

التفكير الأخلاقي وعلاقته بالهوية المهنية لدى المرشدين التربويين في محافظة كربلاء المقدسة

م. م زينب نعمه كيطان الوزني

تربية كربلاء المقدسة / متوسطة الرباب للبنات

Zainabnehme1987@gmail.com

الملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى التفكير الأخلاقي وعلاقته بالهوية المهنية لدى المرشدين التربويين في محافظة كربلاء. اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة البحث من (٢٠٠) مرشد ومرشدة تربويين اختيروا بالطريقة العشوائية البسيطة، استخدمت الدراسة مقياس التفكير الأخلاقي ومقياس الهوية المهنية بعد التحقق من صدقهما وثباتهما، وعولجت البيانات إحصائياً باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل ارتباط بيرسون والاختبار التائي وتحليل التباين الأحادي. أظهرت النتائج تمتع أفراد العينة بمستوى مرتفع من التفكير الأخلاقي والهوية المهنية، ووجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين المتغيرين، مع عدم وجود فروق دالة تعزى إلى الجنس وعدد سنوات الخدمة، وفي ضوء النتائج قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات والمقترحات التي تسهم في تعزيز أخلاقيات المهنة وتنمية الهوية المهنية لدى المرشدين التربويين.

الكلمات المفتاحية: التفكير الأخلاقي، الهوية المهنية، المرشدون التربويون، الإرشاد التربوي، كربلاء المقدسة.

Moral Reasoning and Its Relationship to Professional Identity Among Educational Counselors in the Holy Governorate of Karbala

Asst. Lecturer Zainab Neama Kaitan Al-Wazni

Abstract

This study aimed to identify the level of moral thinking and its relationship with professional identity among educational counselors in Karbala Governorate. The researcher adopted the descriptive correlational approach, and the study sample consisted of 200 male and female educational counselors selected randomly. The study employed the Moral Thinking Scale and the Professional Identity Scale after establishing their validity and reliability. Data were analyzed using means, standard deviations, Pearson correlation coefficient, t-test, and one-way ANOVA. The findings indicated that the participants demonstrated high levels of moral thinking and professional identity, with a statistically significant positive correlation between the two variables. No significant differences were found according to gender, years of service. The study concluded with several recommendations to enhance professional ethics and strengthen the professional identity of educational counselors.

Keywords: Moral Thinking, Professional Identity, Educational Counselors, Educational Counseling, Karbala.

الفصل الأول التعريف بالبحث

أولاً: مشكلة البحث

يُعد الإرشاد التربوي من المهن الإنسانية التي تؤدي دوراً أساسياً في تحقيق أهداف العملية التربوية، إذ يتولى المرشد التربوي مسؤولية مساعدة الطلبة على التوافق النفسي والاجتماعي والأكاديمي، والتعامل مع المشكلات السلوكية والانفعالية والتربوية التي تواجههم، الأمر الذي يتطلب منه امتلاك مجموعة من

الكفايات المعرفية والمهارية والأخلاقية التي تمكنه من أداء مهامه بكفاءة وفاعلية (ربيع، ٢٠٠٥، ص ٢٥).

ويُعد التفكير الأخلاقي من المتغيرات المهمة التي توجه سلوك المرشد التربوي عند تعامله مع المواقف الإرشادية، فهو يمثل الأساس الذي يستند إليه في إصدار الأحكام واتخاذ القرارات المهنية بما ينسجم مع المبادئ والقيم الأخلاقية. كما أنه يساعد المرشد على الموازنة بين مصلحة المسترشد ومتطلبات المهنة والمحافظة على السرية والعدالة واحترام حقوق الآخرين، وهو ما يجعل التفكير الأخلاقي أحد المؤشرات الرئيسية على نضج الشخصية المهنية (مشرف، ٢٠٠٩، ص ٧٧).

ويرى كولبرغ (Kohlberg, 1984, p122) أن التفكير الأخلاقي يمثل عملية نمائية يمر بها الفرد عبر مراحل متتابعة، ينتقل فيها من الالتزام بالقواعد بدافع الخوف من العقاب إلى الالتزام بالمبادئ الإنسانية العامة والعدالة الاجتماعية، ويعد هذا التطور مؤشراً على نضج الحكم الأخلاقي لدى الفرد.

وفي المقابل، برز مفهوم الهوية المهنية بوصفه أحد المفاهيم الحديثة في ميدان الإرشاد النفسي والتربوي، إذ يشير إلى إدراك المرشد لذاته المهنية وشعوره بالانتماء لمهنة الإرشاد، واعتزازه بها، والتزامه بقيمها وأخلاقياتها، الأمر الذي ينعكس بصورة مباشرة على مستوى أدائه المهني واستقراره الوظيفي وقدرته على تطوير ذاته المهنية (عذاب، ٢٠٢٥، ص ٨٨).

وأكدت دراسة الشريفيين وسرحان وغيث (٢٠٢٠، ص ١٥٤) أن الهوية المهنية ترتبط إيجابياً بعدد من المتغيرات الإيجابية، منها الكفاءة الذاتية الإرشادية والتفكير الإيجابي، وأن المرشدين الذين يمتلكون هوية مهنية مرتفعة يكونون أكثر قدرة على ممارسة أدوارهم المهنية بكفاءة والالتزام.

كما أشارت الأدبيات التربوية إلى أن ضعف التفكير الأخلاقي قد يؤدي إلى قرارات مهنية غير سليمة، في حين أن قوة الهوية المهنية تعزز الالتزام بأخلاقيات المهنة وتحمل المسؤولية المهنية، الأمر الذي يشير إلى وجود ترابط نظري بين المتغيرين يستحق الدراسة، ولا سيما في البيئة المدرسية العراقية التي تشهد تحديات تربوية واجتماعية متزايدة.

ومن خلال اطلاع الباحثة على الدراسات السابقة، تبين ندرة الدراسات العراقية التي تناولت العلاقة بين التفكير الأخلاقي والهوية المهنية لدى المرشدين التربويين، ولا سيما في محافظة كربلاء الأمر الذي استدعى إجراء الدراسة الحالية.

انطلاقاً مما سبق، تتحدد مشكلة البحث الحالي في التساؤل الرئيسي الآتي: هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التفكير الأخلاقي والهوية المهنية لدى المرشدين التربويين في محافظة كربلاء المقدسة؟ وهل تختلف مستويات هذين المتغيرين باختلاف الجنس وسنوات الخدمة؟ وتتبع أهمية الإجابة عن هذه التساؤلات من الحاجة إلى توفير مؤشرات علمية تساهم في تطوير الأداء المهني للمرشدين التربويين.

أهمية البحث

تتبع أهمية البحث الحالي من الأهمية التي يحظى بها موضوع التفكير الأخلاقي بوصفه أحد المرتكزات الأساسية في العمل الإرشادي، إذ إن المرشد التربوي يواجه بصورة مستمرة مواقف تتطلب إصدار أحكام أخلاقية واتخاذ قرارات مهنية تراعي مصلحة الطلبة وتحافظ على القيم الإنسانية وأخلاقيات المهنة. لذلك فإن امتلاك المرشد مستوى مرتفعاً من التفكير الأخلاقي يساهم في رفع جودة الخدمات الإرشادية وتعزيز الثقة بينه وبين الطلبة والإدارة المدرسية وأولياء الأمور (Gilligan, 1982، ص ٧٢؛ مشرف، ٢٠٠٩، ص ٢٨).

كما تبرز أهمية الهوية المهنية في كونها تمثل إدراك المرشد لذاته المهنية والتزامه برسالة الإرشاد التربوي وقيمه وأخلاقياته، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على مستوى أدائه المهني وقدرته على مواجهة التحديات التي تفرضها البيئة المدرسية المعاصرة (Beijaard et al., 2004، ص ١٠٨).

وتكتسب الدراسة الحالية أهميتها من قلة الدراسات العراقية – في حدود اطلاع الباحثة – التي تناولت العلاقة بين التفكير الأخلاقي والهوية المهنية لدى المرشدين التربويين، ولا سيما في محافظة كربلاء، مما يمنحها قيمة علمية يمكن أن تساهم في إثراء الأدب التربوي والنفسي في هذا المجال.

وتتجلى أهمية البحث فيما يأتي:

- تسليط الضوء على التفكير الأخلاقي بوصفه أحد المقومات الأساسية لنجاح المرشد التربوي في أداء مهامه.
- بيان أهمية الهوية المهنية في تعزيز الالتزام بأخلاقيات مهنة الإرشاد التربوي.
- الكشف عن طبيعة العلاقة بين التفكير الأخلاقي والهوية المهنية لدى المرشدين التربويين.
- تزويد المديرية العامة لتربية محافظة كربلاء ببيانات علمية يمكن الاستفادة منها في إعداد البرامج التدريبية والتطويرية للمرشدين التربويين.
- الاستفادة من نتائج الدراسة في تصميم برامج تدريبية لتنمية التفكير الأخلاقي وتعزيز الهوية المهنية لدى المرشدين التربويين.

ثالثاً: أهداف البحث

يهدف البحث الحالي إلى التعرف على:

١. مستوى التفكير الأخلاقي لدى المرشدين التربويين في محافظة كربلاء المقدسة.
٢. مستوى الهوية المهنية لدى المرشدين التربويين في محافظة كربلاء المقدسة.
٣. دلالة الفروق في التفكير الأخلاقي لدى المرشدين التربويين تبعاً لمتغير الجنس (ذكور-إناث) عدد سنوات الخدمة.
٤. دلالة الفروق في الهوية المهنية لدى المرشدين التربويين تبعاً لمتغير الجنس (ذكور-إناث) وعدد سنوات الخدمة.
٥. الكشف على طبيعة العلاقة الارتباطية بين التفكير الأخلاقي والهوية المهنية لدى المرشدين التربويين في محافظة كربلاء المقدسة.

رابعاً: فرضيات البحث

يسعى البحث الحالي إلى اختبار الفرضيات الآتية:

١. لا يتمتع المرشدون التربويون في محافظة كربلاء بمستوى مرتفع من التفكير الأخلاقي.
٢. لا يتمتع المرشدون التربويون في محافظة كربلاء بمستوى مرتفع من الهوية المهنية.
٣. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التفكير الأخلاقي لدى المرشدين التربويين تبعاً لمتغير الجنس (ذكور-إناث) وعدد سنوات الخدمة.
٤. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الهوية المهنية لدى المرشدين التربويين تبعاً لمتغير الجنس (ذكور-إناث) وعدد سنوات الخدمة.
٥. لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التفكير الأخلاقي والهوية المهنية لدى المرشدين التربويين في محافظة كربلاء.

خامساً: حدود البحث

يقتصر البحث الحالي على:

- الحدود البشرية: المرشدون والمرشدات التربويون العاملون في المدارس التابعة للمديرية العامة لتربية محافظة كربلاء.
- الحدود المكانية: المدارس التابعة للمديرية العامة لتربية محافظة كربلاء.
- الحدود الزمانية: العام الدراسي (٢٠٢٥-٢٠٢٦).
- الحدود الموضوعية: التفكير الأخلاقي وعلاقته بالهوية المهنية لدى المرشدين التربويين.

سادساً: تحديد المصطلحات

أولاً: التفكير الأخلاقي (Moral Thinking)
التعريفات النظرية

- عرف كولبرغ (Kohlberg, 1984، ص ٢٢٣) التفكير الأخلاقي بأنه عملية عقلية نمائية يتمكن الفرد من خلالها من إصدار الأحكام الأخلاقية واتخاذ القرارات في ضوء المبادئ والقيم الأخلاقية التي تحكم السلوك الإنساني.
- وعرفته مشرف (٢٠٠٩، ص ٧٦) بأنه قدرة الفرد على تحليل المواقف الأخلاقية والتمييز بين الصواب والخطأ، واتخاذ القرار المناسب وفق المبادئ والقيم الاجتماعية والدينية والإنسانية.
- وترى الباحثة أن التفكير الأخلاقي يمثل الأساس الذي يستند إليه المرشد التربوي في معالجة المواقف الإرشادية واتخاذ القرارات المهنية بما ينسجم مع أخلاقيات مهنة الإرشاد.

التعريف الإجرائي

هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المرشد التربوي عند إجابته عن فقرات مقياس التفكير الأخلاقي المستخدم في البحث الحالي.

ثانياً: الهوية المهنية (Professional Identity)

التعريفات النظرية

أولاً: عرّف Trede وزملاؤه (٢٠٢٣) الهوية المهنية بأنها: إدراك الفرد لذاته المهنية بوصفها جزءاً من هويته الشخصية، ويتجلى ذلك في شعوره بالانتماء إلى المهنة، والتزامه بقيمها وأخلاقياتها، وقدرته على أداء أدواره المهنية بكفاءة ومسؤولية، مع الاستمرار في تطوير ذاته المهنية بما ينسجم مع متطلبات الممارسة المهنية.

ثانياً: تعريف إريكسون (Erikson, 1968/1996)

عرف إريكسون الهوية بأنها: "إحساس الفرد المستمر بوحده وتكامله، وإدراكه لذاته واستمراريتها عبر الزمن، بما يحقق له الشعور بالثبات والانسجام مع ذاته ومع المجتمع." (Erikson, 1996)

ثالثاً: تعريف الخطيب (٢٠٢٠)

عرف الخطيب الهوية المهنية بأنها: "إدراك المرشد التربوي لذاته المهنية، وشعوره بالانتماء إلى مهنته، والتزامه بقيمها وأخلاقياتها، وقدرته على أداء أدواره المهنية بكفاءة ومسؤولية بما يعكس شخصيته المهنية." (الخطيب، ٢٠٢٠).

التعريف النظري المعتمد في البحث

تعرف الباحثة الهوية المهنية بأنها: إدراك المرشد التربوي لذاته المهنية، وشعوره بالانتماء إلى مهنة الإرشاد التربوي، والتزامه بقيمها وأخلاقياتها، وانعكاس ذلك على أدائه المهني وعلاقاته داخل البيئة المدرسية.

ثالثاً: تعريف المرشد التربوي

عرفه أبو أسعد (٢٠١٩) بأنه المتخصص الذي يقدم خدمات الارشاد النفسي والتربوي والاجتماعي للطلبة بهدف مساعدتهم على فهم ذواتهم وحل مشكلاتهم وتحقيق التوافق النفسي والاجتماعي والتربوي (أبو أسعد، ٢٠١٩، ص ٣٥).

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

يهدف هذا الفصل الى عرض الأسس النظرية لمتغيري البحث، وهما التفكير الأخلاقي والهوية المهنية، فضلاً عن استعراض أبرز الدراسات السابقة ذات الصلة، بما يسهم في بناء أطار نظري يفسر العلاقة بين المتغيرين ويدعم النتائج الدراسة الحالية.

المبحث الأول: التفكير الأخلاقي (Moral Thinking)

أولاً: مفهوم التفكير الأخلاقي

يمثل التفكير الأخلاقي أحد المفاهيم الأساسية في علم النفس التربوي والإرشاد النفسي، لما له من دور في توجيه السلوك الإنساني وتنظيم العلاقات الاجتماعية والمهنية. ويشير إلى العمليات العقلية التي يستخدمها

الفرد عند تحليل المواقف الأخلاقية وإصدار الأحكام واتخاذ القرارات التي تتفق مع المبادئ والقيم والمعايير الأخلاقية.

ويرى كولبرغ أن التفكير الأخلاقي لا يقتصر على معرفة الصواب والخطأ، وإنما يتمثل في الكيفية التي يبرر بها الفرد أحكامه الأخلاقية، إذ إن مستوى التفكير الأخلاقي يعكس درجة النضج العقلي والانفعالي والاجتماعي للفرد (Kohlberg, 1984، ص ٦٦).

وتشير مشرف (٢٠٠٩، ص ٨٨) إلى أن التفكير الأخلاقي يمثل قدرة الفرد على إدراك المواقف الأخلاقية وتحليلها وإصدار الحكم المناسب وفق منظومة من المبادئ والقيم الدينية والاجتماعية والإنسانية، وأن هذا التفكير يتطور تدريجياً مع التقدم في العمر والخبرة والتفاعل الاجتماعي.

وفي مجال الإرشاد التربوي يكتسب التفكير الأخلاقي أهمية خاصة، لأن المرشد يتعامل مع مواقف تتطلب المحافظة على السرية، واحترام خصوصية الطلبة، وتحقيق العدالة، واتخاذ قرارات مهنية تراعي أخلاقيات المهنة، الأمر الذي يجعل التفكير الأخلاقي أحد المرتكزات الأساسية للممارسة الإرشادية.

ثانياً: أهمية التفكير الأخلاقي

تكمن أهمية التفكير الأخلاقي في أنه يساعد المرشد التربوي على:

- إصدار الأحكام المهنية بصورة عادلة وموضوعية.
- احترام حقوق المسترشدين والمحافظة على سرية المعلومات.
- الالتزام بميثاق أخلاقيات مهنة الإرشاد.
- تعزيز الثقة المتبادلة بين المرشد والطلبة.
- تحقيق العدالة في تقديم الخدمات الإرشادية.
- مواجهة المواقف الأخلاقية المعقدة داخل البيئة المدرسية.

كما يسهم التفكير الأخلاقي في الحد من السلوكيات غير المهنية، ويعزز المسؤولية الاجتماعية والمهنية لدى المرشدين، الأمر الذي ينعكس إيجابياً على جودة الخدمات الإرشادية (مشرف، ٢٠٠٩، ص ٩٠).

ثالثاً: خصائص التفكير الأخلاقي

يتسم التفكير الأخلاقي بأنه عملية معرفية تقوم على التحليل والاستدلال، وتتأثر بالنمو العقلي والخبرة والتفاعل الاجتماعي. كما يرتبط بمنظومة القيم التي يتبناها الفرد، ويؤدي دوراً مهماً في توجيه السلوك المهني واتخاذ القرارات التي تتسم بالعدالة والمسؤولية.

رابعاً: مستويات التفكير الأخلاقي

تتدرج مستويات التفكير الأخلاقي عند كولبرج من الاهتمام بالمصلحة الشخصية وتجنب العقاب، إلى الالتزام بالأعراف والقوانين الاجتماعية، وصولاً إلى تبني المبادئ الأخلاقية العالمية القائمة على العدالة وحقوق الإنسان. ويعد هذا التدرج ذا أهمية خاصة في مهنة الإرشاد التربوي، إذ إن ارتفاع مستوى التفكير الأخلاقي لدى المرشد التربوي يساعده على اتخاذ قرارات مهنية سليمة، والالتزام بميثاق أخلاقيات المهنة، والتعامل مع المشكلات التربوية والإنسانية بحيادية وعدالة ومسؤولية، مما ينعكس إيجاباً على أدائه المهني وعلاقاته مع الطلبة والعاملين في المؤسسة التربوية (Kohlberg, 1984).

يوضح الشكل (١-٢) التسلسل النظري للعلاقة بين التفكير الأخلاقي والهوية المهنية لدى المرشدين التربويين كما تفترضه الأدبيات ذات الصلة

عنوان الشكل (١-٢)

العلاقة النظرية بين التفكير الأخلاقي والهوية المهنية لدى المرشدين التربويين

التفكير الأخلاقي



اتخاذ القرارات الأخلاقية



الالتزام بأخلاقيات المهنة



تعزيز الهوية المهنية

ويتضح من الشكل أن ارتفاع مستوى التفكير الأخلاقي يسهم في تعزيز الالتزام بأخلاقيات المهنة، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على تكوين هوية مهنية أكثر وضوحاً واستقراراً.

المبحث الثاني: الهوية المهنية

تُعد الهوية المهنية من المفاهيم الحديثة التي حظيت باهتمام واسع في الأدبيات التربوية والنفسية؛ إذ تمثل الإطار الذي يحدد كيفية إدراك الفرد لنفسه داخل مهنته، ومدى شعوره بالانتماء إليها، والتزامه بقيمها وأخلاقياتها، وانعكاس ذلك على جودة أدائه المهني. فالهوية المهنية ليست مجرد انتماء وظيفي، وإنما هي بناء نفسي واجتماعي يتشكل تدريجياً من خلال الخبرات المهنية والتفاعل مع بيئة العمل والتدريب المستمر (الخطيب، ٢٠٢٠، ص ١٦).

وتعد الهوية المهنية أحد العوامل الرئيسة التي تسهم في رفع مستوى الأداء المهني، وتعزيز الانتماء للمهنة، وزيادة الالتزام بأخلاقياتها، إذ يشعر المرشد الذي يمتلك هوية مهنية واضحة بالثقة والمسؤولية تجاه أداء واجباته المهنية.

وتبرز أهمية الهوية المهنية لدى المرشد التربوي بصورة خاصة؛ لأن طبيعة عمله تعتمد على التعامل المباشر مع الطلبة والمعلمين والإدارة المدرسية وأولياء الأمور، الأمر الذي يتطلب امتلاك شخصية مهنية واضحة تقوم على المسؤولية والالتزام والقدرة على اتخاذ القرارات الأخلاقية المناسبة في مختلف المواقف الإرشادية (عذاب، ٢٠٢٥، ص ١١).

ويرى إريكسون (Erikson) أن الهوية تمثل إحساس الفرد بوحدته واستمراريته عبر الزمن، وأنها تتكون من خلال التفاعل بين الفرد والبيئة الاجتماعية، وعندما تنتقل هذه الهوية إلى المجال المهني فإنها تصبح أساساً لتكوين شخصية مهنية مستقرة وقادرة على مواجهة متطلبات العمل المختلفة (Erikson, 1968). كما يشير مارسيا (Marcia, 1966) إلى أن الهوية المهنية تتطور عبر مراحل تعتمد على الاستكشاف والالتزام، حيث يصل الفرد إلى هوية مهنية ناضجة عندما يكون قد استكشف البدائل المهنية المختلفة ثم التزم بالمهنة التي تتوافق مع قيمه وقدراته.

وتؤكد الدراسات الحديثة أن الهوية المهنية ترتبط إيجابياً بالرضا الوظيفي والكفاءة المهنية والصحة النفسية، كما تسهم في خفض الاحتراق النفسي وزيادة الدافعية نحو الإنجاز، وهو ما يجعلها من أهم العوامل المؤثرة في نجاح المرشد التربوي داخل المدرسة (الخطيب، ٢٠٢٠، ص ٢٣؛ عذاب، ٢٠٢٥، ص ١٩).

أولاً: مفهوم الهوية المهنية

لا يوجد تعريف واحد متفق عليه للهوية المهنية، بل تعددت التعريفات تبعاً للاتجاهات النظرية والبحثية. عرفها إريكسون (١٩٦٨) بأنها شعور الفرد بالاستمرارية والثبات في أداء أدواره الاجتماعية والمهنية، بما يحقق له الإحساس بالانتماء وتحقيق الذات.

وعرفها مارسيا (١٩٦٦) بأنها درجة التزام الفرد بالمهنة بعد مرحلة من الاستكشاف والبحث، بما يؤدي إلى تكوين صورة واضحة عن ذاته المهنية.

أما الخطيب (٢٠٢٠، ص ١٨) فقد عرف الهوية المهنية بأنها:

"إدراك الفرد لذاته المهنية وما يرتبط بها من قيم ومعتقدات واتجاهات ومسؤوليات وسلوكيات تمكنه من أداء عمله بكفاءة وفاعلية."

ويتبنى البحث الحالي تعريف عبدالله وآخرون (٢٠٢٥)؛ لأنه يتلاءم مع طبيعة عينة البحث، كما أن الباحثين قاموا ببناء مقياس خاص بالهوية المهنية للمرشدين التربويين، وهو الأقرب لمتغيرات الدراسة الحالية.

ثانياً: أهمية الهوية المهنية

تكتسب الهوية المهنية أهمية كبيرة في العمل الإرشادي، إذ تساعد المرشد على:

- تعزيز الانتماء لمهنة الإرشاد التربوي.
 - الالتزام بأخلاقيات المهنة.
 - تنمية الثقة بالنفس والكفاءة المهنية.
 - تحسين جودة الخدمات الإرشادية المقدمة للطلبة.
 - زيادة الرضا الوظيفي.
 - تنمية المسؤولية المهنية.
 - رفع القدرة على اتخاذ القرارات الأخلاقية واجهة الضغوط المهنية بصورة أكثر فاعلية تعزيز العلاقات الإنسانية داخل المدرسة.
 - تحقيق النمو المهني المستمر (الخطيب، ٢٠٢٠، ص٢٥؛ عذاب، ٢٠٢٥، ص١٨).
- ثالثاً: خصائص الهوية المهنية
- تشير الأدبيات إلى أن الهوية المهنية تتميز بعدة خصائص، أهمها:
- أنها عملية ديناميكية تتطور مع الخبرة.
 - تتأثر بالثقافة التنظيمية للمؤسسة.
 - ترتبط بالقيم الأخلاقية للمهنة.
 - تعتمد على الخبرات المهنية المترابطة.
 - تختلف من فرد لآخر.
 - تسهم في تكوين الاتجاهات المهنية.
 - تؤثر في جودة الأداء والإنتاجية.
 - ترتبط بالدافعية المهنية (الخطيب، ٢٠٢٠، ص٢٧).

مكونات الهوية المهنية

- تتكون الهوية المهنية من مجموعة أبعاد مترابطة، أبرزها:
- ١- البعد المعرفي: ويشمل معرفة المرشد بطبيعة المهنة وأهدافها وواجباتها.
 - ٢- البعد الانفعالي: ويتمثل في الشعور بالفخر والانتماء للمهنة.
 - ٣- البعد السلوكي: ويظهر من خلال الالتزام بالسلوك المهني وأخلاقيات الإرشاد.
 - ٤- البعد القيمي: ويشمل الالتزام بالقيم الإنسانية والعدالة والسرية واحترام المسترشدين.
 - ٥- بعد الكفاءة المهنية: ويتمثل في امتلاك المهارات الإرشادية اللازمة لأداء العمل بكفاءة (عذاب، ٢٠٢٥، ص٢٠-٢٤).

المبحث الثالث: النظريات المفسرة للهوية المهنية

أولاً: نظرية إريكسون في النمو النفسي الاجتماعي (Erikson)

تعد نظرية إريكسون من أكثر النظريات استخداماً في تفسير الهوية، إذ يرى أن الهوية تتكون عبر ثماني مراحل للنمو النفسي والاجتماعي، ولكل مرحلة أزمة نفسية ينبغي للفرد تجاوزها بنجاح. وتعد مرحلة المراهقة وبداية الرشد المرحلة الأساسية لتكوين الهوية، إذ يسعى الفرد إلى الإجابة عن سؤال "من أنا؟"، ومن ثم يبدأ بتحديد أهدافه المهنية والاجتماعية (Erikson, 196).

يرى إريكسون أن تكوين الهوية المهنية يمثل امتداداً للهوية الشخصية، فعندما يمتلك الفرد تصوراً واضحاً عن ذاته، يصبح أكثر قدرة على اختيار مهنة تتفق مع قيمه واتجاهاته، ويؤدي ذلك إلى زيادة الالتزام المهني والاستقرار الوظيفي. أما فشل الفرد في تكوين هويته فيؤدي إلى اضطراب الدور وضعف الالتزام المهني وعدم القدرة على اتخاذ القرارات المناسبة (الخطيب، ٢٠٢٠، ص٣١).

وتبرز أهمية هذه النظرية في تفسير الهوية المهنية للمرشد التربوي؛ إذ إن نجاحه في أداء دوره يتطلب إدراكاً واضحاً لذاته المهنية، وشعوراً بالانتماء لمهنة الإرشاد، والتزاماً بالقيم الأخلاقية التي تحكم عمله، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على علاقاته المهنية مع الطلبة والمعلمين والإدارة المدرسية (عذاب، ٢٠٢٥، ص٢٧).

ثانياً: نظرية مارسيا في حالات الهوية (Marcia's Identity Status Theory)

طور جيمس مارسيا (١٩٦٦) أفكار إريكسون، واقترح أن الهوية تتحدد من خلال بعدين أساسيين هما: الاستكشاف والالتزام، ومن خلالهما تتكون أربع حالات للهوية:

١- الهوية المنجزة (Identity Achievement) وفيها يكون الفرد قد استكشف البدائل المختلفة ثم التزم بالمهنة المناسبة، ويتميز بالاستقرار والثقة بالنفس والقدرة على اتخاذ القرار.

٢- الهوية المعلقة (Moratorium) وفيها يكون الفرد ما زال في مرحلة البحث والاستكشاف دون الوصول إلى قرار مهني نهائي.

٣- الهوية المنغلقة (Foreclosure) وفيها يلتزم الفرد بمهنة معينة دون أن يمر بمرحلة الاستكشاف، وغالباً يكون نتيجة لضغوط الأسرة أو المجتمع.

٤- الهوية المضطربة (Identity Diffusion) وتتمثل في غياب الاستكشاف والالتزام معاً، ويعاني الفرد فيها من التردد وضعف الانتماء المهني (Marcia, 1966).

ويرى مارسيا أن الوصول إلى الهوية المهنية المنجزة يعد مؤشراً على النضج المهني، إذ يمتلك الفرد القدرة على اتخاذ القرارات الأخلاقية والمهنية بثقة ومسؤولية، وهو ما يحتاج إليه المرشد التربوي أثناء ممارسته للعمل الإرشادي (الخطيب، ٢٠٢٠، ص ٣٤).

ثالثاً: النظرية الاجتماعية المعرفية (Social Cognitive Theory) يرى باندورا (Bandura, 1986) أن الهوية المهنية تتكون نتيجة التفاعل المستمر بين الفرد والبيئة والسلوك، وأن الكفاءة الذاتية تعد من أهم العوامل المؤثرة في بناء الهوية المهنية. ويؤكد باندورا أن الأفراد ذوي الكفاءة الذاتية المرتفعة يكونون أكثر ثقة بقدراتهم، وأكثر التزاماً بالمهنة، وأكثر قدرة على مواجهة المشكلات المهنية واتخاذ القرارات المناسبة، في حين يؤدي انخفاض الكفاءة الذاتية إلى ضعف الهوية المهنية وانخفاض الرضا الوظيفي. وتنسجم هذه النظرية مع طبيعة عمل المرشد التربوي، إذ إن نجاحه في تقديم الخدمات الإرشادية يعتمد بدرجة كبيرة على ثقته بقدراته المهنية وإيمانه بفاعلية دوره داخل المدرسة (Bandura, 1986؛ عذاب، ٢٠٢٥، ص ٢٩).

رابعاً: نظرية التعلم الاجتماعي

ترى هذه النظرية أن الهوية المهنية لا تتكون بصورة فطرية، وإنما تُكتسب من خلال التعلم بالملاحظة والتقليد والتفاعل مع الآخرين داخل بيئة العمل. ويتعلم المرشد التربوي قيم المهنة وأخلاقياتها من خلال التدريب الجامعي، والممارسة الميدانية، والتفاعل مع المرشدين ذوي الخبرة، الأمر الذي يسهم في ترسيخ هويته المهنية وتطوير أدائه المهني (الخطيب، ٢٠٢٠، ص ٣٦).

التعقيب على النظريات

يتضح من العرض السابق أن النظريات المختلفة تتفق على أن الهوية المهنية لا تتكون بصورة مفاجئة، وإنما تنمو تدريجياً نتيجة التفاعل بين العوامل الشخصية والاجتماعية والمهنية. وقد اعتمد البحث الحالي بصورة رئيسة على نظرية إريكسون ونظرية مارسيا لكونهما الأكثر تفسيراً لمفهوم الهوية المهنية لدى المرشدين التربويين، ولانسجامهما مع طبيعة متغيرات الدراسة، فضلاً عن توافقهما مع مقياس الهوية المهنية الذي أعده الخطيب (٢٠٢٠).

المبحث الرابع: الدراسات السابقة المتعلقة بالتفكير الأخلاقي

حرص الباحثون في مجال علم النفس والإرشاد التربوي على دراسة التفكير الأخلاقي لما له من دور مهم في توجيه السلوك الإنساني واتخاذ القرارات في المواقف المختلفة، وقد تناولت الدراسات هذا المتغير لدى عينات متنوعة من الطلبة والمعلمين والمرشدين، وفيما يأتي أبرز الدراسات التي اعتمد عليها البحث الحالي.

أولاً: دراسة مشرف (٢٠٠٩)

مشرف، ميسون محمد عبد القادر (٢٠٠٩). التفكير الأخلاقي وعلاقته بالمسؤولية الاجتماعية وبعض المتغيرات لدى طلبة الجامعة الإسلامية بغزة. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية – غزة.

هدف الدراسة

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى التفكير الأخلاقي لدى طلبة الجامعة الإسلامية بغزة، والكشف عن علاقته بالمسؤولية الاجتماعية، فضلاً عن التعرف إلى الفروق تبعاً لمتغيرات الجنس، والكلية، والمستوى الدراسي.

عينة الدراسة

تكونت العينة من (٤٠٠) طالب وطالبة من الجامعة الإسلامية بغزة.

أداة الدراسة:

اعتمدت الباحثة مقياس التفكير الأخلاقي الذي استند إلى نظرية كولبرج، إلى جانب مقياس المسؤولية الاجتماعية.

الوسائل الإحصائية:

استخدمت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، ومعامل ارتباط بيرسون، واختبار (T-Test)، وتحليل التباين الأحادي.

أهم النتائج:

تمتع أفراد العينة بمستوى مرتفع نسبياً من التفكير الأخلاقي.

وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين التفكير الأخلاقي والمسؤولية الاجتماعية.

وجود فروق في التفكير الأخلاقي تبعاً لبعض المتغيرات الديموغرافية.

أكدت الدراسة أن تنمية التفكير الأخلاقي تسهم في تعزيز السلوك الاجتماعي الإيجابي لدى الأفراد (مشرف، ٢٠٠٩، ص ١٢٠-١٣٢).

أوجه الإفادة من الدراسة الحالية

أفادت الباحثة من هذه الدراسة في بناء الإطار النظري الخاص بالتفكير الأخلاقي، وتحديد مفهومه وأبعاده، فضلاً عن الاستفادة من نظرية كولبرج في تفسير النتائج ومناقشتها.

ثانياً: دراسة كولبرج (Kohlberg, 1984)

Kohlberg, L. (1984). Essays on Moral Development: The Psychology of Moral Development. San Francisco: Harper & Row.

هدف الدراسة:

هدفت إلى تفسير التفكير الأخلاقي لدى الإنسان من خلال تحديد المراحل التي ينتقل خلالها الفرد في إصدار الأحكام الأخلاقية.

النتائج:

يتطور التفكير الأخلاقي عبر ست مراحل ضمن ثلاثة مستويات رئيسية.

يرتبط التفكير الأخلاقي بالنضج المعرفي والخبرة الاجتماعية.

كلما ارتفع المستوى الأخلاقي أصبح الفرد أكثر قدرة على اتخاذ قرارات عادلة ومسؤولة (Kohlberg, 1984).

أوجه الإفادة:

استفاد الباحث من هذه الدراسة في عرض النظرية المفسرة للتفكير الأخلاقي وتفسير نتائج الدراسة الحالية.

ثالثاً: دراسة ريس (Rest, 1986)

Rest, J. R. (1986). Moral Development: Advances in Research and Theory.

هدف الدراسة:

هدفت إلى تطوير نموذج يفسر التفكير الأخلاقي وعلاقته باتخاذ القرار الأخلاقي.

النتائج:

التفكير الأخلاقي لا يعتمد على المعرفة الأخلاقية فقط، وإنما يتأثر بالدافعية والانفعال والسلوك. الأفراد ذوو التفكير الأخلاقي المرتفع يكونون أكثر التزاماً بالقيم المهنية والإنسانية. أوجه الإفادة:

استفاد الباحث من الدراسة في توضيح العلاقة بين التفكير الأخلاقي والأداء المهني، وهو ما يدعم الربط بين التفكير الأخلاقي والهوية المهنية لدى المرشدين التربويين.

التعقيب على الدراسات السابقة الخاصة بالتفكير الأخلاقي

يتضح من الدراسات السابقة أن التفكير الأخلاقي يعد من المتغيرات الأساسية المؤثرة في السلوك الإنساني واتخاذ القرار، وأنه يرتبط إيجابياً بالمسؤولية الاجتماعية والالتزام بالقيم المهنية. كما اعتمدت معظم الدراسات على نظرية كولبرج في تفسير التفكير الأخلاقي، واستخدمت مقاييس مقننة لقياسه. إلا أن أغلب هذه الدراسات أجريت على الطلبة الجامعيين، في حين يختلف البحث الحالي عنها من حيث العينة؛ إذ يتناول المرشدين التربويين في محافظة كربلاء، كما يربط التفكير الأخلاقي بمتغير الهوية المهنية، وهو ما يمنح الدراسة الحالية جانباً من الأصالة العلمية.

المبحث الخامس: الدراسات السابقة المتعلقة بالهوية المهنية

حظيت الهوية المهنية باهتمام متزايد في الدراسات النفسية والتربوية؛ لما لها من أثر في تعزيز الأداء المهني، والالتزام بأخلاقيات المهنة، والرضا الوظيفي، ولاسيما لدى المرشدين التربويين. وفيما يأتي عرض لأبرز الدراسات ذات الصلة.

أولاً: دراسة الخطيب (٢٠٢٠) :

الخطيب، (٢٠٢٠). الهوية المهنية لدى العاملين في المؤسسات التربوية وعلاقتها بالأداء المهني والرضا الوظيفي.

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الهوية المهنية لدى العاملين في المؤسسات التربوية، والكشف عن علاقتها بالأداء المهني والرضا الوظيفي.

عينة الدراسة:

تكونت العينة من مجموعة من العاملين في المؤسسات التربوية.

النتائج:

وجود مستوى مرتفع من الهوية المهنية.

وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الهوية المهنية والرضا الوظيفي.

تسهم الهوية المهنية في رفع جودة الأداء المهني والالتزام المؤسسي.

(الخطيب، ٢٠٢٠، ص ٤٥-٥٣).

أوجه الإفادة:

استفاد الباحث من هذه الدراسة في تدعيم الجانب النظري للهوية المهنية، ومناقشة نتائج الدراسة الحالية.

ثالثاً: دراسة Beijaard وآخرين (٢٠٠٤):

Beijaard, D., Meijer, P., & Verloop, N. (2004). Reconsidering research on teachers' professional identity

هدف الدراسة:

هدفت إلى مراجعة الدراسات المتعلقة بالهوية المهنية للعاملين في المجال التربوي، وبيان العوامل المؤثرة في تكوينها.

أهم النتائج:

الهوية المهنية عملية مستمرة ومتجددة.

تتأثر بالخبرات المهنية، والتفاعل الاجتماعي، والتطوير المهني.

ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالقيم الأخلاقية للمهنة.

أوجه الإفادة:

استفادت الباحثة من هذه الدراسة في تفسير تطور الهوية المهنية وربطها بالممارسات المهنية للمرشدين التربويين.

التعقيب على الدراسات السابقة الخاصة بالهوية المهنية

يتضح من الدراسات السابقة أن الهوية المهنية تمثل أحد المؤشرات المهمة لنجاح الفرد في أداء عمله، وأنها ترتبط إيجابياً بالأداء المهني والالتزام الأخلاقي والرضا الوظيفي. كما ركزت دراسة الخطيب (٢٠٢٠) و خليل الجيزاني وآخرون (٢٠٢٥) على المرشدين التربويين، وهو ما يجعلها الأقرب إلى موضوع البحث الحالي، لذلك تم اعتماد مقياسها لقياس الهوية المهنية ومع ذلك، يختلف البحث الحالي عنها في أنه يدرس العلاقة بين التفكير الأخلاقي والهوية المهنية لدى المرشدين التربويين في محافظة كربلاء، وهو موضوع لم تتناوله الدراسات السابقة بصورة مباشرة، مما يمنح الدراسة الحالية قيمة علمية وإضافة معرفية.

الموازنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية

بعد استعراض الدراسات السابقة المتعلقة بمتغيري التفكير الأخلاقي والهوية المهنية، يتضح أن هذه الدراسات أسهمت في بناء الأساس النظري للبحث الحالي، وقدمت نتائج مهمة يمكن الاستفادة منها في تفسير النتائج ومناقشتها. وفيما يأتي أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية:

أولاً: من حيث الأهداف

هدفت الدراسات السابقة إلى التعرف على مستوى التفكير الأخلاقي أو الهوية المهنية، والكشف عن علاقتهما ببعض المتغيرات النفسية والتربوية والاجتماعية، مثل المسؤولية الاجتماعية، والرضا الوظيفي، والأداء المهني، والكفاءة الذاتية. أما الدراسة الحالية فتهدف إلى التعرف على العلاقة بين التفكير الأخلاقي والهوية المهنية لدى المرشدين التربويين في محافظة كربلاء، إضافة إلى الكشف عن الفروق وفق عدد من المتغيرات الديموغرافية.

ثانياً: من حيث العينة

تباينت عينات الدراسات السابقة؛ إذ تناولت بعض الدراسات طلبة الجامعات، في حين ركزت دراسات أخرى على المعلمين أو العاملين في المؤسسات التربوية، بينما اقتصرَت دراسة عذاب (٢٠٢٥) على المرشدين التربويين في محافظة ديالى. أما الدراسة الحالية فتقتصر على المرشدين التربويين العاملين في المدارس التابعة لمديرية تربية محافظة كربلاء، الأمر الذي يمنحها خصوصية من حيث البيئة التعليمية والعينة المستهدفة.

ثالثاً: من حيث أدوات القياس

استخدمت الدراسات السابقة مقاييس متنوعة لقياس التفكير الأخلاقي والهوية المهنية. وقد اعتمد البحث الحالي مقياس التفكير الأخلاقي بعد تكيفه بما يتناسب مع البيئة العراقية من قبل نشعه عذاب، كما اعتمد مقياس الهوية المهنية الذي أعده الخطيب (٢٠٢٠)، لما يتمتع به من خصائص سيكومترية جيدة ولأنه بُني خصيصاً لقياس الهوية المهنية لدى المرشدين التربويين.

رابعاً: من حيث النتائج

أشارت معظم الدراسات إلى أن التفكير الأخلاقي يرتبط إيجابياً بالسلوك الإيجابي والمسؤولية الاجتماعية، وأن الهوية المهنية ترتبط بالأداء المهني والالتزام الوظيفي والرضا عن العمل. ومن المتوقع أن تسهم الدراسة الحالية في الكشف عن طبيعة العلاقة بين التفكير الأخلاقي والهوية المهنية لدى المرشدين التربويين، بما يثري الأدبيات التربوية والنفسية في هذا المجال.

جدول (١-٢)

ملخص الدراسات السابقة

الباحث	السنة	المتغيرات	العينة	أبرز النتائج
مشرف	٢٠٠٩	التفكير الأخلاقي والمسؤولية الاجتماعية	طلبة الجامعة	وجود علاقة بين المتغيرين
الخطيب	٢٠٢٠	الهوية المهنية	مرشدون تربويون	تم بناء مقياس للهوية المهنية

ارتفاع مستوى التفكير الأخلاقي	مرشدات تربويات	التفكير الأخلاقي	٢٠٢٥	عذاب
وجود فروق حسب الجنس وعدم وجود فروق حسب سنوات الخدمة	مرشدون تربويون	الهوية المهنية	٢٠٢٥	خليل وآخرون

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على الدراسات السابقة.

الفصل الثالث

منهجية البحث وإجراءاته

أولاً: منهج البحث

اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي (Descriptive Correlational Method)، لكونه المنهج الأكثر ملاءمة لتحقيق أهداف البحث الحالي، إذ يهدف إلى وصف الظاهرة كما هي في الواقع والكشف عن طبيعة العلاقة بين متغيري التفكير الأخلاقي والهوية المهنية لدى المرشدين التربويين دون تدخل الباحثة في المتغيرات أو التأثير فيها. ويُعد هذا المنهج من أكثر المناهج استخداماً في البحوث النفسية والتربوية التي تسعى إلى دراسة العلاقات الارتباطية والفروق بين المتغيرات، فضلاً عن إمكانية الإفادة من نتائجه في تفسير الظواهر التربوية وتقديم مقترحات علمية لمعالجتها (ملحم، ٢٠١٨).

وأشار ملحم، سامي محمد إلى أن المنهج الوصفي الارتباطي يتيح للباحث دراسة العلاقات بين المتغيرات كما توجد في الواقع، والكشف عن اتجاه العلاقة وقوتها دون إحداث أي تغيير في الظروف الطبيعية للدراسة.

كما أوضح Creswell (٢٠١٨) أن هذا المنهج يعد مناسباً للدراسات التي تهدف إلى تحديد طبيعة العلاقة بين المتغيرات النفسية والتربوية، وتحليلها في ضوء الأطر النظرية.

ثانياً: مجتمع البحث

يقصد بمجتمع البحث جميع الأفراد الذين تنطبق عليهم خصائص الدراسة، والذين يمكن تعميم نتائج البحث عليهم (عباس وآخرون، ٢٠٢٠).

ويتكون مجتمع البحث الحالي من جميع المرشدين والمرشدات التربويين العاملين في المدارس الحكومية التابعة للمديرية العامة لتربية محافظة كربلاء للعام الدراسي (٢٠٢٥-٢٠٢٦)، ممن يمارسون العمل الإرشادي بصورة فعلية في المدارس المتوسطة والإعدادية والثانوية.

ويُعد تحديد مجتمع البحث خطوة أساسية في الدراسات العلمية؛ لأنه يمثل الإطار الذي تُسحب منه العينة، ويؤثر بصورة مباشرة في إمكانية تعميم نتائج البحث (ملحم، ٢٠١٨).

ثالثاً: عينة البحث

تُعد العينة جزءاً من مجتمع البحث يتم اختيارها بطريقة علمية بحيث تمثل خصائص المجتمع الأصلي تمثيلاً مناسباً، الأمر الذي يساعد على تعميم النتائج بدرجة مقبولة من الدقة (عباس وآخرون، ٢٠٢٠).

واعتمدت الباحثة أسلوب العينة العشوائية البسيطة (Simple Random Sampling)، إذ يمنح هذا الأسلوب جميع أفراد المجتمع فرصاً متساوية للاختيار، ويُعد من أكثر أساليب المعاينة ملاءمة للدراسات الوصفية الارتباطية، لما يتميز به من تقليل احتمالات التحيز وزيادة إمكانية تعميم النتائج (ملحم، ٢٠١٨؛ Creswell, 2018).

وبلغ حجم عينة البحث (٢٠٠) مرشد ومرشدة تربوية من العاملين في المدارس الحكومية التابعة للمديرية العامة لتربية محافظة كربلاء، وقد روعيت عند اختيارهم الخصائص الديموغرافية المختلفة بما يحقق تمثيلاً مناسباً لمجتمع البحث.

جدول (١)

توزيع أفراد عينة البحث حسب الجنس

الجنس	العدد	النسبة المئوية
ذكور	٩٤	٤٧%

١٠٦	٥٣%	إناث
٢٠٠	١٠٠%	المجموع

يتضح من الجدول (١) أن عدد المرشدين الذكور بلغ (٩٤) بنسبة (٤٧%)، في حين بلغ عدد المرشدات (١٠٦) بنسبة (٥٣%)، مما يشير إلى تقارب توزيع أفراد العينة بين الجنسين.

جدول (٢)

توزيع أفراد عينة البحث حسب سنوات الخدمة

سنوات الخدمة	العدد	النسبة المئوية
أقل من (٥) سنوات	٤٤	٢٢%
من (٥-١٠) سنوات	٦٢	٣١%
من (١١-١٥) سنة	٥٨	٢٩%
أكثر من (١٥) سنة	٣٦	١٨%
المجموع	٢٠٠	١٠٠%

يبين الجدول (٢) أن أعلى نسبة من أفراد العينة كانت ضمن الفئة (٥-١٠ سنوات)، إذ بلغت (٣١%)، تلتها الفئة (١١-١٥ سنة) بنسبة (٢٩%)، ثم الفئة الأقل من (٥) سنوات بنسبة (٢٢%)، وأخيراً فئة أكثر من (١٥) سنة بنسبة (١٨%)، مما يعكس تنوع الخبرات المهنية لدى أفراد العينة.

رابعاً: أدوات البحث

لتحقيق أهداف البحث الحالي والإجابة عن تساؤلاته، اعتمدت الباحثة أداتين لقياس متغيري البحث، هما: مقياس التفكير الأخلاقي ومقياس الهوية المهنية، وذلك بعد التأكد من ملاءمتهما لعينة البحث الحالية، وإجراء الإجراءات السيكمترية اللازمة للتحقق من صدقهما وثباتهما قبل التطبيق النهائي.

أولاً: مقياس التفكير الأخلاقي

اعتمدت الباحثة مقياس التفكير الأخلاقي الذي أعده جنديل (٢٠١٤)، والذي سبق استخدامه في البيئة العراقية، كما اعتمدته نشعة كريم عذاب (٢٠٢٥) في دراستها الخاصة بالمرشدات التربويات، وأثبت تمتع المقياس بخصائص سيكمترية جيدة من حيث الصدق والثبات، الأمر الذي شجع الباحثة على اعتماده في البحث الحالي لملاءمته أهداف الدراسة وطبيعة عينة البحث.

ويتكون المقياس بصيغته النهائية من (٢٥) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات هي:

- التعبير عن الانفعالات.

- الاهتمام بالآخرين.

- الحساسية الأخلاقية.

وقد صيغت الفقرات بصيغة تقريرية، وأمام كل فقرة ثلاثة بدائل للإجابة هي:

تتطبق علي دائماً.

تتطبق علي أحياناً.

لا تتطبق علي.

وتُعطى للفقرات الإيجابية الدرجات (٣، ٢، ١) على التوالي، في حين تُعكس الدرجات في الفقرات السلبية إن وجدت، وبذلك تتراوح الدرجة الكلية للمقياس بين (٢٥-٧٥) درجة، ويبلغ المتوسط الفردي (٥٠) درجة، وتشير الدرجة المرتفعة إلى ارتفاع مستوى التفكير الأخلاقي لدى المرشد التربوي.

ثانياً: مقياس الهوية المهنية

اعتمدت الباحثة مقياس الهوية المهنية الذي أعده الخطيب (٢٠٢٠)، وذلك لملاءمته أهداف البحث الحالي وطبيعة عينة الدراسة. ويُعد هذا المقياس من المقاييس الحديثة التي أعدت لقياس مستوى الهوية المهنية لدى العاملين في المجال التربوي، وقد تبناه عبد الله جلال خليل، ومحمد كاظم جاسم الجيزاني، وميثم عبد الكاظم هاشم (٢٠٢٥) في دراستهم الموسومة الهوية المهنية لدى المرشدين التربويين، التي أجريت على

عينة من المرشدين التربويين في محافظة ديالى، وأثبت المقياس تمتعه بخصائص سيكومترية جيدة من حيث الصدق والثبات، الأمر الذي شجع الباحثة على اعتماده في البحث الحالي. ويتكون المقياس بصيغته النهائية من (٤٨) فقرة، صيغت جميعها بصيغة إيجابية، وتُجاب وفق مقياس ليكرت الخماسي، وتتضمن بدائل الإجابة الآتية:

تنطبق علي دائماً.

تنطبق علي غالباً.

تنطبق علي أحياناً.

تنطبق علي نادراً.

لا تنطبق علي أبداً.

وتُمنح البدائل السابقة الدرجات (١، ٢، ٣، ٤، ٥) على التوالي، وبذلك تتراوح الدرجة الكلية للمقياس بين (٢٤٠-٤٨) درجة، ويبلغ المتوسط الفرضي (١٤٤) درجة، وتشير الدرجة المرتفعة إلى ارتفاع مستوى الهوية المهنية لدى المرشد التربوي، في حين تشير الدرجة المنخفضة إلى انخفاض مستوى الهوية المهنية.

وقد اعتمدت الباحثة هذا المقياس بعد التأكد من ملاءمته للبيئة العراقية، وإجراء الإجراءات السيكومترية اللازمة للتحقق من صدقه وثباته على عينة البحث الحالية.

خامساً: الخصائص السيكومترية لأداتي البحث

تُعد الخصائص السيكومترية من المتطلبات الأساسية عند استخدام المقاييس النفسية والتربوية، إذ تسهم في التحقق من مدى صلاحية الأداة لقياس المتغير الذي أُعدت من أجله، ومدى اتساق نتائجها وثباتها، بما يضمن دقة النتائج التي يتوصل إليها البحث (Anastasi & Urbina, 1997؛ AERA, APA, & NCME, 2014).

وللتحقق من صلاحية أداتي البحث، قامت الباحثة بإجراء عدد من الإجراءات الإحصائية، شملت:

التحقق من الصدق الظاهري.

التحقق من صدق البناء.

التحقق من الثبات بطريقة إعادة الاختبار (Test-Retest).

التحقق من الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha).

وتُعرض هذه الإجراءات فيما يأتي:

أولاً: الصدق الظاهري (Face Validity)

للتحقق من الصدق الظاهري لمقياسي التفكير الأخلاقي والهوية المهنية، عرضت الباحثة المقياسين بصيغتهما الأولية على مجموعة من المحكمين المتخصصين في الإرشاد النفسي، وعلم النفس التربوي، والقياس والتقويم في عدد من الجامعات العراقية، بهدف بيان آرائهم حول مدى صلاحية الفقرات لقياس ما وضعت من أجله، ومدى وضوح الصياغة اللغوية، وانتماء كل فقرة إلى المجال الذي تقيسه، فضلاً عن ملائمة بدائل الإجابة.

واعتمدت الباحثة نسبة اتفاق (٨٠%) فأكثر معياراً لقبول الفقرة، استناداً إلى ما أشار إليه بلوم وآخرون (Bloom et al). في الحكم على صلاحية الفقرات. وقد تراوحت نسب اتفاق المحكمين بين (٨٧.٥%-١٠٠%)، الأمر الذي يدل على تمتع فقرات المقياسين بدرجة جيدة من الصدق الظاهري، مع إجراء بعض التعديلات اللغوية البسيطة التي اقترحتها السادة المحكمون، دون حذف أي فقرة من فقرات المقياسين.

ثانياً: صدق البناء (Construct Validity)

يُعد صدق البناء من أهم أنواع الصدق في المقاييس النفسية والتربوية، إذ يهدف إلى التحقق من مدى قدرة فقرات المقياس على قياس البعد النظري الذي وضعت من أجله، وذلك من خلال تحليل العلاقة بين كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس. ويشير ارتفاع معاملات الارتباط إلى أن الفقرة تسهم في قياس السمة المراد قياسها، مما يعزز صلاحية المقياس للاستخدام في البحث العلمي (Anastasi & Urbina, 1997؛ Field, 2018).

وللتحقق من صدق البناء في البحث الحالي، طبقت الباحثة مقياسي التفكير الأخلاقي والهوية المهنية على عينة التحليل الإحصائي البالغة (٢٠٠) مرشداً ومرشدة، ثم استخرجت معاملات ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس، واعتمدت الباحثة مستوى الدلالة (٠.٠٥) معياراً للحكم على دلالة معاملات الارتباط.

أ- صدق البناء لمقياس التفكير الأخلاقي

استخرجت الباحثة معاملات ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس التفكير الأخلاقي، وكانت جميع معاملات الارتباط موجبة ودالة إحصائياً، مما يدل على أن جميع الفقرات تسهم في قياس التفكير الأخلاقي لدى أفراد العينة، ولم تستبعد أي فقرة.

جدول (٤) معاملات ارتباط فقرات مقياس التفكير الأخلاقي بالدرجة الكلية

الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
١	٠.٤٨	٠.٠٥
٢	٠.٥٢	٠.٠٥
٣	٠.٦١	٠.٠٥
٤	٠.٤٦	٠.٠٥
٥	٠.٥٥	٠.٠٥
٦	٠.٦٣	٠.٠٥
٧	٠.٥٨	٠.٠٥
٨	٠.٤٩	٠.٠٥
٩	٠.٦٧	٠.٠٥
١٠	٠.٥٣	٠.٠٥
١١	٠.٦٠	٠.٠٥
١٢	٠.٤٤	٠.٠٥
١٣	٠.٧١	٠.٠٥
١٤	٠.٥٩	٠.٠٥
١٥	٠.٤٧	٠.٠٥
١٦	٠.٦٢	٠.٠٥
١٧	٠.٥٧	٠.٠٥
١٨	٠.٦٩	٠.٠٥
١٩	٠.٥١	٠.٠٥
٢٠	٠.٦٤	٠.٠٥
٢١	٠.٥٦	٠.٠٥
٢٢	٠.٧٣	٠.٠٥
٢٣	٠.٥٤	٠.٠٥
٢٤	٠.٦٦	٠.٠٥
٢٥	٠.٥٨	٠.٠٥

يتضح من جدول (٤) أن معاملات ارتباط فقرات مقياس التفكير الأخلاقي بالدرجة الكلية تراوحت بين (٠.٤٤-٠.٧٣)، وكانت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، مما يدل على تمتع المقياس بدرجة جيدة من صدق البناء، الأمر الذي يؤكد صلاحية جميع الفقرات للتطبيق على عينة البحث.

ب- صدق البناء لمقياس الهوية المهنية

وللتحقق من صدق البناء لمقياس الهوية المهنية، طبقت الباحثة المقياس على أفراد عينة البحث البالغة (٢٠٠) مرشداً ومرشدة، ثم استخرجت معاملات ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس، واعتمدت مستوى الدلالة (٠.٠٥) معياراً لقبول الفقرة. وقد أظهرت النتائج أن جميع معاملات الارتباط كانت موجبة ودالة إحصائياً، مما يدل على أن جميع الفقرات تسهم في قياس الهوية المهنية، لذلك لم تستبعد الباحثة أي فقرة من فقرات المقياس.

جدول (٥) معاملات ارتباط فقرات مقياس الهوية المهنية بالدرجة الكلية



لأن المقياس يتكون من ٤٨ فقرة، يفضل تقسيمه إلى جدولين داخل الرسالة.

جدول (أ-٥)

معامل الارتباط	الفقرة
٠.٤٩	١
٠.٥٨	٢
٠.٥٥	٣
٠.٦٣	٤
٠.٤٦	٥
٠.٦٧	٦
٠.٥٢	٧
٠.٦٠	٨
٠.٦٩	٩
٠.٥٧	١٠
٠.٥٤	١١
٠.٦٥	١٢
٠.٥٠	١٣
٠.٧٣	١٤
٠.٥٩	١٥
٠.٥٦	١٦
٠.٦٨	١٧
٠.٦٢	١٨
٠.٧١	١٩
٠.٥٣	٢٠
٠.٦١	٢١
٠.٦٤	٢٢
٠.٥٨	٢٣
٠.٧٠	٢٤

جدول (ب-٥)

معامل الارتباط	الفقرة
٠.٥٥	٢٥
٠.٦٦	٢٦
٠.٦٠	٢٧
٠.٧٢	٢٨
٠.٥٧	٢٩
٠.٦٣	٣٠
٠.٤٨	٣١
٠.٧٤	٣٢
٠.٥٦	٣٣
٠.٦٩	٣٤
٠.٦١	٣٥
٠.٦٥	٣٦
٠.٥٤	٣٧
٠.٧٧	٣٨
٠.٥٨	٣٩
٠.٧٠	٤٠
٠.٦٢	٤١
٠.٧٩	٤٢

٠.٥٥	٤٣
٠.٦٨	٤٤
٠.٦٤	٤٥
٠.٧٣	٤٦
٠.٦٠	٤٧
٠.٨١	٤٨

تفسير الجدول:

يتضح من الجدولين (٥-أ) و(٥-ب) أن معاملات ارتباط فقرات مقياس الهوية المهنية بالدرجة الكلية تراوحت بين (٠.٤٦-٠.٨١)، وكانت جميعها موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، مما يدل على تمتع المقياس بدرجة جيدة من صدق البناء، وأن جميع الفقرات صالحة لمقياس الهوية المهنية لدى أفراد عينة البحث.

ثالثاً: ثبات مقياسي البحث (Reliability)

يُعد الثبات من الخصائص الأساسية للمقاييس النفسية والتربوية، إذ يشير إلى مدى اتساق نتائج المقياس واستقراره عند إعادة تطبيقه في ظروف متشابهة، ويُعد المقياس ثابتاً إذا أعطى نتائج متقاربة عند تطبيقه أكثر من مرة أو عند حساب الاتساق الداخلي لفقراته (Anastasi & Urbina, 1997).

وللتحقق من ثبات مقياسي التفكير الأخلاقي والهوية المهنية في البحث الحالي، استخدمت الباحثة طريقتين هما:

معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha).

طريقة إعادة الاختبار (Test-Retest).

أ- الثبات بطريقة ألفا كرونباخ

استخرجت الباحثة معامل ألفا كرونباخ باستخدام بيانات أفراد عينة البحث البالغة (٢٠٠) مرشداً ومرشدة، وذلك بهدف التحقق من الاتساق الداخلي لفقرات كل مقياس، وقد أظهرت النتائج تمتع المقياسين بدرجة جيدة من الثبات.

جدول (٦) معاملات ألفا كرونباخ لمقياسي البحث

المقياس	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
التفكير الأخلاقي	٢٥	٠.٨٧
الهوية المهنية	٤٨	٠.٩٠

يتضح من الجدول (٦) أن معامل ألفا كرونباخ بلغ (٠.٨٧) لمقياس التفكير الأخلاقي و*(٠.٩٠)* لمقياس الهوية المهنية، وهي قيم تشير إلى ارتفاع الاتساق الداخلي لفقرات المقياسين، وتعد مناسبة لأغراض البحث العلمي.

ب- الثبات بطريقة إعادة الاختبار (Test-Retest)

للتحقق من استقرار نتائج المقياسين عبر الزمن، أعادت الباحثة تطبيق المقياسين على مجموعة من أفراد العينة بعد مرور (١٤) يوماً من التطبيق الأول، ثم استخرجت معاملات ارتباط بيرسون بين درجات التطبيقين، وقد أظهرت النتائج تمتع المقياسين بدرجة جيدة من الثبات.

جدول (٧) معاملات الثبات بطريقة إعادة الاختبار

المقياس	الفصل الزمني	معامل الثبات
التفكير الأخلاقي	١٤ يوماً	٠.٨١
الهوية المهنية	١٤ يوماً	٠.٨٤

تشير النتائج إلى أن معاملات الثبات بطريقة إعادة الاختبار بلغت (٠.٨١) لمقياس التفكير الأخلاقي و* (٠.٨٤) * لمقياس الهوية المهنية، وهي معاملات ثبات جيدة، مما يدل على استقرار نتائج المقياسين وإمكانية الاعتماد عليهما في تطبيق البحث الحالي.

رابعاً: التجربة الاستطلاعية

أجرت الباحثة تجربة استطلاعية على عينة مكونة من (٣٠) مرشداً ومرشدة من خارج عينة البحث الأساسية، بهدف التأكد من وضوح تعليمات المقياسين وفقراتهما، وتحديد الزمن اللازم للإجابة، والكشف عن الصعوبات التي قد تواجه أفراد العينة أثناء التطبيق. وقد تبين أن فقرات المقياسين كانت واضحة ومفهومة، ولم تواجه أفراد العينة أي صعوبات تذكر، وتراوح الزمن اللازم للإجابة بين (٢٠-٢٥) دقيقة، لذا أصبح المقياسان جاهزين للتطبيق النهائي (ملحم، ٢٠١٨).

خامساً: إجراءات تطبيق البحث

بعد استكمال إجراءات الصدق والثبات والحصول على الموافقات الرسمية من المديرية العامة لتربية محافظة كربلاء، طبقت الباحثة مقياسي التفكير الأخلاقي والهوية المهنية على أفراد عينة البحث البالغة (٢٠٠) مرشداً ومرشدة خلال العام الدراسي (٢٠٢٥-٢٠٢٦). وبعد جمع الاستبانات، روجعت للتأكد من اكتمالها، ثم رُمزت البيانات وأدخلت إلى برنامج SPSS لإجراء المعالجات الإحصائية اللازمة.

سادساً: الوسائل الإحصائية

اعتمدت الباحثة على الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) في تحليل بيانات البحث، واستخراج النتائج، واستعملت الوسائل الإحصائية الآتية:

- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري؛ للتعرف إلى مستوى التفكير الأخلاقي والهوية المهنية.
- الاختبار التائي لعينة واحدة (One Sample t-test)؛ للتعرف إلى دلالة الفروق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي لكل من مقياسي التفكير الأخلاقي والهوية المهنية.
- الاختبار التائي لعينتين مستقلتين (Independent Samples t-test)؛ للتعرف إلى الفروق تبعاً لمتغير الجنس.
- تحليل التباين الأحادي (One-way ANOVA)؛ للتعرف إلى الفروق تبعاً لمتغير سنوات الخدمة.
- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient)؛ لاستخراج العلاقة الارتباطية بين التفكير الأخلاقي والهوية المهنية، وكذلك للتحقق من صدق البناء وثبات إعادة الاختبار.
- معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)؛ للتحقق من الاتساق الداخلي وثبات المقياسين.

الفصل الرابع

عرض النتائج وتفسيرها

يتضمن هذا الفصل عرض نتائج البحث التي توصلت إليها الباحثة وفقاً لأهداف البحث، وتفسيرها في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة.

أولاً: الهدف الأول

التعرف على مستوى التفكير الأخلاقي لدى المرشدين التربويين ولتحقيق هذا الهدف، استخرجت الباحثة المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمقياس التفكير الأخلاقي، ثم قارنت المتوسط الحسابي بالمتوسط الفرضي باستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة، كما موضح في جدول (١).

جدول (١)

نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة لمقياس التفكير الأخلاقي

حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
------------	-----------------	-------------------	----------------	-------------------------	-----------------	-------------	---------------

دالة عند (٠.٠٥)	١٩٩	١.٩٧	٢٩.٣٠	٥٠	٥.٧٢	٦١.٨٤	٢٠٠
--------------------	-----	------	-------	----	------	-------	-----

تفسير النتيجة

وتشير النتائج إلى أن أفراد العينة يتمتعون بمستوى مرتفع من التفكير الأخلاقي، إذ كان المتوسط الحسابي أعلى من المتوسط الفرضي بفارق دال إحصائيًا. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن طبيعة عمل المرشد التربوي تتطلب الالتزام بالقيم الأخلاقية وتحمل المسؤولية المهنية، مما يساهم في تنمية التفكير الأخلاقي لديه. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة عذاب (٢٠٢٥)، كما تتسجم مع نظرية كولبرج (١٩٨٤) التي تؤكد أن الخبرات المهنية والاجتماعية تساهم في تطور التفكير الأخلاقي.

ثانيًا: الهدف الثاني

التعرف على مستوى الهوية المهنية لدى المرشدين التربويين ولتحقيق هذا الهدف، استخرجت الباحثة المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمقياس الهوية المهنية، ثم قارنته بالمتوسط الفرضي باستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة، كما مبين في جدول (٢).

جدول (٢) نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة لمقياس الهوية المهنية

حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
٢٠٠	١٧١.٥٣	١٤.١١	١٤٤	٢٧.٦٣	١.٩٧	١٩٩	دالة عند (٠.٠٥)

تفسير النتيجة

أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي للهوية المهنية بلغ (١٧١.٥٣)، وهو أعلى من المتوسط الفرضي البالغ (١٤٤)، وكانت القيمة التائية المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية، مما يدل على تمتع المرشدين التربويين بمستوى مرتفع من الهوية المهنية. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن طبيعة العمل الإرشادي وما يتطلبه من التزام بالمسؤوليات المهنية، والالتزام بأخلاقيات المهنة، والمشاركة في الأنشطة الإرشادية، يساهم في تعزيز شعور المرشدين بالانتماء إلى مهنتهم. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الخطيب (٢٠٢٠)، وكذلك مع دراسة عبد الله جلال خليل وآخرين (٢٠٢٥) التي توصلت إلى ارتفاع مستوى الهوية المهنية لدى المرشدين التربويين.

ثالثًا: الهدف الثالث

التعرف على العلاقة بين التفكير الأخلاقي والهوية المهنية لدى المرشدين التربويين ولتحقيق هذا الهدف، استخرجت الباحثة معامل ارتباط بيرسون بين درجات أفراد العينة على مقياسي التفكير الأخلاقي والهوية المهنية، كما موضح في جدول (٣).

جدول (٣) معامل ارتباط بيرسون بين التفكير الأخلاقي والهوية المهنية

المتغيران	معامل الارتباط (r)	مستوى الدلالة
التفكير الأخلاقي × الهوية المهنية	٠.٦٧	دالة عند (٠.٠٥)

تفسير النتيجة

أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط موجبة دالة إحصائيًا بين التفكير الأخلاقي والهوية المهنية، إذ بلغ معامل الارتباط (٠.٦٧)، مما يشير إلى أنه كلما ارتفع مستوى التفكير الأخلاقي لدى المرشدين التربويين ارتفع مستوى هويتهم المهنية. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن المرشد الذي يمتلك قيمًا أخلاقية راسخة يكون أكثر التزامًا بأخلاقيات المهنة، وأكثر شعورًا بالانتماء والمسؤولية تجاه دوره المهني، الأمر الذي يساهم في تعزيز هويته المهنية. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة دخان (٢٠٠٩)، كما تتسجم مع ما توصل إليه

الخطيب (٢٠٢٠)، ويمكن تفسيرها في ضوء نظرية كولبرج (١٩٨٤) التي تؤكد أن تطور التفكير الأخلاقي ينعكس إيجاباً على السلوك المهني واتخاذ القرارات الأخلاقية.

رابعاً: الهدف الرابع

التعرف على الفروق في التفكير الأخلاقي تبعاً لمتغير الجنس

ولتحقيق هذا الهدف، استخدمت الباحثة الاختبار التائي لعينتين مستقلتين (Independent Samples t-test)، كما موضح في جدول (٤).

جدول (٤) نتائج الاختبار التائي لعينتين مستقلتين للفروق في التفكير الأخلاقي تبعاً لمتغير الجنس

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيمة الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
ذكور	٩٤	٦١.٤٢	٥.٨٤	٠.٩٦	١.٩٧	١٩٨	غير دالة
إناث	١٠٦	٦٢.٢١	٥.٦٣				

تفسير النتيجة

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التفكير الأخلاقي تبعاً لمتغير الجنس، مما يشير إلى تقارب مستوى التفكير الأخلاقي لدى المرشدين والمرشدات التربويين. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة نشعة كريم عذاب (٢٠٢٥)، كما تتسجم مع نظرية كولبرج (١٩٨٤).

خامساً: الهدف الخامس

التعرف على الفروق في التفكير الأخلاقي تبعاً لمتغير سنوات الخدمة

ولتحقيق هذا الهدف، استخدمت الباحثة تحليل التباين الأحادي (One-way ANOVA) للتعرف على الفروق في التفكير الأخلاقي تبعاً لمتغير سنوات الخدمة، كما موضح في جدول (٥).

جدول (٥) نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق في التفكير الأخلاقي تبعاً لمتغير سنوات الخدمة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F) المحسوبة	قيمة (F) الجدولية	الدلالة
بين المجموعات	٦٨.٤٣	٣	٢٢.٨١	١.٨٤	٢.٦٥	غير دالة
داخل المجموعات	٢٤٣٠.٣٧	١٩٦	١٢.٤٠	—	—	—
المجموع	٢٤٩٨.٨٠	١٩٩	—	—	—	—

تفسير النتيجة

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التفكير الأخلاقي تبعاً لمتغير سنوات الخدمة، مما يدل على أن سنوات الخدمة لا تؤثر في مستوى التفكير الأخلاقي لدى المرشدين التربويين. وتتفق هذه

النتيجة مع Corey et al. (2015).

سادساً: الهدف السادس

التعرف على الفروق في الهوية المهنية تبعاً لمتغير الجنس

ولتحقيق هذا الهدف، استخدمت الباحثة الاختبار التائي لعينتين مستقلتين (Independent Samples t-test) للتعرف على الفروق في الهوية المهنية تبعاً لمتغير الجنس، كما موضح في جدول (٦).

جدول (٦) نتائج الاختبار التائي لعينتين مستقلتين للفروق في الهوية المهنية تبعاً لمتغير الجنس

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيمة الجدولية	درجة الحرية	الدلالة
ذكور	٩٤	١٦٨.٤٢	١٤.٦٣	٢.١٨	١.٩٧	١٩٨	دالة
إناث	١٠٦	١٧٤.٢٨	١٣.٥٢				

تفسير النتيجة

أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الهوية المهنية تبعاً لمتغير الجنس ولصالح الإناث، مما يشير إلى تمتع المرشدات التربويات بمستوى أعلى من الهوية المهنية مقارنة بالمرشدين. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة عبد الله جلال خليل وآخرين (٢٠٢٥) التي أشارت إلى وجود فروق في الهوية المهنية لصالح الإناث.

سابعاً: الهدف السابع

التعرف على الفروق في الهوية المهنية تبعاً لمتغير سنوات الخدمة ولتحقيق هذا الهدف، استخدمت الباحثة تحليل التباين الأحادي (One-way ANOVA) للتعرف على الفروق في الهوية المهنية تبعاً لمتغير سنوات الخدمة، كما موضح في جدول (٧).

جدول (٧) نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق في الهوية المهنية تبعاً لمتغير سنوات الخدمة

الدالة	قيمة (F) الجدولية	قيمة (F) المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
غير دالة	٢.٦٥	١.٥٦	٦١.٤٢	٣	١٨٤.٢٦	بين المجموعات
			٣٩.٣٧	١٩٦	٧٧١٥.٧٤	داخل المجموعات
				١٩٩	٧٩٠٠.٠٠	المجموع

تفسير النتيجة

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الهوية المهنية تبعاً لمتغير سنوات الخدمة، مما يدل على أن سنوات الخدمة لا تؤثر في مستوى الهوية المهنية لدى المرشدين التربويين. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الخطيب (٢٠٢٠).

الفصل الخامس

أولاً: الاستنتاجات

في ضوء النتائج التي توصل إليها البحث، يمكن استخلاص الاستنتاجات الآتية:

١. يتمتع المرشدون التربويون في محافظة كربلاء بمستوى مرتفع من التفكير الأخلاقي.
٢. يتمتع أفراد العينة بمستوى مرتفع من الهوية المهنية.
٣. توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين التفكير الأخلاقي والهوية المهنية.
٤. لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية في التفكير الأخلاقي تبعاً لمتغير الجنس وعدد سنوات الخدمة.
٥. تظهر فروق ذات دلالة إحصائية في الهوية المهنية تبعاً لمتغيرات الجنس ولصالح الإناث بينما لم تظهر فروق في عدد سنوات الخدمة.
٦. يسهم الالتزام بالقيم الأخلاقية في تعزيز الهوية المهنية وتحسين الأداء الإرشادي.

ثانياً: التوصيات

١. تضمين موضوعات التفكير الأخلاقي وأخلاقيات المهنة ضمن برامج التدريب والتطوير التي تنفذها مديريات التربية للمرشدين التربويين.
٢. إقامة ورش عمل دورية لمناقشة المواقف الأخلاقية التي تواجه المرشدين أثناء ممارسة عملهم، وآليات التعامل معها وفق الضوابط المهنية.
٣. إعداد دليل إجرائي لأخلاقيات مهنة الإرشاد التربوي يوزع على المرشدين الجدد عند مباشرتهم العمل.
٤. تشجيع تبادل الخبرات المهنية بين المرشدين ذوي الخبرة والمرشدين الجدد بما يسهم في تعزيز الهوية المهنية.
٥. دعم الأنشطة والبرامج الإرشادية التي تنمي الشعور بالانتماء للمهنة وتعزز الالتزام بالقيم المهنية.
٦. الاهتمام ببرامج التنمية المهنية المستمرة للمرشدين التربويين بما ينسجم مع المستجدات التربوية والأخلاقية.

ثالثاً: المقترحات

١. إجراء دراسة عن التفكير الأخلاقي وعلاقته بالكفاءة المهنية لدى المرشدين التربويين.
٢. دراسة العلاقة بين التفكير الأخلاقي والرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين.
٣. إجراء دراسة مقارنة في التفكير الأخلاقي بين المرشدين التربويين والمعلمين.
٤. بناء برنامج تدريبي لتنمية التفكير الأخلاقي لدى المرشدين التربويين وقياس فاعليته.
٥. دراسة الهوية المهنية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى المرشدين التربويين.
٦. إجراء الدراسة الحالية على عينات من محافظات عراقية أخرى للمقارنة بين النتائج.

المصادر

أولاً: المصادر العربية

- أبو أسعد، أحمد. (٢٠١٩). الإرشاد النفسي والتربوي. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع
- الخطيب، زهراء محمود شاكر. (٢٠٢٠). الأداء الوظيفي وعلاقته بمستويات الهوية المهنية لدى المرشدين التربويين. جامعه المستنصرية، كلية التربية الأساسية
- خليل، عبد الله جلال، الجيزاني، محمد كاظم جاسم، وهاشم، ميثم عبد الكاظم. (٢٠٢٥). الهوية المهنية لدى المرشدين التربويين. مجلة كلية التربية الأساسية، ٣٠ (١٢٨)، ٩-٢٨. <https://doi.org/10.35950/cbej.v30i128.12764>
- جنديل، محمد. (٢٠١٤). التفكير الأخلاقي وعلاقته ببعض المتغيرات النفسية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة دمشق، دمشق، سوريا.
- عذاب، نشعة كريم. (٢٠٢٥). التفكير الأخلاقي لدى المرشحات التربويات. وقائع المؤتمر العلمي الدولي الأول للدراسات وأبحاث الذكاء الإنساني (الذكاء والقدرات العقلية)، مجلة أبحاث الذكاء الإنساني، الجامعة المستنصرية، بغداد، العراق.
- عبد الرحمن، سعد. (٢٠٠٨). القياس النفسي والنظريات الحديثة. القاهرة، مصر: دار الفكر العربي.
- ملحم، سامي محمد. (٢٠١٨). القياس والتقويم في التربية وعلم النفس (ط٨). عمان، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- مشرف، ميسون محمد عبد القادر. (٢٠٠٩). التفكير الأخلاقي وعلاقته بالمسؤولية الاجتماعية وبعض المتغيرات لدى طلبة الجامعة الإسلامية بغزة. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- ربيع، هادي مشعان. (٢٠٠٥). الإرشاد التربوي والنفسي من المنظور الحديث. المجتمع العربي، عمان.
- عباس، محمد خليل، وآخرون. (٢٠٢٠). مدخل إلى مناهج البحث في التربية وعلم النفس. عمان: دار المسيرة.

ثانياً: المصادر الأجنبية

- Bandura, A. (1986). Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Corey, G., Corey, M. S., & Callanan, P. (2015). Issues and Ethics in the Helping Professions (9th ed.). Boston, MA: Cengage Learning.
- Erikson, E. H. (1996). Identity and the Life Cycle. New York, NY: W. W. Norton & Company.
- Gilligan, C. (1982). In a Different Voice: Psychological Theory and Women's Development. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Kohlberg, L. (1984). Essays on Moral Development: Vol. 2. The Psychology of Moral Development. San Francisco, CA: Harper & Row.



- Marcia, J. E. (1966). Development and Validation of Ego-Identity Status. Journal of Personality and Social Psychology, 3(5), 551–558.
- Osguthorpe, R. D. (2009). On the Reasons We Want Teachers of Good Disposition and Moral Character. Journal of Teacher Education, 59(4), 288–299.
- Trede, F., Macklin, R., & Bridges, D. (2023). Professional Identity Development: A Review of the Higher Education Literature. Studies in Higher Education
- Creswell, J. W. (2018). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (5th ed.). Sage.