



ISSN: 1817-6798 (Print)

Journal of Tikrit University for Humanities

available online at: <http://www.jtuh.tu.edu.iq>

مجلة جامعة تكريت للعلوم الإنسانية
Journal of Tikrit University for Humanities

Lect.Dr.Azhar Othman
Thanoon Al - Mawala

General Directorate for Educational Nineveh

* Corresponding author: E-mail: اميل الباحث:

Keywords:

In
fi
C
M
E

ARTICLE INFO

Article history:

Received 21 Oct. 2020

Accepted 17 Nov 2020

Available online 22 Dec 2020

E-mail
journal.of.tikrit.university.of.humanities@tu.edu.i

E-mail : adxxxx@tu.edu.iq

The Level of Counselor's Adopting of Profession Ethics and Its Relation to Their Professional Self

ABSTRACT

This research aimed at building tool for the educational counselors profession ethics, as well as identifying the level of educational counselors profession ethics, and to identify the level of their professional self. The research sample consisted of basic (163) mentor and guide. To achieve the objectives of the research, the researcher hah made building tool to measure the ethics of the profession of educational counseling. After verifying the validity and reliability of both tools, as well as the adoption of a researcher tool (professional self of educational counselor)prepared by (Alsharfa 2011) .After the application of the tools and collect data were processed statistically using Program Educational Statistics (SPSS).

Finally, the searcher reached to many results such as the existence of a positive correlation between the level of statistically significant practice counselors to professional ethics and the self- professional.

Based on the results that have been reached researcher identified a set of recommendations .

© 2020 JTUH, College of Education for Human Sciences, Tikrit University

DOI: <http://dx.doi.org/10.25130/jtuh.27.12.2020.22>

مستوى ممارسة المرشدين التربويين لأخلاقيات المهنة وعلاقتها بذاتهم المهنية

م . د أزهر عثمان ذنون المولى / وزارة التربية / المديرية العامة ل التربية نينوى

الخلاصة:

استهدف البحث بناءً أداة أخلاقيات مهنة الإرشاد التربوي ، فضلاً عن التعرف على مستوى ممارسة أخلاقيات مهنة الإرشاد التربوي لدى المرشدين التربويين ، والتعرف على مستوى الذات المهنية لديهم ، فضلاً عن التعرف على العلاقة بين مستوى ممارسة المرشدين التربويين لأخلاقيات مهنة الإرشاد التربوي والذات المهنية لديهم ، والتعرف على الفروق بين العلاقة بين مستوى ممارسة المرشدين التربويين لأخلاقيات مهنة الإرشاد التربوي والذات المهنية لدى المرشد التربوي تبعاً لمتغير الجنس(ذكور / إناث) ، وتتألفت عينة البحث الأساسية من (163) مرشداً ومرشدة . ولتحقيق أهداف البحث قام الباحث بناءً أداة

لقياس أخلاقيات مهنة الإرشاد التربوي ، فضلاً عن تبني الباحث أداة (الذات المهنية للمُرشد التربوي) المعد من قبل (الشرف 2011) . وبعد تطبيق الأداتين وجمع البيانات عولجت البيانات إحصائياً باستخدام برنامج الاختبار الإحصائي (SPSS) .

وقد توصل الباحث إلى عدد من النتائج منها وجود علاقة أرتباطية إيجابية دالة إحصائياً بين مستوى ممارسة المُرشدين التربويين لأخلاقيات المهنة وبين الذات المهنية للمُرشد التربوي . واستناداً إلى النتائج التي تم التوصل إليها حدد الباحث مجموعة من التوصيات والمقترحات .

أولاً :- أهمية البحث وال الحاجة إليه:

تُعد مهنة التوجيه والإرشاد النفسي والتربوي مهنة حديثة العهد في مجتمعنا العراقي عموماً ومدارسنا خصوصاً ، فالمرشدون التربويون يجب أن يسلكوناً السلوك الصحيح والمرغوب فيه والذي يليق بهذه المهنة التي هي في الأصل إنسانية قبل ان تكون وظيفة مسندة إليهم ومن خلال عمله مرشدأً تربوياً فقد لاحظت ان بعض المرشدين يمارسون بعض الممارسات الخاطئة والتي قد تعرضهم إلى الانتقاد من قبل الآخرين والتي تؤدي إلى ان يقلل من أهمية أو دور مهنة الإرشاد التربوي وأخلاقياتها ، وتعود الأخلاق حجر الأساس لبناء مجتمع ينشد التكامل في مقومات بنائه من الناحية الاجتماعية والإنسانية والاقتصادية ، فمن خلالها يستطيع الفرد ان يعطي المعنى الحقيقي للإنسانية التي تحقق وظيفة كبيرة من خلال تحديد سلوك الأفراد وكيفية تفاعلهم الاجتماعي وأسلوب علاقتهم بالإفراد الآخرين، حيث تعد الدعامة الأساسية والمهمة في الحفاظ على كيان المجتمع وأمنه .

إذ تؤثر الأخلاق بشكل كبير وعميق على العلاقات الاجتماعية بين الأفراد كما وإنها تبني الشخصية السليمة في الوقت الذي يبقى البناء الشخصي للفرد مفككاً وعاجزاً آذ لم يكون مقرورنا بالأخلاق وهذه الأهمية تأتي من كونها تعد إحدى مقومات المجتمع السليم وجانباً جوهرياً في بناء المجتمع واستمراره فلا يمكن لأي مجتمع الاستمرار والتطور إلا إن كان للأخلاق دوراً بارزاً في ذلك (البيرقدار ، 1999 : 9) .

وان لكل مهنة من المهن في مجتمعاتنا الإنسانية مركبات مهنية وأخلاقية يتبعها العاملون فيها حيث ان الأخلاقيات المهنية تتكون من ثلاثة أبعاد هي (البعد المعرفي ، وبعد السلوك الأدائي ، والبعد الخالي) حيث يرتبط بعد الخالي بإتقان العمل والمحافظة على القيم به في إطار من الالتزام بمجموعة من القيم والمعايير والمبادئ (رضوان ، 1994 : 13) . كما ان كل مهنة تستمد قواعدها ومبادئها من عدة مصادر منها المصدر الديني الذي نستمد قواعدهنا منه كالقرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة ، والمصدر القانوني من خلال التشريعات والقوانين والأنظمة التي تحدد الواجبات والتعليمات الأساسية والمهمة لكل مهنة فضلاً عن مصدر العادات والتقاليد للمجتمع الذي يعيش فيه الفرد ويتفاعل معه وأخير المصدر التربوي حيث ان هناك أراء الفلاسفة والعلماء حول الأخلاقيات التي يجب ان يلتزم بها الأفراد وأخلاقيات التعامل وممارسة المهنة (ناصر ، 2006 : 333) .

وتهتم الأخلاقيات المهنية بشكل رئيسي بتحقيق الثقة لدى الفرد والمساعدة المتبادلة في العلاقات الإنسانية لأن أخلاقيات المهنة مبنية على قواعد ومبادئ وهذه الأخلاقيات هي الإعمال التي تحقق الاتفاق بين أفراد المجتمع (الكيلاني ، 1991 ، 117) . وان أخلاقيات الإرشاد النفسي غايتها الصالح العام ومصلحة المسترشدين والمهنة والقائمين عليها وان هذه الأخلاقيات لا تنفصل عن أخلاق العلم أو أخلاقيات علم النفس ولا عن الأخلاق بوجه عام كونها ترتبط بكرامة الإنسان وإنسانيته . (الرشيدى و راشد ، 2000 ، 75) ، كما ان لكل مهنة من المهن مواثيق وقواعد ومبادئ أخلاقية يجب ان يلتزم بها العاملين فيها حيث ان هناك العديد من الالات والجمعيات التي حددت أخلاقيات العمل الخاصة بالمرشد التربوي منها الرابطة الأمريكية للإرشاد والانتقاء ورابطة علم النفس الأمريكية والتي كانت من أهم مبادئها الأخلاقية هي (ان يحافظ على كرامة وأخلاقيات المهنة والعمل على تطوير الخدمة الإرشادية ونموها المهني والمحافظة على سرية معلومات المسترشد والمعلومات الناتجة عنها والالتزام بإنتهاء الجلسة الإرشادية اذا شعر المرشد بعدم قدرته على مساعدة المسترشد وأحالته إلى مرشد آخر ، كما انه لا يجوز للمرشد عرض أعماله على الناس وإمام الإعلام ، وان يكون المرشد مؤهلاً بالعلم والمعرفة وعلى دراية بالنظريات النفسية التي تهمه في عمله الإرشادي ، تكون علاقته بالمسترشد علاقة مهنية محكمة بعدد من المعايير الأخلاقية والقانونية والاجتماعية ، والتشاور مع زملاءه خاصة في الحالات الاستثنائية أو الغريبة ، وأداء قسم المهنة الذي ينص على مراعاة أخلاقيات المهنة وأخيراً وجوب الحصول على رخصة ممارسة مهنة الإرشاد من قبل الجهات العلمية والرسمية والمهنية) (أبو عيطة ، 1997 ، 335 - 338) .

كما يوجد ميثاق أخلاقي ومبادئ للأخصائيين النفسيين يجب أن يلتزموا به ومن هذه المبادئ هي (أن يكون الأخصائي النفسي ذا مظهر لائق وحسن السلوك وأدابه وأن يتتعهد بعدم إلحاق الضرر بالمسترشد بصورة مباشرة أو غير مباشرة ويسعى إلى إفادة المجتمع ومراعاة الصالح العام والشرع السماوية والقانون وأن يكون متحرراً من كل أنواع التميز والتعصب وأن يحترم حقوق الآخرين واحترام قيمهم ومعتقداتهم واتجاهاتهم وأن تكون علاقته مع المسترشد مبنية على الوضوح والصدق وعدم السعي للكسب المادي والمعنوي من المسترشد وأن علاقته بالمسترشد يجب أن لا يشوبها الاستغلال الجنسي والمادي والأناني يجب أن يستأند المسترشد عندما يستخدم أدوات وأجهزة التسجيل أن يكون مؤتمن على أسرار المسترشد وبياناته الشخصية وتحمل المسؤولية الكاملة في حال تكليف احد مساعديه بالتعامل مع المسترشد وأن يوثق عمله المهني بدقة لكي يسهل عمل على الأخصائي الآخر في حال عدم قدرته على الاستمرار في عمله لأي سبب كان وأخيراً يجب أن تكون تصرفاته وأقواله ترفع من قيمة المهنة النفسية في نظر الآخرين مما يكسبها احترام المجتمع وتقديره) (الداهري ، 2000 ، 67) .

ومما تقدم يتبيّن أنّ أخلاقيات الإرشاد النفسي تدور حول معانٍ جوهرية تتمثل بتوظيف العلم والخبرة والالتزام بمعايير قانونية وإنسانية مع تطبيق المعايير هذه على المستوى الشخصي ومستوى العلاقة مع

المُسترشدين والعلاقة مع زملاء المنظمة أو الجهة التي يعمل فيها المُرشد والتي تؤدي إلى مستوى العلاقة مع المجتمع ككل (الرشيدی و راشد ، 2000 ، 93) .

ولهذه الموانئ الأخلاقية فوائد لغرض التمييز بين السلوك الخاطئ والسلوك الصحيح في المهنة ومساعدة الأفراد حديثي الالتحاق بالمهنة لغرض فهم حقوقهم وواجباتهم وأخلاقيات المهنة وأدابها وأن الميثاق الأخلاقي هو دليل الناس لفهم السلوك المهني ، فأتباع هذه المبادئ والقوانين تسهم في تكوين شخصية المُرشد وترفع من قيمته وتجعله يحب مهنته ويفضلها فضلاً عن أنه يلتزم بكل القوانين وأداء واجباته على أكمل وجه وتمكنه كذلك من الدفاع عن مهنته ، فلمهنة الإرشاد أهمية كبيرة في حياة الإنسان لما لها من أثاراً تتعكس على الفرد نفسه والأسرة والمجتمع ويُعد قرار اختيار المهنة من أهم القرارات التي يتخذها الفرد لأنها تحمل في طياته دلالات هامة لمستقبل الفرد والمجتمع معاً ، فعند اختيار أي مهنة يجب أن تتلائم مع عدة عوامل منها قدرات الفرد وميله وسماته الشخصية والتي تُعد من العوامل الأساسية في اختيار الفرد لمهنته ، وفي هذا الصدد يرى شيرترز أنّ الذات تعمل كخريطة داخلية يجب أن يدرسها كل شخص عندما يقوم بعملية الاختيار لأنّه عندما يفهم ذاته يصبح قادراً على العمل والتكييف مع مهنته التي قام باختيارها (الخطيب ، 2003 ، 53-223) .

والذات تمثل منظومة تصورات الفرد أتجاه أفكاره ومشاعره وسلوكه ومظهره الخارجي وطبيعة رؤية الآخرين له وما يطمح أن يكونه في ضوء إنطباعاته عن واقعه (سعيد ، 2008 ، 100) .
 وأنّ معرفة الفرد لذاته يكون فيه زيادة في الدقة في اختياره لمهنته لتمكنه من تحقيق تميز بين البيئات المهنية وبين مقدار المعلومات التي يدركها عن شخصيته وسماته وخصائصه ودوافعه (الداهري ، 2005 ، 61) .

حيث يُشير زهران (1998) أنّ الباحثين يعتقدون أنّ وعي الفرد بذاته المهنية يُعد جانباً مهماً من وعيه بذاته فعند اختيار الفرد لمهنة ما وجب عليه أن يرى هل هي مناسبة لذاته قبل أن يختارها (زهران ، 1998 ، 102) . وأنّ نجاح الفرد في تحقيق نمو ذاتي مهني فهذا يميّزه بالنجاح والاستكشاف والاستقرار والمحافظة وتجعله يحقق الرضا والسعادة في العمل مدى الحياة (أبو عيطة ، 2002 ، 79) .

فالمرشد يتأثر في مهنة الإرشاد وبمدى وعيه بذاته المهنية وتوافقه وتجانسه مع ذاته ومع الآخرين ، حيث أنّ هذه المهنة هي مهنة تواصل وتفاعل بين المُرشد والمُسترشد وهنا تظهر ذاتية المُرشد وشخصيته وسماته الشخصية ومزاجه وطريقة تفكيره التي تتعكس بشكل إيجابي أو سلبي على أداءه المهني والذي ينعكس بدوره على نجاحه المهني (الشرف ، 2011 ، 4) .

وتشير أبو عيطة (1997) إلى أنّ المُرشد الفعال يتميز بالخبرة والقدرة على تكوين علاقات ناجحة فضلاً يتميز بالقدرة العقلية العالية فضلاً عن أنه يتميز بصفات أخرى غير القدرة العقلية العالية كفهمه لذاته ودوافعه وقيمة مشاعره نحو الآخرين ولديه القدرة على تنظيم مدركاته وأن يكون متسامحاً ولديه القدرة على التوافق أو تقبل المواقف التي تتعارض مع أفكاره (أبو عيطة ، 1997 ، 114) . وبما أنّ المُرشد يدخل في

علاقة تفاعلية مع المسترشد خلال عمله الإرشادي وترتبطهماً علاقة إنسانية عندها يجب أن يكون المُرشد واعياً بذاته وما فيها من مشاعر وأفكار وقيم واتجاهات وحاجات إثناء هذه العلاقة التفاعلية المهنية مع المسترشد عنها يكون على وعي ومعرفة بذاته المهنية (الشرف ، 2011 ، 5) .

ومما تقدم تكمن أهمية البحث من خلال التعرف على مستوى ممارسة المرشدين التربويين لأخلاقيات مهنة الإرشاد التربوي فضلاً عن الذات المهنية للمرشد التربوي في محافظة نينوى والتي تُعد من المؤشرات المهمة للقائمين والمسؤولين على عملية الإرشاد وتوجيههاً توجيههاً علمياً ومعرفياً وبما يتاسب مع الخطط الإرشادية والأهداف الجذرية والإستراتيجية لمهنة الإرشاد .

ثانياً : أهداف البحث :- يهدف البحث الحالي إلى

- 1 – بناء أداة لقياس أخلاقيات مهنة الإرشاد التربوي لدى المُرشدين التربويين .
- 2 – التعرف على مستوى ممارسة المرشدين التربويين لأخلاقيات مهنة الإرشاد التربوي .
- 3 – التعرف على مستوى الذات المهنية لدى المُرشد التربوي .
- 4 – التعرف على العلاقة بين مستوى ممارسة المرشدين التربويين لأخلاقيات مهنة الإرشاد التربوي والذات المهنية لدى المُرشد التربوي .
- 5- التعرف على الفروق بين العلاقة بين مستوى ممارسة المُرشدين التربويين لأخلاقيات مهنة الإرشاد التربوي والذات المهنية لدى المُرشد التربوي تبعاً لمتغير الجنس (ذكور / إناث) .

ثالثاً :- حدود البحث :- يقتصر البحث على المُرشدين التربويين في مدارس محافظة نينوى ومن الذكور والإإناث للعام الدراسي (2019 – 2020) .

رابعاً :- تحديد المصطلحات :-

أ : أخلاقيات مهنة الإرشاد التربوي : عرفها كل من :-

1 – الرشيدى وراشد (2000) : " تلك القواعد والقوانين التي تضمن تنظيم مهنة الإرشاد بما يُرسخ فاعليتهاً وإيجابياتهاً في المجتمع وتصون كرامة القائمين عليها والمستفیدين منها وتضمن واجباتهم وحقوقهم " (الرشيدى وراشد ، 2000 ، 74) .

2 – الخطيب (2003) : " مجموعة القواعد والمبادئ الأخلاقية التي تحدد قواعد السلوك المهني السليم التي يلتزم بها أفراد المهنة الإرشادية مما يؤدي إلى زيادة فاعليتهاً وترسيخ جذورهاً بالمجتمع والارتقاء بها بما يكفل لها البقاء والاستمرار لمنتسبيها والمستفیدين من خدمتهم كامل حقوقهم وواجباتهم ويكون كل ذلك من خلال إطار دستوري ضمن مبادئ الإرشاد التربوي" (الخطيب ، 2003 ، 53) .

3 – الفسفوس (2007) : " قواعد أخلاقية يتقيد بها كل من يمارس هذه المهنة التي تنظم عمل المُرشد وتضع الخطوط العامة التي تساعد على توحى الواقع فيما يلحق الضرر بالأ الآخرين وكذلك تساعد على توفير الحماية الازمة لمهنة من دخلها في حال وقوع انحرافات مع بعض زملاء المهنة " (الفسفوس ، 2007 ، 20) .

ويُعرفها الباحث نظريًّا : " مجموعة من القواعد والمبادئ الأخلاقية كاحترام المسترشد والحفاظ على إسراره وتقبل أفكاره مهما كانت وتجنب إهانته وزرع الثقة بينهما والانتباه العالي والدقيق للمسترشد وقواعد السلوك المهني التي على المرشد الالتزام بها والمحافظة على مبادئها للارتقاء بها وبما يكفل استمرارها وزيادة فاعليتها وترسيخ جذورها خدمة للفرد والمجتمع " .

ويعرفها الباحث إجرائياً : " الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب على فقرات الأداة المعد لهذا الغرض " .

ب : **الذات المهنية للمرشد التربوي** :- عرفها كل من :-

1- لنت وآخرون (2003) (Lent & el al , 2003) : " بأنها معتقدات المرشد النفسي بشأن قدراته على تأدية المهام والأنشطة المتعددة لعملية الإرشاد النفسي وإتمام المواقف العلاجية والإرشادية " .

(Lent & el al , 2003: 97)

2 - الشرفا (2011) : " عبارة عن مدركات الفرد لمعارفه وخبراته ومهاراته والتزاماته وأنشطته وانفعالاته وسمات شخصيته وتقدير الآخرين له أثناء تأديته لعمله " (الشرفا، 2011 ، 9) .

ويعرفها الباحث إجرائياً: هي الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب على فقرات الأداة المعد لهذا الغرض .

الخلفية النظرية

المحور الأول : أخلاقيات مهنة المرشد التربوي

هناك العديد من النظريات التي تحدثت عن النمو الأخلاقي أو السلوك الأخلاقي أو الحكم الخلقي ومن هذه النظريات :-

أولاً : نظرية التحليل النفسي

يرى فرويد أنَّ الأنا الأعلى تمثل الضمير الذي يشمل القيم الدينية والأخلاقية والتربيوية ومتطلبات عادات المجتمع وتقاليده وتشكل الأنا الأعلى من جانبيين مهمين هما الضمير فعندما يوجه الضمير سلوك الفرد وتتصدر إليه الأوامر بأنه صحيح أم غير صحيح ، فأنَّه يمكن القول بأنَّ للضمير سلطة في توجيه السلوك وهو يقرر السلوك المرغوب وينهى السلوك غير المرغوب ، أما الجانب الثاني يُمثل الذات المثالية وهي التي تتشكل من خلال التشجيع على السلوك المرغوب فيه وهي تُبنى من خلال مجموعة من الغرائز التي تحكم في سلوك الفرد وهذا يؤكد على سلطة الأنا الأعلى التي تمثل الجانب الأخلاقي (الزغول وعلي ، 2012 ، 159) .

وترى الوحيد (2012) أنَّ النمو الأخلاقي هو استيعاب لقواعد الأخلاقية وهذا النمو هو مجرد تزايد كمي في مقدار ما يستوعبه الفرد من هذه القواعد الأخلاقية التي يرتضيها المجتمع ولكن بمرور الوقت يصبح الفرد أكثر أخلاقية ، كما أنَّ هذه النظرية قدمت تصوراً عن كيفية استيعاب الفرد لقواعد الأخلاقية في المراحل الأولى من نموه (الوحيد ، 2012 ، 14) .

ثانياً : نظرية التعلم الاجتماعي

ترى هذه النظرية أنَّ الإنسان كائن اجتماعي يعيش ضمن مجموعات من الأفراد يتفاعل معهم ويؤثر فيهم ويتأثر بهم أيَّاً يلاحظ سلوكيات الآخرين وعاداتهم واتجاهاتهم ويعلم على تعلمها من خلال الملاحظة والتقليد والنمذجة (النوايسة ، 2013 ، 202) .

ويعني هذا أنَّ السلوك الأخلاقي هو سلوك مكتسب من خلال النمذجة والتقليد الأخلاقي أيَّاً عندما يتطابق سلوك الفرد مع سلوك النموذج ، ووفقاً لهذه النظرية فإنَّ التقمص أو التقليد هما يحققان السلوك الأخلاقي (العثمانى ، 2013 ، 54) . حيث تناولت النظرية الكيفية التي ينشأ بها الفرد ويتشرب القواعد الأخلاقية أذ ركزت على عوامل التعزيز والتعيم والتقليد لتفسير تعلم الفرد للسلوك الأخلاقي للنموذج (الريماوى ، 2003 ، 240) . وما تقدم يستدل على أنَّ مبادئ التعلم الاجتماعي (التعزيز، العقاب، التمييز والتعيم) لها دور كبير في السلوك الأخلاقي ونموه وتطوره لدى الفرد من مرحلة إلى أخرى .

ثالثاً : النظرية المعرفية

ينظر أصحاب هذا الاتجاه المعرفي أمثال (بياجيه) و(كولبرج) إلى النمو الخلقي على أنَّ جزء من عملية النضج لكونه يمر بسلسلة مراحل وأنَّ اكتساب الأخلاق هي عملية إصدار إحكام ترتبط بنمو التفكير عند الفرد ويؤكدون أنَّ السلوك الأخلاقي ينتج عن محاولة الفرد لتحقيق التوازن في علاقاته الاجتماعية مع أفراد بيئتهم ، وهذا التوازن يتحقق لدى الفرد بعد مروره بمرحلتين هما (التمثيل والموائمة) والنمو الأخلاقي خلال عملية التوازن تكون عملية نمو للبناء العقلي نتيجة تفاعل الفرد وخبراته مع بيئته (الزغول ، 2006 : 201-202) .

وقد بدأ بياجيه دراسته للنمو الخلقي من خلال اهتمامه بمدى قدرة الأطفال والراهقين على التفاعل الاجتماعي وفهم النظام الاجتماعي والتي دفعته إلى معرفة كيفية تفكيرهم ونموهم الأخلاقي في القضايا الأخلاقية التي عرضها عليهم (قطامي وآخرون ، 2010 ، 130-131) . ويفترض بياجيه أنَّ الأخلاق قد تكون بداية نمو الفرد ولكن الحاسة الأخلاقية ترتفع وتتجه من الأخلاقية الخارجية المصدر إلى داخلية المصدر مما يدل على أنَّ الأخلاق سمة شخصية تخضع للتطور والنمو عبر مراحل معينة تشبه مراحل النمو المعرفي (العوالم وأمين ، 2003 ، 181) .

ويُمْرِر النمو الأخلاقي بمرحلتين هما المرحلة التبعية وفيها يدرك الأطفال أنَّ القوانين والعدالة هي خصائص ثابتة لا تتغير وتأتي من سلطة أعلى وهي مقدسة ولا يمكن انتهاكها أما المرحلة الثانية مرحلة الاستقلالية الأخلاقية وهنا يكون الأطفال على وعي بأنَّ القوانين والقواعد من صنع البشر وهي غير ثابتة وقابلة إلى التعديل حسب حاجات المجتمع (قطامي وآخرون ، 2010 ، 131) .

ومن هنا نرى أنَّ بياجيه افترض في نظريته أساساً إدراكيًّا للحكم الأخلاقي وهو أنَّ النمو الأخلاقي جزء من عملية النضج التي ترتبط بمراحل تشبه إلى حدٍ ما مراحل النمو المعرفي وأنَّ السلوك الأخلاقي هو جانب من جوانب السلوك الفرد الذي تحكمه تصوراته وأبنيته المعرفية .

أما كولبرج يرى أنَّ النمو في الحكم الأخلاقي تسير وفق تسلسل هرمي من خلال ثلاث مستويات ويتضمن كل مستوى مراحلتين أخلاقيتين (الزغول ، 2006 ، 204) .

وأنَّ النتاج النهائي لهذه المراحل يكمن في حس العدالة التي تُمكِّن الأفراد من تحديد الحاجات الأخلاقية المقبولة للأفراد في أي موقف والعمل على إقامة التوازن بين هذه الحاجات بطريقة تمكنه من التعامل مع جميع الأطراف ذات العلاقة (قطامي وآخرون ، 2010 ، 132) .

إذ إنَّ الفرد في المستوى الأخير مستوى ما بعد التقليد أو ما بعد العرف والقانون التي تصبح فيه القوانين والمبادئ جزء من ذات الفرد ويقوم بتحديد القيم الأخلاقية ذات النزعة التطبيقية بغض النظر عن سلطة الجماعة أو الأفراد الذين يؤمنون بها فضلاً عن تكوينه مبادئ وقوانين خاصة بها وفي هذا المستوى يتوجه الفرد نحو العقد الاجتماعي والقانون ويحدد سلوكه بالحقوق والمعايير العامة التي وافق عليها أفراد المجتمع كما يدرك أنَّ القانون عبارة عن عقد اجتماعي تم الاتفاق عليه لتلبية متطلبات اجتماعية معينة وأنَّه قابل للتغيير والتبديل في ضوء تغيير الظروف ، كما تكون نزعة الفرد نحو التأكيد على روح القانون وليس على نصه الحرفي (العياصرة ، 2011 ، 216 – 218) .

وبعدها يتوجه الفرد نحو المبادئ الأخلاقية العامة والتي هي أعلى مراحل النمو الأخلاقي حيث يعتمد الحكم الأخلاقي على المعايير الذاتية الداخلية للفرد كما يحدد الصواب والخطاء فيها حسب حكم أخلاقي يعتمد على ما يمليه الضمير ، وتميز الأخلاق بالثبات والشمول والعلمية والعدل في احترام حقوق الإنسان (الخاتنة و فاطمة ، 2011 ، 270) .

المحور الثاني :- الذات المهنية :- هناك عدد من النظريات فسرت الذات المهنية ومنها :
أولاً :- نظرية سوبر

بني سوبر نظريته على أساسين هما الأول **سيكولوجية الفروق الفردية** التي تُشير إلى التمايز القائم بين الأفراد نتيجة النمو والتطور ، والثاني **مفهوم الذات المهنية** لدى الفرد أي الصورة التي يكونهاً الفرد عن ذاته على اعتبار أنَّ مفهوم الذات يتتطور لدى الفرد (البادي ، 2011 ، 178) .

كما يفترض أنَّ الأفراد عند اختيارهم دخول بمهنة تبدو أكثر ملائمة لهم فهم يكافحون من أجل تحقيق ذاتهم ، ويرى إنَّ هذا المفهوم يتطلب من الشخص أنَّ يعرف نفسه كفرد متميز وأنَّ يدرك تشابهه بالآخرين وهذا يساعد على اتخاذ قرارات تربوية ومهنية تنسجم مع مفهومه عن ذاته ، كما أنَّ مفهوم الذات المهني ينمو من خلال النمو الجسمي والعقلي للفرد (الخطيب ، 2003 ، 238) .

ويرى سوير أنَّ للفرد مراحل نمو تقابلهاً مراحل نمو مهني وتبداً بمرحلة البلورة وفيها يقوم الفرد بتكوين الأفكار عن العمل ويطور مفهوم الذات المهنية ويحدد أهدافه المهنية من خلال وعيه بقدراته وقيمه ويخطط لمهنته المفضلة ، وفي مرحلة التحديد ينتقل الفرد من الخيار المهني العام المؤقت غير المحدد إلى الخيار المهني الخاص المحدد وفيها يتخذ الفرد الخطوات الضرورية لتنفيذ وتحقيق القرار ، أما في مرحلة التنفيذ يتم فيها الانتهاء من التدريب والتعليم اللازمين للمهنة والدخول في مجال العمل وتنفيذ القرارات المهنية المتخذة مسبقاً ، وفي مرحلة الثبات والتي من خصائصها الثبات في العمل واستعمال الفرد موهبته لإثبات صحة وملائمة قراره المهني ، وفي المرحلة الأخيرة مرحلة التمكّن والتي يتوطد الفرد بمهنته من خلال إتقانه مهارات العمل التي يكتسبها نتيجة تقدمه فيه كما إِنَّه يشعر بالأمن والراحة النفسية (حمود ، 2011 ، 198 – 199) .

ويرى الباحث أنَّ هذه النظرية قد قامَت على أساس أنَّ الفرد عندما يختار أي مهنة يدل هذا على أنه يعبر عن انعكاسه لذاته وعن الدور الذي يتفق مع تصوره ، وان المراحل الطبيعية لنمو الفرد بالتأكيد سوف تقابلها مراحل لنمو الذات المهنية للفرد كما أنَّ الفرد يسعى إلى تكوين ذات مهنية تتطابق مع قدراته وقيمه وتنلائم مع ذاته .

ثانياً :- نظرية هولاند

فسر هولاند في نظريته مفهوم الذات المهنية وكيفية تعریفها من خلال دراسته والتي توصل فيها أنَّ الأفراد الذين لا يُقوِّي اهتماماً لتنظيم معرفتهم حول المهن المختلفة وحول ذاتهم خلال مراحل نموهم تكون لديهم قدرة أكبر على تحديد واتخاذ قرارات مهنية مستقبلية أفضل (أبوعيطة ، 1997 ، 245) .

فضلاً عن اختيار الفرد لمهنته والذي يكون من خلال قدرته على معرفة ذاته وتتوفر المعلومات الصحيحة عن المهن ، وهذا الجانبان يُعدان امتداداً لشخصية الفرد إلى عالم المهن والذي يتبعه تطابق لاحق مع أنماط مهنية معينة ، كما يُعد إدراك الفرد للمهنة ومقارنتها مع الذات من أهم محددات اختيار المهنة والذي يقود إلى اتخاذ القرار المهني السليم الذي يتطابق ذاته المهنية (البادري ، 2011 ، 179) .

كما يفترض إِنَّه من الممكن تصنيف الأشخاص على أساس مقدار التشابه في سماتهم وصفتهم إلى ستة أنماط ، فضلاً عن تصنيف البيئات التي يعيشون فيها على أساس تشابه هذه البيئات مع بعضها ، وأنَّ المزاجية بين أنماط الشخصية وأنماط البيئة التي تشبهها يؤدي إلى الاستقرار المهني والإنجاز والإبداع (حمود ، 2011 ، 212) ،

تقوم نظريته أيضاً على الميول المهنية آذَّ أنه يمكن النظر إلى الميول المهنية على أنَّها تُعبَّر عن شخصية الفرد أي أنَّه هناك علاقة تبادلية بين ميول الفرد وخصائصه الشخصية ، كما أنَّه بُنِي نظريته على أساس أنَّ اختيار الفرد لمهنة معينة واستمراره فيها يعتمدُ على مدى ملائمة تلك المهنة لشخصيته (الخطيب ، 2003 ، 247) .

ويرى هولاند أنَّه يوجد تلائماً بين البيئة التي يعيش فيها الفرد وبين مهنته وإنَّ اختيار الفرد لمهنته هو نتاج محصلة مجموعة من القوى التي تتضمن تدرج هرمي لاختياره كما يؤكد على أهمية الانسجام بين البيئة وسمات الشخصية على أنَّ تكون من نفس النمط (الشرفا ، 2011 ، 42) .

ونظراً لتبني الباحث أداة (الشرفا ، 2011) فقد اعتمد الإبعاد الخاصة بذلك وهي :-

أبعاد الذات المهنية للمُرشد التربوي :-

* **البعد المعرفي**:- مدى إدراك المُرشد ومعرفته بمنطقة تخصصه العلمي من معلومات ومعارف وأفكار والنظريات الخاصة بالإرشاد التربوي ، أي ينطلق المُرشد بعمله من خلال قاعدة معرفية تحتوي على معلومات ومعارف ونظريات حصل عليها خلال دراسته والتي تساعدُه في تفسير المشكلات السلوكية وأنَّ يصدق هذه المعلومات والمعارف بالمارسة المهنية .

* **بعد الأداء المهني** :- مدى قدرة المُرشد على تقديم خدمات التوجيه والإرشاد وتوظيف مهارات الإرشاد فيها، أي أنَّ أداءه يجب أنَّ يعتمد على أساس علمية ومهارات مهنية لازمة لغرض تقديم المساعدة للإفراد ، حيث كلما كان لديه القدرة على تقديم خدمات الإرشاد وتوظيف مهارات الإرشاد في العمل الميداني بمهارة فائقة ومهنية عالية كلما كان متميزاً ومبدعاً في أدائه .

* **بعد سمات الشخصية** :- كل ما يتعلّق في الشخص من خصائص سواء خارجية لآخرين أو داخلية تعكس تلقائياً على سلوكياته وتحدد أسلوب تفاعله مع الآخرين وتفاعل الآخرين معه ، آذ تعد السمات المحور الأساسي للذات المهنية لدى المُرشد حيث إنَّ التفاؤل والثقة بالنفس يدفع المسترشد إلى الإقبال لطلب الإرشاد والتوجيه .

* **البعد النفسي** :- يُعبر عن مدى تقبل الفرد لنفسه وشعوره بالاستقرار النفسي وقبله لمهنته وما يمتلكه من استعدادات إنجعالية التي تساعدُه على أنَّ يتفاعل مع من يعمل معهم من إفراد ، حيث إنَّ الحالة الإنجعالية والمزاجية للمُرشد التربوي تعكس تلقائياً على أدائه وعلى نظرة الآخرين له لذلك يجب أن يتميز المُرشد بالثبات والاتزان الإنجعالي خاصَّة أنَّ مواقف المدرسة كثيرة ومتعددة ومفاجئة وتختلف باختلاف الأفراد .

* **بعد الطموح المهني** :- أي إنَّ الفرد يسعى إلى التطور والنمو والارتقاء الوظيفي من خلال السعي للحصول على مؤهلات علمية واكتساب المهارات الجديدة وتحقيق الذات الذي يتلاءم مع طموحات وإمكانات عمل المُرشد ، فكلما سعى المُرشد الارتقاء في عمله الإرشادي كلما زاد عمله وبراعته في متابعة المشكلات السلوكية ، لأنَّ العملية الإرشادية عملية فنية تحتاج إلى الإطلاع على كل ما هو جديد باستمرار وكلما ارتفع المُرشد بعمله ارتفع بمهنته .

* **البعد القيمي** :- حيث أنَّ المُرشد الذي يرشد ويوجه ويغرس القيم النبيلة في الطلبة عليه أنَّ يكون نسق متكملاً من هذه القيم كالصدق والأمانة وأحترام الآخرين وأنَّ يتميز بالسلوك الحسن والسمعة الجيدة مع الجميع وأنَّ يكون قدوة حسنة ونموذج يُقتدى به داخل المدرسة وخارجها .

* البُعد الاجتماعي :- أي تعني المكانة الاجتماعية للمُرشد وتفاعله الاجتماعي وتوطيد العلاقات الاجتماعية مع أفراد بيته ، حيث أنَّ المُرشد التربوي هو الذي ينشر المودة والاحترام والأمان ويبادر إلى توطيد العلاقات الاجتماعية في المدرسة وأنَّ يحترم مهنته وينتمي إليها حتى تتحترم هذه المهنة وينال من خلالها مكانة اجتماعية جيدة .

* بعد تقدير الآخرين :- شعور المُرشد بمدى احترام جماعة العمل لمهنة الإرشاد ونظرتهم لعمله ، فكلما شعر المُرشد بأنَّ الجميع يقدرون مهنته كلما زاد إقباله على تقديم الخدمات الإرشادية وفي المقابل على المُرشد أنَّ يوضح طبيعة عمله وأنَّ يدرك انه جزءاً لا يتجزأ من أعضاء الهيئة التدريسية أي يحترم المدرسة ويلتزم بقوانينها ويحثُّ الطلبة على ذلك حتى ينال تقدير واحترام الآخرين .

دراسات سابقة

المحور الأول

أخلاقيات مهنة الإرشاد التربوي :-

1 - دراسة محسنة (2006)

" واقع التزام المُرشد التربوي بأخلاقيات مهنة الإرشاد من وجهة نظر المُرشدين والمسترشدين " أجريت الدراسة في المملكة الأردنية الهاشمية ، آذ هدفت الدراسة للكشف عن مدى التزام المُرشد التربوي بأخلاقيات مهنة الإرشاد التربوي من وجهة نظر المُرشدين والمسترشدين في محافظة إربد في الأردن ، وتكونت عينة الدراسة من (40) مُرشداً و(408) مسْتَرْشِد ، ولتحقيق أغراض الدراسة قام الباحث بتطوير مقياسين للالتزام الأخلاقي ، الأول للمرشدين والثاني للمسترشدين ، وأظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية بدرجة التزام المُرشدين بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم تعزأً لمتغير الجنس والمؤهل العلمي ، بينما يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بدرجة التزام المُرشدين بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم تعزأً لمتغير الخبرة ولصالح مستوى (10) سنوات فأكثر ، كما أظهرت وجود فرق ذي دلالة إحصائية بدرجة التزام المُرشدين بأخلاقيات مهنة الإرشاد من وجهة نظر المسترشدين تعزأً لصالح متغير الجنس ولصالح الذكور (محسنة ، 2006 ، أ) .

2 - دراسة أحمدي و آخرون (Ahamadi & el al , 2008) (2008)

" Evaluating the Rate of Observing Ethics among Counselors and Psychologists "

أجريت الدراسة في إيران ، آذ هدفت الدراسة تقييم وملحوظة مدى ممارسة المُرشدين والأخصائيين النفسيين لأخلاقيات المهنة ، وتبعداً لمتغير (الجنس ، الحالة الاجتماعية ، مستوى التعليم) ، وتكونت عينة الدراسة من (150) مُرشداً ومرشدة تم اختيارهم من مراكز إرشادية لمدينة طهران في إيران ، ولتحقيق أهداف الدراسة صمم الباحثون مقياساً وفق معايير وأخلاقيات مهنة الإرشاد ويتكون من (37) فقرة ، وقد أظهرت

نتائج الدراسة أنَّ المرشدين والأخصائيين النفسيين يمارسون أخلاقيات المهنة ويتقونهاً بدرجة كبيرة خاصة في قضاياً الاتصال الفعال والقضايا الثقافية وفائدة الجلسات الإرشادية ، فضلاً عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة المرشدين ووعيهم لأخلاقيات مهنة الإرشاد (Ahamadi & el al , 2008 : 4631).

3 – دراسة طشوط ورانية (2012)

" درجة ممارسة المرشدين التربويين لأخلاقيات مهنة الإرشاد من وجهة نظرهم في ضوء بعض المتغيرات " أُجريت الدراسة في الأردن ، آذ هدفت الدراسة الكشف عن درجة ممارسة المرشدين التربويين لأخلاقيات مهنة الإرشاد من وجهة نظرهم وتبعداً لمجموعة من متغيرات ، وتكونت عينة البحث من (60) مرشدة ومرشدًا من مدارس محافظة عجلون ، في الأردن ، واعتمد الباحث مقياس أخلاقيات مهنة الإرشاد التربوي الذي أعده محاسنه (2006) والمكون من (40) فقرة وموزعة على أربعة مجالات هي (الكفايات الأكademية ، السرية ، التقبل ، المسؤولية) ، كما استخدم الباحث مجموعة من الوسائل الإحصائية منها (الاختبار التائي لعينتين مستقلتين ، معامل ارتباط بيرسون) ، وقد أظهرت النتائج أنَّ ممارسة المرشدين التربويين لأخلاقيات مهنة الإرشاد كانت بدرجة متوسطة ، فضلاً عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الممارسة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي ولصالح درجة الماجستير ، وأما الاختصاص الأكاديمي كان لصالح الإرشاد التربوي ، وأما عدد سنوات الخبرة فكان لصالح فئة الخبرة من (10 – 20) سنة ، كما أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارستهم تعزى لمتغيرات الجنس والحالة الاجتماعية ومكان السكن (طشوط ورانية ، 2012 ، 581) .

المحور الثاني :- الذات المهنية للمُرشد التربوي

1- دراسة عبدالجود (2006)

" فعالية الذات الإرشادية لدى الأخصائي النفسي المدرسي وعلاقتها ببعض عوامل المناخ المدرسي " أُجريت الدراسة في جمهورية مصر ، آذ هدفت إلى التعرف على فعالية الذات الإرشادية لدى الأخصائي النفسي المدرسي ، والتعرف على العلاقة بين فعالية الذات الإرشادية لدى الأخصائي النفسي المدرسي ومدركاته عن عوامل المناخ السائد في المدرسة ، والتعرف على مستوى التدريب والخبرة في فعالية الذات الإرشادية لدى الأخصائي النفسي المدرسي ، وتحديد العوامل التي تمثل منبئات جيدة بفعالية الذات الإرشادية لدى الأخصائي النفسي المدرسي ، تكونت عينة البحث من (169) أخصائياً نفسياً مدرسيًا في مدينة الفيوم ، مصر وتحقيق أهداف البحث اعتمد الباحث مقياس (Hoffman & el al , 2003) لفعالية الذات الإرشادية ، وأظهرت النتائج وجود أرتباط موجب دال بين فعالية الذات الإرشادية لدى الأخصائي النفسي المدرسي ومدركاته عن عوامل المناخ السائد في المدرسة ، كما أظهرت وجود فروق دالة في فعالية الذات الإرشادية في مستوى التدريب ولصالح الأخصائيين النفسيين ذوي التدريب العالٍ كما يوجد فروق دالة في فعالية الذات الإرشادية في مستوى الخبرة ولصالح الأخصائيين النفسيين ذوي الخبرة الأكبر ، فضلاً عن إِنَّه يمكن

التنبؤ بفعالية الذات الإرشادية لدى الأخصائي النفسي المدرسي من خلال مستوى الخبرة والتدريب التي لديهم آذ كانت أفضل المبنئات هي مستوى التدريب والخبرة لديهم وكل من مدركاته عن دعم رؤسائه وعلاقته بالطلبة وأولئك الأمور وما يتاح له من إمكانات توفر لهم بيئة العمل (عبدالجواد ، 2006 ، ١) .

2 - الشرفا (2011)

" الذات المهنية للمرشدين النفسيين في العمل الإرشادي والتربوي بقطاع غزة "

أجريت الدراسة في فلسطين ، آذ هدفت الدراسة التعرف على مستوى الذات المهنية للمرشدين النفسيين والتعرف على ترتيب أبعاد الذات المهنية لديهم ، والتعرف على العلاقة بين بُعد تقدير الآخرين مع أبعاد المقياس الأخرى ، والتعرف على الفروق في متوسط درجات المرشدين النفسيين على مقياس الذات المهنية تبعاً لعدة مغيرات ، تكونت عينة الدراسة من (279) مرشدًا ومرشدة في مدينة غزة بفلسطين ، ولتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة بإعداد مقياس الذات المهنية للمرشدين النفسيين والمكون من (94) فقرة موزعة على (8) أبعاد (البعد المعرفي ، بُعد الأداء المهني ، بُعد سمات الشخصية ، البُعد النفسي ، بُعد الطموح المهني ، البُعد القيمي ، البُعد الاجتماعي ، بُعد تقدير الآخرين) ، وقد أظهرت النتائج أنَّ مستوى الذات المهنية للمرشدين النفسيين مرتفعة ، كما أظهرت النتائج ترتيب الأبعاد لمقياس الذات المهنية كالتالي (سمات الشخصية ، الاجتماعي ، الطموح المهني ، القيمي ، المعرفي ، النفسي ، الأداء المهني ، تقدير الآخرين) ، كما توصلت إلى وجود ارتباط دال إحصائيًا بين بُعد تقدير الآخرين وبقيمة أبعاد المقياس ، وتوصلت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائيًا تبعاً لمتغير الجنس ، كما أظهرت وجود فرق دال إحصائيًا تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية ولصالح غير المتزوجين ، كما أظهرت عن وجود فرق دال إحصائيًا تبعاً لمتغير المؤهل العلمي ولصالح الحاصلين على شهادة البكالوريوس (الشرفا ، 2011 ، ج - د) .

إجراءات البحث

أولاً : مجتمع البحث :- تم جمع البيانات عن مجتمع البحث الذي يتضمن المرشدين التربويين مدارس محافظة نينوى للعام الدراسي (2019-2020) والبالغ عددهم (407)^{*} مرشد ومرشدة موزعين على المدارس الإعدادية والمتوسطة والابتدائية ورياض الأطفال .

ثانياً : عينة البحث :- فبعد تحديد مجتمع البحث تم سحب العينة بالطريقة العشوائية ، حيث بلغت (163) مرشدًا ومرشدة بواقع (89) مرشدًا و (74) مرشدة وكما موضح في الجدول رقم (1).

جدول (1)

عدد أفراد العينة من المرشدين التربويين

* تم الحصول على البيانات من المديرية العامة ل التربية نينوى / شعبة الإرشاد التربوي .

العينة	المرشدون التربويون ذكور	المرشدون التربويون إناث	
163	89	74	

ثالثاً :- أداتاً البحث

1 - أداة أخلاقيات مهنة الإرشاد التربوي :- بعد إطلاع الباحث على مجموعة من الأدبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة أرتأى الباحث بناء أداة مناسبة لقياس مستوى ممارسة المرشدين التربويين لأخلاقيات ، وتضمنت عملية البناء مجموعة من الخطوات :-

أ - بناء أداة مكونة بصيغتها الأولية من (43) فقرة ذات خمسة بدائل (ينطبق على بدرجة كبيرة جداً ، ينطبق على بدرجة كبيرة ، ينطبق على درجة متوسطة ، ينطبق على بدرجة قليلة ، لا ينطبق على أبداً) .
إذ يشير الدليمي (1997) أنَّ هنالك علاقة طردية بين عدد بدائل الإجابة للمقاييس وتقدير المرحلة العمرية للمستجيب . (الدليمي، 1997 ، 9)

حيث أعطى الباحث درجات (4 ، 3 ، 2 ، 1 ، 0) للفقرات الإيجابية والدرجات (0 ، 1 ، 2 ، 3) للفقرات السلبية .

ب - التحقق من الخصائص السيكومترية للأداة والتي تضمنت الخطوات التالية :-

ب - 1:- صدق الأداة :-

ب - 1 - أ : الصدق الظاهري :- للتحقق من صدق الأداة فقد نظمت الفقرات وبدائلها بصيغتها الأولية في استبانة عُرضت على (10) من الخبراء والمحكمين في تخصص العلوم التربوية والنفسية لغرض الحكم على صلاحيتها في قياس ما وضعت لقياسها ، آذ ترتبط صدق الفقرة بصدق الأداة ارتباطاً وثيقاً فان كانت الفقرات صادقة كانت الأداة صادقة . (الغريب ، 1996 ، 644)

وبعد الأطلاع على آرائهم وملحوظاتهم وتحليلها تبين أنَّ (42) فقرة حصلت على نسبة اتفاق (80 %) وأكثر وتم تعديل فقرة واحدة وحذف فقرة أخرى كونها لم تحصل على النسبة المذكورة ، فضلاً عن تغير درجات الاختبار حيث أصبحت (5 - 1) للفقرات الإيجابية و (1 - 5) للفقرات السلبية ، آذ اعتمد الباحث على نسبة (80 %) مما فوق من آراء الخبراء والمحكمين معياراً للدلالة على الصدق الظاهري للأختبار ، آذ أشار بلوم أنَّ حصل الأختبار على نسبة اتفاق (75 %) أو أكثر يمكن الشعور بالارتياح من حيث الصدق (بلوم ، 1983 ، 126) .

ب - 1 : القوة التمييزية :- تُعد القوة التمييزية للأختبارات والمقاييس النفسية من الخصائص القياسية المهمة كونها تكشف عن قدرة الأختبار أو المقياس على قياس الفروق الفردية في الخاصية التي يقوم على أساسها هذا النمط من القياس (Ebel , 1972 : 339) .

إذ تُعبر القوة التمييزية عن مدى قدرة الفقرة على التمييز بين الأفراد الممتازين في الصفة التي يقيسها الاختبار وبين الأفراد الضعاف في تلك الصفة " (المياحي ، 2011 ، 178) . وتضمنت إجراءات حساب القوة التمييزية لأداة ما يأتي :-

ب - 1 - أ :- تم سحب عينة عشوائية خارج عينة البحث الأساسية والتي بلغت (150) مرشدًا ومرشدة .
ب - 1 - ب :- تحليل فقرات الأداة بصيغتها الأولية :- حيث حُللت الفقرات إحصائيًا بأسلوب المجموعتين المتطرفتين من أجل تحقيق شرط تمييز الفقرات ولغرض قبول الفقرة ولتحديد حجم المجموعتين المتطرفتين تم تطبيق الأداة على عينة التمييز البالغة (150) وتم تصحيح استجابة الأداة وحساب الدرجات الكلية لها ، ثم رتبت حسب الدرجات تنازليًا من أعلى درجة إلى أدنى درجة ولتحديد حجم المجموعتين المتطرفتين تم تحديد نسبة (27%) من الدرجات العلياً والتي بلغت (41) استمارة ، وتحديد نسبة (27%) من الدرجات الدنياً والتي بلغت (41) استمارة أيضًا ، حيث أن تحديد هذه النسبة تساعد الباحثين في تحديد المجموعتين العلياً والدنياً لحساب القوة التمييزية للفقرات (Anastasi , 1976 : 209) . كما أن اختيار نسبة (27%) من المجموعتين العليا والدنيا هو للحصول على مجموعتين بأقصى ما يمكن من حجم وتبان (الظاهر وآخرون ، 2002 ، 30) . ثم تم حساب القوة الثانية لكل فقرة من فقرات الأداة باستخدام الأختبار الثاني لعينتين مستقلتين ومقارنتها بالقيمة الثانية الجدولية البالغة (1.993) وعند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (80) آذ وجد إن القيمة المحسوبة كانت أعلى من القيمة الجدولية مما يعني أن جميع الفقرات مميزة ، وبهذا أصبحت الأداة تتكون بصورتها النهائية من (42) فقرة .

ب - 2 - صدق البناء :- تم التحقق من صدق البناء لأداة من خلال أيجاد معامل ارتباط بيرسون بين استجابة كل فقرة مع الدرجة الكلية للأداة لـ (150) استماراة وهي نفس استمارات التمييز ، وباستخدام الأختبار الثاني الخاص بدلالة معامل الارتباط أظهرت النتائج أن القيمة الثانية المحسوبة أكبر من الثانية الجدولية البالغة (1.96) لجميع الفقرات أي أنها دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (148) .

ب - 3 : الثبات :- يُشير المختصون أن الثبات من أهم الشروط الواجب توافرها في المقاييس النفسية (العجيلي ، 2005 ، 110) حيث تم التتحقق من ثبات الأداة بأسلوب إعادة الأختبار والتي تقوم أساسا على إعادة الأداة ذاتها على المجموعة نفسها في وقت لاحق ويتبع ذلك حساب معامل ارتباط بين درجات الأفراد للتطبيقين (النبهان ، 2004 ، 238) . وتم تطبيق الأداة على (20) مرشدًا ومرشدة ، وبعد (15 إلى 18) يوماً أعيد تطبيق الأداة على العينة نفسها ، حيث يُشير العجيلي (2005) تكون الفترة الزمنية بين التطبيقين من أسبوعين إلى أربعة أسابيع (العجيلي ، 2005 ، 121) . وتم حساب الثبات من خلال حساب معامل ارتباط بيرسون بين

درجات التطبيقات الأول والثاني وقد بلغ معامل الثبات (0.85) ، كما تم استخراج الثبات بطريقة ألفا كرونباخ وبلغ معامل الثبات (0.87) وهو ثبات عالي ، آذ يشير العيسوي أنَّ كانت نسبة الثبات (70 %) فأكثر يُعد مؤشراً جيداً على ثبات الأداة (العيسوي ، 1985 ، 58) .

ب - 5 : وصف الأداة بصورتها النهائية :- تضمنت أداة أخلاقيات مهنة الإرشاد التربوي بصورتها النهائية (42) فقرة وحدد لكل فقرة خمسة بدائل (ينطبق على بدرجة كبيرة جداً ، ينطبق على بدرجة كبيرة ، ينطبق على درجة متوسطة ، ينطبق على بدرجة قليلة ، لا ينطبق على أبداً) . وأعطى الباحث درجات (5 - 1) للفقرات الإيجابية والدرجات (1 - 5) للفقرات السلبية ، ويتم استخراج الدرجة الكلية عن طريق جمع درجات استجابات فقرات الأداة لكل مفحوص ، وقد بلغت أعلى درجة للأداة (210) درجة ، وأقل درجة هي (42) درجة والمتوسط الفرضي للأداة هو (126) .

2 - أداة الذات المهنية للمرشد التربوي

أ - وصف الأداة :- اعتمد الباحث أداة الذات المهنية للمرشدين النفسيين الذي أعدته (الشرفا ، 2011) وت تكون الأداة بصيغتها الأولية من (94) فقرة موزعة على ثمانية أبعاد وهي (البُعد المعرفي ، بُعد الأداء المهني ، بُعد سمات الشخصية ، البُعد النفسي ، بُعد الطموح المهني ، البُعد القيمي ، البُعد الاجتماعي ، بُعد تقدير الآخرين) ، ويُقابل كل فقرة خمسة بدائل هي (موافق بشدة ، موافق ، محابي ، غير موافق ، غير موافق بشدة) ، حيث أعطت الباحثة درجات (5 - 1) .

ب - التحقق من الخصائص السيكومترية للأداة والتي تضمنت الخطوات التالية :-

ب - 1: صدق الأداة :- أعتمد الباحث الصدق الظاهري للتحقق من صدق الأداة وأبعادها فقد نظمت الفقرات وأبعادها وبدائلها بصيغتها الأولية في أستبانه عرضت على (10) من الخبراء والمحكمين في العلوم التربوية والنفسية لغرض الحكم على صلاحيتها في قياس ما وضعت لقياسها ، وبعد الأطلاع على آرائهم وملحوظاتهم وتحليلها تم حذف ثلاثة أبعاد من الأداة وهي (البُعد المعرفي ، البُعد النفسي ، بُعد تقدير الآخرين) كون فقرات هذه الأبعاد متوفرة ومكررة ضمن فقرات الأبعاد الأخرى ، فضلاً عن تعديل عدد من الفقرات ، وبهذا أصبح عدد فقرات الأداة (59) فقرة موزعة على الأبعاد الخمسة .

ب - 2 : القوة التمييزية :- تضمنت إجراءات حساب القوة التمييزية لـ (أداة الذات المهنية للمرشد التربوي) ما يأتي :-

ب - 2 - أ :- تم سحب عينة عشوائية خارج عينة البحث الأساسية والتي بلغت (150) مرشدًا ومرشدة .
ب - 2 - ب :- تحليل فقرات الأداة بصيغتها الأولية :- حيث حللت الفقرات إحصائياً بأسلوب المجموعتين المتطرفتين من أجل تحقيق شرط تمييز الفقرات ولغرض قبول الفقرة ، ولتحديد حجم المجموعتين المتطرفتين تم تطبيق الأداة على عينة التمييز البالغة (150) وتم تصحيح استجابة الأداة وحساب الدرجات الكلية لها ، ثم رتبت حسب الدرجات تنازلياً من أعلى درجة إلى أدنى درجة ولتحديد حجم المجموعتين المتطرفتين تم تحديد نسبة

(%) 27 من الدرجات العلياً والتي بلغت (41) أستمارة ، وتحديد نسبة (27%) من الدرجات الدنياً والتي بلغت (41) أستمارة أيضا ، ثم تم حساب القوة التائية لكل فقرة من فقرات الأداة باستخدام الأختبار الثاني لعينتين مستقلتين ومقارنتها بالقيمة التائية الجدولية البالغة (1.993) وعند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (80) حيث وجد أنَّ القيمة المحسوبة كانت أعلى من القيمة الجدولية لجميع الفقرات باستثناء (4) فقرات كانت قيمتها المحسوبة أقل من الجدولية وتم حذفها وبهذا أصبحت الأداة تتكون بصورتها النهائية من (55) فقرة موزعة على خمسة أبعاد .

ب - 3 : الثبات :- قام الباحث باستخراج الثبات لـ (أداة الذات المهنية للمرشد التربوي) بأسلوب إعادة الأختبار آذ تم تطبيق الأداة على (20) مرشدًا ومرشدة ، وبعد (15 إلى 18) يوماً أعيد تطبيق الأداة على العينة نفسها ، وقد بلغ معامل الثبات (0.78) .

ب - 4 : تصحيح الأداة بصورتها النهائية :- تضمنت أداة الذات المهنية للمرشد التربوي بصورتها النهائية (55) فقرة وحدد لكل فقرة خمسة بدائل (موافق بشدة ، موافق ، محايد ، غير موافق ، غير موافق بشدة) ، حيث أعطى الباحث درجات (5 - 1) ، ويتم استخراج الدرجة الكلية عن طريق جمع درجات استجابات فقرات الأداة لكل مفحوص ، آذ تبلغ أعلى درجة للمقياس (275) درجة ، وأقل درجة هي (55) درجة والوسط الفرضي للأداة هو (165) .

خامسا :- الوسائل الإحصائية :- تحقيقاً لأهداف البحث أستعان الباحث بالوسائل الإحصائية التالية بالحقيقة الإحصائية للعلوم الاجتماعية حيث يتم تحويل المعلومات إلى أرقام ويتم معالجتهاً وتم استخدام الوسائل الآتية (الأختبار الثاني لعينة واحدة ولعينتين مستقلتين ، معامل أرتباط بيرسون ، الأختبار الزائي ، الأختبار الثاني بدالة معامل الارتباط) .

عرض النتائج ومناقشتها

الهدف الأول :- بناء أداة لقياس أخلاقيات مهنة الإرشاد التربوي لدى المرشدين التربويين . تم التحقق من هذا الهدف من خلال بناء أداة لقياس أخلاقيات مهنة الإرشاد التربوي لدى المرشدين التربويين والمكون من (42) فقرة ذات خمسة بدائل .

الهدف الثاني :- التعرُّف على مستوى ممارسة المرشدين التربويين لأخلاقيات مهنة الإرشاد التربوي . لغرض التحقق من الهدف تم تحليل استجابات عينة البحث البالغة (163) مُرشداً ومرشدة تبين أنَّ المتوسط الحسابي المتحقق (139.4969) وبأنحراف معياري (38.81252) وعند مقارنته بالمتوسط الفرضي للأداة البالغ (126) وباستخدام الأختبار الثاني لعينة واحدة أتضح أنَّ القيمة التائية المحسوبة قد بلغت (4.440) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.50) وبدرجة حرية (162) وهذا يعني وجود فرق دال إحصائياً بين المتوسطين ولصالح المتوسط الحسابي للمرشدين التربويين ، والجدول (2) يوضح ذلك .

جدول (2)

نتائج الأختبار الثاني للفرق بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمستوى ممارسة أخلاقيات مهنة الإرشاد التربوي

مستوى الدلالة	القيمة التائية		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	العينة
	الجدولية	المحسوبة				
0.05	1.96	4.440	38.81252	139.4969	126	163
دالة						

من خلال النتيجة أعلاه نلاحظ أنَّ المرشدين التربويين يمارسون أخلاقيات مهنة الإرشاد التربوي بمستوى جيد وتعزَّزُ هذه النتيجة إلى إطلاع المرشدين التربويين على كل ما هو جديد في الإرشاد ووعيهم بأهمية العملية الإرشادية في بلدنا في ظل الظروف الحالية وأهتمامهم بالمستشارين لتحقيق الاستقرار النفسي والتربوي لهم ورفع مستوى التحصيلي والعمل على زرع الثقة فيهم لتجاوز المشكلات التي تواجههم خلال مسيرة حياتهم ، وهذه النتيجة اتفقت مع دراسة (احمدي وآخرون ، 2008) ودراسة (طسطوش ورانية ، 2012) وأختلفت مع دراسة (محاسن ، 2006) .

الهدف الثالث :- التعرُّف على مستوى الذات المهنية لدى المُرشد التربوي .

لغرض التحقق من الهدف تم تحليل استجابات عينة البحث البالغة (163) مُرشداً ومرشدة تبين إنَّ المتوسط الحسابي المتحقق قد بلغ (179.7362) وبانحراف معياري (43.90785) ، وعند مقارنته بالمتوسط الفرضي للأداة البالغ (165) وباستخدام الأختبار الثاني لعينة واحدة أتضح أنَّ القيمة التائية المحسوبة قد بلغت (4.285) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.50) ودرجة حرية (162) وعليه فان الفرق دال إحصائياً ، والجدول (3) يوضح ذلك .

جدول (3)

نتائج الأختبار الثاني للفرق بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمستوى الذات المهنية لدى المُرشد التربوي

مستوى الدلالة	القيمة التائية		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	العينة
	الجدولية	المحسوبة				
0.05	1.96	4.285	43.90785	179.7362	165	163
دالة						

من خلال النتيجة أعلاه نلاحظ أنَّ للمُرشدين التربويين يمتنعون بمستوى عالٍ من الذات المهنية ، ونعزُّو من هذه النتيجة إنَّ المُرشدين التربويين راضين عن مهنتهم ولديهم الإلمام الجيد بالعملية الإرشادية ومهارات التعامل مع المسترشدين ب مختلف مشكلاتهم كما أنَّهم يمتنعون بسمات شخصية قوية ومحمدة ولديهم ثقة بأنفسهم في كيفية التعامل مع المسترشدين فضلاً عن تمنعهم بروح التعاون مع الآخرين سواء كانوا الإدارة أو المدرسين أو المسترشدين أو أولياء أمورهم ، حيث اتفقت هذه الدراسة مع دراسة (الشرفا ، 2011) ودراسة (عبد الجواد ، 2006) .

الهدف الرابع : التعرُّف على العلاقة بين مستوى ممارسة المُرشدين التربويين لأخلاقيات مهنة الإرشاد التربوي والذات المهنية لدى المُرشد التربوي .

وبعد أنَّ عولجت البيانات إحصائياً باستخدام معادلة معايير الارتباط بيرسون ، أظهرت النتيجة إنَّ معايير الارتباط بين درجات المُرشدين التربويين على أدلة أخلاقيات مهنة الإرشاد التربوي وبين درجاتهم على أدلة الذات المهنية لدى المُرشد التربوي قد بلغ (0.207) والقيمة التائية المحسوبة بلغت (2.685) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (161) وعليه فأنَّ الفرق دال إحصائياً ، والجدول (4) يوضح ذلك .

جدول (4)

القيمة التائية لدلالة معايير الارتباط بيرسون بين مستوى ممارسة المُرشدين التربويين لأخلاقيات مهنة الإرشاد التربوي والذات المهنية لدى المُرشد التربوي

مستوى الدلالة	القيمة التائية		معامل الارتباط	العينة
	الجدولية	المحسوبة		
دالة	1.96	2.685	0.207	163

ونلاحظ من النتيجة أعلاه أنَّ هناك فرق دال إحصائياً أي أنه هناك علاقة ارتباطية بين أخلاقيات المهنة والذات المهنية للمُرشد التربوي كون أنَّ الأخلاقيات عبارة عن معايير اجتماعية وقوانين تحكم الفرد والمجتمع وعليه فانَّ الفرد يجب أنَّ يتلزم ذاتياً بهذه المعايير ، فضلاً عن النسق الديني الذي يؤثر وبشكل مباشر على شخصية المُرشدين وعملهم فضلاً عن كونها من الأعمال التي تسعى إلى تطوير الذات المهنية .

الهدف الخامس : التعرُّف على الفروق في العلاقة بين مستوى ممارسة المُرشدين التربويين لأخلاقيات مهنة الإرشاد التربوي والذات المهنية لدى المُرشد التربوي (ذكور/ إناث) .

ولتحقيق الهدف أستخرج الباحث قيمة معايير الارتباط لاستجابات المُرشدين البالغة (89) لأداتي البحث والتي بلغت (0.115) وبأحراف معياري (0.411) ، وقد تم أستخراج معايير الارتباط لاستجابات المُرشدين البالغة (74) والتي بلغت (0.436) وبأحراف معياري بلغ (0.436) ، وتم تطبيق الأختبار الزائي لإيجاد

الفرق في مستوى العلاقة بين أخلاقيات مهنة المرشدين التربويين والذات المهنية للمرشد التربوي وفقاً لمتغير الجنس (ذكور/إناث) ، وحيث بلغت القيمة الزائبة المحسوبة (1.996) وهي أكبر من القيمة الزائبة الجدولية (1.96) وتشير هذه النتيجة إلى وجود فرق دال إحصائياً وفقاً لمتغير الجنس ولصالح الإناث ،والجدول (5) يوضح ذلك .

جدول (5)

القيمة الزائبة للدالة الفرق بين درجات أخلاقيات مهنة المرشدين التربويين والذات المهنية للمرشد التربوي وفقاً لمتغير الجنس (ذكور / إناث)

مستوى الدالة	القيمة الزائبة		القيمة المعيارية لمعامل الارتباط	معامل الارتباط	العينة	الجنس
0.05	الجدولية	المحسوبة				
دالة	1.96	1.996	0.116	0.115	89	ذكور
			0.436	0.411	74	إناث

وأُلاحظ من النتيجة أعلاه أنَّ هناك فرق دال إحصائياً ولصالح الإناث حيث تُعزى هذه النتيجة إلى نظرية المجتمع لكلا الجنسين ودورهما المهم في ظل هذه الظروف الصعبة التي يعيشها الوطن عموماً وطلبتنا خصوصاً والتي يحتاج إلى الدعم بشتى أشكالها ومستوياتها عموماً والإنسان خصوصاً فضلاً عن عمليات التنشئة الاجتماعية المبنية على أساس أعطى حرية أقل للإناث مقارنة بالذكور مما يجعلهن أكثر التزاماً بالنسق القيمي والأخلاقي السائد في المجتمع الذي يعيشنا فيه وينقنا هذا الالتزام إلى مهنتهم ، كما وُأُلاحظ أنَّ الإناث يحاولن تحقيق أعلى مستويات التفوق المهني مقارنة بالذكور والذي تحقق من خلال نتيجة السابقة بان ذاتهم المهنية أكبر من الذكور فضلاً عن العمل على عكس صورة ونظرة المجتمع عن الإناث الذي يرى أنَّ الذكور أعلى إمكانية وقدرة في تحقيق الأهداف من الإناث .

التوصيات :-

- 1 - تكثيف الدورات للمرشدين التربويين لرفع مستوى الأداء إلى الأفضل من الذي توصل إليها الباحث وذلك لكي يتناسب مع واقع المجتمع العراقي .
- 2 - مد جسور التعاون بين المديرية العامة للتربية ومؤسسات التعليم العالي المتمثلة بجامعة الموصل كلية التربية قسم العلوم التربوية والنفسية من خلال إدخال المرشدين في نشاطات التعليم المستمر ولرفد المرشدين بكل ما هو جديد وبما يخدم العملية الإرشادية وتقديم الخدمات الإرشادية للطلبة لتحقيق التوافق النفسي والتربوي للطلبة في مدارسنا .

المقترحات :-

- يوصي الباحث إجراء الدراسات التالية :-
- 1 – دراسة تجريبية لتنمية مفهوم أخلاقيات مهنة الإرشاد التربوي .
 - 2 – أخلاقيات مهنة الإرشاد التربوي وعلاقتها ببعض المتغيرات (الكفاءة المهنية ، الميول المهنية)
 - 3- دراسة تجريبية لتنمية الذات المهنية للمرشدين التربويين .

المصادر

- 1 – Abo – Eta , Siham Mohammed (1997) , **Principles of Psychological guiding , 1st Edition** , Dar Al-Fiker for publishing , printing and distribution , Amman , Jordan .
- 2 - ----- (2002) , **Principles of Psychological guiding** , 2st Edition , Dar Al-Fiker for publishing , printing and distribution , Amman , Jordan .
- 3 – Athnasus , Zakarya Zeki , Abdul Jabbar tawfeeq Al- Bayyati (2011) , **descriptive statistictions and inferencing in the education and Psychology** , Dar Ibn publishing , printing and distribution , Mosul , University , Iraq .
- 4 – Al-Badry , Soud Bin Mubark (2011) , The Psychologies' applications in career and education , Dar AL-Kittab , AL-Ain the UAE .
- 5 – Al – Berqadar , Tanheed Adal Fadhil (1999) , the moral constitution for students of the teachers' institution Nenevah Governorate ,unpublished master treatise , college of literature , AL-Mustansriya University , Iraq .
- 6 – Bloom , S , Binyamen and others (1983) , evaluating teaching of student in forming and gathering , translation Mohammed Ameen AL-Mifti and others , Mackdgerohel for publishing .
- 7 – Humood , Mohammed AbdulHameed AL-Sheikh (2011) , Vocational guiding : Its origin , technical's , theories , Dar AL-Kittab , AL-Ain the UAE .
- 8 – AL-Khateeb , Saleh Ahmed (2003) , Psychological guiding in school , Principles , theories, applications , Dar AL-Kittab , AL-Ain the UAE .
- 9 – AL-Dhaheri , Saleh Hassan (2000) , the Principles of educational and Psychological guiding , AL-Kindi for publishing , and distribution , Amman , Jordan .
- 10 - ----- (2005) , Psychological of career guiding and its theories , Dar Wa'el for publishing , and distribution , Amman , Jordan .
- 11 – AL-Rasheedi , Bashir Saleh and Rashid Ali AL-Sahil (2000) , Introductionin Psychological guiding , AL-Falah library for publishing , and distribution , AL-Kuwait .
- 12 – Radwan , Ahmed Mahmood Ahmed , (1995) , moral of teaching career and the commitment of the supervisors in it through the point of the headmaster and teachers view in the north Governorates , master treatise , AL-Yarmouk University , Jordan , convey from , (AL-Shurfa 2012) .
- 13 – AL-Reemawi , Mohammed Awda (2003) , the development Psychology : childhood and Adolescences , A-maisara for publishing , printing and distribution , Amman , Jordan .
- 14 – AL-Zaghool , Emad AbdulRaheem (2006) . Principles of educational Psychological , Dar AL-Kittab , AL-Ain the UAE .
- 15 - ----- and Ali faleh AL-Handawi (2012) , Introduction to Psychology , Dar AL-Kittab , AL-Ain the UAE .
- 16 – Zahran , Hamid Abdulsalam (1998) , Psychological guiding and directing , the world of books for publishing , printing and distribution , Cairo , Egypt .
- 17 – Sa'eed , Souad Jabr ,(2008) , the comparer Psychology , 1st , the world of books for publishing and printing , Irbid , Jordan .
- 18 – AL-Ajeely , Sabah Hussein Hamza (2005) , the educational assessment and measurement , the education library for publishing and printing , Yemen .
- 19 – AL-Shorfa , Abeer Fathi (2011) , the self – career for Psychological conductors in guiding work at Gaza section , master treatise , Islamic University , Gaza , Palestine .

- 20 - Abdul Jowad Ahmed Sauyed Abalul Fattah (2006), the effectiveness of self-guiding at professional and its relationship with the school atmosphere , master treatise , ALFaugyom university. Egypt .
- 21 - AL Thahir , Zakaria Mohammed and others(2002) , the Principles of the assessment and measurement in education , Dar A-thagafa for publishing , printing and distribution , Amman , Jordan .
- 22 - Tashtoush, Rami Abdullah and Rania Issa Mzohrah (2012) , the degree of educational conductors practise for moral guiding Career in the paint of their views in Some changes , **the Islamic university. magazine for educational and Psychological studies** , Volume (20) , Chapter (2) .
- 23 - AL- Ayasira , Waleed Rafeeg (2011) , the teaching and learning and the educational Psychology , Dar Usama for publishing and distribution , Amman , Jordan .
- 24 - AL- Esai , AbdulRahman Mohammed (1985), the measurement and experiment in Psychology and education , Dar AL- Marafa the university. Egypt .
- 25 - AL-Awalma , Habis and Mzahra Ameen (2003) , Psychological the child , Dar AL-Ahliaa for publishing and distribution , Amman , Jordan .
- 26 - Al-Osmanei , Abdullah bin Ibraheem (2013) , the school violence and its relationship with the moral groth , at sample of the student at secondary in Al-laith Governorate , master treatise , Um-Alqoraa university - the K.S.A .
- 27 - Al-Ghareeb , Ramzia (1996) , the educational assessment and measurement , the Egyptian Angelo library – Cairo , Egypt .
- 28 - Al Fasfoos , Adnan Ahmed (2007) , Vocational guiding : Its origin , technical's , theories , Dar AL-Kittab , AL-Ain the UAE .
- 29- Qutami , Naifa and others (2010) , educational Psychological , 1st , Dar Wa'el for publishing , and distribution , Amman , Jordan .
- 30 - Al-Kaylani , Majid Erssan (1992) , the contemporary , directions in the moral education , Dar-ALbsheer for publishing and distribution , Amman , Jordan .
- 31 - Mahassna , Mohammed (2006) , the commitment of the educational Conductor in the moral of the guiding-career from the point of the conductors view , master treatise , AL-Yarmouk University , Jordan .
- 32 - Al-Mayyahi , Jaffer Abdulkhadhim (2011) , the educational assessment and measurement , 1ts , Dar kinoz AL-Maraafa for publishing and distribution , Amman , Jordan .
- 33 - Nassir, Ibrahcem (2006) , the moral education , Dar Wa'el for publishing , and distribution , Amman , Jordan .
- 34 - Al-Nabhan , Mosses (2004), the land on measurement in Behaviouralscience , 1ts , Dar alshoroq for publishing , and distribution , Amman , Jordan .
- 35 – Al-Nawasia, Fatima AbdulRaheem and Sami Hohsen AL khtatna (2011), Psychosociology , Dar AL-Hamsd for publishing , and distribution , Amman , Jordan .
- 36 - ----- (2010) , the land on psychology , Dar AL-Hamsd for publishing , and distribution , Amman , Jordan .

37-AL- Walahedi, Lubna Jarjees (2012), the moral constitution and its relationship with the dimension of identity to the sample of teenagers who are endowed with eyesight and blinds in Gaza , master treatise , AL-Azhaer University , Gaza , Palestine .

38 - Liman , Airfink and william Mehrance (2003) , the measurement and experiment in psychology and education , translated by Haithom Kamil AL-Zubaide , Dar AL-Kittab , AL-Ain the UAE .

39 - Ahmadi , Z . Akavi , F . Raiisi and Ali – Akbar Rahimi . (2008) Evaluating the Rate of Observing Ethics amon Counselors and Psychologists ,**Journal of Applied Sciences** . 8 (24) .

40 - Anstasi, A and Urbina, S (1997), psychological Testing. New Jersy, Preutice – Hill.

41 - Eble, R.L. (1992), Essential of Educational Measurement. New York, U.S.A.

42- Lent , R .W . Hill , C . E and Hoffman . M . A (2003) Development and Validation of the Counselors activity self-efficacy Scales . **Journal of Counseling psychology** . 50 , 97 – 108 .