

نقاط القوة في الشخصية وعلاقتها بالكفاءة
الذاتية المهنية لدى المرشدين التربويين

ا.م.د. نجاح حاتم حسون

وزارة التربية/ مديرية تربية بغداد الكرخ الاولى

najahhatam@gmail.com

نقاط القوة في الشخصية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية المهنية لدى المرشدين التربويين

ا.م.د. نجاح حاتم حسون

المستخلص

تلعب نقاط القوة في الشخصية دوراً حاسماً في تشكيل الكفاءة الذاتية المهنية بين المرشدين التربويين. إذ إن وجود كلاهما يعد أمراً أساسياً للممارسة الفعالة في مجال الصحة النفسية. فعندما يستفيد المرشدون من نقاط القوة الشخصية لديهم، فإنهم يعززون ثقتهم وكفاءتهم، مما يؤدي إلى تحسين النتائج لأنفسهم ومستترشديهم.

إذ يهدف هذا البحث للتعرف على:

- نقاط القوة في الشخصية لدى المرشدين التربويين.
- الكفاءة الذاتية المهنية لدى المرشدين التربويين.
- العلاقة ذات الدلالة الإحصائية بين نقاط القوة في الشخصية والكفاءة الذاتية المهنية لدى المرشدين التربويين.

ولتحقيق أهداف البحث قامت الباحثة بتبني مقياس نقاط القوة في الشخصية بنسخته الأصلية الذي أعده (Peterson, 2004) المكون من (٢٤) فقرة ومقياس الكفاءة الذاتية المهنية لـ (O'Brien et al., 1997) المكون من (٢٣) فقرة وبعد التحقق من الخصائص القياسية لأدوات البحث تم تطبيقها على عينة بلغ قوامها (٤٠٠) مرشد ومرشدة وادلت النتائج أن عينة البحث تتمتع بنقاط القوة في الشخصية والكفاءة الذاتية المهنية فضلاً عن أن هنالك علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين نقاط القوة في الشخصية والكفاءة الذاتية المهنية لدى المرشدين التربويين أي أنه كلما ارتفع مستوى نقاط القوة في الشخصية لدى الفرد ارتفعت الكفاءة الذاتية المهنية لديه وعليه وضعت الباحثة مجموعة من المقترحات والتوصيات.

الكلمات المفتاحية: نقاط القوة في الشخصية، الكفاءة الذاتية المهنية، المرشدين.

Character Strengths and Their Relationship to Career Self-Efficacy among Educational Counselors

Abstract

Character strengths play a crucial role in shaping Career self-efficacy among educational counselors. The presence of both is essential for effective practice in the field of mental health. When counselors leverage their strengths, they enhance their confidence and competence, which leads to improved outcomes for themselves and their clients.

This research aims to identify:

- Character strengths among educational counselors.
- Career self-efficacy among educational counselors.
- The statistically significant relationship between Character strengths and Career self-efficacy among educational counselors.

To achieve the research objectives, the researcher adopted the original version of the Character Strengths Scale prepared by (Peterson, 2004) consisting of (24) items, and the Career Self-Efficacy Scale by (O'Brien et al., 1997) consisting of (23) items. After verifying the standard characteristics of the research tools, they were applied to a sample of (400) male and female counselors. The results showed that the research sample has Character strengths and career self-efficacy, in addition to the fact that there is a statistically significant direct relationship between character strengths and career self-efficacy among educational counselors, meaning that the higher the level of character strengths in an individual, the higher his career self-efficacy.

Keywords: character strengths, career self-efficacy, counselors.

مشكلة البحث:

تتطلب مهنة المرشد النفسي، مزيجاً فريداً من المهارات والصفات الشخصية. في حين أن الخبرة الفنية أمر بالغ الأهمية، فإن نقاط القوة الشخصية، التي تُعرف بأنها سمات شخصية إيجابية تمكن الأفراد من النجاح والمساهمة بشكل هادف، يتم الاعتراف بها بشكل متزايد على أنها ضرورية للنجاح والرفاهية في هذه المجالات.

بينما يستفيد المرشدون النفسيون من دراسة نقاط قوة الشخصية واستخدامها في ممارساتهم، إلا أن هناك بعض المجالات أو التحديات السلبية التي يمكن أن تكون فيها نقاط قوة الشخصية مفيدة بشكل خاص، منها الاحتراق الوظيفي إذ غالبًا ما يعمل المرشدون النفسيون مع المسترشدین الذين يعانون من ضائقة عاطفية أو مواقف حياتية صعبة. وإن التعاطف المستمر مع الآخرين ودعمهم يمكن أن يؤدي إلى الاحتراق النفسي. و تعد نقاط قوة الشخصية مثل المرونة والرعاية الذاتية والتعاطف الذاتي أمرًا بالغ الأهمية بالنسبة للمرشدين النفسيين للحفاظ على رفاهيتهم ومنع الإرهاق العاطفي (Peterson).

& Seligman, 2004:89

وقد يتعرض المرشدون النفسيون للتحويل المضاد، والذي يشير إلى ردود أفعالهم العاطفية وتحيزاتهم الشخصية التي تنشأ استجابةً لقضايا المسترشدین واذ تساعد نقاط قوة الشخصية مثل الوعي الذاتي والذكاء العاطفي والتعاطف المرشدين على التعرف على عواطفهم وإدارتها، والحفاظ على الحدود المناسبة والموضوعية في علاقاتهم العلاجية، كما قد يواجه المرشدون النفسيون مسترشدین يعانون من مشكلات معقدة، أو مقاومة للتغيير، أو سلوكيات صعبة. يعد الصبر والمثابرة والمرونة من نقاط قوة الشخصية التي يمكن أن تساعد المرشدين النفسيين في التغلب على مواقف العملاء الصعبة. تمكنهم نقاط القوة هذه من تكييف استراتيجياتهم العلاجية والحفاظ على موقف إيجابي ومواصلة دعم العملاء بشكل فعال. (Peterson & Park, 2003:292))

وتشير الكفاءة الذاتية المهنية إلى إيمان الفرد بقدرته على أداء المهام بنجاح وتلبية متطلبات المهنة التي اختارها. ويمكن ان تتعرض كفاءة المرشد النفسي المهنية بعض العوامل المحتملة التي يمكن أن تقوض الكفاءة الذاتية المهنية في هذه المهنة والتي منها ردود الفعل السلبية أو النقد يمكن أن يكون لتلقي ردود فعل سلبية أو انتقادات من المشرفين أو المسترشدین تأثير ضار على الكفاءة الذاتية المهنية. يمكن للنقد المستمر أو الافتقار إلى ردود الفعل البناء أن يؤدي إلى تآكل الثقة وجعل المرشدين النفسيين يشكون في كفاءتهم المهنية. وإن لبيئة العمل شديدة التوتر اثر في عمل المرشد النفسي فإن الطبيعة المتطلبة لمهنة الإرشاد، بما في ذلك التعامل مع الاضطراب العاطفي

نقاط القوة في الشخصية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية المهنية لدى المرشدين التربويين

للعلماء، والحالات الصعبة، والمعضلات الأخلاقية، يمكن أن تساهم في ارتفاع مستويات التوتر. إن التعرض لفترات طويلة للتوتر دون الدعم المناسب والرعاية الذاتية يمكن أن يؤدي إلى الإرهاق ويقلل من الكفاءة الذاتية المهنية (Hackett & Betz, 1981: 6-7).

من الجيد أن يتعرف المرشدون النفسيون على نقاط قوة الشخصية هذه ويزرعونها في أنفسهم لمعالجة المجالات أو التحديات السلبية التي قد يواجهونها في مهنتهم بشكل فعال. ومن خلال القيام بذلك، يمكنهم تعزيز رفايتهم الشخصية وكفاءتهم المهنية والجودة الشاملة للرعاية التي يقدمونها لعملائهم، يتطرق هذا البحث إلى العلاقة المحتملة بين نقاط قوة الشخصية والكفاءة الذاتية المهنية لدى المرشدين النفسيين وتتمحور مشكلة البحث الحالي بالاجابة على التساؤلات الآتية:

- هل يتمتع المرشد النفسي بمستويات عالية من نقاط قوة الشخصية؟
- هل يبلغ المرشد النفسي مستوى عالٍ من الكفاءة الذاتية المهنية؟
- هل هنالك علاقة ذات دلالة احصائية بين نقاط قوة الشخصية والكفاءة الذاتية المهنية لدى المرشدين النفسيين؟

اهمية البحث

قد قدرت الثقافات حول العالم دراسة القوة البشرية والفضيلة ويهتم علماء النفس بها بشكل خاص إذ يعملون على تشجيع الأفراد على تطوير هذه السمات، في حين أن جميع الثقافات تقدر الفضائل الإنسانية، فإن الثقافات المختلفة تعبر عن الفضائل أو تتصرف بناءً عليها بطرق مختلفة بناءً على القيم والأعراف المجتمعية المختلفة. (Niemic, 2013:78).

وتشير الدراسات إلى أن هذه القوى يمكن أن تعمل كحواجز ضد الأمراض العقلية. مثلاً، يمنع التناول من فرص الإصابة بالاكنتاب. قد يكون غياب نقاط قوة معينة مؤشراً على وجود مرض نفسي. يستخدم معالجو علم النفس الإيجابي والمرشدين النفسيين هذه الأساليب والتقنيات الجديدة للمساعدة في بناء قوة الناس وتوسيع نطاق حياتهم وهذا ما اكدته دراسة (Murrel, 2011) والتي كانت تهدف الى التعرف على نقاط قوة

الشخصية لدى طلبة الجامعة فكانت هناك زيادة في عدد الطلاب الذين يسعون للحصول على خدمات الإرشاد في الجامعات، حيث كان الاكتئاب والقلق من أكثر المخاوف انتشاراً. وأشارت النتائج إلى أن استخدام نقاط القوة في الشخصية كان فعالاً في تقليل أعراض الاكتئاب والقلق. تتضمن العديد من التدخلات المستخدمة لتطوير نقاط القوة الشخصية وتحسين الرفاهية (Murrell, 2011: 1)؛ وفي دراسة (Peterson & Park, 2003) التي تهدف إلى دراسة نقاط القوة في الشخصية وعلاقتها بالمتغيرات الإيجابية الأخرى وجدت أن نقاط القوة في الشخصية التي تربط بين النقاط المهمة الأخرى في علم النفس الإيجابي والتي تساعد على الخوض في التجارب الإيجابية والتي بدورها تحمل نقاط مهمة في المجالات المهنية والأسرية (Peterson & Park, 2003:292).

وتعد الكفاءة الذاتية المهنية مهمة جداً لدراساتها وذلك لأنها وجدت أنها تنبأ بالمصالح المهنية، التطلعات المهنية والخيارات المهنية، بالإضافة إلى هذا تبين أن الكفاءة الذاتية المهنية ترتبط بعدد من المتغيرات النفسية والاجتماعية مثل تقدير الذات، القلق، التمايز والتكامل (Bandora et al., 2001: 187-188) ؛ ففي دراسة (Flores and O'Brien, 2002) الذي درس التطور الوظيفي والتي أشارت نتائج هذه الدراسة أن الكفاءة الذاتية المهنية في المهن غير التقليدية كانت ذات صلة بالمصالح في المهن الغير تقليدية، من ثم وجد أن المهنة التقليدية ترتبط سلباً بالكفاءة الذاتية المهنية في المهن الغير تقليدية ، أن هؤلاء الأفراد الذين كانوا أكثر تنقفاً تجاه الثقافة الأمريكية أيضاً اختاروا المزيد من المهن التقليدية وكان لديهم تطلعات وظيفية أعلى، كما كان للثقافة علاقة سلبية بمكانة الاختيار الوظيفي فإن المستويات الأعلى من التنقّف نحو الثقافة الأميركية تنبأت التوجه نحو المهن التقليدية وأقل مرموقة، وأن الكفاءة الذاتية المهنية تنبأت المصالح المهنية غير التقليدية، والهبة المهنية، والمهنة التقليدية (Flores & O'Brien, 2002:19-20).

وفي الختام فإن فهم نقاط القوة يساعد المرشدين على الاستفادة من مهاراتهم بشكل أفضل، مما يعزز من فاعليتهم في تقديم الدعم والإرشاد للطلبة فضلاً عن تعزيز الثقة بالنفس وهذا ينعكس إيجابياً على المسترشدين والزملاء فعندما يعمل المرشدون من

نقاط القوة في الشخصية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية المهنية لدى المرشدين التربويين

خلال نقاط قوتهم، يشعرون بمزيد من الرضا والإشباع من عملهم، مما يؤثر بشكل إيجابي على أدائهم واحتفاظهم بالوظيفة.

أهداف البحث: يهدف هذا البحث إلى تعرف:

- ١- نقاط قوة الشخصية لدى المرشدين التربويين.
- ٢- الكفاءة الذاتية المهنية لدى المرشدين التربويين.
- ٣- العلاقة ذات الدلالة الإحصائية بين نقاط قوة الشخصية والكفاءة الذاتية المهنية لدى المرشدين التربويين.

حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي بالمرشدين التربويين المرشدين التربويين في المدارس التابعة لمديريات تربية محافظة بغداد ومن كلا الجنسين (الذكور والإناث) وللعام الدراسية (٢٠٢٤/٢٠٢٥).

تحديد المصطلحات:

أولاً. نقاط القوة في الشخصية Character Strengths

عرفها (Seligman et al., 2004): "الخصائص الإيجابية التي يمتلكها الأفراد وتساهم في تحقيق النجاح والرفاهية الشخصية تنعكس آثارها على المشاعر والأفكار والسلوكيات التي يمارسها الفرد في حياته اليومية وفي المواقف التي يتعرض لها" (Seligman, park & Peterson, 2004: 603).

التعريف الإجرائي: الدرجة الكلية التي سيحصل عليها المرشد التربوي عند إجابته على مقياس نقاط القوة لـ (Peterson, 2004) عليهم.

ثانياً. الكفاءة الذاتية المهنية (Career Self-Efficacy) عرفها كل من:

- (Bandora, 1986): "هي أحكام الأفراد حيال قدراتهم لتنظيم وتنفيذ سير المطالب الفعلية لتحقيق انواع محددة من الاداء" (Bandora, 1986:391).

التعريف الإجرائي: الدرجة الكلية التي يحصل عليها المرشد التربوي من خلال إجابته على فقرات مقياس الكفاءة الذاتية المهنية لـ (O Brien et al., 1997) المعتمد في هذه الدراسة.

الخلفية النظرية

أولاً: نقاط القوة في الشخصية Character Strengths

نظرية القوى (Seligman & Peterson 2004):

تعد نظرية نقاط القوة في الشخصية جزءاً أساسياً من علم النفس الإيجابي، اذ قام سيلجمان وبيترسون بتطوير هذه النظرية لتعزيز الفهم حول كيفية استخدام نقاط القوة في الشخصية لتحسين جودة الحياة والسعادة، هناك ٦ فئات من الفضائل التي تتكون من ٢٤ قوة شخصية هي كالآتي: الحكمة والمعرفة، الشجاعة، الانسانية، العدالة، ضبط النفس و السمو والتفوق. وهذه الفئات بشيء من التفصيل هي كل الآتي:

١- الحكمة والمعرفة تشمل هذه الفئة القدرات المتعلقة بالتفكير الناقد والفهم، وهي تعكس قدرة الفرد على التعلم وتشمل السمات الآتية: الفضول، التعلم والانفتاح على التجارب.

٢- الشجاعة تُعبر هذه الفئة عن القوة الداخلية التي تدفع الأفراد لمواجهة التحديات والمخاطر وتشمل السمات الآتية: المثابرة والصدق

٣- الإنسانية تركز هذه الفئة على العلاقات والعواطف الإنسانية، وتعكس قدرة الافراد بالتواصل مع الآخرين وتشمل السمات الآتية: التعاطف، الكرم والعلاقات الاجتماعية

٤- العدالة تُعبر عن القيم المرتبطة بالإنصاف والتعاون، وتعكس كيفية تفاعل الأفراد مع المجتمع وتشمل السمات الآتية: العمل الجماعي والمساواة.

٥- الاعتدال تتعلق هذه الفئة بالتحكم في الدوافع والسلوكيات، وتعكس قدرة الفرد على الحفاظ على التوازن في حياته وتشمل السمات الآتية: التسامح، التواضع وضبط النفس.

٦- الروحانية تتناول هذه الفئة القيم والمعاني التي تعزز الشعور بالهدف في الحياة وتشمل السمات الآتية: المعنى، الأمل والتفؤل (Seligman & Peterson, 2004: 29-30).

ويتم التقييم بواسطة أدوات التقييم الرئيسية التي استخدموها لقياس تلك القوة وهي:

(المقابلات المنظمة ، الاستبيانات ، تقارير المخبرين ، التجارب السلوكية و الملاحظات) (Linley et al., 2007: 34).

اما المعايير الرئيسية لقوة الشخصيات التي توصلوا إليها هي أن كل سمة يجب أن:

- تكون مستقرة عبر الزمن والمواقف
- أن يتم تقديرها في حد ذاتها، حتى في غياب الفوائد الأخرى
- أن يتم الاعتراف بالفرد وتقديره في كل الثقافات تقريباً.
- توفر الثقافات نماذج يحتذى بها تمتلك هذه السمة حتى يتمكن الآخرون من التعرف على قيمتها.
- يهدف الآباء إلى غرس السمة أو القيمة في أطفالهم. (Ruch et al., 2010:10)

ثانياً. الكفاءة الذاتية المهنية Career self-Efficacy

النظرية المعرفية الاجتماعية المهنية Social cognitive career theory:

استمد كل من (Lent, Brown & Hakett, 1994) هذه النظرية من عمل البرت باندورا، إذ تقوم النظرية المعرفية الاجتماعية SCCT بتوسيع جوانب نظرية باندورا من الناحية المهنية والاختيار الوظيفي والاداء في تصور المحددات الشخصية للتطوير الوظيفي ضمن المكونات الاتية:

١- الكفاءة الذاتية (Self-Efficacy) : تشير إلى إيمان الفرد بقدرته على أداء مهام معينة بنجاح. تلعب الكفاءة الذاتية دوراً حاسماً في اتخاذ القرارات المهنية، حيث يميل الأفراد الذين يشعرون بقدرتهم على النجاح إلى اتخاذ خطوات فعالة نحو تحقيق أهدافهم المهنية.

٢- النتائج المتوقعة: (Outcome Expectations) : تعكس التوقعات حول النتائج المحتملة للسلوكيات المهنية. إذا توقع الفرد نتائج إيجابية من سلوك معين، فإنه يكون أكثر ميلاً للقيام به.

نقاط القوة في الشخصية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية المهنية لدى المرشدين التربويين

٣- الخبرات السابقة: (Past Experiences) : تشمل التجارب الشخصية السابقة، مثل التعليم، التدريب، والمواقف الاجتماعية. تؤثر هذه الخبرات على كيفية رؤية الأفراد لأنفسهم وقدراتهم.

٤- العوامل الاجتماعية: (Social Factors) : تشمل الدعم الاجتماعي، النماذج الاحترافية، والموارد المتاحة. تؤثر هذه العوامل على خيارات الأفراد ومساراتهم المهنية. (Hakett& betz,1981:750) .

وان الافراد الذين يمتلكون القدرة على اداء مهام معينة ولديهم توقعات المناسبة للمخرجات، انهم سوف يحاولون اقصى جهدهم للوصول وتحقيق اهدافهم، وان الكفاءة الذاتية المهنية المنخفضة تتعلق بالسلوكيات التي تقود الافراد الى تجنب هذه السلوكيات وانهم سوف يستسلمون في مواجهة التجارب الفاشلة (Betz,2000:205).

فأن التصور الحالي لمهنة الارشاد والبحوث المتعلقة بالتدخل المهني والكفاءة الذاتية للمرشدين نصت على تنمية عشر فئات تؤثر على الارشاد المهني: تنمية العلاقة العملية مع المسترشد المهني، وضع تصور للمشكلات الاساسية والقضايا للمسترشد المهني، تنمية الاهداف للمسترشد المهني، تطبيق نظرية مهنية للعمل مع المسترشد المهني، تقييم القوى والمحددات والفوائد، التوصل الى نتائج للمسترشد المهني ودمج النتائج في العملية الارشادية، مساعدة المسترشد ليكتشف ذاته المهنية، مساعد المسترشد في اتخاذ القرار والعمل مع المرشد في القضايا الخاصة، إذ وضعت هذه النظرية لتعكس التصورات الحالية للفاعلية الذاتية المهنية للمرشد (O'Brien et al.,1997:21).

منهجية البحث واجراءاته

أولاً. منهج البحث

تم الاعتماد في هذا البحث على المنهج الوصفي الارتباطي بأعتبره منهج يلائم طبيعة البحث.

ثانياً. مجتمع البحث

يتألف مجتمع البحث الحالي من المرشدين التربويين في المدارس التابعة لمديريات تربية محافظة بغداد للعام الدراسي ٢٠٢٤-٢٠٢٥ والذي بلغ عددهم (٢٨٧٨)

نقاط القوة في الشخصية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية المهنية لدى المرشدين التربويين

مرشدًا ومرشدة، بواقع (١٢١٤) مرشد و(١٦٦٤) مرشدة، والمجتمع موضح كما في الجدول (1).

جدول (1) مجتمع البحث موزعين بحسب المديرية والجنس

ت	المديرية	عدد المدارس	الجنس			المجموع	النسبة
			ذكور	النسبة	إناث		
١	الرصافة الاولى	٤٤٣	٢٠٠	%١٦.٤٨	٢٩٣	٤٩٣	%١٧.١٣
٢	الرصافة الثانية	٣٦١	٢٢١	%١٨.٢٠	٢٤٩	٤٧٠	%١٦.٣٣
٣	الرصافة الثالثة	٢٧٩	١٩٢	%١٥.٨٢	٢٢٠	٤١٢	%١٤.٣٢
٤	الكرخ الاولى	٣٧٩	١٨٧	%١٥.٤٠	٢٦٩	٤٥٦	%١٥.٨٤
٥	الكرخ الثانية	٥٠٥	١٨٢	%١٤.٩٩	٣٢٣	٥٠٥	%١٧.٥٥
٦	الكرخ الثالثة	٥٢٥	٢٣٢	%١٩.١١	٣١٠	٥٤٢	%١٨.٨٣
المجموع		٢٣٩٢	١٢١٤	%١٠٠	١٦٦٤	٢٨٧٨	%١٠٠

ثالثاً. عينة البحث:

اختارت الباحثة عينة عشوائية متناسبة من المديريات الست بلغ عددها (٤٠٠) مرشد ومرشدة، وجدول (2) يوضح ذلك.

جدول (2) يوضح عينة البحث

ت	المديرية	ذكور	إناث	المجموع	النسبة
١	الرصافة الاولى	٢٨	٤١	٦٩	%١٧.١٣
٢	الرصافة الثانية	٣١	٣٤	٦٥	%١٦.٣٣
٣	الرصافة الثالثة	٢٧	٣٠	٥٧	%١٤.٣٢
٤	الكرخ الاولى	٢٦	٣٨	٦٤	%١٥.٨٤
٥	الكرخ الثانية	٢٥	٤٥	٧٠	%١٧.٥٥
٦	الكرخ الثالثة	٣٢	٤٣	٧٥	%١٨.٨٣
المجموع		١٦٩	٢٣١	٤٠٠	%١٠٠

رابعاً. أدوات البحث

من أجل تحقيق أهداف البحث الحالي تطلب ذلك تبني وإعداد أدوات لقياس هذه المتغيرات، لذلك تبنت الباحثة في البحث الحالي اداتي البحث:

الأداة الأولى مقياس نقاط القوة في الشخصية: تبنت الباحثة مقياس نقاط القوة في الشخصية بنسخته الأصلية الذي أعده (Peterson, 2004) مع اعتماد التعريف والتوجه النظري، ويتكون المقياس من ستة أبعاد (الحكمة والمعرفة، الشجاعة، الانسانية، العدالة، الاعتدال، السمو)، جميعها تُقاس بالدرجة الكلية للمقياس الذي يتكون من (٢٤) فقرة، وتدرج الاجابة سداسي (لم امر بهذا الموقف 0، نادراً ١، احيانا ٢، نصف الوقت ٣، عادةً ٤، دائماً 5).

الأداة الثانية مقياس الكفاءة الذاتية المهنية: تبنت الباحثة مقياس الكفاء الذاتية المهنية لـ (O'Brien et al., 1997) المكون من (23 فقرة) ويتدرج خماسي (1= ليس لدي ثقة / 2= ليس لدي ثقة نوعاً ما / 3= لدي ثقة بدرجة متوسطة / 4= لدي ثقة نوعاً ما / 5= لدي ثقة كاملة). وان درجات المحتملة للمقياس تتراوح بين (23 - 115).

خامساً. إجراءات البحث

١. **صدق الترجمة للمقياسين:** عرضت الباحثة المقياسين على ثلاثة مختصين باللغة الانكليزية لغرض ترجمته، فقام المختص الأول بالترجمة من اللغة الانكليزية إلى اللغة العربية ثم قام المختص الثاني بإعادة الترجمة مرة أخرى من اللغة العربية إلى اللغة الانكليزية، ثم عُرضت النسختين (النسخة الأصلية والنسخة المقترحة للترجمة عن النسخة العربية)، على مختص ثالث للمطابقة بين النسختين مع إجراء التعديل المناسب، ثم عُرض المقياسين على متخصص في اللغة العربية للتأكد منها لغوياً.

٢. **الصدق الظاهري للمقياسين:** للتحقق من هذا الاجراء عرضت الباحثة المقياسين بصورتها الأولى على مجموعة من المحكمين بلغ عددهم (11 محكماً، متخصصين في العلوم النفسية)، واستناداً على آرائهم تم الموافقة على المقياسين وتعليماتهما واجرا تعديلات لغوية طفيفة لبعض فقراتهما، وعليه تمت الموافقة على الفقرات جميعها والتعليمات الخاصة بالإجابة.

٣. **تجربة وضوح التعليمات والفقرات:** من أجل معرفة مدى وضوح التعليمات والفقرات، والوقت الذي تستغرقه الإجابة قامت الباحثة بتطبيق المقياسين بصورتها الأولى على

نقاط القوة في الشخصية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية المهنية لدى المرشدين التربويين

عينة بلغت (٢٠) مرشداً ومرشدة، اختيروا عشوائياً من غير عينة التحليل الاحصائي، واتضح أن فقرات المقياس وتعليماته كانت واضحة.

٤. التحليل الاحصائي (التحقق من الخصائص السيكومترية للفقرات):

أ. القوة التمييزية لفقرات لأداتي البحث: للتحقق من تمييز الفقرات، صحت الباحثة الاجابات ورتبت الدرجات من أكبر درجة كليه لأصغر درجة كليه، ثم أختارت (المجموعتين المتطرفتين) بنسبة (٢٧ %) لكل مجموعته، فبلغت كل مجموعته (108) فرد، وتم استعمال الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين لحساب دلالة الفروق بين متوسطي المجموعتين في درجات كل فقرة من، بأعتبار القيمة التائية المحسوبة تمثل القوة التمييزية للفقرة وجدول (3 ، 4) يبينان نتائج حساب القوة التمييزية.

جدول (٣) القوة التمييزية لفقرات مقياس نقاط القوة في الشخصية

ت	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		ت	مستوى الدلالة 0.05) (	القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت	
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي				الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي		
1	3.755	0.579	2.985	0.938	8.118	دالة	13	3.718	0.618	3.022	0.973	7.015	دالة
2	2.977	1.068	1.607	0.792	11.969	دالة	14	2.925	1.163	1.585	0.858	10.776	دالة
3	3.629	0.750	2.325	1.111	11.292	دالة	15	3.096	0.991	1.770	0.863	11.718	دالة
4	3.170	0.942	1.829	0.815	12.499	دالة	16	3.022	1.068	1.822	0.896	9.997	دالة
5	2.992	1.089	1.548	0.798	12.426	دالة	17	3.185	1.140	2.185	1.052	7.487	دالة
6	3.666	0.753	2.933	1.030	6.674	دالة	18	3.259	0.846	2.429	0.958	7.540	دالة
7	3.555	0.739	2.614	1.064	8.430	دالة	19	3.400	0.856	2.377	1.118	8.428	دالة
8	3.251	1.111	1.933	1.052	10.010	دالة	20	2.281	1.207	1.370	0.688	7.618	دالة
9	2.777	0.997	2.022	0.918	6.476	دالة	21	3.703	0.623	2.851	1.011	8.330	دالة
10	3.133	0.870	1.985	0.889	10.719	دالة	22	2.614	1.064	2.281	1.041	2.600	دالة
11	3.014	0.999	2.096	0.854	8.116	دالة	23	3.422	0.841	2.629	0.983	7.116	دالة
12	3.474	0.721	2.637	0.894	8.465	دالة	24	3.140	1.037	1.614	0.880	13.025	دالة

نقاط القوة في الشخصية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية المهنية لدى المرشدين التربويين

جدول (٤) القوة التمييزية لفقرات مقياس الكفاءة الذاتية المهنية

ت	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحصوبة	مستوى الدلالة (0.05)	ت	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحصوبة	مستوى الدلالة (0.05)
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري				المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
1	3.622	0.771	2.622	0.888	9.876	دالة	13	3.607	0.681	3.259	0.897	3.590	دالة
2	3.666	0.559	2.459	0.709	15.517	دالة	14	3.770	0.531	2.518	0.879	14.150	دالة
3	3.340	0.899	2.437	0.815	8.648	دالة	15	3.229	1.007	2.814	0.931	3.513	دالة
4	3.333	0.791	2.118	0.753	12.913	دالة	16	3.688	0.663	2.681	0.911	10.385	دالة
5	3.622	0.667	2.318	0.825	14.268	دالة	17	3.066	1.140	2.370	0.912	5.539	دالة
6	3.422	0.884	2.481	0.879	8.760	دالة	18	3.814	0.562	2.851	0.958	10.071	دالة
7	3.096	0.984	2.644	0.777	4.187	دالة	19	3.666	0.634	2.696	0.715	11.790	دالة
8	3.177	0.953	2.407	0.932	6.712	دالة	20	3.540	0.709	2.163	0.682	16.256	دالة
9	3.325	1.006	2.533	0.879	6.892	دالة	21	3.311	1.018	2.592	1.067	5.660	دالة
10	3.214	1.039	2.637	0.927	4.820	دالة	22	3.703	0.658	2.792	0.763	10.495	دالة
11	3.400	0.856	2.088	0.814	12.884	دالة	23	2.955	1.098	2.222	0.807	6.250	دالة
12	3.792	0.424	2.525	0.799	16.255	دالة							

يتبين من جدولين (٣ ، ٤) أن جميع الفقرات لكلا المقياسين مُميزة لأنها ذات دلالة احصائية إذ ان قيمها التائية المحسوبة أكبر من الجدولية البالغة (1.960) بدرجة حرية (214) عنده مستوى دلالة (٠.٠٥).

ب. علاقة درجة الفقرة بدرجة الكلية لأداتي البحث: اعتمدت الباحثة بحساب صدق الفقرة على معامل ارتباط "بيرسون" بين درجات كل فقرة والدرجة الكلية وجدولين (5 ، 6) يبين ذلك.

جدول (٥) معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس نقاط القوة في الشخصية

رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	0.374	دالة	7	0.298	دالة	13	0.501	دالة	19	0.324	دالة
2	0.386	دالة	8	0.435	دالة	14	0.445	دالة	20	0.428	دالة
3	0.305	دالة	9	0.461	دالة	15	0.429	دالة	21	0.622	دالة
4	0.332	دالة	10	0.332	دالة	16	0.313	دالة	22	0.378	دالة
5	0.489	دالة	11	0.292	دالة	17	0.326	دالة	23	0.406	دالة
6	0.414	دالة	12	0.412	دالة	18	0.509	دالة	24	0.339	دالة

جدول (٦) معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس الكفاءة الذاتية المهنية

رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	0.299	دالة	7	0.356	دالة	13	0.327	دالة	19	0.420	دالة
2	0.455	دالة	8	0.573	دالة	14	0.296	دالة	20	0.571	دالة
3	0.357	دالة	9	0.404	دالة	15	0.385	دالة	21	0.617	دالة
4	0.404	دالة	10	0.454	دالة	16	0.371	دالة	22	0.464	دالة
5	0.286	دالة	11	0.472	دالة	17	0.442	دالة	23	0.399	دالة
6	0.621	دالة	12	0.388	دالة	18	0.319	دالة			

نقاط القوة في الشخصية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية المهنية لدى المرشدين التربويين

يتبين من جدولين (5 ، 6) أن جميع معاملات الارتباط دالة احصائياً عند مستوى دلالة (0.01) وبدرجة حرية (398) عند مقارنتها بالقيمة الحرجة لمعامل الارتباط البالغة (0.115).

ج. علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال الذي تنتمي اليه: لتحقيق ذلك اعتمدت الباحثة معامل ارتباط بيرسون، وتبين أن جميع معاملات الارتباط دالة احصائياً عند مستوى دلالة (0.01) وبدرجة حرية (398) عند مقارنتها بالقيمة الحرجة لمعامل الارتباط البالغة (0.115). وكما مبين في جدول (٧).

جدول (٧) معامل الارتباط درجة فقرة بالدرجة المجال الذي تنتمي اليه لمقياس نقاط القوة في الشخصية

الحكمة والمعرفة		الشجاعة		الانسانية		العدالة		الاعتدال		السمو	
الفترة	معامل الارتباط	الفترة	معامل الارتباط	الفترة	معامل الارتباط	الفترة	معامل الارتباط	الفترة	معامل الارتباط	الفترة	معامل الارتباط
١	0.422	6	0.481	9	0.521	11	0.470	13	0.476	16	0.505
٢	0.337	7	0.393	10	0.491	12	0.581	14	0.369	17	0.410
٣	0.462	8	0.436	22	0.438			15	0.475	18	0.499
٤	0.389	24	0.416	23	0.383			21	0.482	19	0.463
٥	0.501									20	0.484

د. علاقة المجالات مع بعضها وبالدرجة الكلية للمقياس: لتحقيق ذلك اعتمدت الباحثة معامل ارتباط بيرسون، وتبين أن جميع المعاملات ذات دلالة احصائية بمستوى دلالة (0.01) بدرجة حرية (398) عندما نقارنها بقيمة معامل الارتباط الحرجة ألبالغ (0.115)، كما موضح في جدول (٨).

جدول (٨) مصفوفة الارتباطات الداخلية لمقياس نقاط القوة في الشخصية

الدرجة الكلية	السمو	الاعتدال	العدالة	الانسانية	الشجاعة	الحكمة والمعرفة	مجالات مقياس نقاط القوة في الشخصية
0.577	0.807	0.689	0.725	0.712	0.672	1	الحكمة والمعرفة
0.539	0.654	0.744	0.828	0.669	1		الشجاعة
0.562	0.742	0.826	0.731	1			الانسانية
0.601	0.747	0.731	١				العدالة
0.585	0.803	١					الاعتدال
0.547	١						السمو
١							الدرجة الكلية

الخصائص القياسية السيكومترية لأداتي البحث:

لقد قامت الباحثة بالتحقق من الخصائص السيكومترية، كما يلي:

أولاً. صدق المقياس : تم استخراج لكل مقياس مؤشرين للصدق (الصدق الظاهري / صدق البناء)، وفيما يأتي توضيح لكيفية التحقق من كل مؤشر منها:

أ. الصدق الظاهري: تم تحقيقه عندما اتفق الخبراء المتخصصون من المختصين ذوي الخبرة في مجال علم العلوم التربوية والنفسية على صلاحية فقرات المقياسين في قياس ما وضع لقياسه.

ب. صدق البناء (Construct Validity): تحققت الباحثة من صدق البناء من خلال مؤشرين هما:

١. التمييز من خلال إيجاد الفروق بين المجموعتين المتطرفتين.

٢. علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية.

ثانياً. ثبات المقياس: لأجل استخراج ثبات كل من مقياس نقاط القوة في الشخصية، ومقياس الكفاءة الذاتية المهنية، تم الاعتماد على طريقتين هما:

أ. طريقة إعادة الاختبار Test-Retest Method: لغرض معرفة الثبات بهذه الطريقة طبقت الباحثة المقياسين على عينة الثبات التي تكونت من (٦٠) فرد أختبروا بطريقة عشوائية، وبعد مرور إسبوعين من التطبيق الأول أُعيد تطبيق المقياسين مرة ثانية على نفس المجموعة، ثم صحت إجاباتهم، وباستعمال معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيقين، ظهرت قيم معامل الثبات كما موضحة في جدول (٩) وهي معامل ثبات جيدة على وفق محك ألتباين المفسر ألمشترك (Lindquist, 1988:57).

جدول (٩) قيم معامل الثبات بطريقة إعادة الاختبار

ت	المقياس	قيمة الثبات
1	نقاط القوة في الشخصية ككل	0.796
2	الحكمة والمعرفة	0.736
3	الشجاعة	0.784
4	الانسانية	0.826

نقاط القوة في الشخصية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية المهنية لدى المرشدين التربويين

5	العدالة	0.791
6	الاعتدال	0.789
7	السمو	0.802
8	الكفاءة الذاتية المهنية	0.832

ب. مُعادلة ألفا كرونباخ للإتساق الداخلي:

لاستخراج الثَّباتِ بهذه الطَّريقة طُبِّقَت مُعادلة ألفا كرونباخ على إِسْتِجابات عَيِّنة التحليل الإحصائيّ أَلتي بَلَغَت (400)، وَبَعْدَ تَطْبِيقِ المُعادلة تبين ان قِيَمِ الثَّباتِ مقبولة وذات لكلا المقياسين، وان المقياسين يتميزان بالاتساق الداخلي، وجدول (١٠) يوضح ذلك (Cronbach, 1970: 63).

جدول (١٠) قيم معامل الثبات بطريقة معادلة الفا كرونباخ

ت	المقياس	قيمة الثبات
1	نقاط القوة في الشخصية ككل	0.808
2	الحكمة والمعرفة	0.813
3	الشجاعة	0.805
4	الانسانية	0.780
5	العدالة	0.833
6	الاعتدال	0.800
7	السمو	0.797
8	الكفاءة الذاتية المهنية	0.783

وصف أداتي البحث بصورتهم النهائية

الأداة الأولى مقياس نقاط القوة في الشخصية: يتكون المقياس من ستة ابعاد (الحكمة والمعرفة، الشجاعة، الانسانية، العدالة، الاعتدال، السمو)، جميعها تُقاس بالدرجة الكلية للمقياس الذي يتكون من (٢٤) فقرة، وتدرج الاجابة سداسي (لم امر بهذا الموقف 0، نادراً ١، احيانا ٢، نصف الوقت ٣، عادةً ٤، دائماً 5)، وان درجات المحتملة للمقياس تتراوح بين (0 - 120).

نقاط القوة في الشخصية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية المهنية لدى المرشدين التربويين

الأداة الثانية مقياس الكفاءة الذاتية المهنية: يتكون مقياس الكفاءة الذاتية المهنية من (23 فقرة) وبتدرج خماسي (1= ليس لدي ثقة / 2= ليس لدي ثقة نوعًا ما / 3= لدي ثقة بدرجة متوسطة / 4= لدي ثقة نوعًا ما / 5= لدي ثقة كاملة). وإن درجات المحتملة للمقياس تتراوح بين (23 - 115).

الوسائل الإحصائية

١. الإختبار التائي لعينتين مُستقلتين: أُستخدِم لإستخراج أَلْقَوَة التَّمييزِيَّة لِفِقْرَات أَلْمَقْيَاسِيْنَ.
٢. معامل ارتباط بيرسون (Person Correlation) وقد أُسْتَعْمِلَ فِي إِيجَادِ (عِلَاقَة دَرَجَة الفَقْرَة بِالدرجَة الكَلِيَّة لِأَدْوَات البَحْث، مَعَامِلُ الثَّبَات بِطَرِيقَة إِعَادَة الإِخْتِبَار، إِسْتِخْرَاج العِلَاقَة الإِرْتِبَاطِيَّة بَيْنَ المُتَغَيِّرَات).
٣. مُعَادَلَة أَلْفَا كِرُونْبَاخ لِإِلْتِسَاق الدَاخِلِي، أُسْتِخْدِم لِإِسْتِخْرَاج الثَّبَات لِلمَقْيَاسِيْنَ.
٤. الإختبار التائي (T-Test) لَعِيْنَة وَاحِدَة: اسْتِخْدَم لِإِخْتِبَار دَلَالَة الْفَرْق بَيْن الْمَتَوَسْط الْحَسَابِي وَالْمَتَوَسْط الْفَرْضِي.

عرض النتائج وتفسيرها

الهدف الاول: التعرف على نقاط القوة في الشخصية لدى المرشدين

لتحقيق هذا الهدف قامت الباحثة بتطبيق مقياس نقاط القوة في الشخصية المتكون من (24) فقرة على عينة البحث المتكونة من (400) مرشد ومرشدة، وأظهرت نتائج البحث كما في جدول (11) التالي.

جدول (11) الاختبار التائي للفرق بين المتوسطات لمقياس نقاط القوة في الشخصية

ومجالاته

المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية * t		الدالة (0.05)
					المحسوبة	الجدولية	
نقاط القوة في الشخصية ككل	400	63.47	21.632	60	3.208	1.96	دالة
الحكمة والمعرفة	400	12.88	3.770	12.5	2.015	1.96	دالة
الشجاعة	400	10.72	4.011	10	3.590	1.96	دالة
الانسانية	400	10.67	3.944	10	3.397	1.96	دالة
العدالة	400	5.61	3.852	5	3.167	1.96	

نقاط القوة في الشخصية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية المهنية لدى المرشدين التربويين

دالة							
دالة	1.96	2.696	10	3.931	10.53	400	الاعتدال
دالة	1.96	2.929	12.5	3.823	13.06	400	السمو

يتبين من الجدول اعلاه بلغ المتوسط الحسابي للعينة (63.47) والانحراف المعياري (21.632)، والمتوسط الفرضي (60)، وكانت القيمة التائية المحسوبة (3.208) وهي اكبر من القيمة الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (399)، وهذا يدل على ان عينة البحث يمتلكون نقاط القوة في الشخصية. وتفسر هذه النتيجة وفق لسيلجمان وبيترسون، ان نقاط القوة في الشخصية تمثل الصفات الإيجابية التي يمكن أن تعزز من فعالية المرشدين النفسيين. هؤلاء المرشدون قادرون على استخدام نقاط قوتهم مثل التعاطف، والقدرة على التواصل، والشجاعة، مما يساعدهم في تقديم الدعم الفعال للمسترشدين وأن المرشدين الذين يركزون على نقاط قوتهم الشخصية يميلون إلى أن يكونوا أكثر نجاحًا في عملهم وتقديم الأداء العالي في المجالات الأخرى مثل الرضا الوظيفي، وتحقيق الأهداف، وحل مشكلات المسترشدين واستقطابهم يمكن أن يُعزى إلى استخدام هذه النقاط، وايضا تتضمن برامج إعداد المرشدين النفسيين تدريبًا مكثفًا يركز على تطوير نقاط القوة الشخصية وتعلم المهارات الارشادية ومواكبة الحداثة والتقدم في العملية الارشادية مثل دورات اعداد المرشدين والمدربين. هذا التدريب يعزز من قدرة المرشدين على التعرف على نقاط قوتهم واستخدامها بالعمل. وإنفقت هذه النتيجة مع دراسة (Peterson & Park, 2003) ودراسة (Murrel, 2011).

الهدف الثاني: التعرف على الكفاءة الذاتية المهنية لدى المرشدين

لتحقيق هذا الهدف قامت الباحثة بتطبيق مقياس الكفاءة الذاتية المهنية المتكون من (23) فقرة على عينة البحث المتكونة من (400) مرشد ومرشدة، وأظهرت نتائج البحث ان المتوسط الحسابي للعينة بلغ (71.42) والانحراف المعياري (18.255)، والمتوسط الفرضي (69)، وبلغت القيمة التائية المحسوبة (2.651) وهي أكبر من القيمة الجدولية

نقاط القوة في الشخصية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية المهنية لدى المرشدين التربويين

ألبالغة (1.96) بمستوى دلالة (0.05) بدرجة حُرية (399)، ويعني هذا ان العينة يَمْتَلِكُون الكفاءة الذاتية المهنية. كما موضح في جدول (12) التالي.

جدول (12) الاختبار التائي لعينة واحدة للفرق بين المتوسطات لمقياس الكفاءة الذاتية المهنية

المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية * t		الدلالة (0.05)
					المحسوبة	الجدولية	
الكفاءة الذاتية المهنية	400	71.42	18.255	69	2.651	1.96	دالة

وتفسير هذه النتيجة وفقاً لـ (Lent, Brown & Hakett, 1994) ان التجارب الناجحة في الإرشاد تعزز من الكفاءة الذاتية، عندما يحقق المرشدون نتائج إيجابية، فإن ذلك يعزز من اعتقادهم بقدرتهم على النجاح في المستقبل فضلاً عن الملاحظات الاجتماعية اي رؤية الآخرين، خاصةً الزملاء الناجحين، يمكن أن تعزز من الكفاءة الذاتية واخيرا الدعم من الزملاء والمشرفين يمكن أن يكون له تأثير كبير على تعزيز الكفاءة الذاتية. كلمات التشجيع والتوجيه الإيجابي تعزز من ثقة المرشدين بأنفسهم. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (Flores and O'Brien, 2002).

الهدف الثالث: التعرف على العلاقة الارتباطية بين نقاط القوة في الشخصية والكفاءة الذاتية المهنية

للتحقق من هذا الهدف، قامت الباحثة بأخذ اجابات العينة على مقياسي نقاط القوة في الشخصية والكفاءة الذاتية المهنية، ثم استعملت معامل ارتباط بيرسون فكانت النتائج كما مبينة في جدول (13).

جدول (13) العلاقة بين نقاط القوة في الشخصية والكفاءة الذاتية المهنية

المجالات	العينة	قيمة معامل الارتباط مع الكفاءة الذاتية المهنية	القيمة التائية * t		الدلالة (0.05)
			المحسوبة	الجدولية	
نقاط القوة في الشخصية ككل	400	0.463	10.421	1.96	دالة
الحكمة والمعرفة	400	0.345	7.332	1.96	دالة
الشجاعة	400	0.297	6.205	1.96	دالة
الانسانية	400	0.371	7.970	1.96	دالة
العدالة	400	0.288	5.999	1.96	دالة

نقاط القوة في الشخصية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية المهنية لدى المرشدين التربويين

الاعتدال	400	0.302	6.319	1.96	دالة
السمو	400	0.318	6.691	1.96	دالة

يتبين من الجدول اعلاه إنَّ قيمة معامل الارتباط بين نقاط القوة في الشخصية ككل والكفاءة الذاتية المهنية بلغت (0.463)، ولمعرفة دلالة العلاقة إستُخدم الاختبار التائي لدلالة معامل الارتباط وبلغت القيمة التائية المحسوبة (10.421)، وهي أكبر من القيمة الجدولية ألبالغة (1.96) بمستوى دلالة (0.05) بدرجة حرية (398)، وهي علاقة طردية دالة إحصائياً، بمعنى كلما ارتفع مستوى نقاط القوة في الشخصية لدى الفرد ارتفعت الكفاءة الذاتية المهنية لديه.

وتفسير هذه النتيجة ان العلاقة الطردية الدالة إحصائياً بين نقاط القوة في الشخصية والكفاءة الذاتية المهنية تشير إلى أن تعزيز نقاط القوة يمكن أن يؤدي إلى تحسين الأداء المهني. من خلال تعزيز هذه النقاط، يمكن للمرشدين زيادة ثقتهم بأنفسهم وفعالية عملهم، مما يساهم في تحقيق نتائج إيجابية في مجالاتهم وان الافراد الذين يتمتعون بنقاط قوة مثل الإبداع، التعاطف، والشجاعة وغيرها من نقاط قوة الشخصية يميلون إلى تصورات ذاتية أعلى عن كفاءتهم المهنية.

التوصيات:

وفقا الى نتائج البحث الحالي تقدم الباحثة مجموعة من التوصيات:

- ١- تطوير برامج تدريبية متخصصة متمثلة بورش عمل وندوات التدريب على المهارات الايجابية.
- ٢- تقييم دوري لنقاط القوة للمرشدين والمسترشدين من خلال استخدام ادوات التقييم كالاداة المتبعة في هذا البحث وتقديم التغذية الراجعة.
- ٣- تعزيز ثقافة التركيز على الايجابيات من خلال اقامة كرنفالات او احتفالات خاصة بيوم السعادة العالمي ويوم الصحة النفسية العالمي ويوم التسامح العالمي وتكريم المرشدين والاحتفاء بهم مما يساعد على زيادة الكفاءة الذاتية المهنية لديهم.

المقترحات:

تقترح الباحثة مجموعة من المقترحات لدراسة متغيرات هذا البحث مع متغيرات نفسية أخرى:

- ١- دراسة نقاط القوة في الشخصية مع الرضا الوظيفي، صنع القرار، التواصل الفعال والمرونة النفسية.
- ٢- دراسة الكفاءة الذاتية المهنية مع التوجه نحو النمو، استراتيجيات ادارة الضغوط واستراتيجيات ادارة الوقت.
- ٣- تناول عينات اخرى مثل (الشرائح العسكرية، طلبة المرحلة الرابعة من قسم الارشاد النفسي والعلوم التربوية والنفسية و الكوادر الطبية).
- ٤- دراسات تجريبية لتنمية متغيرات هذا البحث مثل العلاج النفسي الايجابي و العلاج المعرفي السلوكي و التأمل واليقظة الذهنية.

المصادر:

- Bandura , A., Barbaraneli, C. Vittorio Capara, G., & Pastorelli, C. (2001). Self-efficacy beliefs as shapers of children's aspiration and career trajectories. Child development, 27.
- Bandura, A.(1986) *Social foundations of thought and action: a social cognitive theory* Englewood Cliffs, NJ: prentice-hall
- Betz, N. E.(2000). Self-efficacy theory as a basis for career assessment. *Journal of Career Assessment*, 8.
- Cronbach, L.J.(1970): *Essentials of psychology testing*. New York: Harper, Brothers.
- Flores , L., & O Brrien , K. (2002). The career development of Mexican American adolescent women, *Journal of Counseling Psychology*, 49.

- Hacket ,G., & Betz, N.E.(1981). A self-efficacy approach to the career, *Journal of Vocational Behavior*, 18.
- Lindquist E. F. (1988): *Educational measurement* Washington, American Association.
- Linley, P. A., Maltby, J., Wood, A. M., Joseph, S., Harrington, S., Peterson, C., . . . Seligman, M. E. (2007). Character strengths in the United Kingdom: The VIA inventory of strengths. *Personality and Individual Differences*, 43(2), 341-351.
- Murrell, L. (2011). *CHARACTER STRENGTHS AND WELL-BEING: DIFFERENCES IN SOCIAL ACTIVITY AMONG COLLEGE STUDENTS*, Ph.D. Dissertation, Oklahoma State University.
- Niemiec, R. M. (2013). *Mindfulness and character strengths*. Hogrefe Publishing.
- O'Brien, K.M., Friedman, S, M., Tipton, L.C. & Linn, S.G. (1997). The career counseling self-efficacy scale, *journal of counseling psychology*, 44.
- Park, N., Peterson, C., & Seligman, M. (2004). Strengths of character and well-being. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 23(5), 603-619.
- Peterson, C., & Park, N. (2003). Positive psychology as the evenhanded positive psychologist views it. *Psychological Inquiry*, 14, 141-146
- Peterson, C., & Seligman, M.E.P. (2004). Character strengths before and after September 11. *Psychological Science*, 14, 381-384.
- Ruch, W., Proyer, R.T., & Weber, M. (2010). Humor as character strength among the elderly: *Theoretical considerations*, 43, 8-12.