لتصبح مطلبا مدى الحياة وتعتمد على فهم كيف يتأثر عملهم بخلفيتهم و اخلاقياتهم الشخصية وقيمهم الاخلاقية وان اهم عوامل نجاح المرشد التربوي في العمل هو الرضا الوظيفي عن المهنة، كما يعد الرضا عن العمل للتربويين من اهم مؤشرات نجاح المدرسة كمؤسسة تربوية لذا فأن الحساسية الاخلاقية ترتبط بالرضا عن العمل ارتباطا وثيقا.

التوصيات :

- ١- الاستفادة من مقياس الحساسية الاخلاقية للكشف عن مستواها لدى المرشدين التربويين في المديرية الاخرى.
- ٢- عمل دورات وندوات للمرشدين من اجل تنمية الحساسية الاخلاقية في كافة المديرية لانها ضرورة من ضروريات العمل الارشادي.
- ٣- على وزارة التربية والمديرية التابعة لها تقييم عمل المرشد التربوي وتحفيزه واعطائه دور مميز في المدرسة ومحمي من قبلها.
- ٤- توجيه المرشدين التربويين وتوعيتهم بضرورة الالتزام بأخلاقيات المهنة بما يضمن حق المسترشد ويزيد الثقة بينه وبين المرشد.

المقترحات :

- ١- عمل دراسة ماثلة على شرائح اخرى مثل المعلمين ومدراء المدارس والعاملين في القطاع الصحي.
- ٢- عمل دراسة عن الحساسية الاخلاقية بمتغيرات نفسية اخرى مثل (الذكاء الوجداني، الامن النفسي، التنظيم الذاتي).
- ٣- عمل دراسة عن الرضا عن العمل وربطها بمتغيرات اخرى مثل (البيئة التنظيمية، الالتزام الديني، التمكين الوظيفي).

المصادر :

- الإمام، مصطفى محمود وآخرون (١٩٩٠) : **التقويم والقياس**، جامعة بغداد، دار الحكمة للطباعة.
- الجميلي، علي عليخ خضر و البجاري، احمد يونس محمود (٢٠٠٨) : **غموض الدور لدى المرشدين التربويين وعلاقته برضاهم عن عملهم**، بحث منشور في مجلة التربية والعلم، المجلد (١٥) العدد (٣).
- الجنابي، صاحب عبد مرزوك (١٩٩٨) : **المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بفاعلية المرشد التربوي في العراق**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بغداد.
- الخفاف، ايمان عباس (٢٠١٦) : **الالتزام بالقواعد الاخلاقية لدى المرشدين التربويين وعلاقته ببعض المتغيرات**، بحث منشور في مجلة العلوم النفسية والتربوية المجلد (٣) العدد (٢)، الجامعة المستنصرية.
- الداھري، صالح حسن (2000) **مبادئ الإرشاد النفسي والتربوي**، مؤسسة حمادة للخدمات الجامعية ودار الكندي للنشر والتوزيع، الأردن.

مجلة دراسات تربوية وقائع المؤتمر السنوي الحادي عشر لسنة ٢٠٢٣ - الجزء الثاني

- الزبياري، جابر عبد الله سعيد (١٩٩٧) : الخصائص السيکومترية لأسلوبي المواقف اللفظية والعبارات التقريرية في بناء مقاييس الشخصية، أطروحة دكتوراة غير منشورة، جامعة بغداد، ابن رشد.
- السفاسفة، محمد إبراهيم (٢٠٠٥) : أدراك المرشدين التربويين لأهمية العمل في مجالات الإرشاد (أنمائي والوقائي والعلاجي) في بعض المدارس الأردنية، مجلة جامعة دمشق، المجلد 21، العدد 2، سوريا، ص-129.
- الشناوي، محروس (1996) : العملية الإرشادية والعلاجية. القاهرة: دار غريب.
- العاني، نزار محمد سعيد (١٩٨٩) : أضواء على الشخصية الانسانية، ط١، بغداد دار الشؤون الثقافية العامة.
- العجيلي، صباح، وطه النعمة (٢٠٠٤) مدخل الى علم النفس، المجمع العلمي، دار العلوم الانسانية، العراق.
- العكيدي، سمير يونس محمود (١٩٩٠) : الحكم الخلقي للمراهق العراقي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بغداد، كلية الآداب، ابن رشد.
- الغامدي، حسين عبد الفاتح (2002) : علاقة تشكل هوية الأنا بنمو التفكير الأخلاقي لدى عينة من الذكور في مرحلة المراهقة والشباب بالمنطقة الغربية من المملكة العربية السعودية، 255، موقع عرب سيكولوجي، - المجلة المصرية للدراسات النفسية، عدد 29، ص 221.
- بيات، محمد راشد، ١٩٩٩، الرضا الوظيفي وتأثيره على كفاية الاداء في المنظمات الشرطية، مركز البحوث والدراسات، الشارقة، الامارات العربية.
- توق، محي الدين، وعبد الرحمن عدس (١٩٨٤) : أساسيات علم النفس التربوي، مطبعة جون وايلي وأولاده.
- حسان، شفيق فلاح (١٩٨٩) : أساسيات علم النفس التطوري، بيروت، لبنان، دار الجيل للطباعة، مكتبة الرائد العلمية.
- حميد، اميرة مزر و عبد الله، احلام مهدي (٢٠١٥) : الرضا عن العمل وعلاقته بمستوى الطموح لدى المرشدين التربويين، بحث منشور في مجلة الفتح، جامعة ديالى، المجلد (١٢)، العدد (٦٥).
- شحادة، انس محمد (٢٠١٦) : التعاطف والنجسية وعلاقتهما بالرضا المهني لدى عينة من المرشدين النفسيين في مدارس مدينة دمشق الرسمية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة دمشق.
- صوالحة، عبد المهدي محمد (٢٠٠٢) : أثر برنامج أرشادي في تنمية الحكم الخلقي لدى الأحداث الساكنين في الأردن، أطروحة دكتوراه غير منشورة، المستنصرية، كلية التربية.

➤ طشوش، رامي عبد الله، و مزاهرة، رانية عيسى (٢٠١٢) : *درجة ممارسة المرشدين التربويين لاخلاقيات مهنة الارشاد من وجهة نظرهم في ضوء بعض المتغيرات*، بحث منشور في مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات التربوية والنفسية المجلد (٢٠) العدد (٢)، الاردن.

➤ عيسى، محمد رفقي (1988) *مستوى النمو الأخلاقي والمستوى الاجتماعي والاقتصادي النظرتان الحالية والمستقبلية*، المجلة العربية للعلوم الإنسانية، مجلس النشر العلمي- جامعة الكويت العدد ٣٠ www.pubcouncil.kuniv.edu.kw

➤ فتوح، فاتح ايلحد (١٩٩٤) : *أثر المناقشة في تعديل الأحكام الخلقية*، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة بغداد، ابن رشد.

➤ هاشمي، محمد علي (٢٠١٥) : *نظرية العدالة عند جون رولز نحو تعاقد اجتماعي مغاير*، المنهل للنشر والتوزيع، ط١، عمان.

➤ Anastasi. a. (1976) : **Psychological Testing** ،New Yourk, Mac - Milan.

➤ Bandura ،A., (1973) : **Aggression : Asocial learning analysis** ،New Yourk ، prentice Hill.

➤ Bebeau, M., & Brabeck, M. (2002). **Ethical sensitivity and reason moral ing among men and women in the professions**. In M. Brabeck (Ed.), Who cares? 144-163. New York: Praeger.

➤ Bebeau, M. J., Rest, J. R., & Yamoore, C. M. (2002). **Measuring dental students' ethical sensitivity**. The Journal of Dental Education, 49(4), 225–235..

➤ Dortzbach ،J.R (1975) : **Moral And Perceived Locus of control : Across Sectional Development Study of Adults ،Aged 25-24**. university of oregon

➤ Ebel ،R.L. (1972) **Essentials of Education Measurement**،New dersy ، Englewood cliffs prentice – Hall.

➤ Fleck ,M &-Henderson, A. (1995). **Ethical sensitivity: A theoretical and empirical study**. Dissertation Abstracts International, 56, 2862B.

➤ Garcia, J., Cartwright, B., Winston, S., & Borzuchowska, B. (2003). **A Transcultural integrative model for ethical decision-making in Counseling**. **Journal of Counseling & Development**, 81(3), 268.

➤ Hoffman ،M. (1970) : **Moral Development** ،Third Edition ،Vol 2 ،John wiley and sons ،New Yourk.

➤ Hoffman. M, (1982): **The measurement of empathy**. IN. Cambridge university press.

➤ Irwan ،Michelle (1980) : **(Moral Development) In Mitzel ،Harol Encyclopedia of Education**, Vo Collier Macmillan Pubishor London.

➤ Lind, R. A. (1997). **Ethical sensitivity in viewer evaluations of a TV news investigative report**. Human Communication Research, 23(4), 535–561.

- Lind, R. A., & Swenson-Lepper, T. (2013). **Measuring sensitivity to conflicts of interest: A preliminary test of method.** Science and Engineering Ethics, 19(1), 43–62.
- Lind, R. A., Rarick, D. L., & Swenson-Lepper, T.(2018). **Cognitive maps assess news viewer ethical sensitivity.** Journal of Mass Media Ethics, 42(4), 133–147.
- Lohfeld, L., Goldie, J., Schwartz, L., Eva, K., Cotton, P., Morrison, J., Wood, T. (2012). **Testing the validity of a scenario-based questionnaire to assess the ethical sensitivity of undergraduate medical students.** Medical Teacher, 34, 635–642.
- Lovecky, D. (2009). **Moral sensitivity in young gifted children.** In D. Ambrose & T. Cross (Eds.), *Morality, Ethics, and Gifted Minds* (pp. 161-176). doi:10.1007/978-0-387-89368-6.
- Mousavi. S, Mohsenpour. M, Borhani. F, Ebadi. M (2015) **Ethical Sensitivity of nurses and nursing students working in Aja University of Medical Sciences.** Medical Ethics 9.
- Narvaez ,D. (1998) : **The Influence of Moral Schemas On Reconstruction Of Moral Narratives In Eight Graders And College Students** ,Journal of Eductional psychology. Vol. 90, No 1.
- Narvaez, D., & Endicott, L. (2009). **Ethical sensitivity: Nurturing character in the classroom.** Notre Dame, IN: ACE Press.
- Rest ,J.R. (1979) : **Development In Judging Moral Issues.** university of Minnesota press – Minneapolis.
- Rest, J. R. (1986a). **Moral development: Advances in research and theory.** New York: Praeger.
- Rest, J. R. (1986b). **Morality.** In J. H. Flavell, & E. M. Markman (Eds.), **Handbook of child psychology: Cognitive development** (4th ed.) (Vol. 3, pp. 556–629). New York: Wiley.
- Roy, B.E. (2010): **Assess the differences in the level of moral sensitivity and the degree of emotional sympathy of counselors.** vol14.435.
- Sadler, S, L. (2004). **Validation of a measure of ethical sensitivity and examination of the effects of previous multicultural and ethics courses on ethical sensitivity.** Ethics and Behavior, 13, 221-235.
- Tirri, K., & Nokelainen, P. (2011). **Ethical Sensitivity Scale.** In K. Tirri, P. Nokelainen, F. Oser, & W. Veugelers (Eds.), **Measuring Multiple Intelligences and Moral Sensitivities in Education** (Vol. Series: Moral Development and Citizenship Education, pp. 59–75). Rotterdam, Netherlands: Sense Publishers.
- Vella-Brodrick, D. A. (2011). **The moral of the story: The importance of applying an ethics lens to the teaching of positive psychology.** *The Journal of Positive Psychology: Dedicated to Furthering Research and Promoting Good Practice*, 6(4), 320-325.

- Welfel, E. R. (2010). **Ethics in counseling and psychotherapy: Standards, research and emerging issues** (4th ed.). Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Welfel, E. R. (2012). **Teaching ethics: Models, methods, and challenges**. In S. J. Knapp, M. C. Gottlieb, M. M. Handelsman, & L. D. VandeCreek (Eds.), *APA handbook of ethics in psychology, Vol 2: Practice, teaching, and research* (pp. 277-305). Washington, DC: American Psychological Association.

ملحق رقم (١)

السادة المحكمين

ت	اسم الخبير	الدرجة العلمية	مكان العمل
١	ناسو صالح عباس	استاذ	وزارة التعليم العالي
٢	صبري بردان الحياتي	أستاذ	كلية التربية / جامعة الانبار
٣	عدنان محمود عباس	أستاذ	كلية التربية / جامعة ديالى
٤	غالب محمد الاسدي	استاذ	كلية التربية الاساسية / جامعة المستنصرية
٥	لطيفة ماجد محمود	أستاذ	كلية التربية / جامعة ديالى
٦	نشعة كريم عذاب	استاذ	كلية التربية الاساسية / جامعة المستنصرية
٧	حسين حسين زيدان	استاذ مساعد	وزارة التربية / مديرية تربية ديالى
٨	حيدر جليل	استاذ مساعد	كلية التربية الاساسية / جامعة المستنصرية
٩	حسين جار الله	استاذ مساعد	كلية التربية الاساسية / جامعة المستنصرية
١٠	علي محسن العامري	استاذ مساعد	كلية التربية الاساسية / جامعة المستنصرية
١١	فاطمة كريم التميمي	استاذ مساعد	كلية التربية الاساسية / جامعة المستنصرية
١٢	ندى صباح عباس	استاذ مساعد	كلية التربية الاساسية / جامعة المستنصرية

ملحق رقم (٢)

المقياسين بصيغتهما الاولى

حضرة الأستاذ.....المحترم

تروم الباحثة القيام بدراستها الموسومة (الحساسية الاخلاقية وعلاقتها بالرضا عن العمل لدى المرشدين التربويين) ولتحقيق ذلك يتطلب الأمر بناء مقياس للحساسية الاخلاقية يتلاءم مع عينة البحث، وقد قامت الباحثة باعداد وصياغة فقرات المقياس على وفق نظرية رست (Rest, 1984)

مجلة دراسات تربوية وقائع المؤتمر السنوي الحادي عشر لسنة ٢٠٢٣ - الجزء الثاني
 مستندة على مقياس تيري و نوكلانين (Tirri & Nokelainen, 2012) وقد عرفت الحساسية
 الاخلاقية على انها (القدرة على تفسير ردود افعال الاخرين ومشاعرهم والقدرة على التعاطف واتخاذ
 الدور وفهم كيفية تأثير تصرفات الفرد وتوقعاته على كل من الذات والاخرين والقيام بالاستدلال من
 سلوك الاخرين واستجاباتهم بصورة مناسبة لردود افعالهم) .

علما ان بدائل المقياس هي (موافق بشدة، موافق، موافق الى حد ما، غير موافق،
 ارفض بشدة) ويقابلها درجات التصحيح (١، ٢، ٣، ٤، ٥) على التوالي للفقرات الايجابية وبالعكس
 للفقرات السلبية.

ولتقة الباحثة العالية في مساعدتكم، ولما تتمتعون به من سعة الاطلاع والخبرة، فأنها
 تود حكمكم على صلاحية فقرات المقياس وبدائلها وكذلك صلاحية كون الفقرات تقيس كلا من الأبعاد
 السبعة وبحسب التعاريف المعطاة لكل منها وما إذا كانت تحتاج الى تعديل أو تغيير.
 ولكم جزيل الشكر وفائق الاحترام.

الباحثة

م.د. نجاه علي صالح التميمي

وقد حدد تيري و نوكلانين (Tirri & Nokelainen, 2012) مجالات الحساسية الاخلاقية
 الى سبعة مجالات هي :
 المجال الاول : القراءة والتعبير عن المشاعر : هي قدرة الفرد على التعاطف والقدرة على تقدير
 عواطف الاخرين. (Tirri & Nokelainen, 2012:p44)

ت	الفقرات المجال الاول: القراءة والتعبير عن المشاعر	صالحة	غير صالحة	التعديل المقترح
١	اعتقد ان العلاقة الايجابية بين المرشد والمسترشد عنصر مهم في عملية الارشاد			
٢	اذا لم ارى تحسن في حالة المسترشد فأنا اشعر ان عملي ليس له معنى			
٣	اثق بمشاعري عندما تكون هناك حاجة لاتخاذ قرار صعب بشأن المسترشد.			
٤	عندما اشعر بالحاجة الى اتخاذ قرار خارج رغبات المسترشد افعّل الشيء الاكثر فائدة له			
٥	اذا فقدت ثقة المسترشد اعتقد ان وظيفتي فقدت معناها			
٦	اشعر ان زملائي يستغلون طيبيتي			

٧	اعتقد ان اكثر المسترشدين يكذبون علي			
---	-------------------------------------	--	--	--

المجال الثاني : اخذ وجهات نظر الاخرين وهي احترام وجهات نظر الاخرين بغض النظر عن ثقافتهم ومراجعتهم. (Tirri & Nokelainen, 2012:p44 -45)

ت	الفقرات المجال الثاني: اخذ وجهات نظر الاخرين	صالحة	غير صالحة	التعديل المقترح
١	أناقش الآراء المتعارضة من دون انفعال			
٢	اقف دائما مع الادارة والمدرسين ضد اولياء الامور والطلبة انفسهم			
٣	استشير زملائي في حالة اتخاذ قرار يخص المسترشد			
٤	عندما لا اكون متأكد مما يجب فعله اثناء عملية الارشاد فأنا اعتمد كثيرا على معلومات زملائي في هذا المجال			
٥	احدد استجابة المسترشد للارشاد من خلال اتخاذه القرار الصحيح			
٦	عند حل مشكلة المسترشد اتخيل نفسي مكانه وعلى اساسه اتخذ القرار			
٧	عملي يسبب لي التصادم مع زملائي في المدرسة			

المجال الثالث : الاهتمام بالآخرين : هي القدرة على الاهتمام بالآخرين والمحافظة على علاقات شخصية جيدة. (Tirri & Nokelainen, 2012:p 46)

ت	فقرات المجال الثالث : الاهتمام بالآخرين	صالحة	غير صالحة	التعديل المقترح
١	اعتقد ان المعاملة الجيدة مهمة في عملية الارشاد			
٢	اعتقد ان الارشاد الجيد يشمل في الغالب مشاركة المسترشد في صنع القرار			
٣	مسؤوليتي تحتم علي الحصول على معلومات عن حالة المسترشد وبكافة الوسائل			
٤	يجب ان اتقبل المسترشد حتى وان كان سلوكه غير سوي وألا لا توجد فائدة من العملية برمتها			
٥	اقدم المساعدة لكل شخص دون استثناء			
٦	اشعر بالحزن عندما اسمع مشكلة المسترشد			
٧	أرفض أن أتعامل مع المسترشد الذي يتشاجر مع زملائه.			

مجلة دراسات تربوية وقائع المؤتمر السنوي الحادي عشر لسنة ٢٠٢٣ - الجزء الثاني
 المجال الرابع : الاستجابة للتنوع وهي اكتساب مفاهيم وانماط فكرية وسلوكية تساعد على تكيف
 الشخص مع مجتمعه وتكوين علاقات مع الافراد المحيطين به. (Tirri & Nokelanen, 2012)

ت	الفقرات المجال الرابع : الاستجابة للتنوع	صالحة	غير صالحة	التعديل المقترح
١	إذا رفض المسترشد الارشاد فأعتقد ان عملية الارشاد عملية صعبة			
٢	يضايقني كثرة التعليمات والتوجيهات من المسؤولين عن الارشاد			
٣	ارى انني اميل الى المسترشد الذي هو على نفس طائفتي وقوميتي.			
٤	التزم بتعليمات الادارة حتى لو كانت ضد مصلحة الطلبة			
٥	كثيرا ما اتخذ القرار نفسه في حالة تشابه المشكلة لدى مسترشد اخر.			
٦	أصغي لمن ينتقدني من دون أنفعالأو غضب.			
٧	أتردد في طرح ما أريد من أفكار أمام الآخرين.			

المجال الخامس : الصراع وهو ذلك النزاع الذي يقوم بين رغبات الفرد ودوافعه وغرائزه من ناحية
 وبين مقاييس المجتمع ومثله والخلفية الشخصية من ناحية اخرى. (Tirri:p47)

(& Nokelanen, 2012)

ت	الفقرات المجال الخامس: الصراع	صالحة	غير صالحة	التعديل المقترح
١	اشعر ان مهنتي دون المهن الاخرى لذلك اشعر بالاحباط			
٢	اشعر بصراع الادوار مع المحيطين حولي في العمل			
٣	كثرة مسؤولياتي تجعلني غير قادر على القيام بدوري ارشادي			
٤	اشعر ان مهنة الارشاد صعبة لعدم توفر الوسائل والادوات المناسبة للقيام بها			
٥	اسعى باستمرار على تطوير ذاتي وقدراتي			
٦	يرى البعض ان مهنتي غير مهمة في المدرسة وذلك يزيد من المي			
٧	أسيطر على نفسي في المواقف المحرجة.			

المجال السادس : الترجمة الفورية للموقف وهي نشاط فكري يقوم على اساس اكتساب المضامين
 المعرفية والعمل على ترجمتها من خلال عدة مجالات هي الاصغاء والفهم
 والتحليل. (Tirri & Nokelanen, 2012:p48)

ت	الفقرات المجال السادس: الترجمة الفورية للموقف	صالحة	غير صالحة	التعديل
---	---	-------	-----------	---------

مجلة دراسات تربوية وقائع المؤتمر السنوي الحادي عشر لسنة ٢٠٢٣ - الجزء الثاني

المقترح	صالحة		
			١ أوظف المعايير الارشادية عندما احل مشكلة المسترشد
			٢ اتصرف بناء على معلوماتي التي اعتقد انها الافضل عند مقابلتي للمسترشد.
			٣ حتى لو لم اتمكن من حل مشكلة المسترشد اجد نفسي قد اديت دوري المهني
			٤ عندما لا اميز بين الصواب والخطأ من الناحية الاخلاقية فأني استخدم خبرتي الخاصة بدلا من المعرفة النظرية
			٥ اعتقد ان المرشد محصن من الناحية القانونية لذلك اتصرف مع المسترشد على النحو الذي يحلو لي.
			٦ انا اعكس القيم والمعايير المهنية في عملي
			٧ أعرف حدود قدراتي وأتصرف على أساسها.

المجال السابع : تحديد عواقب الاجراءات والقرارات وهي عملية معرفية ناتجة عن الاختيار المعقد

وتحديد البدائل القائمة على القيم والتفضيلات والمعتقدات. (Tirri & p48)

(Nokelanen, 2012)

ت	الفقرات المجال السابع: تحديد عواقب الاجراءات والقرارات	صالحة	غير صالحة	التعديل المقترح
١	تواجهني صعوبات كثيرة في عملي			
٢	احاول ان احصل عن معلومات تخص المسترشد بشتى الوسائل			
٣	ارى ان من حقي ان افتخر بحل مشكلة المسترشد واتكلم بها في كل مكان			
٤	عند رفض المسترشد للارشاد يجب مراجعة القواعد والمبادئ التي تخص الارشاد			
٥	أجد صعوبة في الالتزام بالقوانين والانظمة التي تخص مهنتي.			
٦	اشعر بالمسؤولية تجاه تلبية احتياجات الاخرين.			
٧	اعتقد ان اكثر المرشدين غير مؤهلين للعمل الارشادي وهذا ما جعل الاخرين ينتقصون منه.			

حاضرة الأستاذ.....المحترم

مجلة دراسات تربوية وقائع المؤتمر السنوي الحادي عشر لسنة ٢٠٢٣ - الجزء الثاني

تروم الباحثة القيام بدراستها الموسومة (الحساسية الاخلاقية وعلاقتها بالرضا عن العمل لدى المرشدين التربويين) ولتحقيق ذلك تبنت الباحثة مقياس (حميد وعبد الله، ٢٠١٥) لقياس الرضا عن العمل الارشادي ولقد تبنى الباحثان نظرية ماسلو وعرف الباحثان المفهوم (هو درجة الاشباع التي تتحقق لدى الافراد والنابعة من الحاجات الاساسية والحاجة الى الانتماء و الاحترام وحاجته الى تحقيق ذاته)

علما ان بدائل المقياس هي (موافق بشدة، موافق، موافق الى حد ما، غير موافق، ارفض بشدة) ويقابلها درجات التصحيح (١، ٢، ٣، ٤، ٥) على التوالي للفقرات اليجابية وبالعكس للفقرات السلبية.

ولتقة الباحثة العالية في مساعدتكم، ولما تتمتعون به من سعة الاطلاع والخبرة، فأنها تود حكمكم على صلاحية فقرات المقياس وبدائلها وكذلك صلاحية كون الفقرات تقيس كلا من الأبعاد السبعة وبحسب التعاريف المعطاة لكل منها وما إذا كانت تحتاج الى تعديل أو تغيير.

ولكم جزيل الشكر وفائق الاحترام.

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	التعديل المقترح
١	يفتقد عملي الارشادي الى المساعدة من قبل الهيئة التدريسية			
٢	تتضايق الادارة من عملي الارشادي			
٣	تكليف المرشد بمهام ادارية			
٤	انسحب للعمل الكتابي اكثر من الاهتمام بمشاكل الطلبة			
٥	اشعر بالراحة بعد تنفيذ مهام الارشادية وفقا للخطة المحددة			
٦	اقدم الاستشارة الارشادية لمن حولي			
٧	اشعر ان مهنتي ذات قيمة انسانية واجتماعية كبيرة			
٨	لا اشجع من يرغب بالعمل الارشادي			
٩	احب عملي لانه يتناسب مع رغبتني			
١٠	احب عملي بالرغم من مشكلاته			
١١	اشعر بالخجل لانني احمل لقب مرشد تربوي			
١٢	اواضب على حضور المؤتمرات والندوات			
١٣	افكر بترك عملي بأقرب وقت			
١٤	عملي يجعلني اواجه المشكلات واعمل على حلها			
١٥	اشعر بالقلق حول مستقبلي المهني			

١٦	اخطط لعملك الارشادي			
١٧	اشعر بالفخر والاعتزاز لكوني مرشدا تربويا			
١٨	اشعر بالضيق من لان متطلبات عملي الارشادي تفسر خطأ			
١٩	ابدا عملي بكل نشاط وحيوية			
٢٠	افضل عملي الارشادي على الاعمال الاخرى			
٢١	ينقص الآخرين من دوري مهما فعلت من واجبات			
٢٢	يلجأ الي المدرسين في سبيل مساعدتهم في حل مشاكلهم			
٢٣	انعدام الحوافز المقدمة الي المرشد التربوي			
٢٤	انعدام اهتمام ادارات المدارس بالعملية الارشادية			

ملحق رقم (٣)

المقياس بصيغته النهائية

عزيزتي المرشدة..... عزيزي المرشد.....
 بين يديك مجموعة من الفقرات تعبر عن اتجاهك حول بعض القضايا لذا نرجو قراءة الفقرات بصورة دقيقة والإجابة عنها بموضوعية بحيث تعكس فعلاً ما تشعر به حيال هذا الموضوع وطبيعة اتجاهك نحوه. ولا تترك أية فقرة دون إجابة رجاء، واختيار بديل واحد فقط لكل فقرة، وأن الإجابة ستكون سرية وتستخدم لإغراض البحث العلمي، ولا داعي لذكر الاسم.
 شاكرين تعاونكم...

المقياس الاول :

ت	الفقرات	موافق بشدة	موافق	موافق الى حد ما	غير موافق	ارفض بشدة
١	اقف دائما مع الادارة والمدرسين ضد اولياء الامور والطلبة انفسهم					
٢	استشير زملائي في حالة اتخاذ قرار يخص المسترشد					
٣	اعتقد ان العلاقة الايجابية بين المرشد والمسترشد عنصر مهم في عملية الارشاد					
٤	اذا لم ارى تحسن في حالة المسترشد فأنا اشعر ان عملي ليس له معنى					
٥	اذا فقدت ثقة المسترشد اعتقد ان وظيفتي فقدت معناها					

مجلة دراسات تربوية وقائع المؤتمر السنوي الحادي عشر لسنة ٢٠٢٣ - الجزء الثاني

٦	اشعر ان زملائي يستغلون طبييتي				
٧	اعتقد ان اكثر المسترشدين يكذبون علي				
٨	عندما لا اكون متأكد مما يجب فعله اثناء عملية الارشاد فأنا اعتمد كثيرا على معلومات زملائي في هذا المجال				
٩	احدد استجابة المسترشد للارشاد من خلال اتخاذه القرار الصحيح				
١٠	عند حل مشكلة المسترشد اتخيل نفسي مكانه وعلى اساسه اتخذ القرار				
١١	عملي يسبب لي التصادم مع زملائي في المدرسة				
١٢	اعتقد ان المعاملة الجيدة مهمة في عملية الارشاد				
١٣	اعتقد ان الارشاد الجيد يشمل في الغالب مشاركة المسترشد في صنع القرار				
١٤	مسؤوليتي تحتم علي الحصول على معلومات عن حالة المسترشد وبكافة الوسائل				
١٥	يجب ان انقبل المسترشد حتى وان كان سلوكه غير سوي وألا لا توجد فائدة من العملية برمتها				
١٦	اقدم المساعدة لكل شخص دون استثناء				
١٧	اشعر بالحزن عندما اسمع مشكلة المسترشد				
١٨	أرفض أن أتعامل مع المسترشد الذي يتشاجر مع زملائه.				
١٩	اذا رفض المسترشد الارشاد فأعتقد ان عملية الارشاد عملية صعبة				
٢٠	يضايقني كثرة التعليمات والتوجيهات من المسؤولين عن الارشاد				
٢١	ارى انني اميل الى المسترشد الذي هو على نفس طائفتي وقوميتي.				
٢٢	التزم بتعليمات الادارة حتى لو كانت ضد مصلحة الطلبة				
٢٣	كثيرا ما اتخذ القرار نفسه في حالة تشابه المشكلة لدى مسترشد اخر.				
٢٤	أصغي لمن ينتقدني من دون أنفعال أو غضب.				

مجلة دراسات تربوية وقائع المؤتمر السنوي الحادي عشر لسنة ٢٠٢٣ - الجزء الثاني

٢٥	اشعر ان مهنتي دون المهن الاخرى لذلك اشعر بالاحباط				
٢٦	اشعر بصراع الادوار مع المحيطين حولي في العمل				
٢٧	كثرة مسؤولياتي تجعلني غير قادر على القيام بدوري ارشادي				
٢٨	اشعر ان مهنة الارشاد صعبة لعدم توفر الوسائل والادوات المناسبة للقيام بها				
٢٩	يرى البعض ان مهنتي غير مهمة في المدرسة وذلك يزيد من المي				
٣٠	أسيطر على نفسي في المواقف المحرجة.				
٣١	أوظف المعايير الارشادية عندما احل مشكلة المسترشد				
٣٢	اتصرف بناء على معلوماتي التي اعتقد انها الافضل عند مقابلتي للمسترشد.				
٣٣	حتى لو لم اتمكن من حل مشكلة المسترشد اجد نفسي قد اديت دوري المهني				
٣٤	عندما لا اميز بين الصواب والخطأ من الناحية الاخلاقية فأنتني استخدم خبرتي الخاصة بدلا من المعرفة النظرية				
٣٥	اعتقد ان المرشد محصن من الناحية القانونية لذلك اتصرف مع المسترشد على النحو الذي يحلو لي.				
٣٦	انا اعكس القيم والمعايير المهنية في عملي				
٣٧	أعرف حدود قدراتي وأتصرف على أساسها.				
٣٨	تواجهني صعوبات كثيرة في عملي				
٣٩	احاول ان احصل عن معلومات تخص المسترشد بشتى الوسائل				
٤٠	ارى ان من حقي ان افتخر بحل مشكلة المسترشد وانتكلم بها في كل مكان				
٤١	عند رفض المسترشد للارشاد يجب مراجعة القواعد والمبادئ التي تخص الارشاد				
٤٢	أجد صعوبة في الالتزام بالقوانين والانظمة التي				

مجلة دراسات تربوية وقائع المؤتمر السنوي الحادي عشر لسنة ٢٠٢٣ - الجزء الثاني

					تخص مهنتي.
٤٣					اشعر بالمسؤولية تجاه تلبية احتياجات الآخرين.
٤٤					اعتقد ان اكثر المرشدين غير مؤهلين للعمل الارشادي وهذا ما جعل الآخرين ينتقصون منه.

المقياس الثاني :

ت	الفقرات	موافق بشدة	موافق	موافق الى حد ما	غير موافق	ارفض بشدة
١	يفتقد عملي الارشادي الى المساعدة من قبل الهيئة التدريسية					
٢	تتضايق الادارة من عملي الارشادي					
٣	تكليف المرشد بمهام ادارية					
٤	انسحب للعمل الكتابي اكثر من الاهتمام بمشاكل الطلبة					
٥	اشعر بالراحة بعد تنفيذ مهام الارشادية وفقا للخطة المحددة					
٦	اقدم الاستشارة الارشادية لمن حولي					
٧	اشعر ان مهنتي ذات قيمة انسانية واجتماعية كبيرة					
٨	لا اشجع من يرغب بالعمل الارشادي					
٩	احب عملي لانه يتناسب مع رغبتني					
١٠	احب عملي بالرغم من مشكلاته					
١١	اشعر بالخجل لانني احمل لقب مرشد تربوي					
١٢	اواضب على حضور المؤتمرات والندوات					
١٣	افكر بترك عملي بأقرب وقت					
١٤	عملي يجعلني اواجه المشكلات واعمل على حلها					
١٥	اشعر بالقلق حول مستقبلي المهني					
١٦	اخطط لعملي الارشادي					

مجلة دراسات تربوية وقائع المؤتمر السنوي الحادي عشر لسنة ٢٠٢٣ - الجزء الثاني

١٧	اشعر بالفخر والاعتزاز لكوني مرشدا تربويا				
١٨	اشعر بالضيق من لان متطلبات عملي الارشادي تفسر خطأ				
١٩	ابدا عملي بكل نشاط وحيوية				
٢٠	افضل عملي الارشادي على الاعمال الاخرى				
٢١	ينقص الآخرين من دوري مهما فعلت من واجبات				
٢٢	يلجأ الي المدرسين في سبيل مساعدتهم في حل مشاكلهم				
٢٣	انعدام الحوافز المقدمة الى المرشد التربوي				
٢٤	انعدام اهتمام ادارات المدارس بالعملية الارشادية				