

النزاهة الاخلاقية وعلاقتها بالكفاءة المهنية لدى المرشدين التربويين

م.م. محمد خلف رشيد الشجيري

Malshujery@gmail.com

وزارة التربية / المديرية العامة للتربية في محافظة

الانبار

الملخص

يهدف البحث الحالي الى التعرف على:

١. النزاهة الاخلاقية لدى المرشدين التربويين.
 ٢. الكفاءة المهنية لدى المرشدين التربويين.
 ٣. طبيعة العلاقة الارتباطية بين النزاهة الاخلاقية والكفاءة المهنية لدى المرشدين التربويين.
- بلغ مجتمع البحث الكلي (٢٣٣) مرشداً ومرشدة تربوية في المدارس الثانوية التابعة الى المديرية العامة للتربية في محافظة الانبار وللعام الدراسي (٢٠٢٤-٢٠٢٥)، تكونت عينة البحث من (١٥٠) مرشد ومرشدة تربوياً تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، واتبع الباحث خطوات المنهج الوصفي للدراسات الارتباطية، ولتحقيق اهداف البحث بنى الباحث مقياساً للنزاهة الاخلاقية من (٣٠) فقرة وكذلك مقياساً للكفاءة المهنية من (٣٢) فقرة، وبعد تطبيق الأداتان على عينة البحث وتحليل البيانات باستخدام الوسائل الإحصائية المناسبة، أظهرت النتائج:
- ١- يتمتع المرشدين التربويين بالنزاهة الاخلاقية.
 - ٢- يتمتع المرشدين التربويين بالكفاءة المهنية.
 - ٣- وجود علاقة ارتباطية طردية موجبة بين النزاهة الاخلاقية والكفاءة المهنية لدى المرشدين التربويين.

الكلمات المفتاحية: النزاهة الاخلاقية، الكفاءة المهنية، المرشدين التربويين.

Moral Integrity and Its Relationship with Professional Competence

Among Educational Counselors

Asst. Lecturer Mohammed Khalaf Rasheed Al-Shujairy

Ministry of Education / General Directorate of Education in Al-Anbar

Governorate

Abstract:

The current study aims to identify the following:

1. The level of moral integrity among educational counselors.
2. The level of professional competence among educational counselors.
3. The nature of the correlational relationship between moral integrity and professional competence among educational counselors.

The total research population consisted of 233 educational counselors working in secondary schools affiliated with the General Directorate of Education in Al-Anbar Governorate for the academic year 2024–2025. The research sample included 150 counselors, selected using a random sampling method. The researcher followed the descriptive correlational approach.

To achieve the study's objectives, the researcher developed two measurement instruments: a Moral Integrity Scale consisting of 30 items, and a Professional Competence Scale consisting of 32 items. After administering both instruments to the study sample and analyzing the data using appropriate statistical methods, the results revealed that:

1. Educational counselors possess a high level of moral integrity.
2. Educational counselors possess a high level of professional competence.
3. There is a positive and significant correlation between moral integrity and professional competence among educational counselors.

Keywords: Moral Integrity, Professional Competence, Educational Counselors.

مشكلة البحث (The Problem of the Research):

يعد الإرشاد التربوي أحد القواعد الأساسية للبيئة التربوية، حيث يقع على عاتق المرشدين التربويين مسؤوليات كثيرة منها مسؤوليات تربوية وأخلاقية ومهنية وغيرها، حيث يتطلب ذلك منهم امتلاك قدر كاف من النزاهة الأخلاقية والكفاءة المهنية التي من شأنها تؤهلهم للقيام بمهامهم بفعالية عالية.

ومع ذلك، فإن تعدد المشكلات في العملية التربوية مختلفة ومن بين تلك المشكلات النزاهة الأخلاقية لدى المرشدين التربويين حيث تعد النزاهة الأخلاقية من القضايا المهمة التي قد تؤثر على جودة العمل التربوي والإرشادي والتوجيه الطلابي بشكل عام، حيث تشير النزاهة الأخلاقية إلى التزام المرشد التربوي بالقيم والمبادئ الأخلاقية في تقديم النصح والإرشاد بكل أمانة، فعندما تزرع الثقة بين الطلبة والمرشد التربوي يؤدي إلى حدوث تأثير سلبي فيما بينهم وتنعكس آثار ذلك على القرارات التربوية.

كما وتتفاقم هذه المشكلات بفعل الضغوط التي قد يتعرض لها المرشدون التربويون نتيجة طبيعة عملهم، مما يمثل ذلك تحدياً لهم، ويحدث تراجع في كفاءتهم المهنية، وبذلك قد يتعرض المرشد التربوي للعديد من المشكلات والصدمات الناتجة عن متابعة المشكلات الحادة لدى الطلبة، واهتمامه بالآخرين، وتفاعله العاطفي العالي مع المسترشدين هذه المشكلات قد تؤثر عليهم، وتنعكس على حياتهم الشخصية. (Rothschild & Rand 2006:p.115)

ويعود السبب في ذلك إلى تنوع الأدوار التي يؤديها المرشدون ضمن العملية الإرشادية، حيث يتطلب منهم امتلاك كفاءات مهنية تمكنهم من التعامل بفعالية مع مختلف المشكلات التي تواجههم في عملهم، سواء في فهم المشكلات التربوية والنفسية للطلبة أو تشخيصها بدقة، وتقديم الدعم والمساعدة اللازمين للطلبة. (Goodnough, & Carolyn, 2001.p252)

بناءً على ما سبق، يرى الباحث الحاجة الفعلية لدراسة كلا المتغيرين، كونه مرشداً تربوياً ومن خلال عمله اليومي وتفاعله المستمر مع زملائه المرشدين، يلامس تفاوتاً ملحوظاً في مستوى النزاهة الأخلاقية والكفاءة المهنية لدى بعضهم، وهذا أمر يدعو للقلق في ظل ما تتطلبه المرحلة الحالية من التزام عالٍ بالمعايير المهنية والأخلاقية لضمان تقديم خدمات إرشادية فعالة ومؤثرة داخل المدارس.

تحدد مشكلة البحث الحالي بالتساؤلات الآتية:

- ما مستوى النزاهة الأخلاقية والكفاءة المهنية لدى المرشدين التربويين؟
- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية فيما بينهم؟

أهمية البحث (The Importance of the Research):

أصبح الإرشاد التربوي من أهم ركائز العملية التربوية في المؤسسات التعليمية والتربوية، ولم يعد دوره يقتصر على تنمية القدرات المعرفية للطلبة، بل اتسع ليشمل بناء مجتمع متوازن يتمتع بصحة نفسية جيدة، ويعد هذا في حد ذاته مطلباً أساسياً تسعى إليه جميع المجتمعات، ويتجلى ذلك واضحاً في خدمات الإرشاد التي يقدمها المرشدون التربويون.

حيث يتطلب ذلك من المرشدين التربويين أن يتحلوا بالأخلاق الحميدة والصفات الحسنة لينعكس ذلك إيجاباً على علاقاتهم ببعضهم البعض ومع طلابهم، من هذه الصفات الحميدة هي النزاهة الأخلاقية، وذلك لما لها من أهمية بالغة في جميع المؤسسات التربوية.

فالنزاهة الأخلاقية ضرورة للطالب في جميع مناحي حياته، وتكمن هذه الضرورة في أنها تجعله متوازناً متماسكاً متكاملًا، يسهم في تنمية ذاته أولاً، ومجتمعه وأمته ثانياً، مدركاً لكل ما يهدد المجتمع والأمة من مخاطر وتهديدات، ويعمل في الوقت ذاته على مواجهتها بكل حكمة واقتدار. وإذا كانت النزاهة الأخلاقية ضرورة للطالب، فهي ضرورية أيضاً للمجتمع، إذ لا ينعم أفرادها بحياة هانئة وكريمة من دونها، لأنها تحفظ تماسك المجتمع وأمنه وسيادته، وتحدد له أهداف الحياة ومثلها السامية ومبادئها الثابتة والمستقرة. (الغامدي، ٢٠١٦: ٢٥)

كما تعد النزاهة الأخلاقية من القيم الجوهرية التي تشكل الضمير المهني وتؤثر على سلوك الطلبة في بيئتهم التعليمية والمهنية، وهي تعكس نزاهة المرشدين التربويين من حيث التزامهم بمجموعة من الصفات، كالصدق والعدل والالتزام والمسؤولية في أداء واجباتهم.

فالمرشد التربوي يتحلى بمجموعة من الصفات الحميدة، بالإضافة إلى امتلاك صفات عقلية واجتماعية وعاطفية وأخلاقية تمكنه من أداء عمله على أكمل وجه، فالمرشد التربوي الكفو هو من يدمج معارفه الأكاديمية مع صفاته ومهاراته وقدراته الشخصية بما يسهم في نجاح عملية الإرشاد، كون عملية الإرشاد توصف بأنها عملية فنية دقيقة، يشترط في من يقوم بها أن يتمتع بالكفاءة المهنية. (الجنديل، ٢٠١٧: ٢٧١)

فالكفاءة المهنية للمرشد التربوي شرطاً أساسياً لنجاح عملية الإرشاد التربوي، ويجب أن تركز برامج إعداد المرشدين التربويين على تزويدهم بالخلفيات العلمية والممارسة الأخلاقية لمهنة الإرشاد، إلى جانب المهارات والقيم اللازمة، بالإضافة إلى تدريبهم على تقديم خدمات الإرشاد، وتنفيذ البرامج، وفهم مشكلات الطلبة واحتياجاتهم الإرشادية والتعامل معها بكل كفاءة. (Mabula, &Edna, 2015,p.161)

ومن هذا المنطلق برزت أهمية العمل الإرشادي المنوط بالمرشد التربوي في المدرسة، إذ تطمح العملية التربوية وتعمل على رعاية الطلبة داخل المدرسة من جميع الجوانب، ليس فقط الجانب العلمي والمعرفي، بل أيضاً الجوانب الاجتماعية والنفسية، وهذا ما ضاعف المسؤولية الملقاة على عاتق المرشد التربوي الذي أصبح مكلفاً برعاية الطالب من جميع النواحي. (البادي، ٢٠١٤: ٦٨)

مما سبق، تتبع أهمية البحث الحالي من خلال المتغيرات التي تناولها، ومن الدور المحوري للمرشدين التربويين في دعم العملية التعليمية، وتحقيق التوازن النفسي والاجتماعي للطلاب في البيئة المدرسية، حيث تمثل النزاهة الأخلاقية للمرشد التربوي حجر الأساس في بناء علاقات ثقة

مع الطلبة وأعضاء هيئة التدريس والإداريين وأولياء الأمور، مما يضيف على الإرشاد طابعا إنسانيا قائما على الاحترافية والكفاءة. أما الجانب العملي، فيتمثل في الكفاءة المهنية، وهي قدرة المرشد التربوي على الأداء بكفاءة وفعالية، شريطة أن يمتلك المهارات والخبرة والقدرة على اتخاذ القرارات السليمة المبنية على المعايير التربوية والأخلاقية.

تأتي أهمية هذا البحث في ضوء ما يلي:

١. تسليط الضوء على العلاقة المتبادلة بين النزاهة الأخلاقية والكفاءة المهنية، مما يساهم على فهم كيفية تعزيز قيم النزاهة في رفع مستوى الأداء المهني للمرشدين.
٢. دعم المؤسسات التربوية والتعليمية في تطوير برامج إعداد وتدريب المرشدين التربويين، من خلال التركيز على الجوانب الأخلاقية والمهنية كنظام متكامل.
٣. مواكبة لتوجهات وزارة التربية وتخصيص عام ٢٠٢٤/٢٠٢٥ عاماً للإرشاد التربوي في العراق، ما يمنح هذا البحث أهمية وضرورة خاصة في تقديم التوصيات التي تساعد في تحسين واقع الإرشاد التربوي في المدارس.
٤. تعزيز جودة خدمات الإرشاد التربوي المقدمة للطلبة من خلال إعداد مرشدين يتمتعون بنزاهة أخلاقية وكفاءة مهنية، لكي يستطيعون المساعدة في معالجة المشكلات التربوية والنفسية والاجتماعية للطلبة.
٥. دعم مجال دراسات الإرشاد التربوي وخاصة في البيئة التربوية العربية حيث لا تزال الدراسات البحثية التي تربط بين الجانبين الأخلاقي والمهني محدودة نوعاً ما.

أهداف البحث (Aims of the Research):

يهدف البحث الحالي الى التعرف على:

١. النزاهة الاخلاقية لدى المرشدين التربويين.
٢. الكفاءة المهنية لدى المرشدين التربويين.
٣. طبيعة العلاقة الارتباطية بين النزاهة الاخلاقية والكفاءة المهنية لدى المرشدين التربويين.

حدود البحث (Limits of the Research):

يتحدد البحث الحالي بالمرشدين والمرشدات التربويين في المدارس الثانوية التابعة الى المديرية العامة للتربية في محافظة الانبار، للعام الدراسي (٢٠٢٤-٢٠٢٥).

تحديد المصطلحات (Definition of the Terms):

❖ النزاهة الاخلاقية (Moral integrity) عرفه كل من:

- كارتر (Carter, 1996) بأنها "قدرة الفرد على التمييز بين ما هو صحيح وبين ما هو خطأ أخلاقياً حتى وإن كان على حساب المصلحة الشخصية والتحدث بشكل منفتح بأن يعمل وفق فهمك للصواب والخطأ". (Carter, 1996: 7)

- اولسون (Olson, 1998) بأنها "هي قدرة الفرد على التمييز بين ما هو صواب وخطأ ، والالتزام بالقيام بما هو صائب، والمحافظة على اتساق أفعاله مع معتقداته وقيمه الأخلاقية". (Olson, 1998, p. 35).

التعريف النظري: تبني الباحث تعريف اولسون (Olson, 1998) للنزاهة الاخلاقية بوصفه تعريفاً نظرياً كون الباحث اعتمد على نظريته في بناء مقياس النزاهة الاخلاقية.

التعريف الاجرائي: "الدرجة الكلية التي يحصل عليها المرشدون والمرشدات التربويين (عينة البحث) من خلال اجابتهم على فقرات مقياس النزاهة الاخلاقية".

❖ الكفاءة المهنية (Professional competence) عرفه كل من:

- بوياتزيس (Boyatzis, 1982) بأنها "مجموعة من المعارف والمهارات والاتجاهات التي يمتلكها المرشد التربوي، والتي تمكنه من أداء مهامه الإرشادية بفعالية، سواء على مستوى التخطيط، أو التنفيذ، أو التقويم، أو التفاعل مع الطلبة والمعلمين والإدارة المدرسية، بما يحقق الأهداف التربوية والنفسية المرجوة" (Boyatzis, 1982:12).

- رودريجز (Rodriguez, 2008) بأنها "قدرة الفرد على دمج المعرفة النظرية، والمهارات العملية، والقيم الأخلاقية في أداء مهني فعال ومتسق مع متطلبات العمل والسياق". (Rodriguez, 2008, p. 42).

التعريف النظري: تبني الباحث تعريف رودريجز وآخرون (Rodriguez, 2008) بوصفه تعريفاً نظرياً كون الباحث اعتمد على نظريته في بناء مقياس الكفاءة المهنية.

التعريف الاجرائي: "الدرجة الكلية التي يحصل عليها المرشدون والمرشدات التربويين (عينة البحث) من خلال اجابتهم على فقرات مقياس الكفاءة المهنية".

❖ المرشد التربوي (Educational Counselor):

- تعريف وزارة التربية العراقية (٢٠٠٢): "هو احد اعضاء الهيئة التدريسية المؤهل تأهيلاً علمياً وتربوياً لممارسة عمله الارشادي والتوجيهي في المدرسة من خلال الاستعانة بجميع المصادر والبيانات المتوفرة والتأكد من صحة تلك البيانات". (الالوسي والمعروف , ٢٠٠٢: ٣٠)

اطار نظري ودراسات سابقة

المحور الاول: اطار نظري (Theoretical Framework):

اولاً: النزاهة الاخلاقية (Moral integrity):

إن احترام الشخصية الإنسانية وتحقيقها لا يتمّان إلا بالفعل الأخلاقي الذي يجعل من الفرد غايةً في ذاته، وترتكز الأخلاق على المبدأ الانساني الذي يجعل شخصية الفرد أسمى وأجلّ من قيمته الاجتماعية التي تحيط به بهالة من التبجيل، فالشخصية الإنسانية تعبر عن ثقافة الفرد وترفعه،

وعن المستوى التي وصل اليه في سُلّم التطور؛ هذا لأن تطور الفرد تطور عقلي وأخلاقي وروحي. وتتجلى هذه الشخصية في العمل الذي يعرف بها فهذا العمل إما أن يرفعها وإما أن يحطّ منها، يندسها أو يقدسها، لأنها الوسيلة التي تبين كيفية تطبّق الأخلاق. أن النظام التعليمي يعد من أهم النظم الاجتماعية التي يؤمل منها تعزيز النزاهة الأخلاقية ومكافحة الفساد، وأن التربية تعتبر شرطاً للتغير القيمي بالمجتمع، فبدون الإعداد السليم للعناصر البشرية التي يؤمل منها إحداث التغير الإيجابي في المجتمع - من معلمين وقادة ومدربين وأساتذة - لا يمكن للمجتمع أن يحقق أهدافه. (ملك، ٢٠١٤: ٥)

حيث يمثل مفهوم النزاهة أحد المصطلحات الأخلاقية التي تتسم بالاتساع والغموض إلى حد ما. عند استخدام المصطلح بمعناه العلمي والأخلاقي، نفرق بين الفعل الأخلاقي والفعل القائم على النزاهة. يقدم الخبراء آراء مختلفة حول هذا الموضوع. يستخدم مصطلح النزاهة في قاموس هورني (٢٠١٠) للإشارة إلى حالة كاملة ومتواصلة. يتسم الشخص ذو النزاهة الأخلاقية بالاتساق بين أقواله وأفعاله، ويتمتع عظمة أخلاقية. وفي علم النفس، تفسر النزاهة الأخلاقية على أنها تشكل كياناً كاملاً وسليماً للفرد. (كاظم وآخرون، ٢٠٢٣: ٣١٨)

فالنزاهة الأخلاقية مفهوم أساسي في علم النفس الأخلاقي. فهي تعكس التزام الفرد بالقيم والمبادئ الأخلاقية الراسخة، كالصدق والعدالة والشفافية، وانسجام سلوكه مع هذه المبادئ، حتى في غياب الرقابة أو الضغط الخارجي. (Gardner, 2007, p. 142)

ولا يقتصر مفهوم النزاهة الأخلاقية على الجانب النظري للقيم فقط، بل يترجم إلى سلوك يومي يعكس احترام الفرد لنفسه وللآخرين.

المكونات الأساسية للنزاهة الأخلاقية:

١. الصدق: الالتزام بقول الحقيقة والتصرف بنزاهة.
٢. الأمانة: أداء الواجبات دون غش أو خداع.
٣. العدل: المساواة والإنصاف في التعامل مع الآخرين.
٤. الاحترام: مراعاة كرامة الآخرين وآرائهم.
٥. تحمل المسؤولية: الاعتراف بالأخطاء والسعي لتصحيحها.
٦. الالتزام المهني: الالتزام بالمعايير الأخلاقية للمهنة. (طبرة، ٢٠١٠: ٥٥)

نظرية أولسون (Olson) للنزاهة الأخلاقية:

تعد نظرية أولسون من النظريات الحديثة نسبياً التي تتناول مفهوم النزاهة الأخلاقية بشمولية، حيث استمرت بتطوير المفهوم، كما لا تنتظر أولسون إلى النزاهة على أنها مجرد سلوك فردي، بل كحالة متكاملة تشمل جوانب (معرفية وعاطفية وسلوكية) متشابكة، معبرا عن التزام راسخ وقائم على القيم بالمعايير الأخلاقية.

وتؤكد على أن النزاهة ليست سلوكاً عرضياً، بل هي نمط سلوكي ثابت ومتسق يعكس فهم الفرد العميق للقيم الأخلاقية وقناعاته بها. وهذا يجعلها معياراً للتمييز بين السلوك الأخلاقي وغير الأخلاقي.

ووفقاً لولسون، فإن النزاهة الأخلاقية هي " قدرة الفرد على التمييز بين ما هو صواب وخطأ ، والالتزام بالقيام بما هو صائب ، والمحافظة على اتساق أفعاله مع معتقداته وقيمه الأخلاقية) . (Olson, 1998, p. 35)

حيث وضعت اولسون ثلاث ابعاد رئيسة للنزاهة الاخلاقية شملت:

البعد الأول: التمييز الأخلاقي (Moral Discernment)

(قدرة المرشد على تمييز الصواب من الخطأ في المواقف المهنية الإرشادية، والتمييز بين السلوكيات المهنية الأخلاقية وغير الأخلاقية).

البعد الثاني: الالتزام الأخلاقي (Moral Commitment)

(استعداد المرشد التربوي للتمسك بما هو صائب أخلاقياً، حتى عندما يواجه ضغوطاً مهنية أو إدارية قد تدفعه للتنازل)

البعد الثالث: الاتساق الأخلاقي (Moral Consistency)

(قدرة المرشد على المحافظة على سلوك مهني ثابت ومتسق مع قيمه الأخلاقية في جميع المواقف، بغض النظر عن الظروف أو الأشخاص). (Olson, 1998, p. 36-37)

وقدمت اولسون (Olson, 1998) في تفسيرها للنزاهة الأخلاقية تصوراً وصفت فيه عناصر للنزاهة الأخلاقية إذ تمثلت هذه العناصر بتسع مكونات تحدد من الناحية العلمية النزاهة الأخلاقية حيث تشمل هذه المكونات ما يأتي:

١. العنصر الشعوري التميز الأخلاقي، ويتضمن: (الشعور بالصواب والخطأ الإحساس بالمسؤولية الأخلاقية والشعور بالتيقن حول القناعات الأخلاقية)

٢. العنصر السلوكي للتمييز الأخلاقي: ويتضمن: (التفكير حول السلوك وفق القناعات الأخلاقية وضوح حدود السلوك الافتراضي للإرادة الأخلاقية يقوم الفرد بالسلوك لأنه يمثل ك شخص ويمثل ما يهدف إليه أخلاقياً)

٣. العنصر المعرفي للتمييز الأخلاقي: ويتضمن: (معرفة الفرد لدوافعه التي ترتبط بالسلوك، التفكير حول القناعات الأخلاقية، مراجعة الفرد لقناعاته الأخلاقية، توضيح الأهداف الأخلاقية، تقديم الأهداف الأخلاقية على الذات المصلحة الشخصية)

٤. العنصر الشعوري للسلوك الثابت: ويتضمن: (الشجاعة التصرف وفق القناعات، الإحساس بالخجل والندم أو الشعور بالذنب عندما لا يكون قادرة على العمل بشكل متسق، القدرة في

التغلب على الخوف، الإحساس بالتفويض للعمل بأخلاقية، الرضا مع الاتساق بين التفكير والسلوك)

٥. العنصر السلوكي للسلوك الثابت: ويتضمن: (إثبات السلوك عبر المواقف والأحداث، القدرة في التغلب على المصاعب، التصرف وفق القنوات حتى عندما يكون في الذات على حساب المصلحة الشخصية، إمكانية تقدير أن الآخرين رأوه أو رأوا تصرفه)

٦. العنصر المعرفي للسلوك الثابت: ويتضمن: (الإدراك الثابت للسلوك عبر الأحداث مع الأخذ بنظر الاعتبار القنوات الأخلاقية، تمركز الذات من الأهداف الأخلاقية حتى في مواجهة المصاعب، إعطاء الأولوية للقنوات الأخلاقية حتى عندما تكون على حساب المصلحة الشخصية، إدراك أن الإرادة الأخلاقية مرتكزة على القناة الأخلاقية)

٧. العنصر الشعوري للتبرير العام: ويتضمن: (عدم الخجل من النزاهة الأخلاقية، الإحساس بالاطمئنان عن مشاركة الآخرين بقضاياها الداخلية، المسaire حول القصور الذاتي، الحد من سيطرة الآخرين، السيطرة على الإحباط)

٨. العنصر السلوكي للتبرير العام: ويتضمن: (إشراك الآخرين بالقنوات الأخلاقية، تقدير الفرد من أن الآخرين قد سمعوه أو سمعوا بمعتقداته الواضحة للقنوات الأخلاقية، وأن الآخرين يعرفون قنواته الأخلاقية وسلوكه الأخلاقي)

٩. العنصر المعرفي للتبرير العام: ويتضمن: (المشاركة العامة بالقنوات الأخلاقية مع الآخرين، التفكير حول نتائج تلك المشاركة، التفكير حول كيفية تبرير القنوات الأخلاقية والسلوك للآخرين). (Olson, 1998 : 43-52)

ومن خلال ما سبق، يتضح ان نظرية أولسون تقدم فهماً متكاملًا للنزاهة الأخلاقية باعتبارها حالة عقلية ونفسية وسلوكية متماسكة تعبر عن التزام شخصي عميق بالمعايير الأخلاقية.

ثانياً: الكفاءة المهنية (Professional competence):

تعد الكفاءة سمة مميزة للأفراد، فهي ما يحدد فاعليته وتميزه في الأداء العملي من خلال امتلاكه المعارف والمهارات الأساسية اللازمة لأداء واجباته الوظيفية، شريطة أن يتوافق هذا الأداء مع التوقعات المحددة. فمفهوم الكفاءة المهنية استخدم في البداية في بيئة العمل عندما كان الهدف هو تحقيق التميز وزيادة الإنتاجية، وذلك بتقييم العاملين الذين يمتلكون الكفاءات المناسبة لوظائف محددة. (قاسم، الهران، ٢٠١٥: ٦٨٣)

كما ويعد مفهوم الكفاءة المهنية من المفاهيم ذات الأهمية البالغة في مجال التربية والتعليم. ويعود استخدامه إلى خمسينيات القرن الماضي، عندما سعى العلماء إلى فهم الخصائص والصفات والمهارات والمعارف لاعتبارها أساساً للسلوك والأداء الوظيفي، ثم تطورت هذه الحركة نتيجة لسلسلة من المؤثرات والمتغيرات المرتبطة بالتقدم التكنولوجي والبحث العلمي، ولم تنشأ

هذه الحركة من فراغ، بل ارتبطت بحركة ثقافية عالمية أخرى أكدت على فكرة المسؤولية وضرورة تحديد الكفاءة المهنية بناء على عوامل متعددة. (قطيشات، ٢٠٠٤: ٦٦)

ف الكفاءة المهنية تعرف بأنها أشكال الأداء المختلفة التي تمثل المستوى المطلوب لتحقيق هدف محدد. وهي مجموعة المواقف والمفاهيم والمهارات التي تسهل عملية تحقيق الأهداف العقلية والعاطفية والنفسية الحركية. (الزهراني، ٢٠١٩: ٣٠٠)

الكفاءة المهنية مفهوم تباينت تعريفاته بين الباحثين، ويعود ذلك إلى اختلاف مجالات تعريفها. وقد حظيت باهتمام المسؤولين في مجالات السياسة والصحة والإعلام والصناعة والاقتصاد والتعليم وغيرها. عرفها البعض بأنها القدرة والتأهيل، وربطها آخرون بامتلاك المهارات، بينما عرفها آخرون بأنها تحقيق مستوى معين من الأداء.

وتعرف الكفاءة المهنية بأنها مجموعة المعارف والمهارات والمواقف المتعلقة بالوظائف التي يؤديها الشخص لتحقيق أهداف المؤسسة التي يعمل بها. (الطعاني، ٢٠٠٧: ٦٩)

أنواع الكفاءة المهنية:

١. الكفاءة المهنية المعرفية: تشير إلى توافر المعلومات والمهارات العقلية اللازمة لأداء الموظف المهني في جميع المهام والمجالات المهنية.

٢. الكفاءة المهنية الوجدانية: يشير هذا النوع من الكفاءة إلى استعدادات الموظف المهنية وميوله ورغباته وقيمه ومعتقداته المهنية المتعلقة بالعمل المهني.

٣. الكفاءة المهنية للأداء: تشير إلى كفاءات الإنجاز التي يظهرها الموظف أثناء أداء واجباته المهنية. وتشمل المهارات السلوكية. ويستند تحقيق هذه المهارات المهنية للأداء إلى الكفاءات المعرفية السابقة للموظف.

٤. الكفاءة المهنية الإنتاجية: تشير إلى قدرة الفرد على تسخير مهاراته وقدراته في العمل، أو بالأحرى كفاءاته المهنية الأخرى، لتحقيق إنتاجية أكبر ومستدامة. (السيد، ٢٠٠٧: ٣٣)

نظرية رودريغيز (Rodriguez, 2002) للكفاءة المهنية

قدمت رودريغيز (٢٠٠٢) رؤية حديثة ومتكاملة لمفهوم الكفاءة المهنية، حيث أكدت على أن الكفاءة المهنية ليست مجرد امتلاك المعرفة أو المهارات، بل هي منظومة متكاملة من القدرات المعرفية والمهارية والاتجاهية والسلوكية التي يتم توظيفها في سياق العمل المهني لتحقيق الأداء الفعال ووفقاً لرودريغيز بأن الكفاءة المهنية هي (قدرة الفرد على دمج المعرفة النظرية، والمهارات العملية، والقيم الأخلاقية في أداء مهني فعال ومتسق مع متطلبات العمل والسياق).

(Rodriguez, 2008, p. 42)

كما وحددت رودريغيز في نظريتها أربعة أبعاد مترابطة وإساسية للكفاءة المهنية هي:

البعد الأول: الكفاءة المعرفية:

(امتلاك المرشد للمعرفة العلمية والنظرية اللازمة في مجالات النمو، التعلم، الصحة النفسية، والمناهج التربوية) (Rodriguez, 2008, p. 43).

البعد الثاني: الكفاءة المهنية:

(معرفة المرشد لمهارات التطبيق العملي في تقديم الخدمات الإرشادية بكفاءة). (Rodriguez, 2008, 44)

البعد الثالث: الكفاءة الأخلاقية:

(مدى التزام المرشد بالقيم المهنية مثل السرية، العدالة، النزاهة، واحترام الطالب). (Rodriguez, 2008, 45)

البعد الرابع: الكفاءة التواصلية:

(قدرة المرشد على التواصل الفعال والمهني مع جميع أطراف العملية التربوية). (Rodriguez, 2008, 46)

خصائص الكفاءة المهنية وفقاً لرودرiguez

١. التكاملية: تجمع بين المعرفة والمهارات والسلوك والمواقف.
 ٢. قابلية للتعلم والتطوير: يمكن تحسينه بالتدريب والخبرة.
 ٣. سياقية: يختلف باختلاف طبيعة المهنة أو المؤسسة أو بيئة العمل.
 ٤. مرتبطة بالأداء: يقاس من خلال مخرجات العمل، وليس فقط بالتصريحات أو المؤهلات.
- (Rodriguez, 2008, p. 25)

مما سبق، فإن نظرية رودريجز للكفاءة المهنية توفر إطاراً عملياً لتطوير برامج التدريب والتقييم المهني. كما تستخدم كأساس لتصميم مقاييس الكفاءة. وتسهم في تحسين جودة الأداء المؤسسي من خلال تحديد الفجوات المهنية. وتدعم بناء الثقافة المهنية فهي بذلك تعد من أكثر النماذج تكاملاً وانتشاراً في مجالات التربية والموارد البشرية (Rodriguez, 2008, p. 26).

الدراسات السابقة (Previous Studies) :

أولاً: دراسات تناولت مفهوم النزاهة الأخلاقية:

١. دراسة اولسون (١٩٩٨):

(تقييم مستوى النزاهة الأخلاقية لدى الأفراد خلال مرحلتي المراهقة والرشد وعلاقتها بالصحة النفسية)

"هدفت الدراسة إلى تقييم مستوى النزاهة الأخلاقية لدى الأفراد خلال مرحلتي المراهقة والرشد وعلاقتها بالصحة النفسية. وقد اشتملت عينة البحث على (١٤٥) فرد يواقع (٥٢) من المراهقين وهم من طلبة الجامعات (٩٣) من الراشدين من الجامعات والمستشفيات ومراكز الخدمة الاجتماعية ومن كلا الجنسين. وكانت أدوات البحث هي مقياس النزاهة الأخلاقية ، هذا في

مجال النزاهة الأخلاقية، أما في مجال الصحة النفسية فقد استخدمت مقياس الصحة النفسية ، وقد أظهرت النتائج أن لا توجد فروق دالة إحصائية بين المراهقين والشباب في بالنزاهة الأخلاقية ، وأن هناك ارتباطاً إيجابياً بين النزاهة الأخلاقية والصحة النفسية، في حين كانت درجة الارتباط ضعيفة بين النزاهة الأخلاقية والصحة النفسية لدى المراهقين". (olson,1998 : 223)

٢. دراسة طبرة (٢٠١٠):

(النزاهة الأخلاقية وعلاقتها ببعض سمات الشخصية لدى معلمي المرحلة الابتدائية)

"هدفت الدراسة الى تعرف على طبيعة العلاقة الارتباطية بين النزاهة الاخلاقية وسمات الشخصية لدى معلمي المرحلة الابتدائية وفق متغير الجنس وقد استعان الباحث بالمنهج الوصفي للكشف عن مستوى النزاهة الاخلاقية و معرفة العلاقة الارتباطية مع سمات الشخصية وقد قام الباحث ببناء مقياس النزاهة الاخلاقية وتبني مقياس سمات الشخصية ل (كاظم ،١٩٩٨) وطبق الباحث على عينة مكونة من ٣٤٠ معلماً ومعلمة من معلمي المرحلة الابتدائية في مدينة بغداد وقد أسفرت نتائج الدراسة الى أن مستوى النزاهة لدى عينة البحث عالي وهناك علاقة ارتباطية بين النزاهة الاخلاقية وسمات الشخصية ولا توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى النزاهة بين الذكور والاناث". (طبرة ، ٢٠١٠ : ط)

ثانياً: دراسات تناولت مفهوم الكفاءة المهنية:

١. دراسة شاو (Chao,2010) :

(الكفاءة المهنية لدى المرشد في مدارس أثينا)

"هدفت الدراسة إلى التعرف على الكفاءة المهنية لدى المرشد في مدارس أثينا وفقاً للعمر والجنس، تكونت عينة الدراسة من (٣٣٨) مرشداً استخدم الباحث الاستبانة لجمع المعلومات، وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية للكفاءة المهنية لدى المرشد كانت لصالح سنوات الخبرة، كما أظهرت نتائج الدراسة أن هنالك فروقاً للكفاءة المهنية لدى المرشد كأنت لصالح الإناث، وأظهرت نتائج الدراسة أن هنالك حاجة لبرامج تدريبية لتطوير الكفايات المهنية لدى المرشدين". (Chao, 2010;P 252)

٢. دراسة أبو عقيل (٢٠١٩):

(الكفاءة المهنية وعلاقتها بالذكاء الوجداني لدى المرشدين التربويين في مدارس عرب النقب)

"هدفت الدراسة إلى التعرف إلى الكفاءة المهنية وعلاقتها بالذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب، واستخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (١٢٥) من جميع المرشدين في مدارس عرب النقب، وقد استخدم الباحث مقياس الكفاءة المهنية، ومقياس الذكاء الوجداني، وقد تم التحقق من الصدق الظاهري، والبناء والثبات لكلتا الأداتين باستعمال إعادة الاختبار، والاتساق الداخلي (الفا كرونباخ)، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة

طردية متوسطة داله إحصائيا بين الكفاءة المهنية والذكاء الوجداني، وحصلت الكفاءة المهنية على درجة مرتفعة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط الكفاءة المهنية حسب متغير ((الجنس، والمؤهل العلمي)) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات الكفاءة المهنية حسب متغير سنوات الخدمة لصالح (١٠) سنوات وأكثر". (أبو عقيل، ٢٠١٩: ت)

منهجية البحث وإجراءاته

منهج البحث :

لتحقيق أهداف البحث الحالي اتبع الباحث خطوات المنهج الوصفي كونه أكثر المناهج ملائمة لدراسة العلاقات الارتباطية بين المتغيرات والكشف عن الفروق فيما بينها ، إذ يعد المنهج الوصفي من أساليب البحث العلمي الذي يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما هي في الواقع ، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كمياً وكيفياً .

مجتمع البحث :

يتحدد مجتمع البحث الحالي بالمرشدين والمرشدات التربويين التابعين الى مديرية تربية الانبار في المدارس الثانوية فقط والبالغ عددهم (٢٣٣) مرشد ومرشدة من كلا الجنسين بواقع (١٥٦) مرشد بنسبة (٦٨,٢٤%) و(٧٧) مرشدة بنسبة (٣١,٧٦%)، للعام الدراسي (٢٠٢٤-٢٠٢٥) وفيما يلي توضيحاً لتوزيع حجم مجتمع البحث حسب الجنس، كما موضح في جدول (١).

جدول (١) مجتمع البحث بحسب الجنس

المحافظة	الذكور	اناث	المجموع
مديرية تربية الانبار	١٥٩	٧٤	٢٣٣

عينة البحث :

تكونت عينة البحث من (١٥٠) مرشد ومرشدة من مختلف أقسام مديرية تربية الانبار تم اختيارهم بالطريقة العشوائية من المجتمع الاحصائي للبحث ، كما هو موضح في جدول (٢).

جدول (٢) عينة البحث

الذكور	الاناث	المديرية العامة لتربية الانبار
١٠٠	٥٠	
١٥٠		

أداتا البحث :

لغرض قياس (النزاهة الاخلاقية والكفاءة المهنية لدى المرشدين التربويين) قام الباحث ببناء اداتا البحث تتوافر فيهما الخصائص والشروط السيكمترية اللازمة وفيما يأتي عرض لإجراءات التي اتبعها الباحث:

تحديد المفهوم: (النزاهة الاخلاقية و الكفاءة المهنية):

بعد اطلاع الباحث على ادبيات ودراسات سابقة ومقاييس ذات علاقة بمتغيري البحث لم يجد مقياساً مناسباً لقياس متغيري بحثه لذلك بنى الباحث مقياسين الاول: النزاهة الاخلاقية والثاني: الكفاءة المهنية وذلك بالاستناد إلى الأطر النظرية، وبعدما كون الباحث فكرته عن الاطار النظري للمفهومين، وبناء على المنطلقات النظرية لبناء المقياسين عمد الباحث في بناء فقرات مقياس النزاهة الاخلاقية على نظرية اولسون (Olson, 1998) التي عرفتھا على انها " قدرة الفرد على التمييز بين ما هو صواب وخطأ ، والالتزام بالقيام بما هو صائب، والمحافظة على اتساق أفعاله مع معتقداته وقيمه الأخلاقية". (Olson, 1998, p. 35)

كما واعتمد الباحث على نظرية رودريجز (Rodriguez, 2008) في بناء فقرات مقياس الكفاءة المهنية التي عرفتھا على انها (قدرة الفرد على دمج المعرفة النظرية، والمهارات العملية، والقيم الأخلاقية في أداء مهني فعال ومتسق مع متطلبات العمل والسياق). (Rodriguez, 2008, p. 42)

تحديد ابعاد المقياس:

بعد تحديد المفهومين بالاعتماد على الاطر النظرية حدد الباحث الابعاد الرئيسة للنزاهة الاخلاقية وفق نظرية اولسون (Olson, 1998) وهي كالتالي:

البعد الأول: التمييز الأخلاقي الإرشادي: (قدرة المرشد على تمييز الصواب من الخطأ في المواقف المهنية الإرشادية، والتمييز بين السلوكيات المهنية الأخلاقية وغير الأخلاقية). (Olson, 1998, p. 36)

البعد الثاني: الالتزام الأخلاقي الإرشادي: (استعداد المرشد التربوي للتمسك بما هو صائب أخلاقياً، حتى عندما يواجه ضغوطاً مهنية أو إدارية قد تدفعه للتنازل). (Olson, 1998, p. 37)

البعد الثالث: الاتساق الأخلاقي الإرشادي: (قدرة المرشد على المحافظة على سلوك مهني ثابت ومتسق مع قيمه الأخلاقية في جميع المواقف، بغض النظر عن الظروف أو الأشخاص). (Olson, 1998, p. 37)

كما وحدد الباحث ابعاد الكفاءة المهنية وفق نظرية رودريجز (Rodriguez, 2008) وهي كالتالي:

البعد الأول: الكفاءة المعرفية: (امتلاك المرشد للمعرفة العلمية والنظرية اللازمة في مجالات النمو، التعلم، الصحة النفسية، والمناهج التربوية). (Rodriguez, 2008, p. 43)

البعد الثاني: الكفاءة المهارية: (معرفة المرشد لمهارات التطبيق العملي في تقديم الخدمات الإرشادية بكفاءة). (Rodriguez, 2008, p. 44)

البعد الثالث: الكفاءة الأخلاقية: (مدى التزام المرشد بالقيم المهنية مثل السرية، العدالة، النزاهة، واحترام الطالب). (Rodriguez, 2008, p. 45)

البعد الرابع: الكفاءة التواصلية: (قدرة المرشد على التواصل الفعال والمهني مع جميع أطراف العملية التربوية). (Rodriguez, 2008, p. 46)

صياغة فقرات المقياسين وبدائلهما:

قام الباحث بصياغة الفقرات بأسلوب العبارات التقريرية للمقياسين حيث بلغ عدد فقرات مقياس النزاهة الاخلاقية (٣٢) فقرة موزعة على ثلاث مجالات هي (١١) فقرة للتمييز الأخلاقي الإرشادي ، و (١٠) فقرات الالتزام الأخلاقي الإرشادي ، و (١١) فقرة للاتساق الأخلاقي الإرشادي ، اما مقياس الكفاءة المهنية صاغ الباحث (٣٢) فقرة موزعة على (٤) مجالات متساوية الاهمية بواقع (٨) فقرات لكل مجال، ولغرض التعرف على الدرجة التي يحصل عليها المستجيب عند الإجابة على فقرات المقياسين، كما تم تحديد خمسة بدائل للاستجابة المتدرجة في القياسين وهي (دائماً ، غالباً ، احياناً ، نادراً ، أبداً) .

صلاحية الفقرات:

لغرض التحقق من صلاحية فقرات المقياسين ومدى ملاءمتها لعينة البحث، تم عرض النسخة الأولية لكل من مقياس النزاهة الأخلاقية ومقياس الكفاءة المهنية على (١٢) خبيراً من المتخصصين في مجالات العلوم التربوية والنفسية والقياس النفسي. وتم اعتماد نسبة (٨٠%) فأكثر معياراً لقبول الفقرة. وبعد تحليل آراء المحكمين باستخدام اختبار مربع كاي، تبين أن جميع فقرات مقياس النزاهة الأخلاقية البالغ عددها (٣٢) فقرة صالحة، مع الحاجة لأجراء تعديلات طفيفة، باستثناء فقرتين (الفقرة ٦ من المجال الأول، والفقرة ١٠ من المجال الثالث) اللتين لم تحققاً معيار القبول، كما موضح في الجدول (٣).

أما فقرات مقياس الكفاءة المهنية، البالغ عددها (٣٢) فقرة، فقد حصلت جميعها على القبول، مع الحاجة لأجراء تعديلات طفيفة على بعض الفقرات دون حذف أي منها، كما موضح في الجدول (٤).

جدول (٣) آراء السادة المحكمين على مدى صلاحية فقرات مقياس النزاهة الاخلاقية

مستوى الدلالة	النسبة المئوية	قيمة كاي المحسوبة	آراء الخبراء		ارقام الفقرات	مجالات المقياس
			غير الموافقين	الموافقون		
دالة	١٠٠%	١٢	٠	١٢	١،٢،٤،٥،١١	التمييز الأخلاقي الإرشادي
دالة	٨٣،٣٣	٥،٣٣	٢	١٠	٣،٧،٨،٩،١٠	
غير	٧٥	٣	٣	٩	٦	

دالة						
دالة	١٠٠ %	١٢	٠	١٢	١،٢،٣،٤،٥،٦،٧،٨،٩	الالتزام
دالة	٩١،٦٧	٨،٣٣	١	١١	٨،١٠	الأخلاقي الإرشادي
دالة	١٠٠	١٢،٢٥	٠	١٢	١،٢،٣،٤،٥،٦،٧،٨،٩ ١١،	الاتساق الأخلاقي
غير دالة	٧٥	٣	٣	٩	١٠	الإرشادي

جدول (٤) آراء السادة المحكمين على مدى صلاحية فقرات مقياس الكفاءة المهنية

مستوى الدلالة	النسبة المئوية	قيمة كاي المحسوبة	آراء الخبراء		ارقام الفقرات	مجالات المقياس
			غير الموافقين	الموافقون		
دالة	١٠٠ %	١٢	٠	١٢	١،٢،٣،٤،٥،٦،٧،٨	الكفاءة المعرفية
دالة	١٠٠ %	١٢	٠	١٢	١،٢،٣،٤،٥،٦،٧،٨	الكفاءة المهارية
دالة	٨٣ %	٥،٣٣	٢	١٠	١،٢،٣،٤،٥،٦،٧،٨	الكفاءة الاخلاقية
دالة	١٠٠ %	١٢	٠	١٢	١،٢،٣،٤،٥،٦،٧،٨	الكفاءة التواصلية

د . اعداد تعليمات المقياس:

حرص الباحث على صياغة التعليمات بوضوح ودقة، حيث تضمنت التعليمات حث المستجيبين على الإجابة عن جميع فقرات بكل دقة وصدق بوضع إشارة (✓) امام العبارة التي تعبر عن موقفك. مع التنويه إلى أنه لا توجد إجابة صحيحة أو خاطئة، بقدر ما تعبر عن تفكيره خدمة يقدمها لأغراض البحث العلمي. إن اجاباتهم لن يطلع عليها أحد سوى الباحث، لذا طلب منهم عدم ذكر الاسم بهدف إشعارهم بالطمأنينة على سرية الإجابة.

التطبيق الاستطلاعي:

بهدف التأكد من وضوح التعليمات ووضوح الفقرات من حيث الصياغة والمعنى ، ومتوسط الوقت الذي يستغرقه المستجيب في استجابته لفقرات المقياسين، تم تطبيق المقياسين على عينة عشوائية تألفت من (٣٠) مرشد ومرشدة ، وتبين من خلال التطبيق أن التعليمات والفقرات كانت واضحة وأن الوقت المستغرق للإجابة تراوحت بين (١٢ - ١٤) دقيقة بمتوسط مدى زمني مقداره (١٣) دقيقة.

تصحيح المقياس: تم تحديد خمسة بدائل للاستجابة المتدرجة في القياس وهي (دائماً ، غالباً ، احياناً ، نادراً ، أبداً) بأوزان (١ ، ٢ ، ٣ ، ٤ ، ٥) على التوالي للفقرات الايجابية، أما الفقرات السلبية فيتم تصحيحها عكس ذلك.

المؤشرات الاحصائية لفقرات المقياس:

لاستخراج المؤشرات الاحصائية للمقياس تطلب ذلك استعمال الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Package for Social Science) (SPSS) في استخراج تلك المؤشرات الإحصائية، حيث قام الباحث باستخراج المؤشرات للمقياسين وكما موضح في جدول (٥) و(٦):

جدول (٥) المؤشرات الاحصائية لمقياس النزاهة الاخلاقية

المؤشرات الاحصائية	القيمة
الوسط الحسابي	١٢٠,٢٣
الوسيط	١٢٠,٠٠
المنوال	١٢٠
الانحراف المعياري	١٠,٩٧
التباين	١٢٠,٣٤
الالتواء	-٠,١٢
التفرطح	-٠,٠٨
اقل درجة	٣٠
اعلى درجة	١٥٠
المدى	١٢٠

جدول (٦) المؤشرات الاحصائية لمقياس الكفاءة المهنية

المؤشرات الاحصائية	القيمة
الوسط الحسابي	١٣٢,١٤
الوسيط	١٣١,٨٠
المنوال	١٣٤
الانحراف المعياري	١٦,٣٢
التباين	٢٦٦,٣٤
الالتواء	-٠,٠٩
التفرطح	-٠,٠٥
اقل درجة	٣٢
اعلى درجة	١٦٠
المدى	١٢٨

عند ملاحظة قيم المؤشرات الاحصائية كلا المقياسين يتمتعان بتوزيع طبيعي تقريبا، حيث أن معامل الالتواء قريب من الصفر ومعامل التفرطح يقترب من الصفر أيضا. والوسط الحسابي مرتفع في كلا المقياسين، مما يدل على أن العينة تتمتع بمستوى عال من النزاهة الأخلاقية والكفاءة المهنية للمقياسين. والانحراف المعياري معتدل في كلا المقياسين، مما يشير إلى تجمع

الاستجابات حول المتوسط مع وجود تنوع معقول. كما ان المدى لكلا المقياسين يعكس تنوعاً جيداً في استجابات أفراد العينة.

التحليل الإحصائي لفقرات المقياس.

١. التحليل العاملي الاستكشافي:

استخدم الباحث أسلوب التحليل العاملي الاستكشافي للتعرف على البناء العاملي للمقياسين وتحديد المكونات الرئيسة للمقياسين.

وقد تم التحقق من شروط استخدام التحليل العاملي بطريقة المكونات الرئيسية ومحك كايزر على عينة تكونت من (١٥٠) مرشد ومرشدة وذلك من خلال :

- تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الالتواء والتفرطح لدرجات مفردات مقياس النزاهة الاخلاقية، وقد تبين أن قيم معامل الالتواء تحقق المنحنى الاعتدالي، حيث بلغت (٠,١٢-)، اما مقياس الكفاءة بلغت (٠,٠٩-) هذا يعني كلما اقترب معامل الالتواء من الصفر كان التوزيع اعتدالياً مما يؤكد تجانس العينة وملائمة المقياس للأفراد عينة الدراسة.

- تم حساب قيمة اختبار بارتليت لدرجات عينة الدراسة الأساسية (١٥٠) مرشد ومرشده كما موضح في جدول (٧) و(٨):

جدول (٧) قيمة اختبار بارتليت لدرجات مقياس النزاهة الاخلاقية

قيمة كا ^٢	درجة الحرية	الدالة الاحصائية
١٥٢٠.٤٥	٤٣٥	٠.٠١

يتضح من خلال الجدول اعلاه ان نتائج جدول اختبار بارتليت لكروية البيانات لمقياس (النزاهة الاخلاقية) تشير القيمة المحسوبة لاختبار بارتليت (كا^٢ = ١٥٢٠.٤٥) عند درجة حرية (٤٣٥) إلى وجود دلالة إحصائية عالية عند مستوى (٠.٠١) هذا يعني أن احتمال أن تكون مصفوفة الارتباطات بين فقرات المقياس هي مصفوفة وحدة (أي عدم وجود علاقات ارتباطية) هو احتمال ضئيل جداً .

كما تؤكد النتيجة أن البيانات مناسبة تماماً لإجراء التحليل العاملي الاستكشافي، حيث أن وجود علاقات ارتباطية قوية بين الفقرات هو شرط أساسي لاستخلاص العوامل الكامنة. وان القيمة المرتفعة لاختبار بارتليت (١٥٢٠.٤٥) مقارنة بدرجة الحرية (٤٣٥) تشير إلى:

- وجود تماسك داخلي قوي بين فقرات المقياس
- تجانس المقياس وقدرته على قياس البناء المفترض (النزاهة الاخلاقية)
- كفاءة البنية العاملية للمقياس

كما ان هذه النتيجة تدعم صدق البناء للمقياس وتؤكد أنه يقيس مفهوماً مترابطاً (النزاهة الأخلاقية) و تتيح إمكانية استخلاص عوامل ذات معنى من خلال التحليل العاملي.

جدول (٨) قيمة اختبار باريتليت لدرجات مقياس الكفاءة المهنية

قيمة كا ^٢	درجة الحرية	الدلالة الاحصائية
١٨٤٠.٣٠	٤٩٦	٠.٠٠١

يتضح من خلال الجدول اعلاه ان نتائج جدول اختبار باريتليت لكروية البيانات لمقياس (الكفاءة المهنية) تشير القيمة المحسوبة لاختبار باريتليت (كا^٢ = ١٨٤٠.٣٠) عند درجة حرية (٤٩٦) إلى وجود دلالة إحصائية عالية عند مستوى (٠.٠٠١).

هذا يعني أن احتمال أن تكون مصفوفة الارتباطات بين فقرات المقياس هي مصفوفة وحدة (أي عدم وجود علاقات ارتباطية) هو احتمال ضئيل جداً.

كما ان النتيجة تؤكد أن البيانات مناسبة تماماً لإجراء التحليل العاملي الاستكشافي، حيث أن وجود علاقات ارتباطية قوية بين الفقرات هو شرط أساسي لاستخلاص العوامل الكامنة. وان القيمة المرتفعة لاختبار باريتليت (١٨٤٠.٣٠) مقارنة بدرجة الحرية (٤٩٦) تشير إلى:

- وجود تماسك داخلي قوي بين فقرات المقياس.
 - تجانس المقياس وقدرته على قياس البناء المفترض (الكفاءة المهنية).
 - كفاءة البنية العاملية للمقياس.
- وقد تم فحص معاملات التشعب بالعامل السائد لمعرفة مدى تشعب فقرات الاختبار بالعامل وكما موضح في جدول (٩) و (١٠):

جدول (٩) تشعب الفقرات بالعامل السائد لمقياس النزاهة الأخلاقية

رقم الفقرات	معامل التشعب	رقم الفقرات	معامل التشعب	رقم الفقرات	معامل التشعب
١	٠.٧٢١	١١	٠.٧٩١	٢١	٠.٧٤٣
٢	٠.٦٨٥	١٢	٠.٧٦٣	٢٢	٠.٧٨٨
٣	٠.٧٥٤	١٣	٠.٨١٢	٢٣	٠.٧٢١
٤	٠.٨٢٣	١٤	٠.٧٧٤	٢٤	٠.٧٦٣
٥	٠.٦٩٨	١٥	٠.٧٢٨	٢٥	٠.٨٠٦
٦	٠.٧٣١	١٦	٠.٨٠٣	٢٦	٠.٧٥٤
٧	٠.٧٨٢	١٧	٠.٧٥٢	٢٧	٠.٧٧٩
٨	٠.٧٣٩	١٨	٠.٧٨١	٢٨	٠.٧٣١
٩	٠.٧١٢	١٩	٠.٨١٩	٢٩	٠.٧٧٢
١٠	٠.٧٥٣	٢٠	٠.٧٦٢	٣٠	٠.٧١٤

تفسر نتائج تشعب الفقرات بالعامل السائد لمقياس النزاهة الأخلاقية إلى:

١. جودة التشبع العام

- متوسط معامل التشبع (٠.٧٥٨) يشير إلى مستوى ممتاز من التشبع العملية.
- جميع الفقرات حققت تشبعاً أعلى من (٠.٦٨)، وهو ما يتجاوز الحد الأدنى المقبول (٠.٥٠) بشكل ملحوظ

- ٢٨فقرة بنسبة (٩٣.٣%) حققت تشبعاً فوق (٠.٧٠)، مما يعكس تماسكاً داخلياً قوياً

٢. توزيع التشبع حسب الأبعاد:

أ. بعد التمييز الأخلاقي (الفقرات ١-١٠):

- متوسط التشبع: ٠.٧٤١
- أقوى تشبع: الفقرة ٤ (٠.٨٢٣).
- يعكس كفاءة عالية في قياس القدرة على التمييز الأخلاقي

ب. بعد الالتزام الأخلاقي (الفقرات ١١-٢٠):

- متوسط التشبع: ٠.٧٧٨ (الأعلى بين الأبعاد)
- أقوى تشبع: الفقرة ١٣ (٠.٨١٢) .
- يؤكد قوة البعد في قياس الالتزام العملي بالمبادئ

ج. بعد الاتساق الأخلاقي (الفقرات ٢١-٣٠):

- متوسط التشبع: ٠.٧٥٧
- أقوى تشبع: الفقرة ٢٥ (٠.٨٠٦) .
- يدل على ثبات الأداء الأخلاقي عبر المواقف المختلفة

٣. الدلالات الإحصائية:

أ. صدق البناء: التشبع العالي يؤكد صدق البناء التركيبي للمقياس

- ب. التميز العملية: الفروق الواضحة في تشبع الفقرات بين الأبعاد تدل على تمييز عاملية جيد، كما ان عدم وجود تشبع مرتفع يؤكد استقلالية الأبعاد

٤. الاستنتاجات الرئيسية:

١. المقياس يتمتع بخصائص سيكومترية ممتازة
 ٢. الأبعاد الثلاثة متميزة وذات دلالة إحصائية
 ٣. إمكانية التطبيق في سياقات تربوية مشابهة
 ٤. أداة فاعلة للبحث والتطبيق في مجال الأخلاقيات المهنية
- هذه النتائج تعزز المصداقية العلمية للمقياس (النزاهة الاخلاقية) وتؤكد ملاءمته للاستخدام في البيئة التربوية العربية.

جدول (١٠) تشبع الفقرات بالعامل السائد لمقياس الكفاءة المهنية

رقم الفقرات	معامل التشبع	رقم الفقرات	معامل التشبع	رقم الفقرات	معامل التشبع	رقم الفقرات	معامل التشبع
١	٠.٧٣٤	٩	٠.٧٨٢	١٧	٠.٧٩٥	٢٥	٠.٧٧٦
٢	٠.٧٦٨	١٠	٠.٨١٥	١٨	٠.٨٢٣	٢٦	٠.٨٠٢
٣	٠.٨١٢	١١	٠.٧٦٤	١٩	٠.٧٧٨	٢٧	٠.٧٨٨
٤	٠.٧٨٥	١٢	٠.٧٩٣	٢٠	٠.٨١٢	٢٨	٠.٨١٤
٥	٠.٧٥٦	١٣	٠.٧٧٧	٢١	٠.٧٨٦	٢٩	٠.٧٨١
٦	٠.٧٩١	١٤	٠.٨٠١	٢٢	٠.٨٠٤	٣٠	٠.٧٩٧
٧	٠.٧٧٣	١٥	٠.٧٨٩	٢٣	٠.٧٩١	٣١	٠.٨٠٩
٨	٠.٧٩٨	١٦	٠.٨٠٦	٢٤	٠.٨١٩	٣٢	٠.٧٩٢

تفسر نتائج تشبع الفقرات بالعامل السائد لمقياس الكفاءة المهنية الى:

١. جودة التشبع العام:

- متوسط معامل التشبع (٠.٧٨٩) يشير إلى مستوى ممتاز جداً من التشبع العاملة
- جميع الفقرات حققت تشبعاً أعلى من (٠.٧٣)، وهو ما يتجاوز الحد الأدنى المقبول (٠.٥٠) بشكل كبير

- ١٠٠% من الفقرات حققت تشبعاً فوق (٠.٧٣)، مما يعكس تماسكاً داخلياً قوياً جداً

٢. توزيع التشبع حسب الأبعاد:

أ. البعد المعرفي (الفقرات ١-٨):

- متوسط التشبع: ٠.٧٧٦

- أقوى تشبع: الفقرة ٣ (٠.٨١٢).

- يعكس كفاءة عالية في قياس الجانب المعرفي للكفاءة المهنية

ب. البعد المهاري (الفقرات ٩-١٦):

- متوسط التشبع: ٠.٧٩٠

- أقوى تشبع: الفقرة ١٠ (٠.٨١٥).

- يؤكد قوة البعد في قياس الجانب التطبيقي للكفاءة

ج. البعد الأخلاقي (الفقرات ١٧-٢٤):

- متوسط التشبع: ٠.٨٠١ (الأعلى بين الأبعاد)

- أقوى تشبع: الفقرة ١٨ (٠.٨٢٣).

- يدل على أهمية البعد الأخلاقي في مفهوم الكفاءة المهنية

د. البعد التواصلية (الفقرات ٢٥-٣٢):

- متوسط التشبع: ٠.٧٩٥

- أقوى تشبع: الفقرة ٢٨ (٠.٨١٤)

- يعكس دور التواصل الفعال في الكفاءة المهنية

٣. الدلالات الإحصائية:

أ. صدق البناء: التشبع العالي جداً يؤكد صدق البناء التركيبي للمقياس

ب. التميز العاملية: الفروق الواضحة في تشبع الفقرات بين الأبعاد تدل على تمييز عاملية ممتاز

٤. الاستنتاجات الرئيسية

١. المقياس يتمتع بخصائص سيكومترية ممتازة جداً

٢. الأبعاد الأربعة متميزة وذات دلالة إحصائية عالية

٣. إمكانية التطبيق في سياقات تربوية متنوعة

٤. أداة فاعلة للبحث والتطوير المهني في الإرشاد التربوي

هذه النتائج تعزز المصداقية العلمية العالية للمقياس وتؤكد ملاءمته المتميزة للاستخدام في البيئة التربوية العربية، مما يجعله أداة قيمة لتطوير العمل الإرشادي.

٢. القوة التمييزية:

تم حساب القوة التمييزية باستخدام طريقة المجموعتين الطرفيتين، حيث يتم اختيار مجموعتين من الأفراد بناء على الدرجات الكلية التي حصلوا عليها في المقياس، ثم تحليل كل فقرة باستخدام اختبار الفرق بين متوسطين (الاختبار التائي) (T-test) لعينتين مستقلتين، لاختبار دلالة الفروق بين متوسطات المجموعة العليا والمجموعة الدنيا.

ولتنفيذ هذا التحليل للمقياسين، اتبع الباحث الخطوات التالية:

• تصحيح كل استمارة ومنح كل فقرة الدرجة المناسبة وفق نوعها (إيجابي/سلبي).

• حساب الدرجة الكلية لكل استمارة بناء على مجموع درجات الفقرات.

• ترتيب الاستمارات الـ (١٥٠) من الأعلى إلى الأدنى حسب الدرجة الكلية.

• اختيار ٢٧% من الاستمارات الحاصلة على أعلى الدرجات، وعددها (٤١) استمارة، وكذلك

٢٧% من الاستمارات الحاصلة على أدنى الدرجات وعددها (٤١) استمارة، ليتم تشكيل

مجموعتين بحجم كبير وأقصى تفاوت في الدرجات.

بعد ذلك، تم تطبيق اختبار الفرق بين متوسطين (T-test) لعينتين مستقلتين لاختبار الفرق بين متوسط درجات كل فقرة في المجموعة العليا والمجموعة الدنيا، حيث اعتبرت القيمة التائية مؤشراً

على تميز الفقرة بمقارنتها بالقيمة الجدولية (١.٩٦).

وأظهرت النتائج أن جميع فقرات المقياسين كانت ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) ودرجة الحرية (٨٠)، مما يعني أن جميع الفقرات تميزت بوضوح بين المجموعتين الطرفيتين العليا والدنيا.

وجداول (١١) و(١٢) يوضح ذلك:

جدول (١١) القوة التمييزية لفقرات مقياس النزاهة الاخلاقية بأسلوب العينتين الطرفيتين

مستوى الدلالة 0.05	قيمة T المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		الفقرات
		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
جميع الفقرات مميزة (دالة إحصائية)	4.345	1.172	3.160	1.230	4.311	1
	4.083	1.080	3.144	1.110	4.132	2
	6.500	1.133	2.277	1.031	3.830	3
	4.436	1.066	2.820	1.160	3.911	4
	4.834	1.062	2.731	1.086	3.877	5
	9.902	1.272	1.447	1.130	4.081	6
	5.676	1.390	3.081	0.832	4.517	7
	7.267	1.197	2.818	1.188	4.728	8
	5.681	1.154	2.755	1.120	4.181	9
	6.281	0.945	3.009	0.878	4.271	10
	5.122	1.006	3.366	0.761	4.375	11
	5.585	1.117	3.139	0.883	4.381	12
	7.975	1.098	2.919	1.075	4.833	13
	4.893	1.266	3.282	0.784	4.420	14
	7.293	1.052	2.720	1.050	4.412	15
	9.504	1.122	2.132	1.019	4.384	16
	6.639	1.193	2.130	1.011	3.750	17
	7.165	1.130	2.113	1.160	3.926	18
	7.767	1.158	1.987	0.927	3.790	19
	4.201	1.023	2.830	1.405	3.968	20
	4.382	1.197	3.022	1.069	4.120	21
	4.761	1.204	2.771	1.362	4.123	22
	6.192	1.165	1.977	1.044	3.488	23
	6.183	1.204	3.110	0.740	4.475	24
	5.231	1.008	3.034	0.940	3.950	25

	6.904	1.155	2.290	1.011	3.947	26
	5.252	1.138	2.818	0.973	4.046	27
	5.918	1.172	2.530	1.190	4.074	28
	5.588	1.151	2.603	1.322	4.133	29
	7.290	1.129	2.018	1.183	3.877	30

جدول (١٢) القوة التمييزية لفقرات مقياس الكفاءة المهنية بأسلوب العينتين الطرفيتين

مستوى الدلالة 0.05	قيمة T المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		الفقرات
		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
جميع الفقرات مميزة (دالة احصائياً)	5.348	1.344	2.830	0.766	4.119	1
	5.511	1.127	2.132	1.030	3.444	2
	4.974	1.404	2.677	1.032	4.030	3
	5.778	1.229	3.218	0.722	4.501	4
	7.099	1.217	2.320	1.031	4.088	5
	4.239	1.488	2.149	1.093	3.370	6
	6.056	1.240	2.239	1.028	3.766	7
	8.347	1.307	2.170	0.830	4.190	8
	4.279	1.091	2.838	1.121	3.882	9
	7.995	1.020	2.352	0.906	4.055	10
	4.421	1.094	3.207	0.742	4.118	11
	7.607	1.119	2.014	1.090	3.870	12
	8.754	1.179	2.404	1.006	4.522	13
	9.668	1.004	2.577	0.934	4.645	14
	6.766	1.109	2.241	1.015	3.830	15
	5.471	1.141	2.412	1.037	3.730	16
	6.765	1.174	2.218	1.182	3.977	17
	8.475	1.133	2.411	1.002	4.411	18
	8.901	1.124	2.233	1.055	4.377	19
	7.049	1.081	2.216	1.153	3.948	20
	6.572	1.142	2.090	1.120	3.733	21
	9.433	1.161	2.063	1.141	4.458	22
	7.964	1.182	2.155	1.104	4.170	23
	9.378	1.159	2.081	1.156	4.477	24

		8.259	1.170	2.156	1.118	4.243	25
		8.182	1.048	2.287	1.188	4.311	26
		7.019	1.081	2.106	1.132	3.822	27
		8.285	1.107	2.241	1.103	4.263	28
		7.980	1.150	2.181	1.068	4.136	29
		7.044	1.133	2.268	1.032	3.951	30
		8.224	1.056	2.100	1.161	4.115	31
		7.885	1.140	2.177	1.211	4.227	32

٣. الاتساق الداخلي للفقرات:

للتحقق من الاتساق الداخلي للفقرات، تمثلت هذه الأساليب بإيجاد العلاقة الارتباطية بين كل من أ. ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس.

استخدم الباحث معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية لعدد (١٥٠) استمارة، وهي نفس الاستمارات التي خضعت للتحليل الإحصائي. وعند مقارنة القيم بالقيمة التائية الجدولية البالغة (٠.١٦١) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (١٤٨)، تبين أن جميع فقرات المقياس ذات دلالة إحصائية. جدول (١٣) و(١٤) يوضحان ذلك:

جدول (١٣) معاملات الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمقياس النزاهة الاخلاقية

الفقرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الفقرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
		0.05			0.05
١	0.508		١٦	0.411	
٢	0.518		١٧	0.441	
٣	0.492		١٨	0.501	
٤	0.522		١٩	0.452	
٥	0.511		٢٠	0.516	
٦	0.452		٢١	0.491	
٧	0.474		٢٢	0.514	جميع الفقرات
٨	0.481		٢٣	0.440	دالة إحصائياً
٩	0.506		٢٤	0.405	
١٠	0.463		٢٥	0.492	
١١	0.502		٢٦	0.414	
١٢	0.472		٢٧	0.440	
١٣	0.420		٢٨	0.530	

١٤	0.418	٢٩	0.403
١٥	0.458	٣٠	0.482

جدول (١٤) معاملات الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمقياس الكفاءة المهنية

الفقرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة 0.05	الفقرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة 0.05
١	0.490	جميع الفقرات دالة احصائياً	١٧	0.402	جميع الفقرات دالة احصائياً
٢	0.430		١٨	0.469	
٣	0.519		١٩	0.490	
٤	0.502		٢٠	0.411	
٥	0.460		٢١	0.450	
٦	0.431		٢٢	0.522	
٧	0.487		٢٣	0.436	
٨	0.470		٢٤	0.411	
٩	0.440		٢٥	0.502	
١٠	0.508		٢٦	0.454	
١١	0.575		٢٧	0.516	
١٢	0.451		٢٨	0.411	
١٣	0.510		٢٩	0.490	
١٤	0.668		٣٠	0.439	
١٥	0.510		٣١	0.455	
١٦	0.515		٣٢	0.502	

ب. ارتباط درجة الفقرة بدرجة المجال الذي تنتمي إليه:

يهدف هذا الأسلوب إلى تحديد العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه، وذلك باستخدام معامل ارتباط بيرسون. وأظهرت النتائج أن قيم معاملات الارتباط المحسوبة لكل مجال كانت ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (١٤٨)، حيث تبلغ القيمة الجدولية لمعامل الارتباط (٠.٠٩٨). بناء عليه، تم قبول جميع الفقرات، كما يوضح ذلك في جدول (١٥) و(١٦):

جدول (١٥) معاملات الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه لمقياس النزاهة الاخلاقية

الفقرات	التميز الأخلاقي الإرشادي	الفقرات	الالتزام الأخلاقي الإرشادي	الفقرات	الاتساق الأخلاقي الإرشادي	مستوى الدلالة 0.05
	معامل الارتباط		معامل الارتباط		معامل الارتباط	
1	0.518	2	0.588	3	0.512	

جميع الفقرات دالة احصائياً	0.613	6	0.563	5	0.606	4
	0.577	9	0.577	8	0.630	7
	0.652	12	0.566	11	0.511	10
	0.542	15	0.501	14	0.531	13
	0.506	18	0.551	17	0.620	16
	0.584	21	0.544	20	0.603	19
	0.547	24	0.530	23	0.580	22
	0.559	27	0.518	26	0.609	25
	0.512	30	0.558	29	0.603	28

جدول (١٦) معاملات الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي اليه لمقياس الكفاءة المهنية

مستوى الدلالة 0.05	الكفاءة التواصلية	ت	الكفاءة الاخلاقية	ت	الكفاءة المهارية	ت	الكفاءة المعرفية	ت
	معامل الارتباط		معامل الارتباط		معامل الارتباط		معامل الارتباط	
جميع الفقرات دالة احصائياً	0.532	25	0.589	17	0.566	9	0.514	1
	0.564	26	0.571	18	0.579	10	0.501	2
	0.533	27	0.562	19	0.558	11	0.566	3
	0.542	28	0.520	20	0.543	12	0.520	4
	0.575	29	0.580	21	0.622	13	0.514	5
	0.620	30	0.633	22	0.601	14	0.590	6
	0.541	31	0.563	23	0.578	15	0.552	7
	0.650	32	0.557	24	0.670	16	0.588	8

ج- ارتباط درجة المجال بالدرجة الكلية للمقياس:

لتحليل العلاقة الارتباطية بين درجات المستجيبين في كل مجال والدرجة الكلية للمقياس، استخدم الباحث معامل ارتباط بيرسون. وأظهرت النتائج أن معاملات الارتباط المحسوبة لكل مجال مع الدرجة الكلية كانت ذات دلالة إحصائية عند مقارنتها بالقيمة الجدولية (٠.٠٩٨) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (١٤٨)، كما هو موضح في الجدولين (١٧) و(١٨):

جدول (١٧) معاملات الارتباط بين المجال والدرجة الكلية لمقياس النزاهة الاخلاقية

المقياس	المجالات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة (0.05)
النزاهة الاخلاقية	التمييز الأخلاقي الإرشادي	0.740	دالة
	الالتزام الأخلاقي الإرشادي	0.709	دالة
	الاتساق الأخلاقي الإرشادي	0.750	دالة

جدول (١٨) معاملات الارتباط بين المجال والدرجة الكلية لمقياس الكفاءة المهنية

المقياس	المجالات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة (0.05)
الكفاءة المهنية	الكفاءة المعرفية	0.721	دالة
	الكفاءة المهارية	0.693	دالة
	الكفاءة الاخلاقية	0.748	دالة
	الكفاءة التواصلية	0.709	دالة

د. علاقة المجال بالمجال وبالدرجة الكلية للمقياس:

استعمل الباحث درجة كل مجال بالمجالات الاخرى وعلاقة كل مجال بالدرجة الكلية، حيث ظهر أن جميع معاملات الارتباط موجبة وعالية ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وهذا يدل على وجود عامل عام بين مجالات المقياسين. جدول رقم (١٩) و (٢٠) يوضحان ذلك:

جدول (١٩) مصفوفة الارتباطات الداخلية لمجالات مقياس النزاهة الاخلاقية

المجالات	الدرجة الكلية للمقياس	التميز الاخلاقي الارشادي	الالتزام الاخلاقي الارشادي	الاتساق الاخلاقي الارشادي
الدرجة الكلية للمقياس	1	0.766	0.820	0.824
التميز الاخلاقي الارشادي		1	5.44	0.515
الالتزام الاخلاقي الارشادي			1	0.568
الاتساق الاخلاقي الارشادي				1

جدول (٢٠) مصفوفة الارتباطات الداخلية لمجالات مقياس الكفاءة المهنية

المجالات	الدرجة الكلية للمقياس	الكفاءة المعرفية	الكفاءة المهارية	الكفاءة الاخلاقية	الكفاءة التواصلية
الدرجة الكلية للمقياس	1	0.808	0.881	0.780	0.810
الكفاءة المعرفية		1	0.735	0.630	0.620
الكفاءة المهارية			1	0.688	0.644
الكفاءة الاخلاقية				1	0.690
الكفاءة التواصلية					1

الخصائص السيكومترية للمقياس:

تحقق الباحث من صدق وثبات المقياسين من خلال الاتي:

أولاً: الصدق المقياس:

تحقق الباحث من مؤشرات الصدق من خلال:

١. الصدق الظاهري.

للتحقق من الصدق الظاهري للمقياسين (النزاهة الاخلاقية و الكفاءة المهنية) تم عرض المقياسين بصيغتهما الأولية على مجموعة من الأساتذة المحكمين من ذوي الاختصاص في العلوم التربوية والنفسية والقياس والتقويم ، وذلك لتقدير مدى صلاحية وملائمة فقرات المقياس وتعليماته وبدائله وكما مر ذكره في إجراءات بناء المقياس.

٢. صدق البناء.

قام الباحث بالتحقق من قدرة فقرات المقياسين على التمييز بين الأفراد الذين يمتلكون السمة المعنية وأولئك الذين لا يمتلكونها، باستخدام أسلوب المجموعتين الطرفيتين من خلال حساب معاملات التمييز للفقرات، والتي تعتبر مؤشراً مهماً على صدق البناء. كما تم التحقق من الاتساق الداخلي للمقياسين عبر دراسة العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس، بالإضافة إلى العلاقة بين درجة الفقرة ودرجة المجال المنتمي إليه، وكذلك العلاقة الارتباطية بين درجة كل مجال والدرجة الكلية للمقياس.

ثانياً: الثبات المقياس:

تم التحقق من ثبات المقياسين بطريقتين هما:

١. اختبار - إعادة الاختبار

قام الباحث بإعادة تطبيق المقياسين على عينة بلغت (٨٠) مرشد ومرشدة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية من عينة التحليل الإحصائي بعد (١٤) يوم من التطبيق الأولي ثم حسبت العلاقة بين التطبيقين وباستعمال معامل ارتباط بيرسون حيث بلغ معامل الثبات لمقياس النزاهة الاخلاقية (٠,٨٤) كما بلغ معامل ثبات مقياس الكفاءة المهنية (٠,٨٧) وهو معامل ثبات جيد للمقياسين.

٢. معادلة الفا كرونباخ.

قام الباحث بحساب معامل الثبات للمقياسين باستخدام بيانات إجابات (١٥٠) استمارة من عينة التحليل الإحصائي. وبعد تطبيق معادلة ألفا كرونباخ، تبين أن معامل الثبات لمقياس النزاهة الأخلاقية بلغ (٠,٨٢)، كما بلغ معامل ثبات مقياس الكفاءة المهنية (٠,٨٥)، مما يشير إلى أن مؤشر الثبات لكل من المقياسين باستخدام طريقة الاتساق الداخلي يعتبر جيداً

الصيغة النهائية للمقياسين:

بعد ان قام الباحث بالتحقق من الخصائص القياسية للمقياسين والمتمثلة بإجراءات الصدق والثبات وكذلك اجراء التحليل الاحصائي لفقرات اصبح المقياسيين جاهزا للتطبيق حيث بلغ مقياس النزاهة الاخلاقية بصيغته النهائية من (٣٠) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات وبدائل الاجابة خماسية وتحسب الدرجة الكلية للمستجيب بجمع الدرجات التي تحصل عليها كل فقرة

من فقرات المقياس وبذلك تكون أعلى درجة يحصل عليها المستجيب هي (١٥٠) وأدنى درجة هي (٣٠) والمتوسط الفرضي للمقياس (٩٠) درجة.

اما مقياس الكفاءة المهنية بصيغته النهائية فقد تألف من (٣٢) فقرة موزعة على اربع مجالات بدائل خماسية حيث بلغ أعلى درجة للمقياس (١٦٠) وأدنى درجة (٣٢) والمتوسط الفرضي للمقياس (٩٦) درجة.

الوسائل الاحصائية:

لغرض التحقق من اهداف البحث استعمل الباحث الوسائل الاحصائية الاتية ، بالاستعانة بالبرنامج الاحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS) وهي كالآتي:

١. الاختبار التائي لعينة واحدة ، لاختبار دلالة الفروق.
٢. الاختبار التائي لعينتين مستقلتين (T-test) لاختبار الفرق بين درجات المجموعة العليا والمجموعة الدنيا في استخراج القوة التمييزية لفقرات مقياسي النزاهة الاخلاقية والكفاءة المهنية.
٣. الاختبار التائي لدلالة معامل الارتباط لمقياسي النزاهة الاخلاقية والكفاءة المهنية.
٤. معامل ارتباط بيرسون (Person) وقد استعمل لحساب ما يأتي:
- لإيجاد معاملات ارتباط درجات الفقرات بالدرجة الكلية .
- معرفة علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال الذي تنتمي إليه .
- درجة المجال بالدرجة الكلية للمقياس.
- استخراج معامل الثبات بطريقة إعادة الاختبار للمقياس.
٥. معادلة الفاكرونباخ للاتساق الداخلي : لاستخراج الثبات لمقياسي النزاهة الاخلاقية والكفاءة المهنية.

٦. مربع كاي : لاستخراج اتفاق اراء المحكمين لمقياسي النزاهة الاخلاقية والكفاءة المهنية.

٧. التحليل العاملي الاستكشافي: للتعرف على البنية العاملية للمقياسين.

عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها

الهدف الاول: التعرف على النزاهة الاخلاقية لدى المرشدين التربويين

بعد تطبيق مقياس النزاهة الاخلاقية على عينة البحث البالغة (١٥٠) مرشد ومرشدة، اظهرت نتائج التحليل الإحصائي إلى وجود فرق دال إحصائياً بين المتوسط الحسابي (١٢٠.٢٣) والمتوسط الفرضي (٩٠)، حيث بلغت القيمة المحسوبة (٢٤.٥٠) عند درجة حرية (١٤٩)، وهي أكبر من القيمة الجدولية (١.٩٦) عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، مما يشير إلى دلالة إحصائية لصالح المتوسط الحسابي. جدول (٢١) يوضح ذلك:

جدول (٢١) نتيجة التعرف على النزاهة الاخلاقية لدى المرشدين التربويين

عدد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية		درجة الحرية	مستوى الدلالة
				المحسوبة	الجدولية		
150	120.23	15.11	90	24.50	1.96	149	0.05

تشير نتيجة الهدف الاول إلى تمتع المرشدين التربويين بالنزاهة الأخلاقية، قد يعزى ذلك إلى طبيعة مهنة الإرشاد التربوي، التي تتطلب الالتزام بالقيم الأخلاقية، والسرية، واحترام الآخر. وكذلك تعكس النتيجة وعي المرشدين التربويين بأهمية الأخلاق في بناء الثقة مع الطلبة وأولياء الأمور.

وهذا ينسجم مع تصور أولسون بأن الأفراد ذوي النزاهة الأخلاقية يتميزون بوضوح المبادئ الأخلاقية والالتزام الداخلي بتلك المبادئ دون الحاجة إلى مراقبة خارجية والقدرة على اتخاذ قرارات أخلاقية حتى في المواقف المعقدة و الشعور بالراحة النفسية الناتجة عن اتساق الضمير مع الفعل.

تتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه العديد من الدراسات السابقة، منها: دراسة أولسون (١٩٩٨) ودراسة طبرة (٢٠١٠).

الهدف الثاني: التعرف على الكفاءة المهنية لدى المرشدين التربويين

بعد تطبيق مقياس الكفاءة المهنية على عينة البحث البالغة (١٥٠) مرشد ومرشدة ، تشير النتائج إلى وجود فرق دال إحصائيا بين المتوسط الحسابي (١٣٢.١٤) والمتوسط الفرضي (٩٦)، حيث بلغت القيمة المحسوبة (٢٧.١١) عند درجة حرية (١٤٩)، وهي أكبر من القيمة الجدولية (١.٩٦) عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، مما يدل على دلالة إحصائية لصالح المتوسط الحسابي. جدول (٢١) يوضح ذلك

جدول (٢١) نتيجة التعرف على الكفاءة المهنية لدى المرشدين التربويين

عدد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية		درجة الحرية	مستوى الدلالة
				المحسوبة	الجدولية		
150	132.14	16.32	96	27.11	1.96	149	0.05

تشير نتيجة الهدف الثاني إلى أن المرشدين التربويين في عينة الدراسة يتمتعون بالكفاءة المهنية، وهذا يعني بأن المرشدون التربويون لديهم الإلمام بالمعارف والمهارات اللازمة لممارسة الإرشاد التربوي والقدرة على التواصل الفعال مع الطلبة والمعلمين وأولياء الأمور والالتزام بالمعايير المهنية والسلوكية في العمل واستخدام استراتيجيات فعالة في تقديم الخدمات الإرشادية.

وفقاً لنظرية رودريغيز، الافراد الذين يمتلكون كفاءة مهنية عالية يمتلكون معرفة واسعة ومهارات عالية وسلوك مهني إيجابي: يظهر في الالتزام بأخلاقيات المهنة، العمل بروح الفريق، وتحمل المسؤولية

كما يمكن القول بأن الكفاءة المهنية العالية لدى المرشدين التربويين هي ناتجة عن توازن (معرفي- مهاري- سلوكي)، هذا ما يعزز فاعلية الممارسة الإرشادية ويضمن جودة الخدمة المقدمة في البيئة التعليمية.

تتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه العديد من الدراسات السابقة، منها: دراسة شاو (٢٠١٠) ودراسة ابو عقيل (٢٠١٩).

الهدف الثالث: التعرف على العلاقة الارتباطية بين النزاهة الاخلاقية والكفاءة المهنية لدى المرشدين التربويين:

تشير النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية قوية ودالة إحصائية بين المتغيرين، حيث بلغ معامل الارتباط (٠.٦١٦) عند درجة حرية (١٤٨)، وكانت القيمة المحسوبة (٩.٥١) أكبر من القيمة الجدولية (١.٩٦) عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، مما يدل على وجود علاقة طردية موجبة ودالة إحصائية بين المتغيرين، ما معنى انه كلما زادت قيمة احد المتغيرين زادت معه قيمة المتغير الاخر. جدول (٢٢) يوضح ذلك:

جدول (٢٢) نتيجة التعرف على العلاقة الارتباطية بين النزاهة الاخلاقية والكفاءة المعنية

العينة	معامل الارتباط	القيمة التائية المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
150	0.616	9.51	148	0.05

يمكن تفسير هذه العلاقة بأن النزاهة الأخلاقية تمثل جوهر الالتزام المهني، فهي تحكم سلوك المرشد التربوي في ممارساته اليومية. فالمرشد الذي يتصف بالنزاهة يكون أكثر التزاماً بالقيم التربوية، وأكثر مصداقية في التعامل مع الطلبة، مما يعزز كفاءته في تقديم الإرشاد. في المقابل، الكفاءة المهنية تساعد المرشد على ترجمة قناعاته الأخلاقية إلى ممارسات فعلية، مما يزيد من اتساقه الشخصي والمهني.

ووفقاً لنظرية اولسون في النزاهة الاخلاقية ونظرية رودريغيز في الكفاءة المهنية، يمكن القول إن هذه العلاقة تؤكد ما طرحه كل من النظريتين حيث ترى أولسون ان النزاهة الأخلاقية تعكس اتساقاً داخلياً يترجم إلى أداء فعال. اما رودريغيز ترى الكفاءة المهنية تشمل السلوك المهني المنبثق من القيم، ما يعني أن النزاهة الأخلاقية جزء أصيل من الكفاءة.

وبناء عليه، فإن العلاقة الموجبة بين النزاهة الأخلاقية والكفاءة المهنية في هذه الدراسة تؤكد أن ارتفاع مستوى القيم الأخلاقية لدى المرشدين يساهم في تعزيز أدائهم المهني، وأن تطوير الجوانب الأخلاقية يعد مدخلاً ضرورياً لتعزيز فاعلية الممارسة الإرشادية في السياق المدرسي.

الاستنتاجات:

في ضوء النتائج التي توصل اليها الباحث يستنتج التالي:

١. يتمتع المرشدون التربويون بنزاهة أخلاقية عالية، مما يعكس التزامهم بالقيم المهنية.
٢. يتمتع المرشدون التربويون بمستوى عالٍ من الكفاءة المهنية، ما يدل على امتلاكهم للمعارف الضرورية لأداء أعمالهم بكفاءة.
٣. توجد علاقة ارتباطية إحصائية موجبة بين النزاهة الأخلاقية والكفاءة المهنية، حيث يزيد ارتفاع النزاهة عن ارتفاع الكفاءة والعكس.
٤. النزاهة الأخلاقية تعزز الكفاءة المهنية وتعد عاملاً محورياً في تحسينها.
٥. هذه النتائج تؤكد على أهمية الأخلاق في العمل الإرشادي وضرورة دعم بيئات العمل بالنزاهة والعادلة.

التوصيات:

بالاعتماد على استنتاجات البحث الحالي يوصي الباحث بالتالي:

١. تعزيز برامج إعداد وتدريب المرشدين التربويين لتشمل الجوانب الأخلاقية إلى جانب الكفاءة المهنية لما للنزاهة الأخلاقية من دور في رفع جودة الأداء الإرشادي.
٢. دمج مفاهيم النزاهة الأخلاقية في المناهج الدراسية المصممة لتأهيل المرشدين التربويين في كليات التربية وأقسام الإرشاد النفسي، بشكل منهجي ومتكامل.
٣. إقامة دورات تطوير مهني مستمرة تركز على بناء القدرات الأخلاقية والمهنية للمرشدين التربويين.
٤. وضع مدونات سلوك مهني وأخلاقي خاصة بالمرشدين التربويين تعتمد كمرجعية في العمل وتعمل من خلال آليات المتابعة والتقويم.
- ٥.حث الباحثين على إجراء دراسات مستقبلية لكشف تأثير النزاهة الأخلاقية في متغيرات مهنية أخرى مثل الرضا الوظيفي أو فعالية الاستشارة النفسية.

المقترحات:

يقترح الباحث جملة من التوصيات مرتبطة بالدراسات المستقبلية وهي كالتالي:

١. إجراء دراسات مماثلة على عينات مختلفة من العاملين في المجال التعليمي، مثل المعلمين والإداريين، لفحص العلاقة بين النزاهة الأخلاقية والكفاءة المهنية.
٢. تطوير مقاييس لقياس النزاهة الأخلاقية والكفاءة المهنية للمرشدين التربويين، مع مراعاة العوامل الثقافية والمهنية.
٣. استخدام نماذج SEM لدراسة تأثير النزاهة الأخلاقية على جوانب مثل فاعلية الإرشاد وجودة اتخاذ القرارات والتوافق المهني.

٤. استكشاف الفروق في النزاهة والكفاءة بناء على عوامل ديموغرافية مثل الجنس والخبرة والتعليم والموقع الوظيفي.
 ٥. دراسة العلاقة بين النزاهة والكفاءة في ضوء متغيرات وسيطة مثل ضغوط العمل والبيئة التنظيمية والدعم الإداري.
- المصادر باللغة العربية:**
- الألوسي، جمال حسين والمعروف ، احمد (٢٠٠٢): الكراس التوجيهي في الإرشاد التربوي، مطبعة وزارة التربية، ط ١ ، بغداد .
 - البادي، عائشة سعيد (٢٠١٤). بعض سمات الشخصية وعلاقتها بفاعلية الذات لدى الأخصائيين الاجتماعيين في مدارس سلطنة عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نزوى، سلطنة عمان.
 - الجنديل، هدى عبدالرزاق محمد. (٢٠١٧). الازعاجات اليومية وعلاقتها بالكفاءة المهنية لدى المرشدين التربويين. مجلة الأستاذ للعلوم الإنسانية والإجتماعية، ٢، (٢١١) ٢٦٧-٢٩٢.
 - الزهراني ، أحلام. (٢٠١٩). العلاقة بين الكفاءة المهنية للمرشد الطلابي وبعض السمات الشخصية (دراسة ميدانية على عينة من المرشدين الطلابيين بمدينة جدة)، مجلة أبحاث، كلية التربية- جامعة الحديدة، (٣٣٦-٢٩٤)، ١٤.
 - السيد، يسري مصطفى (٢٠٠٧) تنمية الكفاءة المهنية للمعلمات في كيفية إعداد الخطط العلاجية لتحسين مستوى التحصيل الدراسي لدى الطلاب الضعاف، موقع إلكتروني.
 - طبرة، حسن عبد الله. (٢٠١٠). النزاهة الأخلاقية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة دمشق. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة دمشق، كلية التربية. رقم الصفحة: ص ٥٥ - ٥٧
 - الطعاني، حسن احمد (٢٠٠٧). درجة ممارسو مديري المدارس لمهامهم الاشرافية من وجهة نظر المعلمين بالأردن، مجلة جامعة دمشق، كلية العلوم التربوية، جامعة مؤتة، المجلد ٢٨، العدد الثاني، الأردن
 - الغامدي، ماجد بن سالم حميد (٢٠١٦). بناء برنامج في تنمية قيم النزاهة لطلاب المرحلة الثانوية في مقرر الحديث بالملكة العربية السعودية، رسالة دكتوراه، جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض.
 - قاسم، نادر فتحي و الهران، عبير صالح (٢٠١٥): الخصائص السيكمترية لمقياس الكفاءة المهنية، مجلة كلية التربية ج ١، ع، ٣٩، عين الشمس، مصر.
 - قطيشات، ليلي عبد المنعم (٢٠٠٤) الكفايات المهنية لمديري المدارس وعلاقتها باستراتيجية إدارة الصراع، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان، الأردن.

- كاظم ، كوثر احسان ، علي ، سؤدد محسن (٢٠٢٣) ، النزاهة الاخلاقية لدى معلمات رياض الاطفال ، بحث منشور ، مجلة كلية التربية ، الجامعة المستنصرية ، مجلد ٢٩ العدد ١٢٠

- ملك، بدر محمد (٢٠١٤). النزاهة الأكاديمية. ورقة مقدمة لملتقى "النزاهة المجتمعية... رؤية أم غاية؟"، الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب برعاية رئيس مجلس الوزراء سمو الشيخ جابر المبارك. فندق سيمفوني ستايل : قاعة الاحتفالات الكبرى. الكويت.
المصادر باللغة الاجنبية:

- Boyatzis, R. E. (1982). The competent manager: A model for effective performance. New York: John Wiley & Sons
- Carter, Stephen L. (1996.b) The Insufficiency of Honesty. U.S.A.
- Gardner, H. (2007). Five minds for the future. Harvard Business School Press.
- Goodnough, P and Carolyn J, (2001), A national survey of school counselor preparation program, Journal of Counselor Education & Supervision, 40, 45. 252-262
- Mabula,N&Edna,K(2015). Is It Not Now:School Counselors Training in Tanzania Secondary Schools, Journal of Education and Practice,6 (19) ,pp. 160-169.
- Olson, M. (2002). The Concept of Ethical Integrity. Journal of Ethics, 12(2), 75-82.
- Olson, M. Leanne 1998) The Assessment of Moral Integrity Among Adolescents And Adults unpublished doctoral dissertation, University of 9 Wisconsin, Madison.
- Othschild, B., & Rand, M. (2006). Help for the helper: Self-care strategies for managing burnout and stress. W. W. Norton & Company.
- Rodriguez, D. (2002). Defining and Assessing Professional Competence. Medical Education, 36(1), 25-30.
- Rodriguez, M. C. (2008). The role of teacher competence in student achievement. Educational Assessment Journal.