

الذكاء الأخلاقي وعلاقته بالجاذبية الشخصية لدى المرشدين التربويين

أ.م.د. سنان سعيد جاسم الاسدي

جامعة البصرة/ كلية التربية للبنات

الملخص :-

ان مساعي هذا البحث المحرر هي الكشف عن علاقة الذكاء الأخلاقي بالجاذبية الشخصية لدى المرشدين التربويين في البصرة ، ومن أجل تحقيق هذا المسعى تم استخدام المنهج الوصفي و الارتباطي، وبناء مقياسين اختص الأول بقياس مستوى الذكاء الأخلاقي لدى عينة من المرشدين التربويين في محافظة البصرة بينما اختص المقياس الثاني بقياس مستوى الجاذبية الشخصية لدى العينة نفسها، وبلغ مجتمع البحث (٥٢٢) مرشد ومرشدة موزعة على المدارس (الابتدائية والمتوسطة والثانوية والاعدادية في المديرية العامة لتربية البصرة ، وبلغت عينة البحث (٢٠٠) مرشد ومرشدة ، ويتكون المقياسين من (٢٠) فقرة لكل واحد منهم ، ويتكون مقياس الذكاء الاخلاقي من اربعة مجالات وهي(الضمير الحي، التحكم الذاتي، التعاطف، العدالة) ، أما مقياس الجاذبية الشخصية يتكون من اربعة مجالات وهي (الصدق والشفافية، الاهتمام بالآخرين، الحيوية الايجابية، التواصل والوداعة)، وتوصل البحث إلى النتائج الاتية (١.تمتع افراد عينة البحث عامة من المرشدين التربويين على مقياس الذكاء الاخلاقي. ٢.تمتع أفراد عينة البحث حسب متغير الجنس(ذكور- اناث) لصالح الذكور.٣، تمتع افراد عينة البحث عامه من المرشدين التربويين على مقياس الجاذبية الشخصية. ٤.انعدام وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية حسب متغير (الجنس ذكر انثى) على مقياس الجاذبية الشخصية.٥. وجود علاقة ارتباط قوية بين الذكاء الاخلاقي والجاذبية الشخصية) .

الكلمات المفتاحية: الذكاء الأخلاقي ، الجاذبية الشخصية ، المرشدين التربويين.

Abstract:

The research purpose is to reveal the relationship between moral intelligence and personal attractiveness among educational counselors in Baghdad. To reach this goal, we used the descriptive correlational approach, and two scales were constructed. First scale measured the level of moral intelligence among a sample of educational counselors in Basra Governorate, while the second scale measured the

level of personal attractiveness within the same sample. The research population consisted of (522) counselors distributed across schools (primary, intermediate, secondary, and preparatory) in the General Directorate of Education in Basra, and the research sample consisted of (200) counselors. Each scale consisted of (20) items, and the moral intelligence scale comprised four domains: (conscientiousness, self-control, empathy, justice). The personal attractiveness scale also comprised four domains: (honesty and transparency, concern for others, positive vitality, humility and meekness). **The research came to the following results**

- i. The research sample generally possessed a high level of moral intelligence.
- ii. Males possessed a higher level of moral intelligence compared to females.
- iii. The research sample generally possessed a high level of personal attractiveness.
- iv. Based on statistics there were no significant differences according to gender (male-female) on the personal attractiveness scale.
- v. There was a strong correlation between moral intelligence and personal attractiveness..

Keywords: moral intelligence, personal charisma, educational counselors.

الفصل الأول (الإطار العام للبحث)

مقدمة

في قلب العملية التربوية، يقف المرشد التربوي كحارس للقيم وموجه للسلوك، يحمل على عاتقه مهمة صياغة العقول وترشيد الاختيارات، وهذه المهمة النبيلة تتطلب أكثر من مجرد إلمام بالمهارات الإرشادية التقليدية، بل تحتاج إلى عمق إنساني يجمع بين الحكمة الأخلاقية والقدرة على التأثير. في هذا السياق، يبرز الذكاء الأخلاقي كنسق حيوي يغذي الممارسة الإرشادية، ليس فقط كمجموعة من المبادئ المجردة، بل كقدرة ديناميكية على قراءة المواقف المعقدة واتخاذ القرارات التي تحقق التوازن بين المصالح والقيم. وتشكل الجاذبية الشخصية للمرشد التربوي لغزاً محيراً يستحق التأمل، فهذا السحر الخفي الذي يمتلكه بعض المرشدين ليس مجرد موهبة فطرية، بل يبدو نتاجاً لتفاعل معقد بين الصفات الذاتية والمهارات المكتسبة (Khatthi, Govender, 2021، 14). وعندما نراقب المرشد الجذاب في عمله، نلاحظ كيف تنبعث المصداقية من كل حركة وسكنة، وكيف تتحول القيم الأخلاقية إلى سلوكيات يومية تلقائية تخلق جواً من الثقة والتقبل. وهذه التحولات من المجرّد إلى

الملموس، ومن النظري إلى العملي، هي ما يجعل دراسة العلاقة بين الذكاء الأخلاقي والجاذبية الشخصية مسألة بالغة الثراء والتعقيد.

كما بدأت الأدبيات التربوية الحديثة تلتفت إلى الأبعاد غير المعرفية في العمل الإرشادي، حيث لم تعد المعرفة والمهارة كافيتين لضمان الفعالية الإرشادية، فالمرشد الذي يمتلك ذكاءً أخلاقياً متطوراً يظهر قدرة فائقة على فهم التناقضات القيمية التي يعيشها الطلبة ، ويساعدهم على التنقل بحكمة بين متطلبات الواقع وثوابت المبادئ. هذه الحكمة العملية لا تتفصل عن جاذبية الشخصية، بل تبدو وكأنها الوقود الذي يغذيها، فكلما ارتقى الذكاء الأخلاقي للمرشد، زادت قدرته على خلق صلة عاطفية وفكرية مع مسترشديه (إبراهيم، ٢٠١٥، ٧٧٦).

وفي خضم التحولات الاجتماعية المتسارعة، يواجه المرشد التربوي تحديات غير مسبقة تختبر حكمته الأخلاقية وقدرته على التكيف، فثورة المعلوماتية والعولمة الثقافية أوجدت فجوات قيمية بين الأجيال، مما جعل من مهمة التوجيه والإرشاد عملاً أشبه بفن الموازنة بين الثابت والمتغير (Nishanbayeva, et al, 2021, 531). في هذا المشهد المعقد، يبرز الذكاء الأخلاقي كبوصلة خفية توجه المرشد في رحلته الشائكة، بينما تعمل الجاذبية الشخصية كجسر يعبر من خلالها إلى عالم الطلبة، حاملاً رسالته التربوية بسلاسة وتأثير. وعليه يأتي البحث الحالي محاولاً الكشف عن العلاقة بين الذكاء الأخلاقي والجاذبية الشخصية لدى المرشدين التربويين، وفق إجراءات ميدانية على عينة من المرشدين في مدينة البصرة

مشكلة البحث:-

ان محور مشكلة البحث الاساسي هو محدودية الوضوح في تحديد طبيعة العلاقة بين الذكاء الاخلاقي والجاذبية الشخصية لدى المرشدين التربويين ، لاسيما في السياق العربي الذي لا يزال بحاجة الى دراسات ميدانية معمقة في هذا المجال. فعلى الرغم من التأكيد النظري على اهمية البعد الاخلاقي في العمل التربوي ، الا ان الواقع العلمي يكشف عن تباين ملحوظ في قدرة المرشدين على بناء علاقات ارشادية فعالة مع الطلبة. اذ يلاحظ ان بعض المرشدين يتمتعون بقدرة عالية على كسب ثقة المسترشدين واقامة تواصل ايجابي، في حين يواجه اخرون صعوبات معرفية ومهارات ارشادية مقاربة. ويثير هذا التباين تساؤلات جوهرية حول العوامل التي قد تسهم في تعزيز الجاذبية الشخصية، ومن ابرزها الذكاء الاخلاقي بوصفه عاملا محتملا في تفسير هذا الاختلاف. كما تتفاقم هذه الاشكالية في ظل غياب ادوات واضحة ومعايير دقيقة لقياس العلاقة بين الكفاءة الاخلاقية والفعالية الارشادية ضمن برامج اعداد المرشدين. ومن هنا تنبع الحاجة الى دراسة علمية تسعى الى الكشف عن طبيعة هذه العلاقة، بما يسهم في تطوير الممارسات الارشادية وتعزيز كفاءتها في البيئة التربوية.

من ناحية أخرى، تظهر الفجوة البحثية جلية عند مقارنة الأدبيات الغربية بنظيرتها العربية. فبينما تزخر المكتبات الغربية بدراسات تربط بين المكونات الأخلاقية للشخصية والفعالية الاجتماعية، تبقى الدراسات العربية في هذا المجال محدودة ولا ترقى إلى مستوى التناول الشمولي الذي يربط الجوانب النظرية بالتطبيقات الإرشادية

العملية. هذا النقص المعرفي يحول دون وضع إطار نظري متكامل يمكن الاستناد إليه في تطوير برامج إعداد المرشدين التربويين.

كما تواجه المؤسسات التربوية صعوبات في قياس وتقييم الجوانب الأخلاقية للمرشدين كجزء من كفاياتهم المهنية، حيث تنحصر معايير التقييم في الغالب على الجوانب عديدة منها المعرفية والمهارية مع إغفال واضح للبعد الأخلاقي وعلاقته بالكفاءة الاجتماعية، وهذا الإغفال يؤثر سلباً على جودة الخدمات الإرشادية المقدمة، حيث تشير العديد من التقارير التربوية إلى شكاوى متكررة من ضعف التواصل بين بعض المرشدين وطلبتهم ، من دون تحديد دقيق للأسباب الكامنة وراء هذه المشكلة (الحري، والبورني، ٢٠٢٠، ١٨١).

وتكتسب هذه المشكلة أبعاداً أكثر تعقيداً عند النظر إلى التحديات المعاصرة التي تواجه العملية الإرشادية، حيث أصبح المرشد التربوي مطالباً بالتعامل مع قضايا أخلاقية معقدة تتراوح بين التمر الإلكتروني وأزمة القيم لدى النشء (زايد، ٢٠١٩، ٤). في هذا المناخ، يظهر التساؤل عن مدى مساهمة الذكاء الأخلاقي في تعزيز الجاذبية الشخصية للمرشد ليس كبحت أكاديمي فحسب، بل كحاجة عملية ملحة لتعزيز فعالية العمل الإرشادي في مواجهة هذه التحديات. يضاف إلى ذلك أن غياب الأدوات المقننة لقياس الذكاء الأخلاقي في البيئة العربية، وعدم وجود دراسات كافية تحدد معايير الجاذبية الشخصية في المجال الإرشادي، يجعل من الصعب على الباحثين والممارسين تكوين صورة واضحة عن طبيعة العلاقة بين هذين المتغيرين. هذا النقص المنهجي يحول دون تطوير إستراتيجيات علمية لتعزيز الجاذبية الشخصية للمرشدين من خلال تنمية ذكائهم الأخلاقي. وفي هذا السياق، تبرز الحاجة الماسة إلى بحث منهجي يستكشف طبيعة العلاقة بين الذكاء الأخلاقي كقدرة داخلية والجاذبية الشخصية، وعليه يمكن تلخيص المشكلة الحالية بالسؤال الرئيس الآتي : ما علاقة الذكاء الأخلاقي بالجاذبية الشخصية لدى المرشدين التربويين في المديرية العامة لتربية البصرة.

أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث في النقاط الرئيسية الآتية :

- يسلط الضوء على أحد الجوانب المحورية في العملية الإرشادية التي ظلت غائبة عن دائرة الاهتمام البحثي الكافي، حيث يمثل الذكاء الأخلاقي والجاذبية الشخصية معاً متغيرين حاسمين في تحديد نجاح المرشد التربوي وفعاليتيه.
- يكتسب هذا البحث أهمية خاصة للممارسين في الميدان التربوي، حيث يمكن لنتائجها أن تقدم إطاراً عملياً لتطوير برامج إعداد المرشدين التربويين وتأهيلهم. فإذا ما تم إثبات وجود علاقة ارتباطية بين المتغيرين، فإن ذلك سيوفر أساساً علمياً لإعادة النظر في معايير اختيار المرشدين التربويين وبرامج تدريبهم، مع التركيز على تنمية الجوانب الأخلاقية ليس فقط لأهميتها الذاتية، ولكن أيضاً لدورها في تعزيز الجاذبية الشخصية التي تزيد من فعالية التواصل الإرشادي.

- يتناول هذا البحث موضوعاً بالغ الأثر في تشكيل وعي الناشئ وبناء قيمهم، حيث يمثل المرشد التربوي قدوة أخلاقية وسلوكية للطلاب. فمن خلال تعزيز الذكاء الأخلاقي والجاذبية الشخصية للمرشدين، يمكن المساهمة في بناء جيل أكثر توازناً من الناحية القيمية، وأكثر قدرة على مواجهة التحديات الأخلاقية المعاصرة. وهذا ما يجعل من البحث إسهاماً في تعزيز المناعة الأخلاقية للمجتمع ككل.
- يقدم هذا البحث إضافة نوعية لفهم العوامل المؤثرة في نجاح العمل الإرشادي، حيث تطرح الذكاء الأخلاقي كأحد المحددات الرئيسية للجاذبية الشخصية التي تسهم بدورها في كسر الحواجز النفسية بين المرشد والمسترشد. هذا الفهم يمكن أن يساعد في تطوير معايير جديدة لتقييم أداء المرشدين التربويين تتجاوز المقاييس الكمية التقليدية إلى مقاييس نوعية تركز على الجوانب الأخلاقية والعلائقية.
- يمكن لنتائج هذا البحث أن تقدم مرجعية مهمة لواضعي السياسات التعليمية عند تصميم البرامج التدريبية للمرشدين التربويين، حيث تشير الأدبيات إلى أن البرامج الحالية تركز بشكل رئيس على الجوانب المعرفية والمهارة مع إغفال نسبي للجوانب الأخلاقية والشخصية. وهذا ما يجعل من البحث أداة لتطوير السياسات التربوية في ضوء رؤية أكثر شمولية لمتطلبات العمل الإرشادي الفعال.
- يفتح هذا البحث آفاقاً جديدة للدراسات المستقبلية في مجال الإرشاد التربوي، حيث يمكن أن يشكل نقطة انطلاق لبحوث أخرى تستكشف تأثير الذكاء الأخلاقي على متغيرات إرشادية أخرى، أو تبحث في آليات تحويل الذكاء الأخلاقي إلى ممارسات إرشادية جذابة وفعالة. مما يسهم في إثراء الحقل المعرفي للإرشاد التربوي وتطوير أدواته العملية.

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي تحقيق الأهداف الآتية :

١. التعرف على دلالة الفرق الاحصائي لدى افراد عينة البحث عامة على مقياس الذكاء الاخلاقي.
٢. التعرف على دلالة الفرق الاحصائي حسب متغير الجنس(ذكور- اناث)
٣. التعرف على دلالة الفرق الاحصائي لدى افراد عينة البحث عامه على مقياس الذكاء الاخلاقي
٤. التعرف على دلالة الفرق الإحصائي لدى افراد عينة البحث عامة على مقياس الجاذبية الشخصية.
٥. التعرف على العلاقة بين الذكاء الأخلاقي- الجاذبية الشخصية لدى المرشدين التربويين في محافظة البصرة.

حدود البحث

ينحصر البحث الحالي في الحدود والأطر الآتية:

١. الحدود الموضوعية: تتلخص في التعرف عن علاقة الذكاء الأخلاقي بالجانبية الشخصية لدى المرشدين التربويين في محافظة البصرة.
٢. الحدود المكانية: المؤسسات التربوية في المديرية العامة للتربية البصرة
٣. الحدود الزمانية: العام الدراسي ٢٠٢٤/٢٠٢٥
٤. الحدود البشرية: عينة من المرشدين التربويين في محافظة البصرة.

تحديد المصطلحات

أولاً: الذكاء الأخلاقي: يُعرّف الذكاء الأخلاقي على أنه القدرة الإنسانية العميقة على تمييز الصواب من الخطأ من خلال منظومة قيمية راسخة، مع امتلاك الشجاعة لاتخاذ القرارات والسلوكيات المتوافقة مع هذه المبادئ حتى في أصعب المواقف (Al-Badi, 2020, 57).

التعريف الإجرائي: هو مجموع الدرجات التي يحصل عليها المستجيب عند أجابته على فقرات مقياس الذكاء الاخلاقي، ويمكن تعريفه إجرائياً على أنه مستوى التطبيق العملي لما يملكه المرشد التربوي من الضمير الواعي والتحكم الذاتي والتعاطف والعدالة التي توجهه في تعاملاته وعلاقاته المهنية.

التعريف الباحث النظري : عرفه الباحث الذكاء الأخلاقي: بأنه التمكن من فهم الصواب من الخطأ بحيث يتكون عند الشخص قناعات أخلاقية نفسية مع العمل بها والتصرف بالطريقة صائبة والأخلاقية، ويشمل على التمثيل المجالات التي تم بناء مقياس الذكاء الاخلاقي من خلالها وهي (العاطفي والضمير والرقابة الذاتية والاحترام والتسامح واللفظ والعدلة)

ثانياً: الجاذبية الشخصية: هي مجموعة من الصفات والسمات المميزة التي تجعل الفرد محط انجذاب وتقدير من قبل الآخرين ومحط انتباههم ، حيث تتجاوز المظهر الخارجي فقط لتشمل مجموعة الخصال النفسية والسلوكية التي تخلق انطباعاً إيجابياً وتُسهل بناء العلاقات الإنسانية العميقة المبنية على التفاهم . هذه الظاهرة النفسية الاجتماعية تعكس قدرة الشخص على إثارة الإعجاب والتأثير الوجداني في محيطه من خلال مزيج فريد من الدفاء العاطفي، واللباقة في التعامل، والصدق في التعبير، والقدرة على التواصل الفعال (أبو سويرح وأبو فايد، ٢٠٢٠، ١٥٨).

ويعرف الباحث نظرياً: الجاذبية الشخصية: بأنها عامل كبير في كسر الحواجز النفسية للطلاب وبناء جسور التواصل الفعال معهم التي تمكن من تقديم الإرشاد النفسي والتربوي بنجاح.

التعريف الاجرائي: هي الدرجة التي يحصل عليها المستجيب عند استجابة على فقرات مقياس الجاذبية الشخصية.

ثالثاً: المرشد التربوي: هو ذلك المحترف المؤهل والخبير الذي يعمل ضمن المنظومة التعليمية لمساعدة الطلاب على تجاوز الصعوبات النفسية والاجتماعية والأكاديمية التي تعترض مسيرتهم التعليمية. يتمتع بخلفية علمية في علوم النفس والتربية تمكنه من فهم خصائص النمو المختلفة للمتعلمين واحتياجاتهم المتنوعة (إبراهيم، ٢٠١٥، ٧٧٤).

تعريف الباحث النظري للمرشد التربوي بأنه ذلك الشخص الأكاديمي الذي يتمتع بذكاء أخلاقي ينعكس على درجة جاذبيته الشخصية في مجال عمله بين الطلاب والمدرسة والأسر في محافظة البصرة.

الفصل الثاني (الإطار النظري والدراسات السابقة ومناقشتها)

الذكاء الأخلاقي:

• **تعريف الذكاء الأخلاقي:** يمكن تعريفه بأنه أطار تكاملي الذي يوحد بين القدرات المعرفية والمهارات السلوكية التي تزيد من تمكين الافراد لتمييز السلوكيات الأخلاقية وتطبيقها في المواقف الحياتية والمهنية المختلفة (Boubou, Hassoun, Alhaddad, 2021, 143). يعود هذا المفهوم في جذوره إلى أعمال كل من كولبرج (١٩٨١) وريست (١٩٨٦) حول التطور الأخلاقي، حيث تم التأكيد على أن النضج الأخلاقي ليس مجرد استيعاب للمعايير الاجتماعية، بل هو عملية معقدة تشمل التفكير النقدي، التحليل المنطقي، والاستجابة العاطفية للمواقف الأخلاقية (الشهري، ٢٠٢٣، ٥٨٣). وتطور هذا المفهوم لاحقاً على يد لينيك وكيل (٢٠٠٥) الذين ركزوا على الجانب التطبيقي للذكاء الأخلاقي في المجال المهني، معتبرين إياه عاملاً حاسماً في نجاح القيادات والمهن الإنسانية (Azimovna, 2020, 101). ومن الجدير بالذكر أن الذكاء الأخلاقي ليس سمة ثابتة، بل هو قابل للنمو والتطور من خلال الخبرات والتأمل الذاتي والتدريب المنهجي. هذا ما تؤكدته النظريات الحديثة في التعلم الأخلاقي، والتي ترى أن البيئة المؤسسية تلعب دوراً محورياً في تعزيز أو إعاقة ممارسات الذكاء الأخلاقي. فالمؤسسات التي توفر أنظمة دعم مناسبة، وتشجع الحوار الأخلاقي، وتضع معايير واضحة للسلوك المهني، تكون أكثر قدرة على تنمية هذه المهارات لدى العاملين فيها (قشوة، ٢٠٢٣، ٢١٥).

• **أهمية الذكاء الأخلاقي في المجال التربوي والمهني:** يُعد الذكاء الأخلاقي حجر الزاوية في بناء الممارسات المهنية الرصينة بين الافراد ، خاصة في المجالات الإنسانية كالإرشاد التربوي الذي يتعامل مباشرة مع القيم والسلوكيات الإنسانية المتنوعة . وهذا النوع من الذكاء ليس رفاهية أكاديمية، بل ضرورة عملية تحدد جودة الخدمات المقدمة وتأثيرها في حياة المستفيدين (Burkard, Kruczek, Alexander, 2020, 743). وفي سياق العمل التربوي، تظهر أهمية الذكاء الأخلاقي في كونه الرابط بين المعرفة النظرية والتطبيق العملي، حيث يزود المرشدين بأدوات التحليل الأخلاقي التي تمكنهم من اجتياز المواقف المعقدة التي تتطلب أكثر من مجرد حلول تقنية أو إجرائية. وتتجلى الأهمية العملية للذكاء الأخلاقي في كونه العامل الحاسم الذي يحول المبادئ المجردة إلى ممارسات يومية. فالفجوة بين المعرفة الأخلاقية والسلوك الأخلاقي يمكن اجتيازها فقط من خلال تطوير هذه الكفاية التي تدمج بين الإدراك والقيم والسلوك. في البيئة المدرسية التي تشهد تنوعاً في القيم

والتحديات، يصبح الذكاء الأخلاقي بمثابة البوصلة التي توجه المرشد التربوي في تعامله مع قضايا حساسة مثل السرية المهنية، وإدارة الصراعات القيمية، وموازنة متطلبات السياسات المدرسية مع مصالح الطلاب. هذه الحالات لا يمكن معالجتها بنجاح دون مستوى عالٍ من الحساسية الأخلاقية والقدرة على تحليل الأبعاد المختلفة للمشكلات (Sanchez, 2020, 48).

كما يؤدي الذكاء الأخلاقي دوراً محورياً في بناء الثقافة التنظيمية السليمة، فالمؤسسات التي تعزز هذا النوع من الذكاء بين أعضائها تنجح في خفض معدلات الصراع التنظيمي، وزيادة الثقة المتبادلة، وتعزيز المساءلة الذاتية (Chukwuma, 2022, 13)، وهذا يعني إمكانية بناء بيئة مدرسية تتميز بالنزاهة والشفافية والصراحة، حيث تصبح القيم الأخلاقية إطاراً مرجعياً لصنع القرارات وليس مجرد شعارات نظرية. كما أن وجود مرشدين يتمتعون بذكاء أخلاقي عالٍ يسهم في خلق نموذج آمن يحتذى به من قبل الطلبة، مما يعزز التعلم غير المباشر للقيم والأخلاقيات.

وعلى الصعيد المجتمعي يتجاوز تأثير الذكاء الأخلاقي حدود المؤسسة التعليمية ليشكل استثماراً في رأس المال الاجتماعي والأخلاقي للمجتمع ككل. فالممارسات التربوية القائمة على أسس أخلاقية راسخة تسهم في تنشئة أجيال قادرة على التعامل مع التعقيدات الأخلاقية في الحياة العامة (الحربي، والبورني، ٢٠٢٠، ١٨٧). وهذا الجانب التربوي يكتسب أهمية خاصة في عصر تتضارب فيه القيم وتتعدد مصادر التأثير، مما يجعل من تطوير الذكاء الأخلاقي لدى العاملين في الحقل التربوي وسيلة وقائية ضد الانحرافات السلوكية والأخلاقية لدى النشء.

• **مبادئ الذكاء الأخلاقي:** يستند الذكاء الأخلاقي إلى مجموعة من المبادئ الجوهرية التي تشكل الإطار القيمي للفرد وتوجه سلوكه في مختلف المواقف الحياتية. في مقدمة هذه المبادئ يأتي مبدأ **الضمير الحي** الذي يعمل كبوصلة داخلية توجه الفرد نحو التمييز بين الصواب والخطأ، ليس بناءً على المصلحة الشخصية بل انطلاقاً من قناعات أخلاقية راسخة. هذا الضمير لا يقتصر على مجرد المعرفة النظرية بالأخلاقيات، بل يتجسد في القدرة على تحمل المسؤولية عن الأفعال ومواجهة العواقب بشجاعة (Gencoglu, et al, 2019, 9). ويرتبط بمبدأ الضمير مبدأ **التحكم الذاتي** الذي يمكن الفرد من ضبط رغباته ونزواته عندما تتعارض مع القيم الأخلاقية. هذا المبدأ ليس قمعاً للرغبات بل تنظيمها بحكمة، حيث يظهر في القدرة على تأجيل الإشباع المؤقت لتحقيق غايات أسمى. في السياق الإرشادي، يبرز هذا المبدأ عندما يتمتع المرشد عن إصدار أحكام متسرعة أو الانجرار وراء ردود الأفعال العاطفية، محافظاً على توازنه وموضوعية في التعامل مع الحالات المختلفة (زايد، ٢٠١٩، ٣١). ويأتي مبدأ **التعاطف** كأحد الركائز الأساسية للذكاء الأخلاقي، حيث يتجلى في القدرة على تفهم مشاعر الآخرين ورؤية الأمور من منظورهم. هذا المبدأ يتجاوز مجرد الإحساس بالآخرين إلى الفعل الإيجابي لمساعدتهم، مما يعزز الروابط الإنسانية ويقوي العلاقات الاجتماعية. في الممارسة الإرشادية، يظهر التعاطف عندما يستطيع المرشد أن يضع نفسه مكان الطالب، فيفهم معاناته دون إصدار أحكام مسبقة، ويساعده على تجاوز الصعوبات بحكمة وإنسانية (الشهري، ٢٠٢٣، ٥٨٨). ولا يكتمل الذكاء الأخلاقي دون مبدأ **العدالة** الذي

يضمن التعامل مع الجميع بإنصاف ومساواة، مع مراعاة الفروق الفردية والظروف الخاصة. هذا المبدأ يتطلب الموضوعية في تقييم المواقف، والجرأة في الدفاع عن الحق، والمرونة في تطبيق القواعد بما يخدم المصلحة العليا. في العمل الإرشادي، تطبق العدالة عندما يوزع المرشد اهتمامه بين جميع الطلاب دون تحيز، ويضمن لكل منهم فرصة متكافئة للحصول على الدعم والمساندة والنصح (قشوة، ٢٠٢٣، ٢٢١). يرى الباحث أن قوة هذه المبادئ تكمن في تفاعلها المتكامل، حيث يتعاقد الضمير مع التحكم الذاتي، ويتكامل التعاطف مع العدالة، ليشكلوا معاً نظاماً أخلاقياً متكاملًا. هذا النظام لا يعمل في الفراغ، بل يتفاعل مع المواقف الحياتية في مختلف المحافل ، مما يجعل الذكاء الأخلاقي قدرة ديناميكية تتطور عبر الزمن مع الخبرة والنصح.

للذكاء الاخلاقي النظريات المفسرة:-

دراسات سابقة:

أولاً:الذكاء الاخلاقي:- (دراسات الانكليزية):-

(١) دراسة (spees, 2021) بعنوان Stimulating emotional and moral intelligence: Innovative values groups for young individuals تهدف الدراسة إلى تنمية الذكاء الأخلاقي والذكاء الوجداني لدى المراهقين، وذلك من خلال الإرشاد الجماعي لمجموعة من المراهقين المضطربين نفسياً في إحدى المصحات النفسية، وتم تنظيم البيئة الاجتماعية بحيث تنمي الذكاء الوجداني والذكاء الأخلاقي لدى المفحوصين كما يعمل البرنامج على منح المراهقين فرصة للمشاركة والتعبير عن ذاتهم ، بحيث يتوقع في نهاية الجلسة من أن المفحوص قد اكتسب الأفكار والخبرات الأخلاقية والانفعالية المشتركة، كما تضمن البرنامج الجماعي فرصاً للسرد الذاتي لخبرات المفحوصين وفرصاً للتأمل في حالاتهم العقلية، وكذا في الحالات العقلية للآخرين، والربط بين الانفعالات والمعلومات والقيم والأخلاق، وكشفت النتائج عن أن البرنامج فعال في تنمية الذكاء الوجداني والأخلاقي دراسة (spees, 2021).

(٢) دراسة (Alshehri, 2023) بعنوان The Role of the Psychological Counselor in Developing Moral Values of Students in Secondary Schools دور المرشد النفسي في تنمية القيم الأخلاقية وترسيخها. كما هدفت إلى التحقق من حيازة المرشدين النفسيين الاهلية الإرشادية، ومدى القيم الأخلاقية لدى الطلبة. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، مستخدمةً استبانةً لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة. وبلغ عدد المشاركين ١٨٥١ معلماً ومعلمة من العاملين في المدارس الثانوية. وكشفت النتائج عن ارتفاع الكفاءة الإرشادية للمرشدين النفسيين ومستوى القيم الأخلاقية لدى الطلبة. كما لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات وجهة نظر المعلمين تجاه تحقيق الكفايات الإرشادية للمرشدين النفسيين ومستوى القيم الأخلاقية التي يظهروها الطلبة ، والتي تُعزى إلى متغيري سنوات الخبرة والمستوى التعليمي للمعلمين. كما أظهرت النتائج أن الكفاءة الإرشادية للمرشدين النفسيين أثرت على مستوى القيم الأخلاقية لدى الطلبة. (Alshehri, 2023)

ثانياً: الدراسات العربية الذكاء الاخلاقي:-

(١) - دراسة (الشمري،٢٠٠٧): الذكاء الاخلاقي وعلاقته بالثقة الاجتماعية المتبادلة لدى طلبة الجامعة. هدفت الدراسة إلى قياس الذكاء الاخلاقي والفروقات على وفق متغير الجنس (ذكر-انثى) وقياس الثقة الاجتماعية والفروقات على وفق متغير الجنس(ذكور-اناث) وكانت العينة(٤٠٠) طالباً وطالبة أظهرت النتائج انه لا توجد فروق في الذكاء الاخلاقي يعلي وفق متغير الجنس(ذكور -اناث) وكذلك لم تظهر هناك فروق دالة إحصائياً في مقياس الثقة بالنفس على مستوى متغيري الجنس(ذكور - اناث) وتوجد علاقة ارتباطية موجبة بين الذكاء الأخلاقي والثقة الاجتماعية المتبادلة كلاهما يرتبط بالآخر ارتباطاً وثيقاً (الشمري،٢٠٠٧،ص٧٧).

(٢)- دراسة (عذاب،٢٠١٩):- التفكير الأخلاقي لدى المرشحات التربويات، الغرض من البحث الحالي التعرف على التفكير الأخلاقي لدى الارشاد التربوي من الاناث ، فضلاً عن التعرف على دلالة الاختلافات بين المرشحات وفقاً للمتغيرات (التخصص الأكاديمي، سنوات الخدمة، المحافظة) و لتحقيق اهداف البحث انتهجت الباحثة مقياس (الجنديل، ٢٠١٤) لقياس التفكير الأخلاقي، وتحققت الباحثة من صدق المقياس بمؤشرين هما الصدق الظاهري من خلال عرض فقرات المقياس باستبانة على عدد من المحكمين في الإرشاد النفسي والقياس النفسي، وبمؤشر صدق البناء من خلال ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية، وتحققت الباحثة من ثبات المقياس بطريقة إعادة الاختبار وبلغ (٠,٧٣) بالإضافة إلى استعمال معادلة الفاكرونباخ وبلغ (٠,٨١) عند تطبيق فقرات المقياس على (٥٠) مرشدة. بلغت عينة البحث الأساسية وبالباغة (٢٠٠) مرشدة تربوية اخترن بالأسلوب الطبقي العشوائي وأظهرت النتائج أن المرشحات التربويات يتميزن بالتفكير الأخلاقي، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً للمتغيرات والتخصص الأكاديمي ومدة الخدمة، والمحافظة بالإضافة إلى التفاعلات الثنائية والثلاثية، وطبقاً للنتائج التي توصل إليها البحث قُدمت بعض التوصيات والمقترحات(الشمري،٢٠٠٧،ص٧٧).

ثانياً: الجاذبية الشخصية:-

• **تعريف الجاذبية الشخصية:** تتمثل الجاذبية الشخصية كظاهرة نفسية اجتماعية متعددة الابعاد تنتج عن تفاعل مجموعة من العوامل الداخلية والخارجية المحيطة بالفرد التي تجعله محط انجذاب وتأثير في محيطه الاجتماعي (أبو سويرح وأبو فايد، ٢٠٢٠، ١٥٨). ولا تقتصر هذه الظاهرة على الجمال المادي أو المظهر الخارجي للفرد ، بل تمتد لتشمل ذلك السحر غير الملموس الذي ينبع من عمق الشخصية وطريقة تفاعل الفرد مع الآخرين، وتكمن قوة الجاذبية الشخصية في قدرتها على خلق انطباع إيجابي دائم، وبناء جسور من الثقة والتواصل الفعال بين الأفراد،هذا يجعلها عنصراً حاسماً في نجاح العلاقات الإنسانية والمهنية معا (صالح، ٢٠١٨، ٤٢).

• **أهمية الجاذبية الشخصية:** تعتبر الجاذبية الشخصية عاملاً حاسماً واسباسيا في نجاح العلاقات الإنسانية والمهنية على حد سواء، حيث تمثل القوة الخفية التي تفتح الأبواب المغلقة وتذلل الصعوبات في سائر التعاملات بين الافراد . في الميدان التربوي والإرشادي تحديداً، تظهر أهمية الجاذبية الشخصية في كونها

الجسر الذي يعبر من خلاله المرشد إلى عالم الطالب الداخلي، مما يمكنه من تقديم الإرشاد والتوجيه بفعالية عالية. هذه القوة الناعمة تمكن المرشد من كسر الحواجز النفسية التي قد تعيق عملية الإرشاد، وتخلق جواً من الألفة والثقة المتبادلة التي تعد شرطاً أساسياً لأي تدخل إرشادي ناجح (نجيل، ٢٠٢٢، ١٢٩). كما تتبع أهمية الجاذبية الشخصية من قدرتها على تعزيز التواصل غير اللفظي وتسهيل نقل المشاعر والأفكار بين المرشد والمسترشد. فالشخص الجذاب نفسياً يمتلك مهارة فريدة في إيصال رسائله دون حاجة إلى كثير من الكلام، من خلال تعابير الوجه ونبرة الصوت ولغة الجسد التي تتم عن تفهم واحترام عميق للآخر. وهذه القدرة على التواصل الشامل تكتسي أهمية خاصة في العمل الإرشادي مع الفئات العمرية الصغيرة التي قد تعجز عن التعبير اللفظي الدقيق عن مشكلاتها، مما يجعل الجاذبية الشخصية أداة لا غنى عنها لفهم العالم الداخلي للطالب (عثمان، ٢٠٢٢، ٤١).

وتعتبر الجاذبية الشخصية ركيزة أساسية في بناء اواصل العلاقات الناجحة التي هي أساساً للصحة النفسية والنجاح المهني. فالأفراد المميزين الذين يتمتعون بهذه الميزة يكونون أكثر قدرة على تكوين الصداقات كثيرة ، وحل النزاعات الصعبة ، وإدارة الفرق العملية، مما ينعكس إيجاباً على أدائهم الوظيفي وجودة حياتهم بشكل عام. وفي السياق التنظيمي، تتحول الجاذبية الشخصية إلى رأس مال اجتماعي يمكن المؤسسات من تحقيق أهدافها بسلاسة وكفاءة، حيث تسهم في خلق بيئة عمل إيجابية مرنة تزدهر فيها روح الفريق والتعاون (صالح، ٢٠١٨، ٤٩). كما تظهر الأهمية النفسية للجاذبية الشخصية في تأثيرها الإيجابي على تقدير الذات والصحة العقلية، حيث يميل الأشخاص الجذابون إلى امتلاك نظرة أكثر تفاؤلاً للحياة، وقدرة أعلى على مواجهة التحديات. وهذه الميزة تتبع من حصولهم المستمر على تعزيزات إيجابية من محيطهم الاجتماعي، مما يعزز ثقتهم بأنفسهم ويقوي مرونتهم النفسية. في العمل الإرشادي، تمكن الجاذبية الشخصية المرشد من أن يكون نموذجاً إيجابياً يحتذى به، حيث تنتقل بعض خصائصه الشخصية إلى المسترشدين من خلال عملية التقليد والتحديث التي تحدث بشكل تلقائي في العلاقات الوثيقة (أبو سويرح وأبو فايد، ٢٠٢٠، ١٦١).

• **مبادئ الجاذبية الشخصية:** تقوم الجاذبية الشخصية على مجموعة من الأسس النفسية والسلوكية التي تشكل في مجموعها ذلك السحر الإنساني الخفي الذي يجذب الآخرين بشكل طبيعي. في صلب هذه المبادئ تأتي: - **الصدق والشفافية** كأساس متين تبني عليه العلاقات الإنسانية، حيث يميل الناس فطرياً إلى الانجذاب للأشخاص الذين يظهرون اتساقاً بين ما يبطنون وما يظهرون، دون تكلف أو تصنع. وهذا المبدأ لا يعنى بالضرورة البوح بكل شيء، بل يكمن في الأصالة والانسجام بين المشاعر الداخلية والتعبيرات الخارجية، مما يخلق جواً من الثقة والاطمئنان في التعامل (نجيل، ٢٠٢٢، ١٢١). ويرتبط بهذا المبدأ الاهتمام بالآخرين الذي يتجلى في القدرة على الإنصات الفعال والتركيز الحقيقي على حديث الطرف الآخر، بعيداً عن شكليات التواصل السطحي. فالجاذبية هنا لا تتبع من محاولة إبهار الآخرين، بل من الاهتمام الحقيقي بهم وفهم عالمهم الداخلي، مما يجعلهم يشعرون بالتقدير والاحترام. هذا المبدأ يظهر جلياً في العمل الإرشادي، حيث يصبح المرشد التربوي قادراً على اختراق حواجز الخوف والريبة عندما يجعل الطالب يشعر بأنه محط اهتمام حقيقي لا مؤقت (زايد،

٢٠١٩، ٣٣). وتأتي الحيوية الإيجابية كمبدأ ثالث يضيف على الشخصية جاذبية خاصة، حيث تنتقل المشاعر بين البشر كما تنتقل العدوى. الشخصية التي تنتشر الطاقة الإيجابية والتفاؤل المعتدل، دون إفراط أو تكلف، تمتلك قدرة طبيعية على جذب الآخرين مثلما يجذب الضوء الفراشات. هذه الحيوية لا تعني عدم المرور بأوقات صعبة، بل تعني امتلاك المرونة الكافية للتعافي وإدارة المشاعر السلبية بطريقة ناضجة، مما يزيد من احترام الآخرين وانجذابهم (مجنوب، ٢٠٢٣، ٢٨٨). ويكتمل بناء الجاذبية الشخصية بمبدأ التواضع والوداعة الذي يخلق توازناً جميلاً في العلاقات الإنسانية. فالشخصية الجذابة حقاً هي التي تعرف قيمتها دون غرور، وتدرك حدودها دون ضعف، وتتعامل مع الآخرين بمساواة واحترام بغض النظر عن مواقعهم أو خلفياتهم. هذا المبدأ يصبح أكثر أهمية في السياق التربوي، حيث يحتاج المرشد إلى أن يكون قريباً من طلابه دون أن يفقد هيئته، حازماً دون قسوة، ليناً دون ضعف، في تلك المعادلة الدقيقة التي تميز القيادات التربوية المؤثرة (عثمان، ٢٠٢٢، ٤٦).

الدراسات السابقة للجاذبية الشخصية:-

ثانياً: الدراسات الأجنبية:-

(١) دراسة (Guiab_sario_Reyes,2015)هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الذكاء الاخلاقي لدى طلبة الجامعيين واعضاء هيئة التدريس تشكلت عينة الدراسة من(١٤٢)،من طلاب الجامعة(٣٤) من اعضاء هيئة التدريس الذين اختاروهم عشوائياً. ولتحقيق هدف الدراسة تم تطبيق مقياس الذكاء الاخلاقي لدى اعضاء هيئة التدريس، كما اشارت النتائج إلى إن مستوى الذكاء الاخلاقي لدى اعضاء هيئة التدريس كان مرتفعاً ولصالح الاكثر تحصيلاً وعلى عدم وجود فروق تعزي إلى المستوى الدراسي(Guiab_sario_Reyes,2015).

الدراسات العربية للجاذبية الشخصية:-

(١): دراسة (سليم وعلي، ٢٠٢١) بعنوان مستوى الشخصية الاخلاقية لدى المرشدين التربويين ، ان هذه الدراسة تتلخص في مستوى الشخصية الاخلاقية لدى المرشدين التربويين وقيام الباحثان بانشاء مقياس الشخصية الاخلاقية بالاعتماد على نظرية بلاسي (Blasi, ٢٠٠٥)ونجح التحقق من صدق وثبات المقياس بعرضه على مجموعة من المحكمين والمتخصصين بمجال علم النفس التربوي والقياس والتقويم واستنباط القوة التمييزية للفقرات، اذ بلغت عينة البحث (٢٦٠) مرشداً ومرشدة من المرشدين التربويين في المديرية العامة لتربية ديالى. واطهرت نتائج البحث توجد شخصية أخلاقية لدى المرشدين التربويين وعدم وجود فروق في الجنس ومتغير سنوات الخدمة.

(٢) دراسة (عايش، الأمام الحاج، ٢٠٢٣) بعنوان سمات الشخصية وعلاقتها ومهارات حل المشكلات لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية بمحافظة قطاع غزة (دراسة ميدانية)، هدفت الدراسة الكشف عن السمات الشخصية لدى المرشدين التربويين وعلاقتها ومهارات حل المشكلات في المدارس الحكومية بمحافظة

قطاع غزة، ومن خلال اتباع المنهج الوصفي الارتباطي تبين أنه لكي يستطيع المرشد التربوي استيعاب التحديات لا بد من التصدي لها ومحاولة إيجاد حلول لها ليكون ايجابياً في عمله وقادراً على التكيف مع التغيرات التي تطرأ عليه في بيئة عمله ومجتمعه الذي يعيش فيه فليس المهم حل المشكلات فحسب بل اكتساب المرشد المنهجية التي تمكنه من توظيفها في حل مشكلات أخرى ومختلفة تواجهه في حياته واتخاذ القرارات المناسبة حيالها (عايش، الامام الحجاج، ٢٠٢٣، ص ٣٦٢).

التعقيب على الدراسات السابقة:

- أ- معرفة أهمية البحث من خلال بلورة مشكلة الدراسة وأهميتها ومراجعة الدراسات السابقة وفهم أهمية البحث الحالي.
- ب- الكشف عن مشكلة البحث وتحديد المتغيرات المرتبطة بالذكاء الاخلاقي والجاذبية الشخصية.
- ت- اكتشاف بعض الجوانب النظرية من نظريات وتعريف وتحديد الانسب فيها لمتغيرات البحث ومدى الاستفادة منها في نضج العنوان الحالي.
- ث- انتقاء حجم العينة الملائمة والوسائل الإحصائية المناسبة للبحث.
- ج- اخضاع النتائج الحالية للمقارنة مع النتائج السابقة

الفصل الثالث: منهجية البحث

منهج البحث

استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي واستندت الدراسة الحالية باختيارها للمنهج الوصفي التحليل على مناسبه لطبيعة هذه الدراسة، فهي وصفية ارتباطية ستقوم بجمع البيانات والمعلومات النوعية، واستخراج العلاقة التي تربط بين الذكاء الأخلاقي والجاذبية الشخصية عن المرشدين التربويين في محافظة البصرة.

مجتمع البحث:

هو الهدف الاساسي من الدراسة حيث إنَّ الباحث يعمم في النهاية النتائج علياً (ابو علام، ٢٠٠٦، ص ١٥٧). إذ يتم تحديد مجتمع البحث الذي يتكون من المرشدين والمرشدات في المدارس (الابتدائية، والمتوسطة والاعدادية والثانوية) والمتضمنة مدار مركز محافظة البصرة، الاقضية، النواحي، التابعة لها في التقسيم الاداري، حيث بلغ مجتمع البحث الحالي (٥٢٢) مرشد ومرشدة، موزعين على المدارس الحكومية (الابتدائية، المتوسطة، الاعدادية، الثانوية)، في محافظة البصرة والجدول (١) يوضح ذلك.

جدول (١) يوضح مجتمع البحث الحالي.

الجنس المدارس	ذكور	إناث	المجموع
ابتدائية	٧	١٥	٢٣٤
	٦	٨	
متوسطة	٥	٩١	١٥٠
	٩		
اعدادية	٢	٤٤	٧٣
	٩		
ثانوية	١	٤٧	٦٥
	٨		
المجموع	١	٣٤	٥٢٢
	٨٢	٠	

عينة البحث: هي جزء لا يتجزء من المجتمع تتضمن مكونات المجتمع الاصيلي الذي نرغب في التعرف على امكانياته ويجب ان تكون تلك العينة ممثلة لجميع مفردات هذا المجتمع تمثيلاً صحيحاً (القصاص، ٢٠١٤، ص٦٤). تم تطبيق البحث على عينة عشوائية بسيطة مكونة من (٢٠٠) مرشد تربوي موزعة حسب متغير الجنس (١٠٠) مرشد و (١٠٠) مرشدة، وتم اخذ من نفس العينة حسب متغير سنوات الخدمة اقل من (١٠) سنوات (١٠٠) مرشد و أكثر من عشر سنوات (١٠٠) مرشدة في محافظة البصرة (المديرية العامة لتربية البصرة). والجدول (٢) يوضح توزيع العينة حسب المتغيرات المتعلقة بهم:

جدول (٢) يبين توزيع أفراد العينة بحسب المتغيرات التصنيفية

المتغيرات التصنيفية	الجنس	عدد المرشدين	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	٨٠	%٤٠
	أنثى	١٢٠	%٦٠

١٠٠ %	٢٠٠	المجموع	
٣٢%	٦٤	أقل من ١٠	عدد سنوات الخبرة
٦٨%	١٣٦	١٠ سنوات فأكثر	
١٠٠ %	٢٠٠	المجموع	

أولاً: مقياس الذكاء الاخلاقي:-

أداة البحث:-

بنى الباحث مقياس الذكاء الاخلاقي الذي يتكون من اربعة مجالات وكل مجال من خمسة فقرات، إذ تكون فقرات المقياس (٢٠) فقرة، ويكون المقياس خماسي يحمل الاحتمالات (تنطبق علي بدرجة كبيرة جداً، تنطبق علي بدرجة كبيرة، تنطبق علي بدرجة متوسطة، لا تنطبق علي ابدأ) وتم بناء المقياس على الاطار النظري والدراسات السابقة مثل دراسة(الشمري،٢٠٠٧) و دراسة (عذاب،٢٠١٩)، إذ عرفه الذكاء الأخلاقي: بأنه القابلية القدرة الانسانية لفهم الصواب من الخطأ بحيث يتكون عند الشخص قناعات أخلاقية مع الاقتداء بها والتصرف بالطريقة الصحيحة والأخلاقية، ويشمل على التمثيل المجالات التي تم بناء مقياس الذكاء الاخلاقي من خلالها وهي (العاطفي والضمير والرقابة الذاتية والاحترام والتسامح والल्प والعدلة)، إنَّ مكونات الذكاء الاخلاقي التي حددها الباحث اربعة مجالات وهذه مكونات يمكن تعلمها وتدريسها سواء في البيت ام المدرسة او المجتمع ككل ويمكن تعريف أبعاد الذكاء الاخلاقي كما يلي:-

١. المجال الاول: الضمير الحي: يقصد به مشاركة المرء غيره في انفعالاته، فهي مشاركة وجدانية وتعاطف(وليم الخولي،١٩٧٦، ص١٦٩)،
٢. المجال الثاني: التحكم الذاتي: يقصد به مشاركة المرء غيره في انفعالاته، فهي مشاركة وجدانية وتعاطف(وليم الخولي،١٩٧٦، ص١٦٩)،
٣. المجال الثالث: التعاطف: هو الكفاءة العالية في التواصل مع الافراد، وقد اطلق مصطلح التعاطف من يفكر فيما فيه الافراد الاخرين، وإنَّ يشعر بما يشعر به الاخرون وعلى من يستجيب لمعاناة الاخرين(حسن،٢٠٠٩، ص٢).

٤. المجال الرابع: العدالة: هي معاملة الآخرين بطريقة عادلة وغير متحيزة ونزيهة بحيث يتسنى له ان يراعي القواعد ويأخذ دورة وينصت بشكل متفتح لكل الاطراف عند اصدار الحكم (Bor, ba,2003,p:278).

وضوح ومفهومية فقرات مقياس الذكاء الاخلاقي:-

لغرض التعرف على وضوح ومفهومية فقرات المقياس ولغرض معرفة الصعوبات التي تواجه المستجيب، والوقت المستغرق للإجابة على المقياس على عينة (٣٠) مرشد ومرشدة تم اختيارهم بطريقة عشوائية وبعد إجراء التطبيق ومراجعة استجاباتهم تبين إن فقرات المقياس واضحة ومفهومة وان الزمن المستغرق بلغ من (٢٥ - ٣٠) دقيقة.

الخصائص السيكومترية لمقياس الذكاء الاخلاقي:-

الصدق:يعني مدى ملائمة الاختبار للإغراض التي أعد من اجلها ومدى صحة الاستدلالات التي تستخلص من درجاته (عبدالرحمن، ٢٠٠٨، ص٩٥).

الصدق الظاهري: وذلك بعرض المقياس على مجموعة من السادة المُحكِّمين المتخصصين الذي بلغ عددهم (٨) خبيراً من تخصص علم النفس و الارشاد النفسي والتوجيه التربوي، حيث طلب منهم ابداء ارائهم في صدق المجالات في شكلها الخارجي ومدى ملائمتها لطبيعة الموضوع، وقد اعتمد الباحث على النسبة المئوية فبلغت ٠٨٠% ، كنسبة اتفاق لبقاء الفقرات وعلية لم يتم حذف أي فقرة من فقرات المقياس.

القوة التمييزية:-

تشير القوة التمييزية إلى مدى فعالية الفقرة في الكشف عن الفروق الفردية بين المفحوصين في السمة او القدرة المقاسة (الزبيدي، ٢٠١٢، ص١٦٤).

والتحقيق القوة التمييزية لابد من اتباع الخطوات التالية:-

١. ترتيب الاستثمارات حسب الدرجة الكلية من اعلى درجة إلى أدنى درجة.
٢. تحديد نسبة (٢٧%)، من الاستثمارات الحاصلة على الدرجات العليا، وبنسبة (٢٧%)، من الاستثمارات الحاصلة على الدرجات الدنيا، وقد بلغ عدد افراد المجموعة العليا (٥٤) استمارة وأما افراد المجموعة الدنيا (٥٤%)، فبلغ (٥٤) استمارة. .
٣. بلغت اعلى الدرجة لمقياس اتخاذ القرار في المجموعة العليا (١٠٠)، واقل درجة (٧٥)، وبلغ أعلى درجة في المجموعة الدنيا (٨١)، واقل درجة (٦٣).
٤. استخراج الوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرة من فقرات المقياس، ثم تعرف القوة التمييزية باستخدام الاختبار التائي للعينتين، كما في جدول (٣).

جدول (٣) يوضح القوة التمييزية لفقرات مقياس الذكاء الاخلاقي

الجدولية	القيمة التائية	الدنيا		العليا		ت
		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
دالة	٤,١ ٨٨	٠,٥٢٤	٤,٨٥ ٤	١,٠٤٠	٤,٢١ ١	١
دالة	٦,٢ ٤٦	٠,٤٢٠	٤,٨٣ ٦	١,٠٨١	٣,٨٧ ٣	٢
دالة	٦,٤ ٠١	٠,٥٣٣	٤,٧٨ ١	١,١٢٠	٣,٧٣ ٢	٣
دالة	٤,٤ ٥٤	٠,٥٧٦	٤,٧٦ ٣	١,٠٨٨	٤,٠٤ ٢	٤
دالة	٦,٧ ٦٣	٠,٧١١	٤,٧٠ ٩	١,٠٣٤	٣,٦٠ ٥	٥
دالة	٤,٨ ٢٨	٠,٥٥٧	٤,٨٠ ٠	٠,٩٥٨	٤,٠٩ ٨	٦
دالة	٤,٨ ٥٨	٠,٦١٩	٤,٦٣ ٦	١,١٢٥	٣,٨١ ٦	٧
دالة	٥,٢ ١٥	١,١٧٨	٣,٨٤ ٥	٠,٦١٩	٤,٦٣ ٦	٨
دالة	٧,٣ ٤٠	٠,٦٣٢	٤,٧٦ ٣	١,١٧٨	٣,٨٤ ٥	٩
دالة	٥,٦ ٨٤	٠,٥٨٤	٤,٧٤ ٥	١,١٧٦	٣,٧٦ ٠	١٠
دالة	٥,٨	٠,٤٤٧	٤,٨٥	٠,٩٧٠	٤,٠٢	١

	٤٦		٤		٨	١
دالة	٥,١	٠,٦٤٩	٤,٨٠	١,١٧٢	٣,٩٠	١
	٠٤		٠		١	٢
دالة	٥,٧	٠,٧٨٦	٤,٧٢	١,١٤١	٣,٦٩	١
	٧٢		٧		٠	٣
دالة	٤,٥	٠,٨٣٢	٤,٥٨	١,٠٦٧	٣,٧٨	١
	٤١		١		٨	٤
دالة	٥,١	٠,٨٤٦	٤,٦٣	١,١٢٨	٣,٦٩	١
	٨٧		٦		٠	٥
دالة	٥,٧	٠,٤٩٧	٤,٧٨	١,٢٥٠	٣,٧٤	١
	٩١		١		٦	٦
دالة	٤,٧	٠,٧٩٤	٤,٦٧	١,٢٣٥	٣,٧٦	١
	٦١		٢		٠	٧
دالة	٥,١	٠,٨٠٩	٤,٧٠	١,٢٦٩	٣,٧٠	١
	١٨		٩		٤	٨
دالة	٧,٢	٠,٨٢	٣,٠٧	٠,٢٦	٤,٩٢	١
	٦					٩
دالة	١,٢	١,٤٠٠	٣,٧٦	٠,٨٨٦	٤,٠١	٢
	٢٤		٣		٤	٠

القيمة الجدولية (١,٩٦٠) عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبدرجة حرية (١٠٦).

يتضح من الدول اعلاه إن جميع فقرات المقياس مميزة ولم يتم حذف أي فقرة من فقرات المقياس.

علاقة الفقرة بالمجال للمقياس:-

استخرجت العلاقة بين درجة الفقرة بالمجال للمقياس، وذلك من خلال استخدام معامل ارتباط (بيرسون)، إذ وجدت إن جميع الفقرات دالة إحصائياً عند مقارنتها مع قيم معاملات ارتباط مع القيمة الحرجة لمعامل الارتباط

عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، الامر الذي يدل على وجود الاتساق فيما بين المجالات وفقراتها في قياس الخاصية التي صمم من أجلها لمقياس (الذكاء الاخلاقي) كما موضح في جدول (٤).

جدول (٤) يبين ارتباط كل فقرة من فقرات مقياس الذكاء الأخلاقي مع درجة البعد الذي ينتمي إليه

الضمير الحي		التعاطف		التحكم الذاتي		العدالة	
رقم البند	معامل الارتباط	رقم البند	معامل الارتباط	رقم البند	معامل الارتباط	رقم البند	معامل الارتباط
١	٠,٤٨	١١	٠,٨٨٠	٦	٠,٩٦٦	١٦	٠,٩٥٣
٢	٠,٨٨	١٢	٠,٨٨٠	٧	٠,٩٧٧	١٧	٠,٩٧٣
٣	٠,٨٨	١٣	٠,٨٤٠	٨	٠,٩٣٧	١٨	٠,٩١٧
٤	٠,٩	١٤	٠,٩٤٣	٩	٠,٨٩٧	١٩	٠,٩١٧
٥	٠,٩	١٥	٠,٩٥٣	١٠	٠,٨٩٧	٢٠	٠,٩١٧

تعد جميع الفقرات مميزة في الجدول اعلاه عند مستوى دلالة (٠,٠٥). العلاقة بين مجالات مقياس الجاذبية الشخصية:-

اوجد الباحث معامل الارتباط بين مجالات مقياس الجاذبية الشخصية كما موضح في جدول (٥)

جدول (٥) يوضح قيم الارتباطات بين درجة كل بعد والدرجة الكلية لمقياس الجاذبية الشخصية

الذكاء الاخلاقي	عدد البنود	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الضمير الحي	٥	٠,٨٦	دالة عند ٠,٠١

التحكم الذاتي	٥	٠,٧٤	دالة عند ٠,٠١
التعاطف	٥	٠,٨٨	دالة عند ٠,٠١
العدالة	٥	٠,٨٤	دالة عند ٠,٠١

يتبين من الجدول اعلاه ان جميع قيم معامل الارتباط بيرسون بين كل بند والمجور الذي ينتمي اليه دالة إحصائياً عند (٠,٠٥).

الثبات :- هو درجة اتساق نتائج أداة القياس واستقرارها عبر الزمن أو عبر صور مختلفة للأداة أو عبر فاحصين مختلفين أي إن الأداة التي تعطي النتائج نفسها اذا اعيد تطبيقها في الظروف نفسها على الأفراد أنفسهم (أبو علام، ٢٠١١، ص٢٣٨).

١. طريقة اعادة الاختبار، إذ قام الباحث بتوزيع (٣٠) استمارة على (٣٠)، مرشد ومرشدة وبعد مرور اسبوعين قام الباحث بتوزيع (٣٠) أستمارة اخرى على نفس العينة وتم استخراج معامل الارتباط بين درجات التطبيق الاول ودرجات التطبيق الثاني وبلغ معامل الثبات (٠,٨٩) وهو معامل مقبول.

٢. طريقة الفاكرونباوخ، لقد بلغ معامل الثبات بهذه الطريقة (٠,٩٠) وهو معامل ثبات عال ومقبول.

مقياس الجاذبية الشخصية :-

الصدق: يمثل درجة الثقة في أن يفسر نتائج الاختبار يعكس بدقة السمة أو البناء النظري الذي صمم الاختبار لقياسه (ملحم، ٢٠٠٥، ص ٢٨٠).

الصدق الظاهري: وذلك بعرض المقياس على مجموعة من المُحكِّمين المتخصصين الذي بلغ عددهم (٨) خبيراً في تخصص علم النفس و الارشاد النفسي والتوجيه التربوي، حيث طلب منهم أبداء آرائهم في صدق المجالات ومدى ملائمتها لطبيعة الموضوع، وقد اعتمد الباحث على النسبة المئوية فبلغت ٨٠% ، كنسبة اتفاق لبقاء الفقرات وعلية لم يتم حذف أي فقرة من فقرات المقياس.

أداة البحث:-

بنى الباحث مقياس الجاذبية الشخصية اعتماداً على الاطار النظري وعلى الدراسات السابقة دراسة (IGulab_sario_Reyes_2015). ودراسة،(سليم وعلي، ٢٠٢١) ودراسة (عايش، الامام الحجاج، ٢٠٢٣)، إذ يتكون المقياس من (٢٠) فقرة وهو مقياس خماسي ويحمل البدائل التالية(مرتفع جداً، مرتفع، متوسط، منخفض، منخفض جداً).

العينة الاستطلاعية لوضوح مفهومية فقرات مقياس الجاذبية الشخصية:-

إن عدد العينة الاستطلاعية (٣٠)، مرشد ومرشدة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية وان الهدف من تطبيق العينة الاستطلاعية هو معرفة وفهم فقرات المقياس، إذ ان الفقرات واضحة ومفهومة لدى افراد العينة الاستطلاعية.

الصدق: هو الدرجة التي يقيس بها الاختبار او المقياس لقياس السمة او الخاصية التي اعد من اجل قياسها ولا يقيس شيئاً آخر غيرها (عودة، ٢٠١٠، ص١٨٧).

الصدق الظاهري :- هو الدرجة التي يقيس بها الاختبار السمة أو البعد الذي يفترض ان يقيسه، ويعد من أهم الخصائص السيكومترية للأدوات البحثية(أبو علام، ٢٠٠٤، ص٢٧٨).

تميز فقرات الجاذبية الشخصية :-

والتحقيق القوة التمييزية لابد من اتباع الخطوات الآتية:-

١. ترتيب الاستثمارات حسب الدرجة الكلية من اعلى درجة إلى أدنى درجة.
٢. تحديد نسبة (٢٧%)، من الاستثمارات الحاصلة على الدرجات العليا، ونسبة (٢٧%)، من الاستثمارات الحاصلة على الدرجات الدنيا، وقد بلغ عدد افراد المجموعة العليا (٥٤) استمارة وأما افراد المجموعة الدنيا (٥٤%)، فبلغ (٥٤) استمارة. .
٣. بلغت اعلى الدرجة لمقياس اتخاذ القرار في المجموعة العليا (٩٠)، واقل درجة (٨٢)، وبلغ أعلى درجة في المجموعة الدنيا (٨٠)، واقل درجة (٦٨).
٤. استخراج الوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرة من فقرات المقياس، ثم تعرف القوة التمييزية بأستعمال الاختبار التائي للعينتين t.test، كما في جدول (٥).

جدول (٥) يوضح التميز لمقياس الجاذبية الشخصية.

الجدولية	الدنيا			العليا		ت
	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي		
دالة	٢,٨٦	١,٠٣	٤,٠١	٤,٠١	٤,٥١	١
دالة	٥,	١,٠٣	٣,١٤	٠,٩١	٤,٢٥	٢

	٧٩					
دالة	٥٩ ٦	١,١١	٢,٥٠	١,١٥	٣,٧٩	٣
دالة	٨, ٠١	١,٠٦	٣,٠٠	٠,٨١	٤,٢٧	٤
دالة	٦, ٣٩	٠,٩٩	٣,٩٠	٠,٥٤	٤,٧٥	٥
دالة	٣٤ ٦٣	١,١٣	٣,٦٢	٠,٩١	٤,٣٨	٦
دالة	٧, ١٣	١,١٣	٣,١٨	٠,٧١	٤,٥٥	٧
دالة	٩, ٠٢	٠,٨٩	٣,٠٩	٠,٧٧	٤,٥٣	٨
دالة	٥, ٢٤	١,٠٣	٣,٢٩	١,٠٦	٤,٢٤	٩
دالة	٥, ٥٨	١,١٣	٣,٣٨	٠,٧١	٤,٤٦	١ ٠
دالة	٦, ٣٢	١,٠٣	٣,٠٥	٠,٩٢	٤,٢٢	١ ١
دالة	٥٤ ٧٠	٠,٩٢	٣,٥٧	٠,٧٧	٤,٤٨	١ ٢
داله	٧, ٢٨	٠,٩٩	٣,٦٦	٠,٥٤	٤,٦٦	١ ٣
دالة	٣٤ ٥٧	٠,٩٤	٣,٥٢	٠,٠٩	٤,٢٢	١ ٤

دالة	٥, ٦٢	٠,٩٤	٤,٠١	٠,٥٠	٤,٨٣	١ ٥
دالة	٤, ٠٥	١,١٣	٣,٣٧	١,٠٠	٤,٢٤	١ ٦
دالة	٦, ٥٢	٠,٩٦	٣,٩٢	٠,٤٠	٤,٨٥	١ ٧
دالة	٤, ٨٤	٠,٩٦	٣,٦٨	٠,٧٦	٤,٥٩	١ ٨

القيمة الجدولية (١,٩٦٠) عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبدرجة حرية (١٠٦).

يتضح من الدول اعلاه إن جميع فقرات المقياس مميزة ولم يتم حذف أي فقرة من فقرات المقياس

جدول (٤) يبين ارتباط كل فقرة من فقرات مقياس الجاذبية الشخصية مع درجة البعد الذي ينتمي إليه

التواضع والوداعة		الحيوية الإيجابية		الاهتمام بالآخرين		الصدق والشفافية	
معامل الارتباط	رقم البند	معامل الارتباط	رقم البند	معامل الارتباط	رقم البند	معامل الارتباط	رقم البند
٠,٩٩٣	١ ٦	٠,٩٤٣	١ ١	٠,٩ ٤٢	٦	٠,٩١١	١
٠,٩٤٣	١ ٧	٠,٩٤٣	١ ٢	٠,٨ ٨٤	٧	٠,٩٢٣	٢
٠,٩٥٣	١ ٨	٠,٩٤٧	١ ٣	٠,٨ ٨٩	٨	٠,٩٠٧	٣
٠,٩٨٢	١ ٩	٠,٩٨٥	١ ٤	٠,٨ ٨٩	٩	٠,٩٥٤	٤

٠,٨١٢	٢	١,٠٠٠	١	٠,٨	١	٠,٨٤٤	٥
	٠		٥	٨٩	٠		

كما تم حساب ارتباط درجة كل بعد مع الدرجة الكلية لمقياس الجاذبية الشخصية كما في الجدول التالي:

العلاقة بين مجالات مقياس الجاذبية الشخصية:-

اوجد الباحث معامل الارتباط بين مجالات مقياس الجاذبية الشخصية كما موضح في جدول (٥)

جدول (٥) يوضح قيم الارتباطات بين درجة كل بعد والدرجة الكلية لمقياس الجاذبية الشخصية

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	عدد البنود	الجاذبية الشخصية
٠,٠١ دالة عند	٠,٦٢	٥	الصدق والشفافية
٠,٠١ دالة عند	٠,٧٤	٥	الاهتمام بالآخرين
٠,٠١ دالة عند	٠,٨١	٥	الحيوية الإيجابية
٠,٠١ دالة عند	٠,٧٣	٥	التواضع والوداعة

يتضح من الجدول السابق أن جميع أبعاد مقياس الجاذبية الشخصية حققت ارتباطات دالة مع الدرجة الكلية للمقياس، وبذلك يمكننا القول إنه تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي وأنه يصلح لقياس الجاذبية الشخصية لأفراد العينة من المرشدين التربويين.

الثبات :- يشير الثبات على مدى خلو أداة القياس من أخطاء القياس العشوائية وكلما زادت درجة الثبات زادت الثقة بنتائج الاداة(علاوي، ٢٠٠١، ص١١٥).

١. طريقة اعادة الاختبار: قام الباحث بتوزيع (٣٠) استمارة على (٣٠) مرشد ومرشدة وبعد مرور اسبوعين تم توزيع (٣٠) استمارة اخرى على نفس العينة، اذ بلغ معامل الثبات (٠,٨٩) وهو ثبات جيد ومقبول.

٢. طريقة الفاكرونباخ: لقد اوجد الباحث الثبات بهذه الطريقة إذ بلغ معامل الثبات (٩١) وهو معامل ثبات وعال مقبول.

الأساليب الإحصائية المستخدمة: تم نقل النتائج المتحصل عليها إلى برنامج الحمة الإحصائية (spss) حيث تم إجراء التحليل باستخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- المتوسط الحسابي.

- الانحراف المعياري.
- معامل ارتباط بيرسون
- اختبار ت (T.test) لعينة واحدة.
- الاختبار التائي لعينتين متساويتين مستقلتين. t.test.

الفصل الرابع: النتائج ومناقشتها

يتضمن هذا الفصل اهم النتائج

١. الهدف الاول: التعرف على دلالة الفرق الاحصائي لدى افراد عينة البحث عامه على مقياس الذكاء الاخلاقي.

لقد بينت النتائج إلى ان المتوسط الحسابي لعينة البحث بلغ (٧٤،٢١٠)، وانحراف معياري بلغ مقداره (١١،٢٩٧) وعند مقارنة هذا المتوسط الحسابي بالمتوسط الفرضي للبحث (٦٠) واستخدم الباحث الاختبار التائي لعينة واحدة، وبلغت القيمة التائية المحسوبة (١٧،٧٨٩)، وهي أكبر من القيمة الجدولية البالغة (١،٩٦٠)، عند درجة حرية (١٩٩) ومستوى دلالة (٠،٠٥)، مما يوضح إنَّ عينة البحث تتصف بمستوى عال من الذكاء الاخلاقي، كما موضح في جدول (٥).

جدول (٥) يوضح المتوسط الانحراف المعياري والاختبار التائي لمقياس الذكاء الاخلاقي.

مستوى الدلالة ٠،٠٥	القيمة التائية		درجة الحرية	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد افراد العينة
	الجدولية	المحسوبة					
دال احصائياً	١،٩ ٦٠	١٧،٧ ٨٩	١٩ ٩	٦٠	١١،٢٩ ٧	٧٤،٢١ ٠	٢٠٠

يوضح الباحث سبب ذلك كون عينة البحث تتمتع بالذكاء الأخلاقي وذلك لان البيئة الاجتماعية والتربوية التي تشدد على القيم والمبادئ الأخلاقية. وكذلك إن التعليم الجيد والخبرات الإيجابية تلعب دوراً كبيراً في تعزيز

الأخلاق والتفاعل مع نماذج إيجابية ومجتمع واعي بأهمية الأخلاق يساهم في تطوير الذكاء الأخلاقي. كل هذه العوامل تجعل العينة أكثر قدرة على اتخاذ قرارات أخلاقية.

٢. الهدف الثاني: التعرف على دلالة الفروق الاحصائية حسب متغير

الجنس(ذكور - اناث).

لقد اظهرت النتائج إن عينة البحث بلغت (٢٠٠) مرشد ومرشدة بواقع (١٠٠) مرشد و(١٠٠) مرشدة، إذ بلغ المتوسط الحسابي(٧٦،٨٩٠)، والانحراف المعياري(٩،٩١٩) للذكور ، أما المتوسط الحسابي (٧١،٥٣٠) والانحراف المعياري مقداره (١١،٩٨٤) للإناث ، وبلغت درجة الحرية وبلغت القيمة التائية المحسوبة (٦،٣٤٨) و درجة حرية(١٩٨) وهي اقل من القيمة الجدولية البالغة (١،٩٦٠)، عند مستوى دلالة (٠،٠٥)، أذ توجد فروق ذات دلالة إحصائية كما يوضح جدول (٦).

جدول(٥) يوضح والاختبار التائي لعينتين مستقلتين متساويتين لمقياس الذكاء الاخلاقي.

الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية		دال إحصائياً
			المدى	الجدولية	
ذكور	٧٦،٨٩	٩،٩١٩	٦،٣٤٨	١،٩	غير دال إحصائياً
اناث	٧١،٥٣	١١،٩٨٤	٦،٣٤٨	٦٠	

ويعزو الباحث سبب ذلك إلى لفروق في الذكاء الأخلاقي بين الذكور والإناث ربما تعود إلى التوقعات المجتمعية المختلفة. المجتمع قد يضع مسؤوليات أخلاقية أكبر على الذكور. هذا يؤدي إلى تركيز أكبر على تطوير الأخلاق لدى الذكور. التربية والخبرات الاجتماعية تلعب دوراً في تعزيز هذه الفروق ومن ثم الذكور يظهرون مستوى أعلى من الذكاء الأخلاقي في هذه العينة.

٣. الهدف الثالث : التعرف على دلالة الفروق الاحصائية لدى افراد عينة

البحث عامه على مقياس الجاذبية الشخصية.

لقد اظهرت النتائج إن عينة البحث بلغت (٢٠٠) مرشد ومرشدة بواقع (١٠٠) مرشد و(١٠٠) مرشدة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (٧٦،٤٥٠)، والانحراف المعياري(١٠،٣٣٠) ، وبلغت القيمة التائية المحسوبة (١٥،٩٦٥) ودرجة حرية(١٩٨) وهي اكبر من القيمة الجدولية البالغة (١،٩٦٠)، عند مستوى دلالة (٠،٠٥)، كما يوضح جدول (٧).

جدول (٧) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والاختبار التائي لعينة على مقياس الجاذبية الشخصية.

ال عينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الو سط الفر ضي	درج ة الحرية	القيمة التائية		مستوى الدلالة ٠،٠٥
					المد سوية	الجدو لية	
١	٧٦،٤	١٠،٣٠٣	٦٠	١٨	١٥،	١،٩	دال احصائياً
٠٠	٥٠			٩	٩٦٥	٦٠	

يوضح الباحث سبب ذلك إلى إن المرشدين والمرشدات، يمتلكون جاذبية شخصية عالية تعكس ثقتهم بأنفسهم وقدرتهم على التواصل الفعال مع الآخرين. و إنَّ الجاذبية الشخصية هذه قد تكون نتيجة لخبراتهم ومهاراتهم في التعامل مع الناس، مما يجعلهم مؤثرين في بيئاتهم التربوية يرجع ذلك إلى طبيعة عملهم.

٤. الهدف الرابع التعرف على دلالة الفروق الاحصائية حسب متغير الجنس(ذكور- اناث)

لقد اظهرت النتائج إن عينة البحث بلغت (٢٠٠) مرشد ومرشدة بواقع (١٠٠) مرشد و(١٠٠) مرشدة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (٧٦،٤٥٠٠)، والانحراف المعياري(١٠،٣٠٣) للذكور ، أما المتوسط الحسابي(٧٥،٨٣٠) والانحراف المعياري مقداره (١٠،٩٣٧) للإناث ، وبلغت درجة الحرية وبلغت القيمة التائية المحسوبة (٠،٤٣٠) ودرجة حرية(١٩٨) وهي اقل من القيمة الجدولية البالغة (١،٩٦٠)، عند مستوى دلالة (٠،٠٥)، إذ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حسب متغير الجنس كما يوضح جدول (٦).

جدول(٥) يوضح والاختبار التائي لعينتين مستقلتين متساويتين لمقياس الجاذبية الشخصية.

ال نس	الع ينة	المتوسط الحسابي	الانحرا ف المعياري	درج ة الحرية	القيمة التائية		دال إحصائياً
					المحسو بة	الجدو لية	

غير دال	١,٩	٠,٤٣	١٩	١٠,٣	٧٦,٤	١	ذكو
احصائياً	٦٠	٠	٨	٠,٣	٥٠	٠٠	ر
				١٠,٩	٧٥,٨	١	اناث
				٣٧	٣٠	٠٠	ث

ويفسر الباحث ذلك إنَّ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في الجاذبية الشخصية يشير إلى أن كلا الجنسين في عينة البحث يمتلكان مستويات متشابهة من الجاذبية الشخصية. هذا قد يعكس تأثير التدريب والخبرات المشتركة التي تلقاها المرشدون والمرشدات، حيث ركزت على تطوير مهارات التواصل والتفاعل مع الآخرين بشكل متساوٍ. بالإضافة إلى ذلك، قد تكون البيئة العمل والمتطلبات الوظيفية للمرشدين متشابهة لدرجة جعلت الجاذبية الشخصية لا تختلف بشكل كبير بين الجنسين. ومن ثم يمكن القول إن الجنس ليس عاملاً مؤثراً في مستوى الجاذبية الشخصية لدى أفراد العينة.

٥. الهدف الخامس: التعرف على العلاقة الارتباطية بين الذكاء الاخلاقي والجاذبية

الشخصية، لدى افراد عينة البحث عامة من المرشدين التربويين، تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لا يجاد العلاقة، لقد أظهرت النتائج وجود علاقة ايجابية بين المتغيرين، إذ بلغ معامل الارتباط (٠,٧٩)، ولغرض التعرف على الدلالة الاحصائية لقيمة معامل الارتباط، فقد تم إخضاعه للاختبار التائي حيث اظهرت النتائج إنَّ القيمة التائية المحسوبة (٨,٥٤٨)، عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وهي اكبر من القيمة الجدولية البالغة (١,٩٦٠)، وفسرت النتائج وجود علاقة ارتباطية بين متغير الذكاء الاخلاقي والجاذبية الشخصية لدى المرشدين التربويين كما موضح في جدول (١٣).

جدول (١٣)، يوضح علاقة الارتباط بين القيادة الابداعية واتخاذ القرار باستخدام معادلة معنوية معامل الارتباط.

الدلالة	مستوى ٠,٠٥	القيمة التائية		العي نة	قيمة معامل الارتباط القيادة الابداعية واتخاذ القرار
		الجدولية	المحسو بة		
دال إحصائياً		١,٩٦٠	٨,٥٤٨	٢٠	٠,٧٩

ويعزو الباحث ذلك إلى وجود ارتباط بين الذكاء الاخلاقي والجاذبية للشخصية بسبب إنَّ الذكاء الأخلاقي يعزز السلوكات الإيجابية مثل الصدق، الاحترام، والتعاطف، وهذه الصفات تجعل الشخص أكثر جاذبية للآخرين لأنها تبني الثقة وتعزز التفاعل الإيجابي. الأشخاص الذين يتصرفون بأخلاق

الاستنتاجات:-

- تمتع افراد عينة البحث عامة من المرشدين التربويين على مقياس الذكاء الاخلاقي.
- تمتع أفراد عينة البحث حسب متغير الجنس(ذكور - اناث) لصالح الذكور.
- تمتع افراد عينة البحث عامه من المرشدين التربويين على مقياس الجاذبية الشخصية.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حسب متغير (الجنس ذكور اناث) على مقياس الجاذبية الشخصية.
- وجود علاقة ارتباط قوية بين الذكاء الاخلاقي والجاذبية الشخصية .

التوصيات

وانطلاقاً مما توصل إليه البحث في دراسته النظرية والميدانية يوصي الباحث بالآتي:

- تصميم ورش عمل دورية تركز على تنمية المكونات الأربعة للذكاء الأخلاقي (الضمير، التحكم الذاتي، التعاطف، العدالة) عبر سيناريوهات عملية مُستمدة من الواقع المدرسي.
- تطبيق تمارين لتعزيز الجاذبية الشخصية كفنون الاستماع الفعال وإدارة الانفعالات في المواقف الصعبة.
- إعداد دليل مرجعي يُصنّف التحديات الأخلاقية الشائعة في البيئة التربوية العراقية (كالتعامل مع الطلاب من خلفيات متنازعة) ويقدم آليات اتخاذ قرار أخلاقي متوازن.
- إقران المرشدين الجدد بمرشدين مُخضرمين يتمتعون بسمعة أخلاقية عالية وجاذبية شخصية، لضمان نقل الخبرات العملية ونمذجة السلوك الأخلاقي.
- تكريم المرشدين المتميزين أخلاقياً سنوياً بناءً على تقييمات من الطلاب والمعلمين، مع توثيق ونشر قصص نجاحهم كنماذج مُلهمة.
- تتبع تطور الذكاء الأخلاقي والجاذبية الشخصية لدى المرشدين بعد تطبيق البرامج التدريبية، مع قياس أثرها على مؤشرات نجاح الطلاب النفسية والأكاديمية.

المقترحات

يقترح البحث ما يأتي:

- إجراء بحث عن العوامل الثقافية والاجتماعية التي تجعل مرشدي محافظة البصرة مميزين، وتعميم النتائج على بيئات عربية مماثلة.

- تحليل تحديات تطبيق مبادئ الذكاء الأخلاقي (الضمير، العدالة) في الفضاءات الرقمية مثل منصات الإرشاد عن بُعد.
- اختبار دور الجاذبية الشخصية (التعاطف، الصدق) كحلقة وصل بين ممارسات المرشد الأخلاقية والصحة النفسية للطلاب، استنادًا لنتائج حول تأثير الذكاء العاطفي على الرفاهية.
- تقييم سياسات اختيار وتدريب المرشدين التربويين في العراق مقابل نماذج رائدة (كالأردن، الإمارات) باستعمال إطار "معايير الممارسة الأخلاقية".

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

١. إبراهيم، أنوار. (٢٠١٥). معوقات مهام المرشد التربوي وعلاقتها بسماته الشخصية في مرحلة الدراسة المتوسطة مجلة كلية التربية الأساسية (٨٩) ٢١. العراق
٢. أبو سويرح، أيمن، وأبو فايد، ربا. (٢٠٢٠). السمات الشخصية وأثرها على الصراع التنظيمي للعاملين في الإدارة العامة للجوازات بوزارة الداخلية قطاع غزة مجلة اقتصاد المال والأعمال. ٥ (١) : ١٥٧-١٨٤ العراق.
٣. أبو علام، رجاء محمود(٢٠٠٤): مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية، القاهرة، دار النشر للجامعات، مصر.
٤. أبو علام، رجاء محمود(٢٠٠٦): مناهج البحث العلمي في العلوم النفسية والتربوية، دار النشر للجامعات، مصر.
- ببعض المتغيرات مجلة الفتح (٩٢) : ١١٩-١٣٧، العراق
٥. ثجيل، ليلي. (٢٠٢٢). السمات الشخصية لدى طالبات قسم رياض الأطفال وعلاقتها
٦. الحربي، نادر، والبورني، إيمان. (٢٠٢٠). مستوى التفكير الإبداعي وعلاقته بالسمات الشخصية لدى الطلبة الموهوبين بالمملكة العربية السعودية. المجلة العربية لعلوم الإعاقة والموهبة، ٤ (١٢) : ١٧٩-٢٢٨، العراق
٧. الخولي ، وليم كامل (١٩٧٦) . التفكير المبدع لدى الانسان ، جامعة بيروت ، مجلة الفكر التربوي ، بيروت ،لبنان .
٨. زايد، أمينة. (٢٠١٩). سمات شخصية المرشد النفسي التربوي - دراسة ميدانية بمركز التوجيه المدرسي والمهني - بسكرة. (رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد خيضر بسكرة. الجزائر.
٩. سليم، مظهر، علي، عدنان. (٢٠٢١). مستوى الشخصية الاخلاقية لدى المرشدين التربويين، مجلة ديالى للبحوث الإنسانية، مجلد ١، عدد ٨٩، العراق

١٠. الشمري، عمار عبد علي(٢٠٠٧): الذكاء الأخلاقي وعلاقته بالثقة الاجتماعية المتبادلة لدى المراهقين، رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص علم النفس كلية الآداب، جامعة بغداد، العراق.
١١. الشهري، عبير. (٢٠٢٣). دور المرشد النفسي في تنمية القيم الأخلاقية لدى طلاب المدارس الثانوية، مجلة التربية، العدد ١٩٩، السعودية
١٢. صالح، نادية. (٢٠١٨). سمات الشخصية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني - دراسة ميدانية ببعض مراكز التوجيه والإرشاد لولايتي تيزي وزو - بجاية رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة مولود معمري، الجزائر
١٣. عايش، محمد، الإمام الحاج، الرضي. (٢٠٢٣). سمات الشخصية وعلاقتها ومهارات حل المشكلات لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية بمحافظة قطاع غزة (دراسة ميدانية)، مجلة جامعة الزيتونة الدولية، العدد ٥، فلسطين
١٤. عبد الرحمن ،سعد جلال(٢٠٠٨): القياس النفسي: النظرية والتطبيق، دار الفكر العربي، القاهرة.
١٥. عثمان، زينب. (٢٠٢٢). الكفاءة الذاتية وعلاقتها بسمات الشخصية للعاملين بمجمع خدمات الجمهور أدمرمان. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النيلين، السودان.
١٦. عذاب، نشعة. (٢٠١٩). التفكير الأخلاقي لدى المرشحات التربويات، مجلة أبحاث الذكاء. عدد خاص: وقائع المؤتمر العلمي الدولي الأول للدراسات الإنسانية (الذكاء والقدرات العقلية)، العراق.
١٧. قشوة، هدى. (٢٠٢٣). مستوى الذكاء الأخلاقي لدى طلبة الأقسام العملية بكلية التربية، جامعة حجة ، المجلة العلمية لكلية التربية، ١ (١٤) ، فلسطين.
١٨. القصاص، مهدي محمد(٢٠١٤): الإحصاء والقياس الاجتماعي، الطبعة الاولى، دار نيبور للنشر والتوزيع، العراق.
١٩. مجذوب، قمر. (٢٠٢٣) . السمات الشخصية لدى مديري مدارس بالمرحلة الأساسية بمحلية مرووي الولاية الشمالية بجمهورية السودان وعلاقتها بالأنماط القيادية ودافعية الإنجاز من وجهة نظر المعلمين. مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البواقي، ١٠ (١) : ٢٨٥-٣١١ ، السودان.
٢٠. ملحم ، سامي محمد(٢٠٠٥): مناهج البحث العلمي في التربية وعلم النفس. عمان: دار المسيرة.
٢١. عودة، احمد سليمان(٢٠١٠): القياس والتقويم في العملية التدريسية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
٢٢. الزبيدي، عبدالجليل ابراهيم(٢٠١٢): القياس النفسي والتربوي، دار المسيرة، عمان الاردن.
٢٣. علاوي، محمد حسن(٢٠٠١): مدخل إلى القياس النفسي، القاهرة، مصر.

1. Al-Badi, R.; a. (2020). The role of the school in developing the moral values of students from the perspective of the teachers of Mafraq schools. *Journal of Educational Psychological Sciences*, 4(32), 54–39.
2. Alshehri, Abeer. (2023). The Role of the Psychological Counselor in Developing Moral Values of Students in Secondary Schools, *Education Magazine*, n199
3. Azimovna, F. M. (2020). Formation of spiritual and moral values of pupils in physical education lessons. *Asian Journal of Multidimensional Research (AJMR)*, 9(11), 99–103.
4. Boubou, M., Hassoun, H.,&Alhaddad, N. (2021). The role of the psychological counselor in promoting social values among secondary school students. *Tishreen University Journal. Arts and Humanities Series*, 43(3), 141–162.
5. Burkard, A. W., Kruczek, T.,&Alexander, C. M. (2020). School counseling and counseling psychology collaboration: A cautionary tale. *The Counseling Psychologist*, 48(5), 738–767.
6. Chukwuma, V. P. (2022). The Role of Christian Education in Building Skills and Instilling Moral Values among Students in Higher Ed Institutions for National Unity and Economic Advancement in Sub-Saharan Africa. *OKH Journal: Anthropological Ethnography and Analysis Through the Eyes of Christian Faith*, 6(1).
7. Gencoglu, C., Demirtas-Zorbaz, S., Demircioglu, H.,&Ekin, S. (2019). Psychological Counseling and Guidance Services in Early Childhood Education. *Educational Policy Analysis and Strategic Research*, 14(1), 6–23.
8. Khathi, J. L., Govender, S.,&Ajani, O. A. (2021). Rethinking the Integration of Moral Values Education into South African Secondary School Curriculum. *Multicultural Education*, 7(6).
9. Nishanbayeva, S., Kolumbayeva, S., Satynskaya, A., Zhiyenbayeva, S., Seiitkazy, P.,&Kalbergenova, S. (2021). Some Instructional Problems in the Formation of Family and Moral Values of Students. *World Journal on Educational Technology: Current Issues*, 13(3), 529–545.

10. Sanchez, G.(2020). Migrant Smuggling in the Libyan Context: Re-examining the evidence. In Migration in West and North Africa and across the Mediterranean: Trends, risks, development and governance.IOM, UN Migration.

11. Spees, E. (2021). Stimulating emotional and moral intelligence: Innovative values groups for adolescents. Annals of the American Psychotherapy, 4(1): 14-17.

الملاحق

المقاييس في صورتها النهائية

مقياس موجّه إلى السادة المشرفين التربويين في محافظة البصرة

عنوان البحث:

الذكاء الأخلاقي وعلاقته بالاجاذبية الشخصية لدى المرشدين التربويين

(بحث ميداني)

يهدف البحث الحالي إلى تعرّف علاقة الذكاء الأخلاقي بالاجاذبية الشخصية لدى عينة من المرشدين التربويين في محافظة البصرة . يرجى التفضّل من سيادتكم بالمساهمة في إغناء هذا البحث من خلال الإجابة عن العبارات التي بين أيديكم وذلك بوضع إشارة (X) إلى جانب ما تروه مناسباً ويتفق مع وجهة نظركم، مع العلم أنّ لهذه الاستبانة طابع السرية والخصوصية، ولن تستخدم المعلومات إلاّ لأغراض البحث العلمي فقط، لذا فلا داعي لذكر الاسم إلاّ لمن يرغب.

وتفضلوا بقبول وافر التقدير

الباحث

البيانات الأولية:

• الجنس: ذكر أنثى

• سنوات الخبرة: أقل من ١٠ ١٠ فأكثر

المستوى

الذكاء الأخلاقي

منخفض	منخفض	متوسط	مرتفع	مرتفع	
المحور الأول: الضمير الحي					
					١ أشعر بتأنيب الضمير عندما أتجاوز القواعد والإجراءات الرسمية في عملي التربوي.
					٢ أحرص على مراجعة قراراتي الإشرافية باستمرار للتأكد من توافقها مع القيم الأخلاقية.
					٣ أعتذر عندما أخطئ في حق الزملاء أو المعلمين حتى لو كان الاعتذار يقلل من هيبتني الوظيفية.
					٤ أرفض التستر على الأخطاء المهنية حتى لو تطلب ذلك مواجهة غير مريحة.
					٥ أستشعر مسؤوليتي الأخلاقية تجاه تطوير الأداء التعليمي حتى خارج أوقات العمل الرسمية.
المحور الثاني: التحكم الذاتي					
					٦ أتمالك أعصابي جيداً في المواقف الصعبة ولا أتخذ قراراتي تحت ضغط الانفعال.
					٧ أتحكم في رغباتي الشخصية عندما تتعارض مع مصلحة العمل التربوي.
					٨ أتجنب إصدار أحكام متسرعة على المعلمين قبل التحقق الكامل من الوقائع.
					٩ أوازن بين متطلبات النظام التربوي ومراعاة الظروف الإنسانية للمعلمين والطلاب.
					١٠ ألتزم بحدودي المهنية ولا أسمح للعلاقات الشخصية بالتأثير على قراراتي الإشرافية.

المحور الثالث: التعاطف

					أحرص على فهم الظروف الشخصية للمعلمين والطلاب قبل تقييم أدائهم أو سلوكهم.	١
					أشعر بمعاناة الآخرين عندما يواجهون صعوبات مهنية أو تعليمية وأسعى لمساعدتهم.	٢
					أبدي تفهماً واضحاً لوجهات نظر المخالفين لي في الرأي داخل البيئة التربوية.	٣
					أخصص وقتاً كافياً للاستماع إلى شكاوى المعلمين أو الطلاب دون مقاطعة أو تسرع في الحكم.	٤
					أغير أسلوبني الإشرافي حسب الحالة النفسية والاجتماعية للمستفيدين (مرونة في التعامل).	٥

المحور الرابع: العدالة

					أأخذ قراراتني الإشرافية بناءً على معايير موضوعية دون تحيز لأشخاص أو فئات معينة.	٦
					أأحرص على توزيع الفرص التدريبية والتكليفات المهمة بين المعلمين بعدل وشفافية.	٧
					أأعامل مع الأخطاء المهنية بنفس الدرجة من الجدية بغض النظر عن مركز مرتكبها.	٨
					أأضمن حق جميع الأطراف في التعبير عن آرائهم قبل اتخاذ القرارات المؤثرة عليهم.	٩
					أأطبق اللوائح التنظيمية على الجميع بالتساوي مع مراعاة الفروق الفردية المشروعة.	١٠

منخفض	منخفض	متوسط	مرتفع	مرتفع		
المحور الأول: الصدق والشفافية						
					أحرص على تطابق أقوالي مع أفعالي في جميع تعاملاتي المهنية مع المعلمين والطلاب.	١
					أعتبر الشفافية في التواصل مع الفريق التربوي مبدأً أساسياً في عملي الإشرافي.	٢
					أعترف بأخطائي بصراحة عندما يثبت خطأ رأيي أو قراراتي.	٣
					أتجنب إعطاء وعود لا أستطيع الوفاء بها حتى لو كانت مريحة في لحظتها.	٤
					أوضح معايير تقييمي لأداء المعلمين بشكل واضح وغير قابل للتأويل.	٥
المحور الثاني: الاهتمام بالآخرين						
					أحرص على معرفة احتياجات كل معلم على حدة وتقديم الدعم المناسب له.	٦
					أخصص وقتاً كافياً للاستماع الفعال لشواغل المعلمين ومقترحاتهم دون مقاطعة.	٧
					أتابع أحوال زملائي في العمل وأسأل عنهم في حال غيابهم أو مرضهم.	٨
					أبدي تفهماً للظروف الشخصية الصعبة التي قد تؤثر على أداء المعلمين.	٩
					أسعى لتوفير بيئة عمل داعمة تشعر الجميع بالانتماء والتقدير.	١٠
المحور الثالث: الحيوية الإيجابية						

					أحرص على بث روح التفاؤل والحماس بين المعلمين خلال زيارتي الميدانية.	١١
					أستخدم لغة إيجابية عند تقديم الملاحظات والتقييمات للمعلمين.	١٢
					أتحدى بالمرح المعتدل أثناء العمل لتخفيف التوتر في البيئة المدرسية.	١٣
					أنقل تجارب النجاح التربوية لتحفيز الزملاء على التميز.	١٤
					أتعامل مع التحديات المهنية بروح إيجابية واقتناع بإمكانية التطوير.	١٥
المحور الرابع: التواصل والوداعة						
					أتعامل مع جميع المعلمين والطلاب باحترام متكافئ بغض النظر عن مواقعهم أو خبراتهم.	١٦
					أقبل النقد البناء برحابة صدر وأعتبره فرصة للتطوير الذاتي.	١٧
					أشارك الزملاء في اتخاذ القرارات الإشرافية المهمة التي تهم العمل المشترك.	١٨
					أتجنب التباهي بإنجازاتي أو التذكير بمركزي الوظيفي أثناء النقاشات المهنية.	١٩
					أعترف بجهود الآخرين ومساهماتهم في نجاح المشاريع التربوية.	٢٠