

الشجاعة المهنية لدى المرشدين التربويين

ا.د. حيدر جليل عباس

محمد رضا غانم

الجامعة المستنصرية/كلية التربية الاساسية الجامعة المستنصرية / كلية التربية الاساسية

قسم الارشاد النفسي والتوجيه التربوي

Hader.jj.edbs@uomustansiriyah.edu.iq

ghanimmmohammad@gmail.com

مستخلص البحث:

ان العلاقة بين الارشاد والتربية علاقة تكاملية في عالمنا الحاضر وان عملية الارشاد هي جزء مهم من التربية الحديثة حيث تقوم على الاهتمام بالاتجاهات والقدرات والمهارات في مختلف الصعد وهذا يؤدي الى تكيف الفرد نفسيا واجتماعيا. أن الارشاد يقوم على ركيزتين اساسيتين هما : المرشد والمسترشد ويقوم المرشد بحكم تدريبيه وخبرته بمساعدة المسترشد حيث يمتلك الخبرة والمؤهلات والتدريب التي تساعد على ابداء الرأي ومساعدة المسترشد في الحصول على المعلومات العلمية والصحية للوصول الى الذات القوية والمتوافقة وترك الطرق الملتوية وجعل المسترشد يشعر بالمسؤولية نحو المواقف التي تصدر منه ، كما ان وظيفة الارشاد، هي أعداد اشخاص يمتلكون ذوات سليمة وسوية قادرة على تحمل المسؤولية وتتصف بالشجاعة المهنية والمواقف الحياتية المتنوعة، وتحقيقاً لأهداف البحث الحالي قام الباحث بتبني مقياس الشجاعة المهنية المكون من 3 مجالات لكل مجال (10) فقرات حيث تكون المقياس بصيغته النهائية من (30) فقرة معتمدة على نظرية بيوري وسالورز في تفسير المفهوم وبناء المقياس، ومن ثم طبق المقياسين على عينة التحليل الاحصائي والتي بلغت (400) مرشدا ومرشدة تم اختيارها بشكل عشوائي من مجتمع البحث، وبعد تصحيح الاستبانات لكلا المقياسين استخرج الباحث الخصائص السايكومترية لمقياسي الشجاعة المهنية، المتمثلة بالصدق الذي يشمل (الصدق الظاهري، صدق الفقرات، صدق البناء)، والثبات وفق طريقتي (اعادة الاختبار، معادلة الفا كرونباخ) واستخراج الخطأ المعياري للثبات، فضلاً عن مؤشرات إحصائية أخرى للثبات من اعتدالية التوزيع وفق نظرية القياس الكلاسيكية المتبعة في اجراءات البناء والتطبيق لأداتي البحث الحالي، طبق الباحث المقياسين على العينة التي تم اختيارها بالطريقة العشوائية المرحلية بالصيغة النهائية والتي بلغت (200) مرشداً ومرشده، وبعد استعمال الوسائل الاحصائية المناسبة ظهرت النتائج على النحو التالي :

• كانت لعينة البحث (الشجاعة المهنية) وبمستوى عالٍ بناءً على الفرق بين المتوسط الحسابي المحسوب والمتوسط الفرضي .

هدف البحث:

الكلمات المفتاحية : الشجاعة المهنية .

الفصل الاول**مشكلة البحث: Research Problem**

تعد الشجاعة المهنية هي أحد الموضوعات الهامة التي تمس الشخص المهني، وقد قال الفلاسفة القدماء أن الشجاعة المهنية تمكن الشخص من الطعن في ادعاءات ومتطلبات الآخرين لأن تحدي تلك المطالبات يستوجب المواجهة المباشرة، وعرض تفسيرات وآراء تتعارض مع الآخرين الأمر الذي لا يقدر عليه من لا يوجد لديه القدر الكافي من الثقة بالنفس والاستقلال الذاتي. (Hurtt, 1999 p. 15) كما أن للشجاعة المهنية دوراً في تنمية القدرات العقلية، فهي تمثل ميلاً أو تهيؤاً عقلياً عصبياً مكتسباً يجعل الشخص أكثر جرأة وإقداماً ومشاركة وفعالية في المواقف الاجتماعية المختلفة، وأكثر قدرة على تحقيق الأهداف المطلوبة (عثمان، وآخرون، 2003 صفحة 196) وقد لاحظ الباحث ذلك كونه قام بزيارة عدة مدارس التابعة لمديريات التربية التابعة لمحافظة بغداد وهي من المدارس المشمولة بالإرشاد التربوي في أن دور المرشد قد لا يكون فاعلاً في قيادة العملية الإرشادية في المدرسة بسبب عدم تعاون إدارات المدارس معهم وتحقيق أهدافها المنشودة لخدمة العملية التربوية وكذلك تواجه بعض المعوقات منها المعوقات المادية المتمثلة بتوفير غرفة مستقلة ومجهزة بالأثاث وبتقنيات الإرشاد المختلفة، ومنها المعوقات النفسية التي تتمثل بإحساس المرشدين التربويين بعدم وضوح دورهم في المدرسة بالشكل المطلوب، وما لهذا الدور من آثار في مكانتهم الاجتماعية في المدرسة أو خارجها مما يؤثر في مستوى كفاءتهم المهنية. ومن هنا تبرز مشكلة البحث (الحاجة الى بناء مقياس الشجاعة المهنية لدى المرشدين التربويين)

أهمية البحث: Research Importance

وتنبثق أهمية البحث الحالي بالشريحة التي يتناولها البحث وهم المرشدين التربويين فهم دون شك من الشرائح المؤثرة والمهمة في عملهم التربوي والدور الإيجابي الذين يقومون به من أجل انجاح المؤسسة التربوية من خلال مشاركة أقرانهم التربويين في المدرسة وتقديمهم التوجيهات والإرشادات المنتجة وكذلك وضعهم الحلول للمشكلات التي قد تحدث في المدرسة بين الطلبة من جهة وبين المدرسين والإدارة من جهة أخرى من خلال تقديم الأساليب والطرق الإرشادية الملائمة من أجل تجاوز المعوقات التي تعترض العمل التربوي والتعليمي وكذلك يسهم المرشد التربوي عن طريق دوره الشجاع في المشاركة في بنية الشخصية الطلابية. ولهذا فإن البحث تكمن أهميته في معرفة السلوك الشجاع باعتباره من المفاهيم المهمة وتمثل الشجاعة المهنية ركناً أساسياً من أركان العملية التربوية في أي مجتمع من المجتمعات على وجه العموم ومهنة الإرشاد التربوي على وجه الخصوص، كما أنها تلعب دوراً حيوياً في توجيه مؤسسات التعليم على مختلف مجالاتها وتخصصاتها، لذا تعد أحد المقومات الأساسية للعملية التربوية (العرفي، 1996 صفحة 5)، كما تظهر أهمية الشجاعة المهنية والمتمثلة بالمرشد التربوي بالقدرة على التخطيط والتنظيم وتحقيق الأهداف وتحويلها إلى نتائج إيجابية في العملية التربوية. والتعامل مع متغيرات البيئة الخارجية والتي تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر في تحقيق الأهداف المرسومة، فضلاً عن السلوك الشجاع للمرشد التربوي الذي يسهم ويحفز الآخرين ويدفعهم إلى تحقيق التقدم والنجاح في عملهم التربوي والتعليمي. (المغربي، 1974 الصفحات 235-236)

الأهمية النظرية: إذ يعد محاولة علمية لم يسبق وأن تناولها الباحثين من قبل /على حد علم الباحث/ على مستوى البيئة المحلية والعربية عن العلاقة الارتباطية لمتغير الشجاعة المهنية لدى المرشدين

التربويين، وذلك لما تتمتع به هذه الشريحة من أهمية ودور كبير في إدارة عجلة التطور في العملية التربوية.

(2) إذ يواجه المرشدون التربويون في مجال تخصصهم مشاكل ومواقف عديدة في العمل تتطلب منهم ايجاد افكار منتجة ومواجهة المخاطر التي تعترضهم، وان للمرشدين التربويين دوراً أساسياً في احداث تغيير المجتمع بقدرتهم على التعامل مع الجديد والتكيف بسهولة معه وإيجاد الافكار المنتجة.

(3) إذ يوفر المرشدون التربويين حلولاً للمشكلات والقضايا والافكار التي تؤثر على كل جانب من جوانب الحياة.

الأهمية التطبيقية:

(1) الميدان العملي للمرشدين التربويين لا يتجسد إلا من خلال التعامل مع القضايا والمشكلات التعليمية والاجتماعية والنفسية وجهودهم المبذولة في تقديم حلول لهذه المشكلات، فأن مستوى بلوغهم للشجاعة المهنية لا يتحقق الا من خلال هذا الميدان، وكذلك إن هذا البحث هو استجابة للتطور الذي يشهده المجتمع نحو الاهتمام ببيئة المرشد.

(2) يرفد هذا البحث المكتبة العراقية بدراسة جديدة توفر اداه لقياس الشجاعة المهنية ، ذلك وعلى حد علم الباحث لا توجد هناك دراسة محلية قد درست هذا الموضوع وعلى عينة المرشدين التربويين، وهذا يفسح المجال لدراسات وبحوث مستقبلية التي تتسق مع مجال الاهتمام بواقع العملية التربوية وأركانها المختلفة.

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى التعرف على:

1- الشجاعة المهنية لدى المرشدين التربويين.

حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي بالحدود الآتية:

(1) يتحدد البحث الحالي (المرشدين _ المرشحات) التربويين للعام الدراسي (2023-2024)

(2) الحدود المكانية: مديريات تربية الرصافة (الاولى والثانية والثالثة) مديريات الكرخ (الاولى والثانية والثالثة).

تحديد المصطلحات:

الشجاعة المهنية: عرفه بيوري وسايلورز (Pury & Saylor, 2017) هي أحد مسارات علم النفس الايجابي وتعني القدرة على العمل بالرغم من وجود الخوف والمخاطر، وهي تسمح للأفراد بتفعيل فضائلهم الاخرى والقيام بأشياء وجدوا انها قيمة (Pury & Saylor, 2017, p. 153).

التعريف النظري:

تبني الباحث تعريف (Pury & Saylor, 2017) كونه ينسجم مع متطلبات واهداف البحث الحالي في تفسير المفهوم وبناء الأداة.

التعريف الاجرائي:

هي الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب من خلال اجابته على فقرات مقياس الشجاعة المهنية.

الفصل الثاني الاطار النظري

المحور الأول: إطار نظري

مفهوم الشجاعة المهنية:

تعود كلمة "الشجاعة" الاصول الفرنسية القديمة، اذ تترجم "Courage" على انها قلب وروح، وإلى الكلمة اللاتينية "Cor" وتترجم على انها "أكثر في القلب" من هذه الاصول ترتبط كلمة الشجاعة بالقوة من القلب والقوة من الداخل. (Kristanto & Abraham, 2016, p.666)

وتم تحديد الشجاعة المهنية عن طريق الموظفين الذين قد يحتاجون إلى امتلاك هذا النوع من الشجاعة الذي يتضمن أشكالاً متعددة (الاجتماعية والاخلاقية) اذ ان الشجاعة المهنية مهمة لكثير من التفاعلات في أماكن العمل وتؤدي دوراً كبيراً في السلوكيات التي تثير المخاوف، وإعطاء التغذية الراجعة، وسلوكيات المواطنة التنظيمية وتتطوي على التفاعل مع الآخرين، وغالباً ما تُردع بسبب الخوف من التداعيات الشخصية. (Howard, 2013, pp. 9-10)

وتُحدد الشجاعة المهنية من حيث قوى الشخصية بـ (البسالة، المثابرة، النزاهة، والحيوية) من الخير الإنساني والصلابة، اذ تسعى حركة علم النفس الإيجابية إلى النظر في الشجاعة من خلال عدسات التجارب الذاتية الإيجابية، والصفات الفردية الإيجابية، والمؤسسات التي تمكن من التجارب والصفات الإيجابية. (Rate et al., 2007, p. 80).

وتعد الشجاعة المهنية ذات تأثير فعال على الارتقاء بمستوى الاداء المهني للمرشدين التربويين، فقد اشارت دراسة (بخيت ، 2004 : 52) أن ضعف روح المبادرة وعدم القدرة على مواجهة الامور الناتجة عن ضعف الشجاعة المهنية يعد من اهم العوائق الداخلية التي تحد من اندفاع المرشد للقدرة على حل المشاكل المهنية، وقد اشارت دراسة (Hurt, 2010, p.155) الى خاصيتي الثقة بالنفس والاستقلال الذاتي كمكونات اساسية للشجاعة المهنية.

النظريات التي فسرت الشجاعة المهنية:

نظرية بيوري وسايلرز (Pury & Saylor, 2017)

تضمنت الشجاعة وهي احدى الفضائل الرئيسة اللازمة لأي نوع من العمل في ظل الشدائد، وركزت الابحاث لتحديد الشجاعة على مجالين رئيسيين: اولهما تحديد السمات المميزة التي يشترك فيها الشجعان وثانيهما تحديد انواع او اصناف مختلفة من الشجاعة (Pury et al., 2016, p.4).

أما أنواع الشجاعة المهنية فأكثرها شيوعاً هي الشجاعة الجسدية (Physical Courage) وهي الحالات التي يتعرض لها الفرد لخطر الاصابة الجسدية أو الألم الجسدي أو الوفاة وقد تم الاعتراف بهذا النوع من الشجاعة لفترة طويلة، وهي تشير لقدرة الفرد على التصرف بالرغم من الشعور بالخوف والثقة في ساحة المعركة من أجل خدمة الآخرين، والنوع الثاني هو: الشجاعة الاخلاقية (Moral Courage) وتعرف بأنها تتصدى لما هو صحيح على الرغم الادانة الاجتماعية المحتملة وهي تعبر عن الصدق في مواجهة المعارضة وعن السلوكيات المفيدة اجتماعياً التي لا تكون فيها مكافأة محددة للفرد ولكنها تحمل تكلفة اجتماعية عالية. (Pury et al., 2014, p.2)

والمكون الاخر للشجاعة الاخلاقية هو الشجاعة الاجتماعية (Social Courage) وهي سلوك شجاع ينطوي على المخاطرة التي تؤدي للأضرار بتقدير الفاعل في نظر الآخرين وهي أما تلحق الضرر بعلاقات الفرد أو تلحق بالأذى بالصورة الاجتماعية للفرد وتسمى تكاليف مواجهة الخسارة. (Howard, 2016, p.4)

اما النوع الثالث الذي اضيف اخيرا فيطلق عليه الشجاعة الحيوية Vital Courage كما اشارت اليه فينجلد (1999) Finfgeld بالشجاعة الحيوية وهي اجتياز القيود الشخصية وتنطوي على مخاطر جسدية حقيقة مرتبطة بأمراض طبية (Pury et al , 2016,p.5). ولما كانت الشجاعة المهنية هي نهج سلوكي في مواجهة الخوف النفسي أو الفسيولوجي، فمن الأفضل أن يطلق على الفرد الذي يشترك في أعمال توصف اجتماعياً بأنها (شجاعة) اسم "جريء" وتتطور هذه الجراءة كثيراً للحد من الخوف مثال على ذلك ما يظهره المتدربين لمواجهة الخطر في الوظيفة العسكرية من انخفاضاً في الخوف وزيادة الثقة مع تقدم التدريب (Pury et al., 2016, p. 7). كما ان البحث عن الشعور الايجابي ربما يكون جزء من استعداد الفرد للانضمام في عمل شجاع وهذا يعني ان الشجاعة المهنية تتطلب أكثر من مجرد المرور بالخبرة الانفعالية القوية، وان الذي يقوم بعمل معين على الرغم من الخوف اما ان يكون لإنقاذ حياة شخص اخر او لدعم العدالة التي تبدو جميعها تنطبق مع فكرة كون الفرد هو الافضل (Pury & Saylor, 2017, p. 155)

من النماذج للشجاعة المهنية :

انموذج التحدي : ويفترض هذا الانموذج ان الضغوط النفسية واحداث الحياة المجهدة تتسم في تعزيز الصمود لدى الافراد لان عوامل التحدي تعزز الكفاءة لدى الافراد في مواجهة الاحداث ويرى روتر (1987) ان الفرد الذي لا ينجح في مواجهة التحديات يكون اكثر عرضة للإجهاد والخطر وقد اكد هذا سيلجمان ووشكيز ينتميهالي بوصفهم للصمود على انه البناء الرئيسي الذي يحدد كيفية اعادة تكامل الافراد بعد تعرضهم الى حادث (Seligman & Csikszentmihalyi, 2005:14)

مناقشة النظريات التي قامت بتفسير الشجاعة المهنية:

وترى بيوري أن الشجاعة هي نهج سلوكي في مواجهة الخوف النفسي أو الفسيولوجي، فمن الأفضل أن يطلق على الفرد الذي يشارك في أعمال موصوفة اجتماعياً بأنها (شجاعة) اسم "جريء" وتتطور هذه الجراءة كثيراً للحد من الخوف، كما ركزت بيوري وسايلرز على قيمة السلوك (أي احتمالية نجاحه) فعندما طلبت وصف السلوكيات الشجاعة فإن أغلب الناس وبصورة عامة وصفوا السلوكيات الناجحة والسلوكيات التي تم تصنيفها على انها الاعلى في الشجاعة هي من السلوكيات الفاشلة). وتبنى الباحث نظرية (Pury & Saylor, 2017) في إعداد مقياس الشجاعة المهنية كونها أكثر نظرية ملائمة لأغراض البحث.

المحور الثاني:

دراسات سابقة:

دراسات التي تناولت الشجاعة المهنية:

على حد علم الباحث لم يجد اية دراسة محلية أو عربية تناولت الشجاعة المهنية تغني البحث الحالي.

الفصل الثالث / منهجية البحث وإجراءاته

أولاً: منهجية البحث Method of the Research

قام الباحث باختيار المنهج الوصفي الذي يقوم بدراسة الظاهرة كما هي في الواقع ، ويستلزم ذلك تحقيق اهداف المنهج الوصفي لمعرفة العلاقة بين المتغيرات ومعرفة ارتباطها لإيجاد قيمة العلاقة بين المتغيرات ودرجة العلاقة بين عامل واحد ومتغيرات عامل اخر ، ويكون التعبير عن هذه العلاقة بشكل رقمي . اما البحث الارتباطي فيهتم بإشارة معامل الارتباط فاذا كانت موجبه فان العلاقة تكون بشكل طردي واذا كانت سالبة تكون العلاقة بين المتغيرين عكسية ، كما يقوم هذا النوع من (البحث الارتباطي) بتشخيص قوة الارتباط على ضوء قيمه معامل الارتباط والتي تكون بين (1- و

(1+) ، فإذا كانت القيمة قريبة من الصفر يكون الارتباط ضعيفاً" وكلما ابتعدت (من الصفر) يكون الارتباط قوي . (العنكي، 2009: 77)

ثانياً: مجتمع البحث Population of the Research

ويعني بمجتمع البحث المجموعة الكلية والتي تحمل العناصر الذي يسعى الباحث ان يوزع عليها نتائج بحثه والتي تتعلق بالمشكلة (عودة وملكاوي، 1992: 88). ويتكون مجتمع البحث الحالي من المرشدين التربويين ومن كلا الجنسين المتواجدين في المدارس (الابتدائية، والمتوسطة، والاعدادية، والثانوية) التابعة إلى المديريات العامة للتربية في محافظة بغداد (الرصافة الأولى، الرصافة الثانية، الرصافة الثالثة، الكرخ الأولى، الكرخ الثانية والكرخ الثالثة) الدراسة الصباحية للعام الدراسي (2022-2023) البالغ عددهم (2566) مرشداً ومرشدة لكلا الجنسين بواقع (1020) مرشداً و(1546) مرشدةً
جدول (1) يبين ذلك.

جدول (1) مجتمع البحث موزعين حسب المديريات العامة للتربية والجنس

ت	المديرية العامة للتربية محافظة بغداد	عدد المدارس	الجنس			المجموع	النسبة
			ذكور	نسبة	إناث	النسبة	
1	الرصافة الاولى	443	130	%12.75	263	%17.01	393 %15.32
2	الرصافة الثانية	361	166	%16.27	204	%13.20	370 %14.42
3	الرصافة الثالثة	279	123	%12.06	177	%11.45	300 %11.69
4	الكرخ الاولى	379	187	%18.33	269	%17.40	456 %17.77
5	الكرخ الثانية	505	182	%17.84	323	%20.89	505 %19.68
6	الكرخ الثالثة	525	232	%22.75	310	%20.05	542 %21.12
	المجموع	2392	1020	%100	1546	%100	2566 %100

ثالثاً: عينات البحث :

فلا بد من الإشارة الى ان صعوبة الدراسة لأفراد المجتمع ككل يجعل من السهل اختيار عينة التي تمثل هذا المجتمع ، ويتم اختيارها على ضوء قواعد خاصة لأجراء البحث وللحصول على عينة من المرشدين التربويين من كلا الجنسين (ذكور - إناث) تم اختيارها عشوائياً على النحو الاتي:

عينة التحليل الإحصائي Statistical analysis sample

تم اختيار عينة التحليل الإحصائي بالطريقة العشوائية وبواقع (400) مرشد ومرشدة من المدارس الموجودة التابعة للمديريات العامة للتربية بغداد والمتمثلة بـ (الرصافة الاولى والثانية والثالثة والكرخ الاولى والثانية والثالثة) حيث كانت نسبتهم من حجم المجتمع الكلي (%15,59) بواقع (193) مرشداً، و(207) مرشدة من مجتمع البحث الكلي وجدول (2) يوضح ذلك

جدول (2) عينة التحليل الإحصائي موزعة حسب المديريات العامة للتربية والجنس

ت	المديرية العامة للتربية محافظة بغداد	الجنس				المجموع	النسبة
		ذكور	النسبة	إناث	النسبة		
1	الرصافة الاولى	28	%14.51	32	%15.46	60	%2.34
2	الرصافة الثانية	26	%13.47	34	%16.43	60	%2.34
3	الرصافة الثالثة	30	%15.54	30	%14.49	60	%2.34
4	الكرخ الاولى	30	%15.54	30	%14.49	60	%2.34
5	الكرخ الثانية	33	%17.10	37	%17.87	70	%2.73
6	الكرخ الثالثة	46	%23.83	44	%21.26	90	%3.51
	المجموع	193	%100	207	%100	400	%15.59

عينة الثبات Stability sample

تكونت عينة الثبات من (100) مرشداً ومرشدة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة ذات التوزيع المتساوي من عينة التحليل الاحصائي موزعين بواقع (50) مرشداً و(50) مرشدة.

عينة التطبيق النهائي لأداتي البحث (الشجاعة المهنية)

حيث تكونت عينة التطبيق النهائي من (200) من المرشدين من كلا الجنسين تم اختيارهم بالطريقة (العشوائية المرحلية) من المديريات العامة لتربية بغداد كافة بجانب الكرخ والرصافة متواجدين ب (94) مرشداً و(106) مرشدة وللنسبة (7,80 %) لحجم المجتمع الاصلي وخطأ! لم يتم العثور على مصدر المرجع). يفسر هذا.

جدول (3) حجم عينة البحث الاساسي موزعة وفقاً للمديرية العامة للتربية والجنس

ت	المديرية العامة للتربية محافظة بغداد	الجنس				المجموع	النسبة
		ذكور	النسبة	إناث	النسبة		
1	الرصافة الاولى	22	%23.40	28	%26.42	50	%1.95
2	الرصافة الثانية	24	%25.53	26	%24.53	50	%1.95
3	الكرخ الثانية	23	%24.47	27	%25.47	50	%1.95
4	الكرخ الثالثة	25	%26.60	25	%23.58	50	%1.95
	المجموع	94	%100	106	%100	200	%7.80

رابعاً: أداة البحث :

مقياس الشجاعة المهنية:

لغرض اعداد فقرات مقياس الشجاعة المهنية وفق التعريف النظري (Pury & Saylor 2017) ذات العلاقة بالموضوع، وتحقيقه لهدف البحث الحالي قام الباحث ببناء مقياس الشجاعة المهنية وفق الخطوات المبينة في بناء المقاييس النفسية.

1/ تحديد مفهوم الشجاعة المهنية Defining the Concept of Professional Courage ما حصل عليه الباحث وفق نظرية (Pury & Saylor 2017) التي ذكرت حول مقياس الشجاعة المهنية، حيث عرف الباحث الشجاعة المهنية بأنها (أحد مسارات علم النفس الايجابي وتعني القدرة على العمل بالرغم من وجود الخوف والمخاطر، وهي تسمح للأفراد بتفعيل فضائلهم الاخرى والقيام بأشياء وجدوا انها قيمة). (Pury & Saylor 2017, 153)

2/ تحديد مجالات مقياس الشجاعة المهنية

Defining the areas of The Professional Courage

عند دراسة المتغيرات النفسية يجب أن يتم تحديد مجال السلوك المطلوب قياسه، المتضمن مقياس الشجاعة المهنية حسب نظرية بيوري عدة مجالات هي:

المجال الأول (الشجاعة الجسدية) Physical Courage: هو وقوع الفرد في مخاطر جسدية تحول دون وقوع الآخرين بأذى أو مخاطر أو حذر، أي قدرة الفرد على التصرف بالرغم من الشعور بالخوف، وهي الثقة التي يمتلكها الفرد من أجل خدمة الآخرين. (Pury et al, 2014: 2)

المجال الثاني (الشجاعة الاخلاقية) Moral Courage: هي التصدي لما هو صحيح على الرغم من الادانة الجماعية، وهي تعتبر أيضاً عن الصدق في مواجهه المعارضة وعن السلوكيات المفيدة اجتماعياً التي لا تكون فيها مكافأة محدودة للفرد ولكنها تحمل تكلفة اجتماعية عالية. (Howard, 2016: 4)

المجال الثالث (الشجاعة الحيوية) Vital Courage: تجاوز الفرد القيود الشخصية والتي تتضمن اهداف موجهة نحو الفرد والتي تمكنه من تجاوز الامراض والمخاطر الطبية والجسدية الحقيقية الخطرة لعمل اشياء كبيرة. (Pury & Saylor, 2016: 5)

العينة الاستطلاعية :

للتحقق من مدى وضوح فقرات المقياس وطريقة الاجابة وحساب الوقت الذي استغرق في الاجابة طبق الاختبار على عينة التجربة الاستطلاعية لمقياس الشجاعة المهنية والتي تبلغ (20) مرشد ومرشدة اختيروا بالطريقة العشوائية البسيطة من المرشدين التربويين التابعين الى مديرية تربية بغداد (الرصافة الاولى) وطبقت هذه الدراسة في يوم الخميس الموافق 2023 /12/7 وظهرت النتائج ان تعليمات المقياس واضحة وان الفقرات ملائمة، اما زمن الاجابة يتراوح ما بين (10-14) دقيقة وان متوسط الوقت المستغرق للإجابة على فقرات المقياس كان (12) دقيقة.

التحليل الإحصائي لفقرات مقياس الشجاعة المهنية:

قام الباحث بتطبيق فقرات المقياس على عينة من مجتمع البحث والبالغة (400) مرشد ومرشدة اختيروا بالطريقة العشوائية المرحلية من مديريات تربية الرصافة الاولى والثانية والثالثة والكرخ الاولى والثانية والثالثة في مدينة بغداد، وعلى النحو الاتي إجراءات التحقق وهي :

أ- القوة التمييزية للفقرات

لحساب القوة التمييزية لفقرات المقياس اتبع الباحث أسلوب المجموعتين المتطرفتين بعد أن تم تطبيق مقياس الشجاعة المهنية على عينة التحليل الإحصائي البالغة (400) مرشد ومرشدة قام الباحث بالإجراءات الآتية:

(1) تم ترتيب درجات أفراد العينة في استجاباتهم على مقياس الشجاعة المهنية من (أعلى) درجة إلى (أدنى) درجة.

اعتمدت نسبة (27%) من المجموعتين العليا والدنيا، لتمثل المجموعتين المتطرفتين، ولأن عينة التحليل الإحصائي تألفت من (400) مرشد ومرشدة لذا فقد كان عدد الأفراد في المجموعتين العليا والدنيا (216) مرشد ومرشدة أي (108) في المجموعة الدنيا و(108) في المجموعة العليا. تم استعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لاستخراج الفرق بين المجموعتين العليا والدنيا يتبين من جدول (4)، أن جميع فقرات المقياس مميزة لأن القيم التائية المحسوبة هي أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1,96) عند درجة حرية (214)، وبمستوى دلالة (0,05).

جدول (4) القوة التمييزية لفقرات مقياس الشجاعة المهنية

مستوى الدلالة 0,05	القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت الفقرة
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
دالة	11.153	0.915	3.056	0.549	4.185	1
دالة	7.453	1.049	3.176	0.538	4.009	2
دالة	12.726	0.863	2.722	0.967	4.287	3
دالة	6.041	1.469	4.028	0.385	4.898	4
دالة	9.346	1.338	3.611	0.475	4.870	5
دالة	11.768	1.188	2.972	0.863	4.611	6
دالة	9.186	1.286	2.361	1.112	3.843	7
دالة	18.377	0.869	1.954	1.386	3.944	8
دالة	5.624	0.939	2.583	0.790	3.259	9
دالة	6.603	1.276	2.815	1.274	3.944	10
دالة	12.933	1.494	2.194	1.089	4.463	11
دالة	10.300	1.043	2.815	0.758	4.074	12
دالة	9.030	0.795	2.389	1.197	3.620	13
دالة	12.482	1.251	2.796	0.801	4.556	14
دالة	9.647	1.541	3.083	0.785	4.667	15
دالة	10.810	1.141	2.231	0.887	3.713	16
دالة	8.654	0.603	1.694	1.249	2.833	17
دالة	6.616	1.293	2.481	1.315	3.639	18
دالة	4.987	1.488	3.009	1.360	3.963	19
دالة	8.501	1.225	2.935	0.833	4.130	20
دالة	6.824	1.383	2.454	1.368	3.713	21
دالة	7.108	1.621	2.509	1.380	3.944	22
دالة	8.739	1.381	2.130	1.430	3.778	23
دالة	5.404	1.739	3.120	1.412	4.269	24
دالة	14.155	1.119	1.593	1.247	3.843	25

دالة	9.260	1.262	1.843	1.636	3.657	26
دالة	10.806	1.525	2.954	0.807	4.722	27
دالة	10.921	1.170	3.065	0.690	4.472	28
دالة	11.600	1.169	2.130	1.115	3.907	29
دالة	9.726	0.735	2.759	0.877	3.815	30

ب الاتساق الداخلي (صدق الفقرات):

تم حساب الاتساق الداخلي كالآتي:

• علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية:

اعتمد الباحث في حساب صدق الفقرة على معامل ارتباط "بيرسون" Person correlation بين درجات كل فقرة والدرجة الكلية، لكون درجات الفقرة متصلة ومتدرجة، علماً أن عينة صدق الفقرات تتكون من (400) مرشد ومرشدة في البحث الحالي. وتبين أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مقارنتها بالقيمة الحرجة لمعامل الارتباط البالغة (0,098) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (398) وهذا يعد مؤشر على أن المقياس صادقاً لقياس الظاهرة التي وضع لقياسها وجدول (5) يبين ذلك.

جدول (5) معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس الشجاعة المهنية

رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون
1	0,554	11	0,556	21	0,343
2	0,400	12	0,498	22	0,378
3	0,535	13	0,426	23	0,421
4	0,306	14	0,569	24	0,329
5	0,439	15	0,440	25	0,549
6	0,488	16	0,492	26	0,405
7	0,440	17	0,471	27	0,488
8	0,545	18	0,361	28	0,511
9	0,346	19	0,300	29	0,523
10	0,338	20	0,447	30	0,519

• علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال الذي تنتمي إليه:

استخدم الباحث هذا الأسلوب لمعرفة معامل الارتباط بين درجة كل فقرة ومجموع درجات المجال الذي تنتمي إليه، وذلك لغرض التأكد من صدق فقرات مقياس الشجاعة المهنية في كل مجال، وتم اعتماد الدرجة الكلية للمجال محكاً داخلياً، وبعد استخدام معامل ارتباط بيرسون اتضح أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مقارنتها بالقيمة الحرجة البالغة (0,098) عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (398)، وعن طريق هذا المؤشر اتضح أن فقرات المقياس تعبر عن مجالاتها، وجدول (6) يبين ذلك.

جدول (6) معاملات الارتباط بين كل فقرة والمكون الذي تنتمي اليه في مقياس الشجاعة المهنية

الشجاعة الجسدية		الشجاعة الاخلاقية		الشجاعة الحيوية	
رقم الفقرة	معامل ارتباط الفقرة بالمكون	رقم الفقرة	معامل ارتباط الفقرة بالمكون	رقم الفقرة	معامل ارتباط الفقرة بالمكون
1	0,559	11	0,595	21	0,412
2	0,441	12	0,513	22	0,447
3	0,542	13	0,495	23	0,476
4	0,446	14	0,611	24	0,404
5	0,495	15	0,503	25	0,608
6	0,588	16	0,524	26	0,486
7	0,551	17	0,481	27	0,548
8	0,607	18	0,467	28	0,536
9	0,382	19	0,417	29	0,514
10	0,454	20	0,528	30	0,478

• مصفوفة الارتباطات الداخلية:

للتحقق من مصفوفة الارتباطات الداخلية لمقياس الشجاعة المهنية، حل الباحث بيانات عينة التحليل الإحصائي البالغ عددها (400) مرشد ومرشدة، وأشارت النتائج إلى أن جميع معاملات الارتباط لكل مجال بالمجالات الأخرى والدرجة الكلية ذات دلالة إحصائية، وهذا يدل على أن المجالات الثلاثة كلها تقيس شيئاً واحداً هو الشجاعة المهنية، إذ كانت جميع معاملات الارتباط المحسوبة أعلى من القيمة الحرجة البالغة (0,098) عند مستوى دلالة (0,05) بدرجة حرية (398) وهذا مؤشر جيد لصدق بناء المقياس، وجدول (7) يوضح ذلك

جدول (7) مصفوفة الارتباطات الداخلية لمقياس الشجاعة المهنية

المجالات	الدرجة الكلية	الشجاعة الجسدية	الشجاعة الاخلاقية	الشجاعة الحيوية
الدرجة الكلية	1	0,859	0,884	0,896
الشجاعة الجسدية		1	0,648	0,652
الشجاعة الاخلاقية			1	0,683
الشجاعة الحيوية				1

الخصائص القياسية (السايكومترية) للمقياس:

قام الباحث بحسابهما على وفق الخطوات الآتية:

أولاً: صدق المقياس:

ويتوقف الصدق على ابرز عاملين ذات اهمية هما الغرض من المقياس أو الوظيفة التي يجب أن يقوم بتأديتها، وكذلك الفئة التي سيطبق عليها المقياس (ابولبة، 1982: 246) لذا فقد استخرج الباحث للمقياس الحالي مؤشرا للصدق هما الصدق الظاهري، وصدق البناء، وفيما يأتي توضيح لكيفية التحقق من كل مؤشر منها:

الصدق الظاهري:

تحقق الباحث من هذا الصدق من خلال عرض مقياس الشجاعة المهنية بصورته الأولية على مجموعة من الخبراء المتخصصين في العلوم التربوية والنفسية والارشاد النفسي للحكم على مدى صلاحية فقراته في قياس ما أعد لقياسه، فضلاً عن تقويم تعليماته وبدائل الإجابة عن الفقرات، وإذا ما كانت التعليمات والفقرات وبدائل الإجابة تحتاج إلى تعديل، وإذا كانت هناك أي مقترحات.

صدق البناء :

ويبين المعنيين أن هناك بعض الأدلة والمؤشرات لصدق البناء أهمها الفروق بين الجماعات والأفراد، إذ من المنطقي أن نفترض إن الأفراد يختلفون في مدى ما لديهم من الخاصية المقاسة، وهذا الافتراض ينبغي أن ينعكس على أدائهم على المقياس. (فرج، 1980: 315) وقد تحقق الباحث من صدق البناء من خلال اربعة مؤشرات هما:

- التمييز من خلال إيجاد الفروق بين المجموعتين المتطرفتين.
- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية.
- علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال.
- مصفوفة الارتباطات الداخلية.

ثانياً: ثبات المقياس

الثبات يعني الموضوعية ويقصد به ان الفرد يحصل على الدرجة نفسها حتى وان اختلف الباحث الذي يطبق الاختبار أو الذي يصحح وان هذه الحالة يكون الاختبار الثابت اختباراً يقدر الفرد تقديرًا لا يتعارض في حسابه اثنان (عبدالحفيظ وباهي، 2000: 178). وهكذا فقد قام الباحث باستخراج ثبات مقياس الشجاعة المهنية بطريقتين هما طريقتي إعادة الاختبار والفاكرونباخ وكالآتي:

1- طريقة الاختبار - إعادة الاختبار Test-Retest:

لغرض استخراج الثبات بهذه الطريقة فقد أعيد تطبيق المقياس على عينة الثبات التي تتكون من (100) مرشد ومرشدة وبمدة زمنية بلغت (14) يوماً من التطبيق الأول، تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيق الأول والثاني فقد بلغ معامل الارتباط (0,93) للمقياس، وتعتبر هذه القيمة مؤشراً جيداً على استقرار اجوبة الأفراد على المقياس بصورة دائمة، وقد بين (عيسوي، 1985: 58) بأنه إذا كان معامل الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني (0,70) فأكثر، بأن هذا يكون مؤشراً جيداً لثبات الاختبارات في العلوم التربوية والنفسية.

2- معادلة ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha:

أستخرج الثبات بهذه الطريقة من درجات استمارات عينة التحليل الاحصائي البالغة (400) استمارة، وباستعمال معادلة كرونباخ بلغ معامل ألفا (0,89) وهو معامل ثبات جيد.

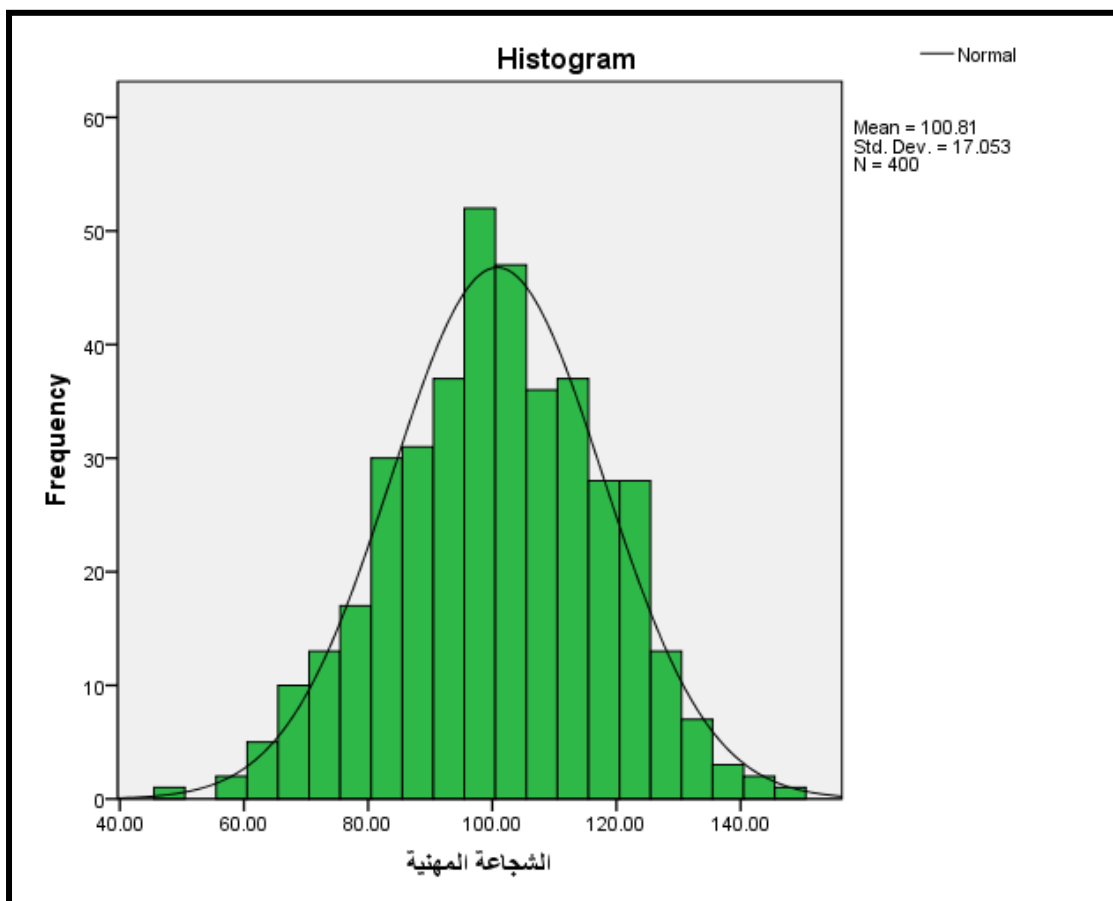
المؤشرات الإحصائية لعينة التحليل الاحصائي لمقياس الشجاعة المهنية:
قام الباحث باستعمال الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية
(Statistical Package for Social Science) (SPSS) في استخراج تلك المؤشرات
الإحصائية، وكما موضحة في جدول (8).

جدول (8) قيم المؤشرات الإحصائية لمقياس الشجاعة المهنية

المؤشرات الإحصائية		الشجاعة المهنية
Mean	الوسط الحسابي	100,81
Median	الوسيط	101
Mode	المنوال	99
Std. Deviation	الانحراف المعياري	17,05
التباين		Variance 290,81
الالتواء		Sleekness -0,131
التفرطح		Kurtosis -0,206
أقل درجة		Minimum 48
أعلى درجة		Maximum 146
المدى		Range 98

وعند ملاحظة قيم المؤشرات الإحصائية الأنفة الذكر لمقياس الشجاعة المهنية يبدو من الجدول أعلاه ان درجات الشجاعة المهنية يقترب شكل توزيعها التكراري من التوزيع الاعتدالي، لان معاملات الالتواء والتفرطح تقترب من الصفر، إذ كلما كان معامل الالتواء ومعامل التفرطح قريبة من الصفر سواء كان موجباً أو سالباً، دل هذا على ان شكل التوزيع التكراري للدرجات قريباً من شكل التوزيع الاعتدالي وعليه يكون المقياس دقيقاً في قياس المفهوم النفسي وتكون العينة ممثلة للمجتمع مما يسمح بتعميم نتائج تطبيق هذا المقياس وخطأ! لم يتم العثور على مصدر المرجع). يبين ذلك.

وصف المقياس بصورته النهائية:
يتألف مقياس الشجاعة المهنية في البحث المقياس بصورته النهائية من (30) فقرة ، موزعة على ثلاثة مجالات وهي (الشجاعة الجسدية ، الشجاعة الاخلاقية ، الشجاعة الحيوية) بواقع (10) فقرات لكل



مجال وكل فقرة لها خمسة بدائل وهي (تنطبق علي دائماً، تنطبق علي غالباً، تنطبق علي احياناً، تنطبق علي نادراً، لا تنطبق علي ابدأ) ، ومنحت الأوزان (1، 2، 3، 4، 5) ويمكن حساب الدرجة الكلية للمقياس عن طريق جمع الدرجات التي حصل من خلالها المستجيب عن كل بديل يختاره من كل فقرة من فقرات المقياس، لذلك فان أعلى درجة يمكن أن يحصل من خلالها المستجيب (150) درجة التي تعتبر أعلى الدرجات ، وادنى درجة يحصل من خلالها هي (30) درجة والتي تمثل اقل درجة كلية للمقياس ، وبهذا فإن المتوسط النظري للمقياس يكون (90) درجة.

الفصل الرابع عرض النتائج وتفسيرها

عرض النتائج:

الهدف الاول: التعرف على الشجاعة المهنية لدى المرشدين التربويين.

للحصول على هذا الهدف قام الباحث بتطبيق مقياس الشجاعة المهنية على عينة البحث المتكونة من (200) مرشد ومرشدة. وبينت النتائج لهذا البحث إلى أن المتوسط الحسابي لدرجات هذه العينة على المقياس قد بلغ (106.825) درجة وبانحراف معياري قدره (15.480) درجة، ولغرض معرفة دلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي الذي بلغ (90) درجة، استخدم الباحث الاختبار التائي لعينة واحدة وتبين ان الفرق دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (15,371) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96)، وبدرجة حرية (199) وهذا يعني ان عينة البحث يمتلكون شجاعة مهنية وجدول (9) يوضح ذلك.

جدول (9) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية لمقياس الشجاعة المهنية

المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية (t)		الدلالة (0.05)
					المحسوبة	الجدولية	
الشجاعة المهنية	200	106.825	15.480	90	15.371	1.96	دالة

مناقشة النتائج وتفسيرها:

الهدف: التعرف على الشجاعة المهنية لدى المرشدين التربويين
اتضح من نتائج هذا الهدف ، ان المرشدين التربويين يمتلكون شجاعة مهنية ويمكن ان تفسر هذه النتيجة بان الظروف التي عاشها أفراد هذه العينة، ولاسيما بما يتصل بطبيعة حياتهم (الاجتماعية والاقتصادية والدراسية والشخصية)، هي في محصلتها تجارب مؤلمة ومنغصة من البيئة التي يعيشون فيها وقد تصبح خطراً وتهديدا لهم وهذا ما أشار إليه (Pury & Saylor, 2017)، وتعني القدرة على العمل بالرغم من وجود الخوف والمخاطر، وهي تسمح للأفراد بتفعيل فضائلهم الاخرى والقيام بأشياء وجدوا أنها قيمة. (Pury & Saylor, 2017, 153)
وبما ان القيمة التائية المحسوبة البالغة (15,371) للمرشدين التربويين أكبر من القيمة الحالي. البالغة (1.96) عند مستوى الدلالة (0,05) وبدرجة حرية (199)، وهذا يدل بأن المرشدين الحاليين لديهم مستوى متوسط لأن الفرق بسيط بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي لمتغير الشجاعة المهنية ، ويمكن شرح هذه النتيجة في ضوء نظرية بيوري وساييلورز 2017 فهذا يدل على وجود شجاعة مهنية بدرجة متوسطة لدى عينة البحث وهذا يعتبر ان الفرق حقيقي غير ناجم من خلال الصدفة ولصالح المتوسط الحسابي للعينة وجاءت هذه النتيجة متفقة مع الاطار النظري للبحث الحالي والمتمثل بنظرية (Pury & Saylor, 2017) المتبناة في البحث الحالي.

الاستنتاجات:

وفي ضوء نتائج البحث نستنتج الآتي:

1- المستوى العالي للشجاعة المهنية لدى المرشدين التربويين .

التوصيات:

بناءاً على ما ظهر من نتائج يوصي الباحث بالآتي :

- الاستفادة من مقاييس البحث الحالي الذين تم اعدادهم من قبل الباحث لمديرية الارشاد التربوي في مديريات العامة للتربية وذلك لتطوير وتحسين عملها.
- توزيع كراس للمرشدين التربويين الموجودين في المدارس التابعة للمديريات العامة بغداد محتواه الشجاعة المهنية وكيفية التعامل معها.
- لقاء محاضرات واقامة ندوات وورشات عمل خاصة بأهمية توعية بالشجاعة المهنية ومجالاتها للمرشدين التربويين من قبل اساتذة مختصين في الارشاد النفسي والتوجيه التربوي بالاتفاق مع معاهد الاعداد والتدريب التابعة لوزارة التربية.

المقترحات:

يقترح الباحث إجراء المزيد من البحوث والدراسات المستقبلية التي لها علاقة بمجال الدراسة الحالية وفق ما يلي:

- 1) إجراء بحوث ودراسات مشابهة على عينات أخرى تختلف عن عينة البحث الحالي.
- 2-) إدخال متغيرات أخرى الى البحث الحالي (الحالة الاجتماعية، الحالة الاقتصادية، نوع السكن).
- 3) إجراء دراسة ارتباطية لمعرفة العلاقة بين الشجاعة المهنية ومتغيرات أخرى (الاستقرار النفسي، الالتزام الاخلاقي، العزلة الاجتماعية، الكفاية المهنية، التحصيل الدراسي).
- 4) أثر برنامج إرشادي سلوكي معرفي في تنمية الشجاعة المهنية لدى المرشدين التربويين

المصادر:

- 1) عثمان، محمد عبد الرحمن. حسن، عزت عبد الحميد (2003): الذكاء الاجتماعي وعلاقته بكل من: الدافعية للتعلم والخجل والشجاعة والتحصيل الدراسي لدى طلاب وطالبات كلية التربية، جامعة الزقازيق. مجلة دراسات تربوية ونفسية العدد (44) (ص 192-273).
- 2) العرفي، عبدا لله بالقاسم ومهدي، عباس عبد (1996): مدخل إلى الإدارة التربوية، منشورات جامعة قان يونس، ليبيا.
- 3) المغربي، كامل محمد (1974): المدخل لإدارة الأعمال "أسس ووظائف"، مكتبة عمان، عمان، الأردن.
- 4) بخيت، محمد نظمي عبد النبي (2004): قياس وتفسير البعد المعرفي للمراجع لزيادة كفاءة وفعالية عملية المراجعة، نموذج مقترح اطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عين شمس.
- 5) لعنيكي، حيدر جليل عباس (2009): المفاضلة في تحديد درجات القطع لاختبار محكي المرجع، اطروحة دكتوراه (غير منشورة)، كلية تربية للعلوم الإنسانية، ابن رشد جامعه بغداد.
- 6) عودة، احمد سليمان (1992): أساسيات البحث العلمي في التربية والعلوم الإنسانية، أربد، مكتبة الكتاني.
- 7) أبو لبة، سبع (1982): مبادئ القياس النفسي والتقويم التربوي، جمعية عمال المطابع التعاونية، عمان، الأردن.
- 8) فرج، صفوت (1980): القياس النفسي، دار الفكر العربي.

9) عبدالحفيظ، اخلاص محمد، وباهي، مصطفى حسن (2000): طرق البحث العلمي والتحليل الاحصائي في مجالات التربية والنفسية والرياضية، القاهرة: مركز الكتاب للنشر.
10) عيسوي، عبد الرحمن محمد (1985): القياس والتجريب في علم النفس والتربية، القاهرة، دار المعرفة الجامعية.

ترجمة المصادر العربية:

- 1)Othman Muhammad Abd al-Rahman Hassan Izzat Abd al-Hamid (2003) Social intelligence and its relationship to motivation to learn, shyness, courage, and academic achievement among male and female college students. Education, Zagazig University, Journal of Educational and Psychological Studies, Issue (44) (pp. 192-273)
- 2)Al-Arabi, Abdullah Al-Balqasim and Mahdi Abbas Abd (1991): Introduction to Educational Administration, publications Kan Yunus University, Libya.
- 3) Al-Maghribi, Kamel Muhammad (1974): Introduction to Business Administration, Foundations and Functions, Amman Library, Amman, Jordan.
- 4)Bakhit, Muhammad Nazmi Abdel Nabi (2004) Measuring and interpreting the cognitive dimension of auditors to increase the efficiency and effectiveness of the review process, unpublished doctoral dissertation proposal model, Ain Shams University
- 5) Al-Aniki, Haider Jalil Abbas (2009) Comparison in determining cut-off scores for a spoken test. The reference is an unpublished doctoral thesis, College of Education for Human Sciences, Ibn Rushd University of Baghdad.
- 6)The oda of Ahmed Suleiman (1992) Fundamentals of Scientific Research in Education and Human Sciences, I want Al-Kattani Library.
- 7)Abu Lebda Saba (1982), Principles of Psychological Measurement and Educational Evaluation, Cooperative Printing Workers Association, Amman, Jordan.
- 8) Faraj, Safwat (1980), Psychological Measurement, Dar Al-Fikr Al-Arabi
- 9)Abdel Hafeez, Ikhlas Muhammad, and Bahi Mustafa Hassan (2000), Scientific Research Methods and Statistical Analysis in the Educational, Psychological, and Sports Fields, Cairo Al-Kitab Center for Publishing.
- 10)Issawi, Abdul Rahman Muhammad (1985): Measurement and Experimentation in Psychology and Education, Cairo, Da University knowledge.

المصادر الاجنبية:

- 1) Hurtt, R.K.1999. Skeptical about skepticism: Instrument Development and experimental validation, Unpublished Doctoral Dissertation. The university of Utah.
 - 2)Pury, C. L. S., & Saylor, S. (2017). Courage, courageous acts, and positive psychology. In D. S. Dunn (Ed.), Positive Psychology: Established and Emerging (153-168). New York: Routledge.
 - 3)braham, J. & Kristanto, J. (2016). Decisional Procrastination: The Role of Courage, Media Multitasking and Planning Fallacy. 664-675.
 - 4)Howard, M. (2013). What makes A king out of A slave? Courage the creation of A social courage measure and Implication for Its use In Organizations. A Thesis in Psychology the Pennsylvania State, University the Graduate School The Department of Psychology.
 - 5)Rate, C. R., Clarke, J. A., Lindsay, D. R., Sternberge. R. G. (2007). Implicit theories of courage. The Journal of Positive Psychology, 2(2): 80–98.
 - 6)Hurtt. R.K. (2010). Development of a scale to measure professional skepticism .29(I): pp149-171.
 - 7)Pury, C. L. S., Brawley, A. M., Lopez, S. J., Burnett, E. A. (2016) The Oxford Handbook of Positive Psychology, 3rd (Eds.) Snyder C. R., Shane J. Lopez, L. M. Edwards, and Susana C. M., Psychology Personality and Social Psychology Online Publication.
 - 8)Pury, C. S., Starkey, C. B., Breeden, C. R., Kelley, C. L., Murphy, H. J., & Lowndes, A. T. (2014). Courage interventions: Future directions and cautions. In A. C. Parks, S. M. Schueller, A. C. Parks, & S. O. Schueller (Eds.). The Wiley Blackwell handbook of positive psychological interventions (pp. 168–178). Hoboken NJ: Wiley-Blackwell.
 - 9)Howard, M. C., Grandey, A. A., & Gutworth, M. (2016). The Creation of the Workplace Social Courage Scale (WSCS): An Investigation of Internal Consistency, Psychometric Properties, Validity, and Utility. Journal of Business and Psychology.
 - 10)Pury, C. L. S., & Saylor, S. (2017). Courage, courageous acts, and positive psychology. In D. S. Dunn (Ed.), Positive Psychology: Established and Emerging (153-168). New York: Routledge.
 - 11)Seligman, M.&csiksentmihalyi,m.(200).positive psychology :an introduction the American psychologist ,55(1),5-14.
- مجلة كلية التربية الاساسية للطالبة (سهاد كاظم دويج)
Vol.29(No) 2023,pp.392-410

Professional courage for excellence among educational counselors

Researcher: Mohammad ridha ghanim

Al- Mustansiriya University –College of Basic Education –
Department of Psychological Counseling and Educational Guidance
ghanimmmohammad@gmail.com

Supervisor : prof. Dr. Haidar Jalil Abbas AL-Karate

Al- Mustansiriya University –College of Basic Education-

Abstract:

The relationship between guidance and education is a complementary relationship in our present world and that the guidance process is an important part of modern education as it is based on attention to trends, abilities and skills at various levels and this leads to the individual's psychological and social adaptation. Guidance is based on two basic pillars: the guide and the mentor. The mentor, by virtue of his training and experience, helps the mentor, as he has the experience, qualifications, and training that help him express his opinion and help the mentor in obtaining scientific and health information in order to reach a strong and compatible self, abandoning the crooked paths, and making the mentor feel responsible for the situations that he takes. It issues from it, and the function of guidance is to prepare people who possess sound and normal selves capable of bearing responsibility and fulfilling professional courage and various life situations. To achieve the objectives of the current research, the researcher adopted a professional courage scale consisting of 3 domains for each domain (10) items, where the scale is as follows: The final score consists of (30) items based on Bury and Saylor's theory of explaining the concept and constructing the scale. The two scales were then applied to the statistical analysis sample, which amounted to (400) male and female counselors randomly selected from the research community. After correcting the questionnaires for both scales, the researcher extracted the psychometric properties of the courage scale. Professionalism represented by honesty, which includes face validity, item validity, construct validity, and reliability according to the two retest methods, Cronbach's alpha equation) and extracting the standard error of reliability, as well as other statistical indicators to verify the normality of distribution according to the classical measurement theory followed in construction procedures and performance application, the current research. The researcher applied the two standards to the sample that was selected by cluster randomization in the final form, which amounted to (200) male and female mentors, and after using appropriate statistical methods, the results appeared as follows: . The research sample had professional courage at a level based on the difference between the average.

Key words: Professional courage.