

الادراك الاخلاقي وعلاقته بالنجاح المهني لدى المرشدين التربويين

Moral awareness and its relationship to professional success among educational counselors

م . د علي رسن شندوخ

Assistant Dr . Ali Resen Shandookh

المديرية العامة لتربية ذي قار

General Directorate of Education Dhi Qar

Alirasan166@gmail.com

قبول البحث: 07/08/2026

مراجعة البحث: 09/07/2026

استلام البحث: 10/06/2026

الملخص:

يهدف البحث الحالي الى التعرف على الادراك الاخلاقي لدى عينة البحث بصورة عامة , وكذلك التعرف على النجاح المهني لدى عينة البحث بصورة عامة , وكذلك التعرف على العلاقة بين الادراك الاخلاقي والنجاح المهني لدى افراد عينة الدراسة, ولتحقيق اهداف الدراسة قام الباحث بتبني مقياس الادراك الاخلاقي لـ (الطائي , 2023), وقد تكون المقياس بصيغته النهائية من (25) فقرة , اما الاداة الثانية فقد تبني الباحث مقياس النجاح المهني لـ (القريشي , 2017) وقد تكون المقياس بصيغته النهائية من (40) فقرة, وتم التحقق من صدقيهما وثباتيهما , وتم استخدام المنهج الوصفي, وتألفت عينة البحث من (140) مرشدا ومرشدة تم سحبهم بالطريقة العشوائية من عينة البحث الاساسية في قسم تربية الناصرية / مديرية تربية ذي قار وبعد تحليل استبانات أفراد العينة باستعمال برنامج (Spss), اسفرت نتائج البحث إلى أن المرشدين التربويين لديهم ادراك اخلاقي , كما اسفرت النتائج ان المرشدين التربويين لديهم نجاح مهني , كما اسفرت نتائج معامل ارتباط بيرسون وجود علاقة ارتباطية بين الادراك الاخلاقي والنجاح المهني , وقد خرج الباحث بعدد من التوصيات والمقترحات .

الكلمات المفتاحية: الادراك الاخلاقي , النجاح المهني , المرشدون التربويون

Abstract

This research aims to identify the ethical awareness of the research sample in general, as well as their professional success in general, and to identify the relationship between ethical awareness and professional success among the study participants. To achieve these objectives, the researcher adopted the Ethical Awareness Scale by Al-Ta'i (2023), which in its final form consisted of (25) items. The second instrument used was the Professional Success Scale by Al-Quraishi (2017), which in its final form consisted of (40) items. The validity and reliability of both scales were verified. The descriptive method was used, and the research sample consisted of (140) male and female counselors randomly selected from the main research sample in the Nasiriyah Education Department/Dhi Qar Education Directorate. After analyzing the questionnaires of the sample members using SPSS software, the research results indicated that the educational counselors possess ethical awareness. The results also showed that the counselors Educators have professional success, and the results of Pearson's correlation coefficient showed a correlation between moral perception and professional success. The researcher came up with a number of recommendations and suggestions.

Keywords: Moral awareness, professional success, educational mentors

مشكلة البحث :

يركز الفلاسفة مثل سارتر (sartre) على اهمية الاخلاق ويقول ان الفرد يجب ان يكون سلوكه حسناً صحيحاً يؤدي الى ما يحقق حريته وأمنه وأمن الآخرين وحريتهم ومعظم المرشدين يعملون في هدي دستور اخلاقي يحكم سلوكهم ويلتزمون به في المواقف المهنية لعملية الارشاد والمصلحة المرشد والمجتمع والمهنة . (سلمان واخرون ، ٢٠٠٨ : ٧)

اذ تمثل الاخلاق جانباً مهماً في توازن وتكامل شخصية الفرد، وبناء الارادة لمواجهة الاختبارات الصعبة ومقاومة الاغراء، فكل ما يفعله الفرد في الحياة يعتمد على الشخصية الاخلاقية والى تكوينه الاخلاقي، فتحدد أخلاقه ما يجب فعله وكيفية توظيف قدراته وامكانياته مما يؤكد على دور واهمية التربية الاخلاقية في تربية الافراد وتهينتهم أخلاقياً . (الصميدعي، ٢022 : 6)

يتضمن الإدراك الأخلاقي الوعي، والرؤية والملاحظة، ومعرفة الذات، والتأمل، والخيال، والتي أطلق عليها بلوم اسم "عمليات أخلاقية ونفسية متعددة الأوجه"، تشمل هذه العمليات الأخلاقية "الإدراك الدقيق للموقف ومكوناته ذات الأهمية الأخلاقية"، بالإضافة إلى "الاعتراف صراحةً بتلك السمات على أنها ذات أهمية أخلاقية، يجب أخذها في الاعتبار عند التداول بشأن ما يجب فعله"، كما أكد بلوم على عملية ثالثة، وهي "معرفة أفضل تحديد للمبادئ التي يعتبرها المرء حاسمة في تحديد ما يجب فعله، وكيفية تنفيذها" (Kathleen , 2007 : 289).

والإدراك الأخلاقي ممكن لأي شخص طبيعي تقريبا يمتلك إلماما أساسياً بالمفاهيم الأخلاقية. وهو شائع بين الأشخاص ذوي الحساسية الأخلاقية العالية. ويجعل هذا الإدراك العديد من القضايا الأخلاقية بديهية بالنسبة للمدرك. إنه طريق رئيسي إلى الحدس الأخلاقي، وغالبا ما يفضي إلى المعرفة الأخلاقية، ويعد الإدراك الأخلاقي احد الطرق التي تؤدي إلى الحدس الأخلاقي أو المعرفة الأخلاقية . (Robert , 2013 : 121)

لذا يفهم الإدراك الأخلاقي عادةً على أنه إدراك للخصائص الأخلاقية، أي التسجيل الحسي للخصائص الأخلاقية كالخطأ والكرامة، ويعرّف الإدراك الأخلاقي بأنه عملية تتضمن فهما تخيليا للواقع، وتهدف هذه الرؤية إلى تعديل النظرة السائدة للإدراك الأخلاقي باعتباره إدراكا للخصائص الأخلاقية، وبرى لإيريس مردوخ، أن الإدراك الأخلاقي هو استكشاف تخيلي لخصوصية

الأشياء الملموسة للواقع الأخلاقي (كالأشخاص والمواقف والأحداث) ، وليس مجرد تسجيل للخصائص الأخلاقية ،. (258 : Yani , 2023)

ان نجاح كل عمل يتوقف على القائمين به وعلى ما يتصفون به من صفات ومميزات وما يمتلكون من معارف ومعلومات وقدرات واستعدادات وتحمل مسؤولية ورغبة في إنجاز العمل ، فإن نجاح الإرشاد في المدرسة يعتمد على المرشدين التربويين لأنهم يشكلون العنصر القيادي الفاعل في العملية الإرشادية . (القريشي , 2017 : 405)

ويتطلب النجاح المهني أن يتحلى الفرد بمجموعة من القدرات الوجدانية تتجلى في قدرته على الوعي بمشاعره وانفعالاته، والتحكم في نزواته ونزعاته، أي في قدرته على إدارة حياته الوجدانية بذكاء، وقراءته لمشاعر الآخرين، والتفاعل معها بمرونة في علاقته (الغريزي، ٢٠٣٣ : ١٣١٣)

وكون الباحث مرشداً تربوياً ونتيجة لكثير من لقاءاته مع المرشدين التربويين خلال الدورات الإرشادية لذا يرى من الضرورة ان يكون المرشد التربوي مدركاً لما يقوم به الامر الذي يجعله اكثر نجاحا في مهنته لذا تتلخص مشكلة البحث بالإجابة عن السؤال الاتي :

هل هناك علاقة بين الادراك الاخلاقي والنجاح المهني لدى المرشدين التربويين ؟

اهمية البحث :

تحظى المؤسسات التربوية بالنصيب الأوفر من خدمات الارشاد النفسي، لأنها هي المؤسسات التي يוכלها المجتمع تربية المواطنين الصالحين الاصحاء جسمياً ونفسياً. ويعتبر الارشاد التربوي أكثر الطرق فائدة وعملية بالنسبة للمربين ، والارشاد من خلال العملية التربوية هو تقديم الخدمات الارشادية مندمجة في ومن خلال العملية التربوية ككل في اطار برنامج محدد بحيث تتفق أهداف العملية الارشادية مع اهداف العملية التربوية ككل . (الفرخ، ١٩٩٩ : ١٦٥)

ويحتاج الفرد والجماعة إلى الإرشاد النفسي، ويمر كل فرد خلال مراحل نموه المتتالية بمشكلات عادية، وفترات حرجة يحتاج فيها إلى إرشاد. ولقد طرأت تغيرات أسرية تعتبر من أهم ملامح التغير الاجتماعي، كما حدث تقدم علمي وتكنولوجي كبير، وحدث تطوّر في التعليم ومناهجه، وزيادة في أعداد التلاميذ في المدارس. وتغيرات في العمل والمهنة ونعيش الآن في عصر يطلق عليه عصر القلق. هذا كله يؤكد أن الحاجة ماسة إلى الإرشاد النفسي . (النوايسة , 2013 : 25)

وأن الإرشاد التربوي يقدم المساعدة للمسترشد في ضوء استعداداته وقدراته ويسعى الى تحقيق قدرة المسترشد على تحقيق ذاته وحياته بنفسه ، وتحديد أهدافه في الحياة وتحقيق مطالبه في ضوء معايير المجتمع . (القريشي , 2017 : 406)

لذا فإن للمرشد التربوي دورا بارزا في تحقيق اهداف التربية وبناء شخصية الطالب وتكاملها لمساعدته في مواجهة مشكلاته وما يعترض سبيل نموه السوي للمساهمة الفاعلة في تنمية امكانيات وقابليات الطلبة ، إذ يكون للمرشد التربوي دورٌ مهمٌ وحاسمٌ في نجاح العملية الارشادية تبعا لأدائه الذي يقوم به في خدمة الطلبة ومساعدتهم في مواجهة الصعوبات والمشكلات التي تعترض

طريقهم , لذا فان اهمية الدور الذي يقوم به المرشد التربوي يدفع الى التفكير والعمل بجدية الى ضرورة الاطمئنان التام على قيام المرشد التربوي بعمله بصورة مرضية , لان العمل جزء من حياة الفرد . (شندوخ , 2014 : 5)

وتظهر هنا اهمية دور المرشد النفسي بصفته الشخص المتخصص الذي يتولى القيام بمهام الإرشاد بالمؤسسة، لذا يجب ان يكون متخصصا وذا كفاءة ومهارة في تعامله مع المسترشدين . (علي وعباس، ٢٠١٥ : ١٤)

لذا يعد الجانب الاخلاقي جانبا مهما من جوانب بناء الشخصية اذ تمثل الاخلاق دليلا لسلوك الفرد خلال تعاملاته في مواقف الحياة اليومية المختلفة، ويكتسبها الفرد من خلال التنشئة والبيئة التي يعيش فيها، فالأخلاق هي من القضايا المهمة في معظم المجتمعات وقد حث ديننا الاسلامي الحنيف على الاخلاق فوصف القرآن خلق نبيه في قوله تعالى (وانك لعلی خلق عظیم) (القلم ، ٤) وجاء على لسان نبي الامة رسولنا محمد صلى الله عليه وسلم انما بعثت لأتمم مكارم الاخلاق "وهذا تأكيد كبير على أهمية الأخلاق وضرورة التصرف بشكل أخلاقي من خلال الالتزام بمبادئ ديننا الإسلامي والمعايير والقيم الأخلاقية لأنها تمثل أساسا لتوجيه الفرد للتصرف بطريقة أخلاقية، وإذا فعل ذلك أو ابتعد عنه فيشعر الفرد بالراحة النفسية ويقبله الآخرون (الصميدعي، ٢٠٢٢ : ٧)

ويعد الإدراك الأخلاقي الإدراك الفوري للمشاعر في الموقف الضعيف للفرد والوعي بالمعاني والآثار الأخلاقية للقرارات المتخذة من جانبه، ويحظى الإدراك الأخلاقي بالأولوية للوعي وفهم مسؤولية الفرد . (الطائي , 2023 : 483)

كذلك حظى مفهوم النجاح المهني باهتمام الكثير من الكتاب والباحثين من خلال محاولتهم معرفة العوامل التي تساهم في تحقيق النجاح المهني للفرد ولا تقتصر أهميته على مستوى الفرد فقط ، بل وعلى مستوى المؤسسة ككل وذلك لأن نجاح الفرد في مهنته يُسهم في تحقيق النجاح المهني للمنظمة بأكملها . (الدماوي , 2020 : 376)

ولكي يكون المرشد فعالا وناجحا بالجانب المهني ، لابد ان يتوفر لديه الاستعداد والاعداد المهني المناسب من حيث تدريبه على مجموعه من المهارات الارشادية والفنية وتعاونه مع الأطراف المختلفة في المؤسسات التربوية وخارجها والتزامه بالقواعد الاخلاقية والمهنية إضافة الى امتلاكه المجموعة من السمات والخصائص الشخصية والتي تتمثل بالصدق الواضح في أقواله مجلة نسق ٨٣٤ مجلد (٤٠) عدد (١) في ٣٠ كانون الأول ٢٠٢٣ م - ١٤٤٥ هـ والإخلاص المتقاني في عمله وان يتمتع المرشد بالدافعية والرغبة في النجاح والتقدم في عملة والاستقلال الذاتي . (عبد الجليل , 2023 : 834 _ 835)

يتضح من خلال ما تقدم اهمية الدور الذي يقوم به المرشد التربوي وان نجاحه في عمله يعتمد بدرجة كبيرة على ادراكه الاخلاقي وبالتالي ينعكس على نجاحه المهني وانطلاقا مما تقدم تأتي اهمية البحث والحاجة اليه من خلال النقاط الاتية:

1_ اهمية الادراك الاخلاقي لدى المرشدين التربويين .

2_ اهمية النجاح المهني لدى المرشدين التربويين

3_ اهمية العلاقة بين الادراك الاخلاقي والنجاح المهني .

اهداف البحث : يهدف البحث الحالي الى :

- 1_ التعرف على الادراك الاخلاقي لدى المرشدين التربويين بصورة عامة .
- 2_ التعرف على النجاح المهني لدى المرشدين التربويين بصورة عامة.
- 3_ التعرف على العلاقة بين الادراك الاخلاقي والنجاح المهني لدى المرشدين التربويين افراد عينة الدراسة .

حدود البحث :

يتحدد البحث الحالي بجميع مرشدي مديرية تربية ذي قار / قسم تربية الناصرية ولكلا الجنسين (الذكور والاناث) والذين هم على الملاك الدائم للعام الدراسي 2024 – 2025

مصطلحات البحث :

1_ الإدراك الأخلاقي Moral cognition عرفه كل من

أ_ هوفمان (Hoffman,1988) يشير إلى استجابة الشخص وإدراكه للمواقف التي تتضمن سلوكيات أخلاقية . (الطائي , 2023 : 485)

ب_ كاثلين (Kathleen , 2007) : بأنه ما يساعدنا على تحديد العوامل المهمة أخلاقياً في موقف ما، وكيف يمكننا صياغة فعل بناءً على ما نراه وكذلك يساعدنا على فهم القيم ذات الصلة الأخلاقية في موقف ما . (Kathleen , 2007 : 289)

اعتمد الباحث على تعريف (هوفمان (١٩٨٨) تعريفاً نظرياً للبحث.

التعريف الإجرائي للإدراك الأخلاقي: هي الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيبين المرشدين التربويين من خلال اجابتهم على فقرات مقياس الإدراك الأخلاقي .

2_ النجاح المهني

أ_ عرفه (POON , 2004) : النتائج الايجابية التي يحققها الفرد نفسياً ومهنياً نتيجة لخبراته العملية .

(POON , 2004 : 384)

ب_ عرفه حسن والجعيدي (2021) : بأنه قدرة الفرد على تحقيق قدر من الاستقرار المهني، والاستقرار المالي، والمتعة الشخصية بممارسة المهنة ، والإنجازات في مجال العمل . (حسن والجعيدي , 2021 : 345)

ج _ عرفته ايمان (2022) : بأنه مجموعة انجازات يحققها الفرد تكون ايجابية ويحققها وفق مهارات وأساليب وخبرة في مجال المهني وهي السعي والرغبة في نيل مراكز متقدمة عليا ولا يشترط أن يكون محصورا في حيز معين محتاجا القليل من الإبداع والتميز والثقة بالذات مع الرغبة والميول للنشاط المختار . (ايمان ، 2022 : 7)

د _ عرفه القريشي (2017) : هو قدرة المرشد على القيام بالمهام التي تطلبها مهنة الارشاد بمستوى معين من الاتفاق يضمن تحقيق اهداف الارشاد بشكل فعال . (القريشي ، 2017 : 410)

اعتمد الباحث على تعريف (القريشي ، 2017) تعريفاً نظرياً للبحث.

التعريف الإجرائي للنجاح المهني: هي الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيبين المرشدين التربويين من خلال اجابتهم على فقرات مقياس النجاح المهني .

3_ المرشد التربوي :

عرفته وزارة التربية :- هو احد اعضاء الهيئة التدريسية المؤهل الدراسة مشكلات الطلاب التربوية والصحية والاجتماعية والسلوكية ، من خلال المعلومات التي تتصل بهذه المشكلة ، سواء كانت هذه المعلومات متصلة بالطالب نفسه ، ام بالبيئة الحيطه به ، لغرض تبصيره بمشكلته ، ومساعدته على أن يفكر بالحلول المناسبة لهذه المشكلة أو المشكلات التي يعاني منها لاختيار الحل المناسب الذي يرتضيه لنفسه.(العلياوي، ٢٠١٢ : 21)

الفصل الثاني : الاطار النظري والدراسات السابقة

النظريات التي فسرت الإدراك الأخلاقي (Moral cognition theory)

1_ نظرية (هوفمان، ١٩٨٢) :

يركز (هوفمان، ١٩٨٢) في نظريته على دافع حب الخير" لذلك عالجت هذه النظرية التغيرات التي تطرأ على شعور الفرد بآلام الآخرين أو المشاركة العاطفية لهم . وتؤكد هذه النظرية ان الشعور بآلام الآخرين يكون في بدايته نتيجة لعملية يرجح أنها استجابة شرطية مبنية على التشابه بين مجموعة من منبهات هذه الآلام التي يميزها الفرد في الموقف المباشر والآلام التي خبرها في الماضي .

كذلك ركز هوفمان في نظريته على الاخلاق التي تدفع المرء الى تقديم المساعدة للآخرين لأنه يرى ان المرء سيكون مدركاً وملتزمًا بالخلق الحسن عندما يلتزم بتقديم العون لمن يستحق، وعندما ينبع هذا الالتزام من شعوره بمشاعر هذا الذي يستحق، وهذا الالتزام يكون نتيجة التجارب والادراكات التي شعر فيها الفرد بمشاعره نفسه، وتزايد هذه الخبرات هو العامل الذي ينمي الفرد خلقياً. لكن تأثير هذا العامل انما يتم من خلال تأثيره المباشر في البناء المعرفي للفرد، وبذلك يبقى نمو الفرد خلقياً متعلقاً بنموه معرفياً، وبهذا بقيت هذه النظرية تصنف ضمن النظريات المعرفية في النمو الخلقى على الرغم من تميزها في انها عدت شعور

الفرد بمشاعر الآخرين هو لب الاخلاق وعدت مشاعره الذاتية مصدر الخبرات التي تؤدي الى نموه خلقياً . (الطائي , 2023 , 486 - 487)

2_ نظرية الأسس الأخلاقية (هايدت) :

تقترح نظرية الأسس الأخلاقية خمسة أشكال أساسية من الإدراك الأخلاقي يُعتقد أنها عالمية وفطرية وقابلة للتكيف , وتجد النظرية أوجه تشابه في مخططات بنوية أخرى مثل (اكتساب اللغة الفطري , والتعبير العاطفي العالمي) وتصنف نظرية هايدت للأسس الأخلاقية الإدراكات الأخلاقية إلى "الرعاية-الضرر" , و "الإنصاف-المعاملة بالمثل" , و "الولاء للجماعة" , و "احترام السلطة" , و "الطهارة-القداسة" , وكلها يمكن أن تؤدي بشكل متناقض إلى العنف إذا تم إعطاؤها الأولوية على الحياة. وقد تختلف الأسس الأخلاقية العالمية في محتواها في مختلف الثقافات اعتماداً على كيفية تصنيف السلوكيات داخل الثقافة. (Ken) O'Reilly et al , 2019 :3

مفهوم النجاح المهني :

نظراً لأهمية مفهوم النجاح المهني وتنوع وجهات نظر الباحثين حول هذا المفهوم كل حسب طبيعته ومجال عمله المهني؛ فقد اقترح (Gunz and Mayrhofer, 2011) إطاراً عاماً حاول من خلاله تكوين صورة واضحة لمفهوم النجاح المهني، وأشار إلى أنه لكي يتم فهم النجاح في مهنة ما لا بد من:

(أ) تحليل وضع الفرد من منظور الخاص والاعتزاز بأي إنجاز يحققه، ورضاه تجاه المهنة، وما إلى ذلك.

(ب) تحليل الصعوبات والعقبات التي يواجهها طوال فترة حياته المهنية، ومن الأهمية بمكان معرفة سياق أحداث سيرة الفرد الذاتية وتفسيرها .

(ج) تحديد المنظور الزمني؛ حيث أن مقدار الوقت المطلوب للفرد لبلوغ موقعه ومكانته في الحياة يعد مؤشراً مهماً وحاسماً على النجاح المهني. (الخصومي، ٢٠٢٢ : ٦٨)

مثلاً هو الحال في الحياة العامة فإن الأفراد يسعون إلى تحقيق النجاح على سعيد الحياة المهنية، حيث يعد النجاح المهني السبيل الكفيل بضمان المستقبل ليس على المستوى المهني فحسب إنما في كل الحياة ، به تتحقق الأحلام، ويعد واحداً من أهم الغايات التي يسعى الناس إلى تحقيقها، لضمان العيش الكريم والمكانة الاجتماعية المناسبة ، لذا يتطلب النجاح المهني تحقيق حد أدنى من المتطلبات والمعايير، سواء ببذل المجهودات البدنية أو العضلية أو العقلية، والنجاح وليد الجهود الإنسانية، لا نجد اسماً لمع في أي ميدان الاقتصادي، الاجتماعي، الثقافي، السياسي العسكري والأكاديمي إلا واقترن بجهد وعمل مضني. (ارزوقي , ب ت , 20)

ويقسم النجاح المهني إلى بُعدين: موضوعي وذاتي: فمن ناحية يمكن ملاحظة النجاح المهني الموضوعي والتحقق منه بشكل مباشر، حيث يرتبط بتقييم المجتمع للإنجاز بناءً على سمات خارجية مرغوبة مثل الدخل والترقيات الوظيفية والمكانة المهنية ، ومن ناحية أخرى، يعتمد النجاح المهني الذاتي على التقييمات الشخصية للنجاح، ويشمل تصورات النتائج الوظيفية الداخلية

والخارجية، وعادةً ما يتم تقييمه من خلال "الرضا الوظيفي" أو مقاييس عامة قائمة على العاطفة . (Oliveira et al, 2019)
:2

ويعد النجاح المهني بأبعاده المختلفة مؤشراً قوياً لنجاح المؤسسة وتعزيز مركزها التنافسي وتسهم بيئة العمل التي تتوفر فيها عوامل الجودة والسعادة في تحقيق النجاح المهني والرضا، والسلامة، والالتزام والمشاركة، والاحتفاظ، وبناء سلوكيات عمل منتج وأداء تنظيمي أفضل . (الغريبي، ٢٠٢٣ : ١٣١٣)

النظريات التي فسرت النجاح المهني :

1_ نظرية التوقع (The Expectancy Theory) (1964) : صاحب هذه النظرية فيكتور فروم ويستند جوهر هذه النظرية إلى أن الميل للعمل بطريقة معينة يعتمد على قوة التوقع بأن ذلك العمل ستنبه نتائج معينة كما يعتمد على رغبة الفرد في تلك النتائج، أي أن الدافعية هي تتابع لرغبة الإنسان في شيء وتقديره لاحتمال أن سلوكاً ما سيحقق له ما يريده .
وجوهر نظرية التوقعات فروم وقد طور بورتر ولولر هذه النظرية في أواخر الستينات، إذ أكد على أن استمرارية الأداء وفعالية الدافع تعتمد على قناعة العامل ورضاء، وهما محصلة إدراكه بمدى العلاقة الإيجابية بين المكافآت التي يحصل عليها وبين ما يدرك ويعتقد أنه يستحقه.

ويمكن القول أن بورتر ولولر طوراً نموذجاً لدوافع يعتبر أكثر شمولاً مما جاء في نظرية فروم وقد أكد على ثلاثة خصائص رئيسية في الدافعية: .

- 1_ يتم تقرير قيمة المكافأة المدركة بكل من المكافآت الداخلية والخارجية والتي تؤدي إلى إشباع الحاجة عندما يتم إنجاز المهمة.
- 2_ يتم تقرير المدى الذي يستطيع الفرد فيه من إنجاز العمل بفعالية بواسطة متغيرين هما: إدراك الفرد لما هو مطلوب من أجل إنجاز العمل، ومقدرة الفرد على إنجاز العمل.
- 2_ إن عدالة المكافآت المدركة تؤثر على مقدار الرضا الناتج عنها، أي كلما أدرك الفرد أن المكافآت أكثر إنصافاً كلما ازداد رضا الفرد (حمادات ، 2008 : 140 - 142)

2_ نظرية المشاركة في تحديد الأهداف (لوك ، 1968) : أكد على أن نجاح الأفراد في أي مؤسسة هي الأهداف والغايات من أهمية لديهم إذ أن سلوك الفرد محكوم في أغلب الأحيان بالأهداف التي يسعى إلى تحقيقها وما يعطيها من أهمية وإن من العوامل الأكثر أهمية في نجاح العامل في عمله المكافأة المادية والمعنوية التي تتناسب مع طبيعة العمل المنجز وتوفر المناخ الملائم للعمل والتقدير الذاتي لذا توصل لوك إلى استنتاج مفاده بأن النجاح في المؤسسة هو ناتج عن عمل الفرد وتقدير المؤسسة وكلما زاد العامل في إخلاصه ازدادت المؤسسة في تقديره وأنه يمثل حالة عاطفية مفعنة أو إيجابية ناتجة عن قيم الوظيفة أو الخبرات الوظيفية للفرد (شهد ، 2017 : 322)

3- نظرية الحاجة للإنجاز (ماكليلاند) : حيث قام بدراسات عديدة لدافع الإنجاز وقام بإلقاء عدة محاضرات المجموعة من أصحاب الأعمال من أجل إثارة حاجة الإنجاز لديهم. وكانت نتيجة أبحاثه أن حافز الإنجاز لا يوجد إلا في 10% من مجموع سكان

الولايات المتحدة رغم أن معظم الناس يدعون امتلاكه وتوصل إلى أن حاجة الإنجاز تتكون من عدة عوامل منها طفولة الفرد ونشأته ونوع المنشأة التي يعمل بها وقد بينت دراساته أن ذوي الإنجاز العالي يتصفون بعدة خصائص
أ_ يميلون إلى المواقف التي تعطي لهم فيها المسؤولية الشخصية لحل المشاكل.

ب- يميلون إلى المخاطرة المتوسطة .

ج_ يرغبون بالتغذية العكسية لإنجازاتهم.

كما اقترح ماكلياند أربع خطوات لتنمية دوافع الإنجاز لدى الأفراد هي:

أ_ أن يسعى الفرد إلى الحصول على التغذية العكسية من أجل تعزيز نجاحه ودفعه إلى نجاح أكبر .

ب_ أن يتشبه الفرد بالأشخاص الذين عرفوا بإنجازاتهم العالية.

ج- أن يسعى الفرد إلى تعديل انطباعه عن نفسه من خلال تصور يضع فيه نفسه مكان شخص آخر بحاجة للنجاح.

د _ أن يحاول التحكم في أحلام اليقظة وأن يتحدث مع نفسه بصورة إيجابية (المغربي ١٩٩٤ ص ١٢٦-١٢٧).

هذا ويستطيع مدير المدرسة تقوية حافز الإنجاز لدى المعلمين بإعطائهم التغذية العكسية حول أعمالهم وذلك لدفعهم إلى إنجاز أكبر، وأن يطرح مدير المدرسة بلقاءة أمام المدرسين ويشيد ببعض الزملاء ذوي الانجازات العالية لإثارة حب التشبه لهم لدى المعلمين , كما على مدير المدرسة تقوية الصورة الإيجابية لدى المعلم عن نفسه لتزداد ثقته بنفسه وبالتالي تكون دافعاً له على إنجاز أعلى.

وقد توصل ماكلياند إلى تحديد ثلاثة أنواع من الدوافع لدى المديرين الناجحين وهي:

أ _ الحاجة للإنجاز: والتحدي. يميل الذين لديهم حاجة قوية للإنجاز لأن يكونوا طموحين ويحبون النجاح ب- الحاجة للقوة: يميل المديرين ذوي الحاجة القوية للقوة إلى الرغبة في التأثير على الآخرين والرقابة عليهم ويسعون إلى مراكز قيادية، وهناك وجهان للقوة: إيجابي ويركز على الاهتمام بالآخرين، وسلبي ويوجه لتحقيق مصلحة شخصية.

ج_ الحاجة للانتماء: بالإضافة للحاجتين السابقتين فإن من أهم دوافع المدير الناجح الحاجة إلى التواجد مع الغير والتفاعل الاجتماعي وأن يكون محبوباً من قبل الآخرين. وقد أكد ماكلياند على أهمية الحاجة للإنجاز في تحقيق التقدم والنمو الاقتصادي في المجتمع وأن تحسين الاقتصاد ممكن أن يتم من خلال إثارة وتوليد الحاجة للإنجاز لدى الأفراد . (حمادات , 2008 : 142 - 144)

الدراسات السابقة ذات الصلة بمتغيرات البحث :

أ_ الدراسات التي تتعلق بالإدراك الاخلاقي :

1- دراسة الطائي (2023) : الإدراك الاخلاقي وعلاقته بالتأويل الذاتي لدى المرشدين التربويين

هدفت الدراسة الى التعرف على الإدراك الأخلاقي لدى المرشدين التربويين , و دلالة الفروق الإحصائية في الإدراك الأخلاقي تبعاً لمتغير الجنس (ذكور، اناث) , والتأويل الذاتي لدى المرشدين التربويين , ودلالة الفروق الإحصائية في التأويل الذاتي تبعاً لمتغير الجنس (ذكور، اناث) , والتعرف على العلاقة الارتباطية بين الإدراك الأخلاقي والتأويل الذاتي لدى المرشدين التربويين

في محافظة ذي قار واعتمد الباحث في بحثه على المنهج الوصفي الارتباطي كونه أنسب المناهج لهذا البحث , وتم اختيار عينة البحث البالغ عددها (٢٠٠) مرشداً ومرشدة بواقع (١٠٠) مرشداً تربوياً و (١٠٠) مرشدة تربوية , وقام الباحث ببناء ادوات البحث في ضوء الأدبيات والأطر والنماذج النظرية التي فسرت متغيري البحث الحالي الإدراك الأخلاقي والتأويل الذاتي، إذ كان مقياس الإدراك الأخلاقي مكون من (٢٥) فقرة ، اما مقياس التأويل الذاتي تكون من (٢٤) فقرة ، وتم استخراج الخصائص السيكومترية للمقياسين من صدق وثبات وحللت البيانات إحصائياً باستعمال الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وأظهرت النتائج ما يأتي: يتمتع المرشدين التربويين بنسبة جيدة من الإدراك الأخلاقي ، ولا يوجد فرق ذات دلالة إحصائية في الإدراك الأخلاقي وفق متغير الجنس , ويتمتع المرشدون التربويون بنسبة جيدة من التأويل الذاتي, ويوجد فرق ذات دلالة إحصائية في التأويل الذاتي وفق متغير الجنس ولصالح الذكور , وظهرت هناك علاقة ارتباط إيجابية بين متغيري البحث الإدراك الأخلاقي والتأويل الذاتي لدى المرشدين التربويين. (الطائي , 2023 : 480)

ب_ الدراسات التي تتعلق بالنجاح المهني :

1_ دراسة القريشي (2017) : النجاح المهني وعلاقته بجودة الحياة لدى المرشدين التربويين

هدفت الدراسة الى التعرف على درجة النجاح المهني وجودة الحياة ، وكذلك الكشف عن علاقة النجاح المهني بجودة الحياة لدى المرشدين التربويين ، وقد تحدد البحث الحالي بالمرشدين التربويين الذين يزولون مهنة الإرشاد في المدارس الابتدائية المتوسطة والثانوية والإعدادية في محافظة واسط للعام الدراسي (٢٠١٦ - ٢٠١٧) ، وتألقت عينة الدراسة الحالية من (١٨٠) مرشداً ومرشدة تم اختيارهم من المجتمع الأصلي للمرشدين التربويين في المديرية العامة لتربية محافظة واسط والبالغ عددهما (٣٦٢) مرشداً ومرشدة ، وقد استعمل الباحث مجموعة من الوسائل الإحصائية المناسبة للوصول إلى النتائج المطلوبة في إجراءات البحث ، وتوصل البحث الحالي إلى النتائج الآتية : أن المرشدين التربويين في محافظة واسط يتمتعون بدرجة جيدة من النجاح المهني. أن المرشدين التربويين في محافظة واسط يتمتعون بدرجة جيدة من الشعور بجودة الحياة وهناك علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين النجاح المهني وجودة الحياة . (القريشي , 2017 : 403)

2_ دراسة شهد (2017) : التفكير الإيجابي وعلاقته بالعمر والجنس والتأهيل والنجاح المهني لدى المرشدين التربويين

هدفت الدراسة الى التعرف على مستوى التفكير الإيجابي وعلاقته بالجنس والعمر والتأهيل والنجاح المهني لدى المرشدين التربويين. ولتحقيق أهداف البحث جرى بناء مقياس التفكير الإيجابي اعتماداً على نظرية (Hamfrize 2004) في حين تبنى الباحث مقياس النجاح المهني الذي أعده (شهد, 2006) وقد توفر لمقياسي البحث الخصائص السيكومترية من صدق وثبات، ثم طبق المقياسين على عينة قوامها (100) مرشد ومرشدة وكذلك (100) مدير ومديرة من المدارس الابتدائية والمتوسطة والإعدادية التابعة إلى مديرية تربية الديوانية للعام الدراسي (2013/2014) وبعد استعمال الوسائل الإحصائية المناسبة أظهرت النتائج ما يلي. إن المرشدين التربويين يتمتعون بدرجة عالية من التفكير الإيجابي وكذلك إن المرشدين التربويين يتمتعون بدرجة عالية من النجاح المهني , وهناك علاقة ارتباطية ايجابية بين التفكير الإيجابي والعمر والجنس والتأهيل والنجاح المهني (شهد , 2017 : 316)

3_دراسة عبد الجليل (2023): جدارة الذات وعلاقتها بالنجاح المهني لدى المرشدين التربويين

هدفت الدراسة الى التعرف على العلاقة بين جدارة الذات والنجاح المهني لدى المرشدين التربويين ، وقد استعملت الباحثة اداتين هما : مقياس جدارة الذات من اعداد الباحثة ، وتبنت الباحثة مقياس النجاح المهني مقياس (القرشي ٢٠١٧٠) اوجدت الباحثة مؤشرات الصدق والثبات للمقياسين ، واستخدمت الباحثة الحقيبة الإحصائية spss وقد اشارت النتائج الى ان المرشدين التربويين يتمتعون بمستوى دال احصائياً من جدارة الذات والنجاح المهني ، ووجود علاقة ارتباطية موجبة وطردية وذات دلالة إحصائية بين المتغيرين، وأيضاً اشارت النتائج توجد فرق في العلاقة بين المتغيرين وفق متغير الجنس، ولصالح الذكور وفق متغير جدارة الذات لدى المرشدين التربويين. (عبد الجليل ، 2023 : 832)

جوانب الافادة من الدراسات السابقة :

- 1_ العمل على تحديد مشكلة البحث واهميتها .
- 2_ الاستفادة من تحديد الاطار النظري للبحث .
- 3_ الاطلاع على حجم العينات المستخدمة في الدراسات السابقة ومعرفة الطرق والوسائل التي اتبعتها تلك الدراسات ، وتحديد حجم عينة الدراسة الحالية .

الفصل الثالث

يتضمن هذا الفصل إجراءات البحث عرض إجراءات البحث الحالي من حيث تحديد منهج البحث، مجتمع البحث وعينته وأدواته البحث والخصائص السايكومترية من صدق وتمييز وثبات والوسائل الإحصائية المستخدمة.

أولاً: منهجية البحث:

اتبع الباحث المنهج الوصفي الارتباطي كونه يشخص ويصف الظواهر الموجودة ويصنفها ويكتشف العلاقات بينها، ويقوم بتفسيرها وفي ضوء ذلك يمكنه التنبؤ بإحداثيات تجري في المستقبل. (الاسدي ، 2008 : 51)

ثانياً : مجتمع البحث: هو ذلك المجتمع الذي يسعى الباحث إلى إجراء الدراسة عليه، بمعنى أن كل فرد أو وحدة أو عنصر يقع ضمن حدود ذلك المجتمع يعد ضمناً من مكونات ذلك المجتمع.(سليمان ، 2009 : 76) ويتحدد مجتمع البحث الحالي بجميع المرشدين (الذكور / الاناث) في مديرية تربية ذي قار / قسم تربية الناصرية المعينين على الملاك الدائم للعام الدراسي (2024 / 2025)، إذ بلغ المجموع الكلي لمجتمع البحث (345) مرشدا ومرشدة ، وبواقع (144) مرشدا ، و (201) مرشدة وجدول (1) يوضح ذلك

جدول (1) يوضح القسم والجنس والنسب المئوية

القسم	عدد المرشدين	النسبة المئوية	عدد المرشحات	النسبة المئوية	المجموع	النسبة المئوية
تربية الناصرية	144	%42	201	%58	345	%100

ثالثاً: عينة البحث:

لكي تكون عينة البحث الحالي ممثلة لمجتمعها والخاضعة للدراسة ، فقد اختيرت بالطريقة العشوائية البسيطة من المجتمع المراد بحثه ، ليكون عدد افراد العينة (190) مرشدا ومرشدة وبواقع (79) مرشدا و(111) مرشدة، وجدول (2) يوضح افراد العينة حسب القسم والتخصص والجنس لعام (2022-2023).

جدول (2)

عينة البحث موزعة حسب القسم والجنس والنسب المئوية

القسم	عدد المرشدين	النسبة المئوية	عدد المرشحات	النسبة المئوية	المجموع	النسبة المئوية
تربية الناصرية	79	%42	111	%58	190	%100

رابعاً: أدوات البحث:

بعد اطلاع الباحث على المقاييس النفسية والادبيات والدراسات السابقة فقد تبني الباحث مقياس الادراك الاخلاقي لـ (الطائي ، 2023) وكذلك تبني مقياس النجاح المهني لـ (القريشي ، 2017) لغرض قياس اهداف بحثه .

أ_ الاداة الاولى : مقياس الادراك الاخلاقي :

مبررات استخدام مقياس الادراك الاخلاقي فهي:

1. ان هذا المقياس يحتوي على عدد مناسب من الفقرات التي تحدد الادراك الاخلاقي المراد قياسه في هذه الدراسة.
 2. يمكن الاعتماد عليه في قياس السمة المراد قياسها.
 3. توفرت فيه شروط الدقة والبناء.
 4. يتمتع بخصائص سايكومترية جيدة.
 5. أيده نسبة (80%) من الخبراء فاكثراً.
 6. انه من المقاييس التي تتلاءم ومجتمع البحث الحالي الذي يتمثل بالمرشدين التربويين.
- ولغرض استخدام هذه المقياس استلزم من الباحث اتباع الاجراءات الاتية:

وتم التحقق من مؤشرات الخصائص السيكومترية وفق الطرق الآتية.

1_ الصدق : هو مدى نجاح الاختبار في القياس وفي التشخيص والتنبؤ من ميدان السلوك الذي وضع الاختبار من أجله أي أن الاختبار صادق لأنه يقيس ما وضع لقياسه. (عوض ، ١٩٩٨ : ٥٩)

أ_ الصدق الظاهري : تكون الأداة صادقة إذا كان مظهرها يدل إلى ذلك عبر الشكل بارتباط الفقرة بالسلوك المراد قياسه , فإذا كان فقرات الأداة ومحتواها مطابقة للسمة فأنها تكون أكثر صدقاً (المحاسنة , 2013:123) وتحقق هذا النوع من الصدق في فقرات مقياس الإدراك الأخلاقي من خلال قيام الباحث بتوزيعه على مجموعة من المختصين في علم النفس والإرشاد النفسي الذي بلغ عددهم (10) خبراء من أجل ابداء آرائهم واعتمدت نسبة معيار اتفاق (80%) على جميع الفقرات ، كما في جدول (3)

جدول (3) يوضح نسب اتفاق الخبراء

ت	الفقرات	عدد الخبراء	الموافقون صالحة	غير الموافقين صالحة	التعديل المقترح	النسبة المئوية
1	ادرك مشاعر الآخرين نحوي من العاملين معي	10	10	—	—	100%
2	عندما تحدث مشكلة اخلاقية استطيع تحديد مشاكل الآخرين	10	8	2	—	80%
3	اصدر حكماً على سلوكيات الآخرين بالقول هذا خطأ وهذا صواب	10	10	—	—	100%
4	اتقبل الآخرين الذين يحملون وجهات نظر مخالفة لما احمله	10	10	—	—	100%
5	لدي القدرة على التعبير عن مشاعري المختلفة للآخرين	10	10	—	—	100%
6	اتحمل وجهات النظر الاخلاقية المختلفة بمن حولي	10	10	—	—	100%
7	عندما اتعامل مع حل مشكلة اخلاقية اراعي تأثير قراراتي على الآخرين	10	10	—	—	100%
8	اتذكر مصالح وحاجات الآخرين في الوقت الذي اقوم به بعمل ما لمصلحتي	10	8	2	—	80%
9	عندما احل مشكلة اخلاقية اعتمد المعيار الاجتماعي الخاص بي	10	10	—	—	100%
10	اصحح سلوكي الخاطئ بما يتلاءم والمعايير الاخلاقية	10	10	---	—	100%
11	ادر تحيزاتي الخاصة عندما اتخذ موقفا اخلاقيا	10	8	—	—	100%

12	يثق بي الآخرون لانهم لم يعرفوا عني غشاً ولا خداعاً	10	8	—	—	100%
13	أرى أن الكثير من المشاكل الأخلاقية حولي لها آثار سلبية على المجتمع وتماسكه	10	8			100%
14	أدرك متى أكون متصلاً في تقييمي للمسائل الأخلاقية	10	8	2	—	80%
15	استطيع التمييز بين المواقف والسلوكيات الأخلاقية وغير الأخلاقية التي أواجهها في المدرسة	10	10	—	—	100%
16	استطيع السيطرة على المواقف وتنظيمها وإدارتها بما يناسب المعايير الأخلاقية	10	8	2	—	80%
17	أتعرف على القضايا الأخلاقية السابقة والحالية في المدرسة بشكل جيد أفضل من زملائي	10	10	---	—	100%
18	يعتني زملائي متعاوناً في النشاطات الجماعية الصغيرة	10	10	—	—	100%
19	لا أحكم على الأمور قبل أن أدرسها تماماً	10	10	—	—	100%
20	أبتكر الأفكار والحلول المقبولة أخلاقياً	10	10	—	—	100%
21	أحتفظ بعواطف ومشاغبي لأعطيها لمن يستحقها	10	10	—	—	100%
22	أشعر بالخجل عندما أخالف الأنظمة والقواعد الأخلاقية السائدة	10	10	---	—	100%
23	أبكي وأنفعل إذا شاهدت أفلاماً ومسلسلات حزينة	10	10	—	—	100%
24	أكون رقيقاً وحنوناً مع الآخرين	10	10	—	—	100%
25	أأمل في عواقب أفعالي عند اتخاذ القرارات الأخلاقية	10	10	—	—	100%

بـ صدق المحتوى (مفهومية الفقرات)

قام الباحث بالتجربة الاستطلاعية على عينة عشوائية مؤلفة من (25) مرشدا ومرشدة ، لمعرفة مقدار وضوح ومفهومية التعليمات وفقرات المقياس من حيث الصياغة والمعنى ومقدار تفهم المبحوثين لفقرات المقياس وبدائله ، وقد تبين من هذا أن التعليمات والفقرات واضحة ومفهومة لجميع أفراد العينة وكان الوقت المستغرق للإجابة (8-12) دقيقة تقريباً وبمتوسط (10) دقيقة.

2_ الثبات :- (Reliability):

يعني الثبات ان تكون ادوات القياس على درجة عالية من الدقة والاتقان والاتساق والاطراد فيما تزودنا به من بيانات عن السلوك المفحوص . (مجيد ، 2014 : 124) ويعد الثبات من الخصائص السايكومترية المهمة للاختبارات والمقاييس النفسية ويقصد به مدى الاتساق القياسي . (اليعقوبي ، 2013 : 251)

تم حساب الثبات بطريقتين :

أ- إعادة الاختبار

تتطلب هذه الطريقة إعادة الاختبار أو المقياس على العينة نفسها ، ثم احتساب معامل الارتباط بين درجات التطبيق ومعامل الارتباط هو معامل الثبات الذي يسمى بمعامل الاستقرار عبر الزمن . (Anastasi ، 1988 : 116) واستخراج الثبات بهذه الطريقة قام الباحث بتطبيق الاختبار على عينة مكونة من (25) مرشدا ومرشدة تم سحبهم من عينة البحث عشوائيا ، وبعد مرور اكثر من (14) يوم من تطبيق الاختبار الاول تم إعادة تطبيق الاختبار الثاني وبلغ معامل الارتباط (0،89) و هو مؤشر عالي لثبات المقياس الحالي .

ب- الفاكرونباخ (الاتساق الداخلي)

يطلق على معامل الثبات المحسوب بطريقة إعادة الاختبار يسمى بمعامل الاستقرار ، لأنه يمثل معامل الارتباط بين درجات التطبيق الاول والتطبيق الثاني للمقياس على الافراد انفسهم وبفاصل زمني بين التطبيقين ليؤشر على التجانس الخارجي ، ولتقويم الخطأ الناجم عن تطبيق الاختبار مرتين متتبعيتين (65 : 1988 : Marphy) ولحساب الثبات بهذه الطريقة تم تحليل درجات عينة يتراوح عدد أفرادها (25) مرشدا ومرشدة تم سحبهم من عينة البحث عشوائيا ، فكانت نتيجة معامل الثبات ألفا - كرونباخ (0،70) وهو مؤشر ثبات جيد على اتساق الفقرات وتجانسها (Anastasi ، 1988 : 126) .

ب_ مقياس النجاح المهني : بعد الاطلاع على الادبيات والدراسات السابقة قام الباحث بتبني المقياس الذي أعده (القرشي ، 2017) لقياس النجاح المهني للمرشدين التربويين كونه الانسب لقياس السمة المراد قياسها .

وتم التحقق من مؤشرات الخصائص السيكومترية وفق الطرق الآتية .

1_ الصدق : يقصد به أن يقيس الإختبار فعلاً القدرة أو السمة أو الاتجاه أو الاستعداد الذي وضع الاختبار لقياسه، أي يقيس فعلاً ما يقصد أن يقيسه . (عباس ، 1996 : 22)

1_ الصدق الظاهري : يعد الصدق الظاهري أو ما يسمى بصدق المحتوى أحد أنواع الصدق، والذي يدل على مدى تمثيل محتوى الاختبار للنطاق السلوكي الشامل للسمة المراد قياسها، بمعنى أن هناك سمة ما يمكن قياسها، حيث أشار أبل (Eble) الى أن أفضل طريقة لاستخراج الصدق الظاهري هي عرض فقرات المقياس على مجموعة من المحكمين المتخصصين للحكم منطقياً على صلاحيتها في قياس الخاصية المراد قياسها، أي أن الفقرات ينبغي أن تكون على صلة بالمتغير الذي يقاس وأن مضمون الاختبار متفق مع الغرض منه، ويشير هذا النوع من الصدق الى الدرجة التي يظهر فيها المقياس أنه يقيس ما وضع لأجله . (Eble, 1972: 555).

عرض المقياس على مجموعة من المحكمين والخبراء من ذوي الخبرة والاختصاص في مجال التربية وعلم النفس والإرشاد النفسي والتوجيه التربوي الذي بلغ عددهم (10) خبراء ليبدى كل منهم رأيه حول مدى صدق المقياس للغرض الذي وجد من أجله، وقد تم تعديل بعض الفقرات التي حصلت على نسبة اتفاق (80%) فأكثر على جميع الفقرات ، كما في جدول (4)

جدول (4) يوضح نسب اتفاق الخبراء

ت	الفقرات	عدد الخبراء	الموافقون صالحة	غير الموافقين صالحة	التعديل المقترح	النسبة المئوية
1	اوظف فنيات المقابلة الارشادية في جلسات الارشاد الفردي	10	10	—	—	100%
2	انظم جلسات الارشاد الجمعي بكفاءة ومهنية لتحقيق الاهداف المعدة من اجلها	10	10	-----	—	100%
3	اتواصل بفاعلية مع الطلاب في الجانب الانساني والمهني	10	8	2	—	80%
4	اساعد المسترشد لاتخاذ القرار المناسب لحل مشكلته	10	10	—	—	100%
5	اوظف الاختبارات والمقاييس لتشخيص حالات الطلبة في العملية الارشادية	10	10	—	—	100%
6	اقدم الدعم النفسي للطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة	10	10	—	—	100%
7	امتك القدرة على تشخيص الحالات التي بحاجة للتحويل الى الجهات المختصة	10	10	—	—	100%
8	احرص على عمل المنشرات الارشادية داخل المدرسة	10	10	-----	—	100%
9	احرص على اعداد خطة العمل الارشادي الفصلية والشهرية	10	10	—	—	100%
10	امتك مهارة ادارة اجتماعات مجلس الالباء والمدرسين	10	10	---	—	100%
11	احرص على متابعة التطورات الحديثة في مجال الارشاد	10	10	—	—	100%
12	امتك القدرة على فهم وتفسير سلوك المسترشد	10	10	—	—	100%
13	احرص على حضور المؤتمرات والندوات المرتبطة بمهنتي	10	10	—	—	100%
14	امتك الاستراتيجيات المعرفية الفعالة لمساعدة الطلبة في مجال التحصيل الاكاديمي	10	8	2	—	80%
15	أرى مهنتي تتناسب مع تخصصي العلمي	10	10	—	—	100%
16	احرص على تطبيق النظريات الارشادية في العملية الارشادية	10	10	---	—	100%
17	استطيع معرفة جوانب القوة والضعف في العمل	10	10	---	—	100%
18	احرص على تنظيم أنشطة لا صفية للطلبة	10	10	—	—	100%
19	اشعر بأن قدرتي الارشادية ضعيفة	10	10	—	—	100%

20	امتلك القدرة على احداث تغيير ايجابي في محيط عملي	10	10	10	—	—	100%
21	اشعر بالأمن والاستقرار اثناء ممارسة مهنتي	10	10	10	—	—	100%
22	اشعر ان مهنتي تتلاءم مع ميولي ورغبتي	10	10	10	---	---	100%
23	يشكك الآخرون بالحلول التي اضعتها للمشكلات.	10	10	10	—	—	100%
24	اشعر بالتفضيل زملائي علي في العمل	10	10	10	—	—	100%
25	يؤلمني ضعف اهتمام الآخرين بعملتي	10	10	10	—	—	100%
26	انتهز اي فرصة لأغير مهنتي	10	8	2	—	—	80%
27	ينتابني الملل والضيق اثناء العمل	10	10	10	—	—	100%
28	اشعر بالفخر عندما اخبر الآخرين عن مهنتي	10	10	10	—	—	100%
29	اشعر بالسعادة عندما انجح في مساعدة الطلبة واحداث تغيير ايجابي في سلوكهم	10	10	10			100%
30	يفتقر عملي الى غرفة نموذجية	10	10	10	-----	-----	100%
31	احترم مبادئ واخلاقيات العمل الارشادي والتزم بها	10	10	10	—	—	100%
32	احترم المتطلبات القانونية والأخلاقية في قضايا الملفات الساخنة	10	8	2	—	—	80%
33	احترم مواعيد العمل والتزم بها	10	10	10	---	---	100%
34	اقدم خدمات الارشاد للمسترشدين بغض النظر عن الجنس والمعتقد	10	10	10	—	—	100%
35	اشجع الطلبة على احترام القوانين والتعليمات المدرسية والالتزام بها	10	10	10	—	—	100%
36	احرص على التغير بعض الاتجاهات السلبية عن مهنة الارشاد	10	10	10	—	—	100%
37	اتصرف بصراحة ووضوح مع المسترشد عندما اشعر اني غير قادر على تقديم المساعدة له	10	10	10	—	—	100%
38	احرص على تنمية الوعي الديني والاخلاقي لدى الطلبة	10	10	10	---	---	100%
39	اشجع الطلبة على العمل الجماعي وبث روح المحبة والتسامح بين الطلبة	10	10	10	—	—	100%
40	استثمر علاقتي مع المسترشدين لتحقيق مكاسب شخصية	10	10	10	—	—	100%

ب_ صدق المحتوى (مفهومية الفقرات)

قام الباحث بالتجربة الاستطلاعية على عينة عشوائية مؤلفة من (25) مرشدا ومرشدة ، لمعرفة مقدار وضوح ومفهومية التعليمات وفقرات المقياس من حيث الصياغة والمعنى ومقدار تفهم المبحوثين لفقرات المقياس وبدائله ، وقد تبين من هذا أن التعليمات والفقرات واضحة ومفهومة لجميع افراد العينة وكان الوقت المستغرق للإجابة (10-12) دقيقة تقريبا وبمتوسط (11) دقيقة.

2_ الثبات - (Reliability): ويقصد بالثبات استقرار الاستجابة على الاختبار إذا ما طبق أكثر من مرة بفواصل زمني مناسب (كراجة ، ١٩٩٧ : ١٤٢).

تم حساب الثبات بطريقتين :

أ_ طريقة اعادة الاختبار :

وتتلخص هذه الطريقة في تطبيق الاختبار على مجموعة من الأفراد، ثم يعاد التطبيق مرة أخرى على نفس المجموعة، وبحسب معامل الارتباط بين التطبيقين لتحصل على معامل ثبات درجات الاختبار .

(عبد الرحمن ، ١٩٩٨ : ١٦٦) واستخراج الثبات بهذه الطريقة قام الباحث بتطبيق الاختبار على عينة مكونة من (25) مرشدا ومرشدة تم سحبهم من عينة البحث عشوائيا ، وبعد مرور أكثر من (14) يوم من تطبيق الاختبار الاول تم إعادة تطبيق الاختبار الثاني وبلغ معامل الارتباط (0, 74) و هو مؤشر عالي لثبات المقياس الحالي.

ب_ طريقة الفا كرونباخ : ولحساب الثبات بهذه الطريقة تم تحليل درجات عينة يتراوح عدد أفرادها (25) مرشدا ومرشدة، تم سحبهم من عينة البحث عشوائيا ، فكانت نتيجة معامل الثبات ألفا - كرونباخ (0,71) ويشير فوران (Foran) إلى أن معامل الثبات الجيد ينبغي أن يزيد عن (70%)، لأن معامل الثبات المشترك يكون فيه أكثر من (50%) . (Foran, 1972: 385) **وصف المقياس وتصحيحه وحساب الدرجة الكلية :** يتألف مقياس النجاح المهني من (40) فقرة ، ويجب عليها المفحوص من خلال بدائل (تنطبق عليّ تماما ، تنطبق عليّ غالبا ، تنطبق عليّ احيانا ، تنطبق عليّ نادرا ، لا تنطبق عليّ) يقابلها سلم درجات تتراوح من (1 , 2 , 3 , 4 , 5) على التوالي ويتم حساب الدرجة الكلية لكل مفحوص من خلال الجمع لدرجات إجابته على جميع فقرات المقياس ولذلك كانت أدنى درجة (40) درجة ، وأعلى درجة لمقياس النجاح المهني (200) درجة .

التطبيق النهائي للمقياس

بعد التأكد من صدق المقياسين وثباتهما تم تطبيقهما خلال العام الدراسي (2024 _ 2025) على عينة البحث البالغة (140) مرشدا ومرشدة .

الوسائل الاحصائية : استعمل الباحث الوسائل الاحصائية الآتية بالاعتماد على الحقيبة الاحصائية (SPSS) في معالجة البيانات الاحصائية.

1. الاختبار التائي لعينة واحدة: لاحتساب الفروق والمتوسطات الحسابية لعينة البحث والوسط الفرضي للهدف الاول

والثاني.

2. معامل ارتباط بيرسون : لاحتساب الثبات بطريقة اعادة الاختبار والعلاقة الارتباطية بين المتغيرين .

3. معامل الفا كرونباخ : استخدمت في استخراج الثبات.

الفصل الرابع / عرض النتائج وتفسيرها :

يتضمن هذا الفصل عرض النتائج التي تم التوصل اليها الباحث على وفق أهداف البحث وعلى النحو التالي :-

أولاً - النتائج المتعلقة بالهدف الأول / التعرف على الادراك الاخلاقي لدى المرشدين التربويين بصورة عامة:

تحقيقاً للهدف اعلاه تم استخراج المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة على مقياس الادراك الاخلاقي بلغ (102.41) درجة ، وبانحراف معياري مقداره (13.166) درجة ، وعند مقارنة الوسط الحسابي لعينة الدراسة مع الوسط النظري للمقياس والبالغ (75) درجة ، ولمعرفة دلالة الفرق بين الوسطين استخدم الباحث الاختبار التائي (t-test) لعينة واحدة فبلغت القيمة التائية المحسوبة (24.630) درجة وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) درجة عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (139) والجدول (5) يوضح ذلك :

جدول (5) يوضح القيمة التائية لدلالة الفرق بين الوسط الحسابي والوسط النظري لمقياس الادراك الاخلاقي لدى افراد عينة البحث .

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	درجة الحرية	القيمة التائية		مستوى الدلالة (0.05)
140	102.41	13.166	75	139	المحسوبة	الجدولية	دالة
					24.630	1.96	

يتضح من خلال الجدول اعلاه انه يوجد ادراك اخلاقي لدى المرشدين التربويين ومن كلا الجنسين (الذكور / الاناث) ويعزو الباحث ذلك الى قدرة المرشدين على التعبير عن مشاعرهم وتقبل الآخرين الذين يحملون وجهات نظر مخالفة لهم وكذلك القدرة على اتخاذ القرار على حل المشكلات الاخلاقية بشكل سليم يتفق واخلاقيات مهنة الارشاد النفسي والتوجيه التربوي ، وكذلك فأن المرشدين التربويين اكثر ادراكا لأفعالهم واكثر قدرة على تفسير وملاحظة قراراتهم التي يتخذوها وذلك يعود الى اهتمامهم في عملهم الارشادي ، وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة الطائي (2023) التي اظهرت ان المرشدين التربويين يتمتعون بنسبة جيدة من الادراك الاخلاقي .

ثانياً - النتائج المتعلقة بالهدف الثاني / التعرف على النجاح المهني لدى المرشدين التربويين بصورة عامة :

تحقيقاً للهدف اعلاه تم استخراج المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة على مقياس النجاح المهني بلغ (157.70) درجة ، وبانحراف معياري مقداره (15.504) درجة ، وعند مقارنة الوسط الحسابي لعينة الدراسة مع الوسط النظري للمقياس والبالغ (120) درجة ، ولمعرفة دلالة الفرق بين الوسطين استخدم الباحث الاختبار التائي (t-test) لعينة واحدة فبلغت القيمة التائية المحسوبة (28.772) درجة وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) درجة عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (139) والجدول (6) يوضح ذلك :

جدول (6) القيمة التائية لدلالة الفرق بين الوسط الحسابي والوسط النظري لمقياس النجاح المهني لدى افراد عينة البحث

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	درجة الحرية	القيمة التائية		مستوى الدلالة (0.05)
140	157.70	15.504	120	139	المحسوبة	الجدولية	دالة
					28.772	1.96	

يتضح من خلال الجدول اعلاه ان عينة البحث يوجد لديهم نجاح ويعزو الباحث هذه النتيجة الى ان المرشدين التربويين لديهم احساس عالي بأهمية المهام الارشادية الموكلة اليهم والتي تخص العمل الارشادي وعليه فهم يمتلكون القدرة على تقديم الخدمات الارشادية للمسترشدين دون ملل او ضيق اثناء تعاملهم الارشادي وهذا ما يؤدي الى تحقيق الانجاز الشخصي لديهم ويؤدي الى شعورهم بالتفاؤل والسعادة وبالتالي نجاحهم المهني , وجاءت هذه النتيجة متفقة مع دراسة القريشي (2017) التي اظهرت ان المرشدين التربويين يتمتعون بدرجة جيدة من النجاح المهني , وكذلك دراسة شهد (2017) التي اظهرت ان المرشدين التربويين يتمتعون بدرجة عالية من النجاح المهني , كما اظهرت دراسة عبد الجليل (2023) ان المرشدين التربويين يتمتعون بمستوى دال احصائيا من النجاح المهني .

الهدف الثالث / التعرف على العلاقة بين الادراك الاخلاقي والنجاح المهني لدى افراد عينة البحث.

ولتحقيق هذا الهدف تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لحساب معامل الارتباط بين الدرجات الكلية التي حصل عليها افراد عينة البحث والبالغ عددهم (140) مرشدا ومرشدة , على مقياسي الادراك الاخلاقي والنجاح المهني , اذ بلغت قيمة معامل الارتباط بين الادراك الاخلاقي والنجاح المهني (0.439) درجة , وتعد هذه القيمة دالة احصائيا لأنها اعلى من قيمة معامل الارتباط الجدولية البالغة (0.096) درجة , عند مستوى (0.05) درجة , ودرجة حرية (138) درجة , والجدول (7) يوضح ذلك

جدول (7) يوضح العلاقة بين القلق من المستقبل واتخاذ القرار

قيمة معامل الارتباط	قيمة معامل الارتباط الجدولية	قيمة ت المحسوبة	قيمة ت الجدولية
0.439	0.096	32,165	1,96

من خلال الجدول اعلاه تبين ان هناك علاقة طردية موجبة بين الادراك الاخلاقي والنجاح المهني اي كلما كان هناك ادراك اخلاقي والتزام بالمعايير الاخلاقية زاد النجاح المهني ويفسر الباحث هذه النتيجة الى ان الادراك الاخلاقي يجعل المرشدين التربويين اكثر ادراكا لأفعالهم واكثر قدرة على تفسير وملاحظة قراراتهم التي يتخذوها وذلك يعود الى توافقهم المهني ورضاهم عن عملهم الارشادي مما يعزز لديهم اهمية المهام المناطة بهم وشعورهم القوي بأهمية مهنتهم الارشادية وهذا ما يعزز الكفاءة الشخصية لديهم وبالتالي تؤدي الى نجاحهم المهني .

تلخيص النتائج :

- 1- يوجد ادراك اخلاقي لدى عينة البحث بصورة عامة .
- 2- توجد يوجد نجاح مهني لدى عينة البحث بصورة عامة.
- 3- توجد علاقة بين الادراك الاخلاقي والنجاح المهني لدى عينة البحث بصورة عامة .

التوصيات : استناداً إلى نتائج البحث الحالي يمكن تقديم التوصيات الآتية:

- 1_ توجيه وسائل الاعلام وتسليط الضوء على اهمية دور المرشد التربوي في العملية التعليمية والتربوية .
- 2_ توفير برامج ارشادية ومعرفية تدعم وتؤكد المحافظة على الادراك الاخلاقي لدى المرشدين التربويين
- 3_ تقديم الدعم المعنوي الي يزيد من النجاح المهني لعمل المرشد التربوي ككتب الشكر والشهادات التقديرية داخل المدارس او في علاقاتهم التفاعلية مع بعض المؤسسات الادارية.
- 4_ تقديم الدورات الارشادية وورش العمل للمرشدين التربويين والتي تزيد من خبرتهم وكفاءتهم الارشادية الامر الذي يؤدي الى زيادة في نجاحهم الارشادي وخصوصا الجدد منهم.

المقترحات : وعليه يقدم الباحث مجموعة من الاقتراحات الآتية :

1. اجراء دراسة عن الادراك الاخلاقي وعلاقته بجودة الحياة لدى المرشدين التربويين .
2. اجراء دراسة عن النجاح المهني وعلاقته بالمهارات الاجتماعية لدى المرشدين التربويين.
3. اجراء دراسة مماثلة على مرشدين تربويين في محافظات اخرى .

المصادر العربية والاجنبية

- ❖ ارزوقي , عبد النور (ب ت) : النجاح المهني , العدد الثاني , مجلة المقدمة للدراسات الانسانية والاجتماعية , جامعة البصرة .
- ❖ الاسدي , سعيد جاسم (2008) : اخلاقيات البحث العلمي في العلوم الانسانية والتربوية والاجتماعية , ط2 , مؤسسة وارث الثقافية للنشر , البصرة , العراق .
- ❖ ايمان , بلخير (2022) : علاقة النجاح المهني بنمط الشخصية "دراسة ميدانية لدى عينة من الممرضين بمستشفى ميموني الطاهر السوفر" , رسالة ماجستير غير منشورة , كلية العلوم الانسانية والاجتماعية , جامعة بن خلدون تيارت .

- ❖ حسن ,احمد محمد شبيب , والجعدي , عمر محمود احمد عبد الله (2021) : تحليل عوامل الاختيار المهني والنجاح المهني في ضوء توجهات معلمي ومعلمات التعليم الازهري والتعليم العام " دراسة فارقة تنبؤية " , ج 3 , ع 192 , مجلة التربية , جامعة الازهر , القاهرة
- ❖ حمادات , محمد حسن محمد (2008). السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية , دار الحامد للنشر والتوزيع, الطبعة الأولى, عمان, الأردن.
- ❖ الخصومي , ايمن منير حسن علي (٢٠٢٢) : بعض المتغيرات النفسية المسهمة في النجاح المهني لدى معلمي الأزهر الشريف في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية , م ٢ , ع ٣٢٤ , المجلة المصرية للدراسات النفسية.
- ❖ الدماوي , زينب المتولي (2000) : ابعاد النجاح المهني وتأثيرها على عدم الامان الوظيفي بالتطبيق على المديرين في ميناء ميناوط وبورسعيد , م 21 , ع 3 , مجلة البحوث المالية والتجارية , جامعة بورسعيد .
- ❖ سلمان , يحيى داود , و غني , تغريد خليل , و علوان , عبد الأمير حسين , عبد القادر , حسام الدين (٢٠٠٨) : دليل المرشد التربوي , ط ١ , مديرية الإرشاد التربوي, المديرية العامة للتعليم العام , وزارة التربية, العراق.
- ❖ سليمان , سناء محمد (2009) : مناهج البحث العلمي في التربية وعلم النفس ومهاراته الاساسية , ط 1 , عالم الكتب , القاهرة , مصر .
- ❖ شندوخ , علي رسن (2014) : الرضا عن العمل الارشادي وعلاقته ببعض سمات المرشدين التربويين , رسالة ماجستير غير منشورة , كلية التربية للعلوم الانسانية , جامعة البصرة .
- ❖ شهد , عباس شمران (2017) : التفكير الايجابي وعلاقته بالعمر والجنس والتأهيل والنجاح المهني لدى المرشدين التربويين , ع 33 , مجلة كلية التربية الاساسية للعلوم التربوية والانسانية , جامعة بابل .
- ❖ الصميدعي , عبد الرحيم ابراهيم محمد (2022) : البقطة الاخلاقية وعلاقتها بالاجهاد المتصور لدى طلبة الجامعة , رسالة ماجستير غير منشورة , كلية التربية للعلوم الانسانية , جامعة ديالى .
- ❖ الطائي , حيدر حبيب عذيب (2023) : الادراك الاخلاقي وعلاقته بالتأويل الذاتي لدى المرشدين التربويين , م 38 , ع 8 , مجلة نسق .
- ❖ عباس , فيصل (١٩٩٦) : الاختبارات النفسية تقنياتها واجراءتها , ط ١ , دار الفكر العربي للطباعة والنشر, بيروت , لبنان.
- ❖ عبد الجليل , زينب جميل (2023) : جدارة الذات وعلاقتها بالنجاح المهني لدى المرشدين التربويين , م 40 , ع 1 , مجلة النسق .
- ❖ عبد الرحمن , سعد (١٩٩٨): القياس النفسي (بين النظرية والتطبيق) , ط ٣ , دار الفكر العربي , القاهرة , مصر .
- ❖ علي, ناسو صالح سعيد, و عباس, حسين وليد حسين (2014) : الارشاد النفسي الاتجاه المعاصر لإدارة السلوك الانساني, ط ١ , دار غيداء للنشر والتوزيع, عمان , الاردن.
- ❖ العلياوي, اشرف صالح جاسم. تقويم البرامج الدراسية في اقسام الارشاد النفسي والتوجيه التربوي في الجامعات العراقية من وجهة نظر الخريجين , رسالة ماجستير غير منشورة , جامعة البصرة , كلية التربية, ٢٠١٢.

- ❖ عوض ، عباس محمود(١٩٩٨) : **القياس النفسي بين النظرية والتطبيق** ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية، مصر.
- ❖ الغريزي، ماجدة عبد الله عبد الرحمن (٢٠٢٣) : تأثير ابعاد الذكاء الوجداني على مستوى النجاح المهني لدى معلمات رياض الأطفال من وجهة نظرهن في ضوء بعض المتغيرات ، م٨٩ ، **مجلة كلية التربية، جامعة طنطا**.
- ❖ الفرخ، كاملة وتيم، عبدو الجابر (١٩٩٩) : **مبادئ التوجيه والإرشاد النفسي**، ط١، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
- ❖ القريشي , مالك فضيل عبد الله (2017) : **النجاح المهني وعلاقته بجودة الحياة لدى المرشدين التربويين** ، م1 ، ع26 ، **مجلة كلية التربية ، جامعة واسط**.
- ❖ كراجة، عبد القادر (١٩٩٧) : **القياس والتقويم في علم النفس "رؤية جديدة "**، ط١ ، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن.
- ❖ مجيد ، سوسن شاكر (٢٠١٤) : **أسس الاختبارات والمقاييس النفسية والتربوية** ، ط٣ ، مركز ديبوتو لتعليم التفكير ، عمان، الأردن.
- ❖ المحاسنة , ابراهيم محمد (2013) : **القياس النفسي في ظل النظرية التقليدية والنظرية الحديثة** ، ط1 ، دار الجريب للنشر والطباعة ، عمان ، الاردن .
- ❖ النوايسة , فاطمة عبد الرحيم (2013) : **الارشاد النفسي والتربوي** ، ط1 ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن .
- ❖ اليعقوبي , حيدر (2013) : **التقويم والقياس في العلوم التربوية والنفسية رؤيا تطبيقية** ، دار الكفيل للطباعة والنشر ، كربلاء ، العراق .
- ❖ Anastasi,(1988): **psychology testing "New York ,Macmillan publishing.**
- ❖ Eble R.L. (1972): **Essentials of education measurement**, Prince Hall, New York.
- ❖ Foran .J.G (1972): **Journal of educational psychology**, A note on methods of measuring reliability, vol.22, No.4, pp 383–387.
- ❖ Kathleen Knight Abowitz (2007) : MORAL PERCEPTION THROUGH AESTHETICS ENGAGING IMAGINATIONS IN EDUCATIONAL ETHICS , **Journal of Teacher Education**, Vol. 58, No. 4, September/October 2007 287–298 , Miami University
- ❖ Ken O'Reilly, Paul O'Connell, Danny OSullivan', Aiden Corvin², James Sheerin', Padraic OFlynn, Gary Donohoe, Hazel McCarthy, Daniela Ambrosh, Muireann O'Donnell, Aisling Ryan and Harry G. Kennedy (2019) : **Moral cognition, the missing link between psychotic symptoms and acts of violence: a cross–sectional national forensic cohort study** Ken , BMC Psychiatry .
- ❖ Murphy, R. R, (1988): **psychological testing principles and application**, New York, Hall international.

- ❖ Oliveira, M. Melo-Silva, L. Taveira, M. & Postigo, F. (2019): **Career Success According to New Graduates: Implications for Counseling and Management**, Paideia, 29, e2913: 1–9, doi,dx.doi.org/10.1590/1982-4327e2913.
- ❖ Poon, M. L. (2004): "**Career commitment and career success: moderating role of emotion perception**", Career Development International, Vol.9,NO.4,PP.374–390
- ❖ Robert Audi (2013) : Moral perception , Princeton University Press published .
- ❖ Yani Ra Tachik (2023): Moral perception as imaginative perception , Vol 29 , **THE JOURNAL OF ETHICS**