

الرؤية والرسالة والهدف

الرؤية (Vision) :

الريادة في مجال نشر البحوث العلمية ، والسعي للوصول لتصنيف عالٍ متقدم بين المجالات العلمية المحكمة ، وأن تكون مجلتنا نبراساً للعلم والمعرفة ، وواجهة علمية وثقافية مشرقة لكليتنا الموقرة ورمزاً خلاقاً يجمع بين الأصالة والحداثة.

الرسالة (Mission) :

إثراء الحركة العلمية بأجود أنواع البحوث والدراسات المتخصصة والتربوية ، التي تربط بين الأصالة والحداثة ضمن اطار حضاري بناء ، باستشارة همم الباحثين وتنمية قدراتهم في النشر العلمي الأصيل وباللغتين العربية والإنكليزية ، وبما يسهم حتماً في إيصال الفكر الوطني / التربوي لكل شعوب العالم . وإتاحة الفرصة للباحثين لتقديم الصورة الحقيقية الناصعة لدور المرأة في المجتمع الإنساني ككل وفي بلدنا العراق بشكل خاص.

الأهداف (Aims) :

تسعى مجلتنا إلى تحقيق الأهداف الآتية :

١. تنشيط البحث العلمي التخصصي في العلوم الإنسانية والمجالات التربوية وقضايا المرأة .
٢. تشجيع البحوث والدراسات والأنشطة العلمية التي تربط الأصالة بالحداثة وصولاً إلى تنمية الاعتزاز بماضيها الجميل والاختيار الواعي لما في الحداثة من توجيهات ينتفع منها الجيل الجديد .
٣. التواصل العلمي والبحثي الهادف مع المراكز العلمية ، والعلماء والباحثين لإبراز دور المرأة في المجتمع علمياً وتربوياً ، وإبراز نشاطاتها البناءة في مجال التخصص والتعليم .
٤. تسليط الضوء والاهتمام عما وصلت إليه المرأة لعراقية من رقي ومساهمة فاعلة في التنمية المستدامة لمجتمعنا الطيب .
٥. تنمية الوعي التربوي لدى الجيل الجديد من خلال استعراض الأفكار والأنشطة التربوية والتعليمية التي تساهم في انماء روح الاحترام للأصالة والانتقاء الواعي للحداثة.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الرَّحْمَنُ ﴿١﴾ عَلَّمَ الْقُرْآنَ ﴿٢﴾ خَلَقَ
الْإِنْسَانَ ﴿٣﴾ عَلَّمَهُ الْبَيَانَ ﴿٤﴾

سورة الرحمن: الآيات ١ - ٤

مجلة
كلية التربية للبنات

مجلة علمية محكمة

دورية فصلية

تصدر عن كلية التربية للبنات

Iraqia University

**Journal of the College of Education
for Women: A Peer-Reviewed
Academic Journal**

جهة الإصدار: كلية التربية للبنات / الجامعة العراقية اختصاص المجلة: العلوم

الإنسانية والتربوية

ISSN 2708-1354 (Print)

ISSN 2708-1362 (Electronic)

رقم الاعتماد في دار الكتب والوثائق العراقية 2138 لسنة 2016م نوع الإصدار: (فصلي) كل
ثلاثة أشهر.

نطاق التوزيع: داخل العراق البريد الإلكتروني: -

wom.mag.uni@aliraqia.edu.iq

هاتف سكرتارية التحرير: 07747936814 (الهاتف الأرضي) داخلي: (2028)

مجلة كلية التربية للبنات - الجامعة العراقية ، المجلات الأكاديمية المحكمة:

<https://www.iasj.net/iasj/journal/349/issues>

○ حقوق النشر محفوظة.

○ الحقوق محفوظة للمجلة.

○ الحقوق محفوظة للباحث من تاريخ تسليم البحث إلا في حالة تنازله الخطي.

ما ينشر في المجلة من بحوث ووجهات نظر تعبر عن أصحابها

ولا تعبر بالضرورة عن آراء هيئة التحرير أو وجهة نظر الكلية.

التعريف:

مجلة علمية دورية محكمة فصلية تصدر عن كلية التربية للبنات
الجامعة العراقية تعنى بنشر البحوث في المجالات الإنسانية والتربوية
تحمل الرقم الدولي:

ISSN (print): 2708 – 1354 ISSN (online): 2708 – 1362

مجلة معتمدة في دار الكتب والوثائق العراقية بالرقم: (2138) لسنة 2016م
وتقوم بنشر البحوث العلمية القيمة والأصيلة
في مجالات العلوم الإنسانية المختلفة باللغتين العربية والإنجليزية.

دعوة:

ترحب هيئة تحرير المجلة بإسهامات الباحثين، وأصحاب الأقلام من
الكتاب والمثقفين في أقسام الفكر الإسلامي، والعلوم الإنسانية،
والاجتماعية، والتعليمية والتربوية، وكل ما له صلة بشؤون المرأة
والمجتمع، وقضايا الإنماء التربوي والتعليمي، والبرامج التطويرية
المعاصرة على وجه العموم ، على وفق قواعد النشر المعتمدة من هيئة
تحرير المجلة ، على وفق تعليمات وضوابط النشر في المجلات العلمية
الصادرة من دائرة البحث والتطوير في وزارة التعليم والبحث العلمي الموقرة.

أولاً : رئيس هيئة التحرير:

الأستاذ الدكتور

ورقاء مقداد حيدر / قسم الشريعة / الفقه المقارن

ثانياً : مدير التحرير:

الأستاذ الدكتور

أحمد عبد الجبار فاضل / اللغة العربية / البلاغة والنقد / قسم اللغة العربية

ثالثاً : أعضاء هيئة التحرير:

١.	أ.د. مولود عويمر: تخصص: التاريخ / جامعة الجزائر / كلية العلوم الإنسانية	عضواً خارجياً.
٢.	أ.د. إبراهيم عبد الرحيم أحمد ربابعة: تخصص: أصول فقه / جامعة الوصل / كلية الدراسات الإسلامية/ الإمارات العربية .	عضواً خارجياً
٣.	أ.د. عبد الملك بو منجل: تخصص: اللغة العربية/ النقد الأدبي/جامعة سطيف ٢ ، الجزائر/ كلية الآداب واللغات .	عضواً خارجياً.
٤.	أ.م.د. نجاه موسى الفيتوري : تخصص: تربية وعلم نفس/علم نفس تعليمي/ الجامعة الأسمرية الإسلامية / كلية التربية / ليبيا .	عضواً خارجياً
٥.	أ.م.د. نجاح عبدالله احمد البياع : تخصص: الدراسات الإسلامية / الدعوة والثقافة الإسلامية/ جامعة الأزهر / كلية أصول الدين / مصر .	عضواً خارجياً
٦.	أ.د. سوسن صالح عبدالله سرية : تخصص: اللغة الإنكليزية/الترجمة.	عضواً ومدققاً لغة الإنكليزية

٧.	أ.د. بشرى غازي علوان : تخصص: اللغة العربية / اللغة .	عضواً
٨.	أ.د. نهلة عاشور منسي : تخصص: فلسفة إسلامية / الفقه الإسلامي .	عضواً
٩.	أ.د. محمود دهام نايف : تخصص: أصول الدين / الحديث النبوي .	عضواً
١٠.	أ.د. ليث خليل خلف :تخصص: تاريخ / التاريخ القديم .	عضواً
١١.	أ.م.د. وصال كاظم حسين : تخصص: اللغة العربية / البلاغة والأدب.	عضواً
١٢.	أ.م.د. أسيل عبد الحميد عبد الجبار : تخصص: علم النفس التربوي.	عضواً
١٣.	أ.م.د. جنان عبدالله شفيق : تخصص: اللغة الإنكليزية / الأدب .	عضواً
١٤.	أ.م.د. ذكرى فاضل محل : تخصص: طرائق التدريس / التاريخ .	عضواً
١٥.	م.د. سماح ثائر خيري : تخصص: رياض أطفال .	عضواً
١٦.	أ.د. يونس يحيى عبدالله : تخصص: اللغة العربية / اللسانيات النصية.	عضواً ومدققاً لغوياً.
١٧.	أ.م.د. د. سيناء أحمد جار الله : تخصص: دراسات مالية / إدارة مالية .	عضواً ومحاسباً مالياً

رابعاً : موظفو المجلة

١. م.م. مروة مرزة حمزة / تخصص : تاريخ / مسؤولة وحدة المجلة .

٢. براء إبراهيم سالم / سكرتيرة المجلة .

ضوابط النشر في المجلة

١. تتخصص المجلة بنشر الحوث العلمية القيمة والأصيلة في المجالات الإنسانية، والتي لم يسبق نشرها أو تقديمها إلى أي جهة أخرى (بتعهد خطي من صاحب البحث) ضمن المحاور المشار إليها في التعريف أعلاه، شرط الالتزام بمنهجية البحث العلمي وخطوات المتعارف عليها محلياً وعالمياً، وتقبل البحوث بإحدى اللغتين العربية أو الإنجليزية بنسبة محددة.
٢. تخضع البحوث المرسلة إلى المجلة جميعها لفحص أولي من هيئة التحرير لتقرير مناسبتها لتخصص المجلة، ثم لبيان أهليتها للتحكيم، ويحق لهيئة التحرير أن تعتذر عن قبول البحث بالكامل، أو تشترط على الباحث تعديله بما يتناسب وسياسة المجلة قبل إرساله إلى المحكمين.
٣. ضرورة تحقق السلامة اللغوية مع مراعاة علامات الترقيم، ومتانة الأسلوب ووضوح الفكرة عل أن يكون الباحث مسؤولاً عن السلامة اللغوية للبحث المقدم باللغتين العربية والإنجليزية.
٤. ترسل البحوث المقبولة للتحكيم العلمي السري إلى خبراء من ذوي الاختصاص قبل نشرها، للتأكد من الرصانة العلمية والموضوعية والجدة والتوثيق على وفق استمارة معتمدة ولا تلتزم هيئة التحرير بالكشف عن أسماء محكميها، وترفض البحوث المتضمنة في خلالها إشارات تكشف عن هوية الباحث.
٥. لضمان السرية الكاملة لعملية التحكيم تكون المعلومات الخاصة بهوية الباحث أو الباحثين في الصفحة الأولى من البحث فحسب.
٦. يلتزم الباحث بإجراء التعديلات الجوهرية المقترحة من المحكمين للبحث.
٧. يحق لهيئة تحرير المجلة رفض البحث واتخاذ القرار وعدم التعامل مع الباحث مستقبلاً عند اكتشافها ما يتنافى والأمانة العلمية المطلوبة بعد التثبت من ذلك.
٨. تنتقل حقوق طبع البحث ونشره إلى المجلة عند إخطار صاحب البحث بقبول النشر، ولا يجوز النقل أي عن البحث إلا بالإشارة إلى مجلتها، ولا يجوز لصاحب البحث أو لأي جهة أخرى إعادة نشره في كتاب أو صحيفة أو دورية إلا بعد أن يحصل على موافقة خطية من رئيس التحرير.
٩. لا تدفع مكافأة للباحثين عن البحوث المحكمة التي تقبل للنشر في المجلة وتقدم رئاسة هيئة التحرير مكافأة خاصة للمحكمين.
١٠. تعتمد المجلة آلية التوثيق المتنوعة فتقبل البحوث بآلية التوثيق بالهوامش سواء أكان في نفس الصحيفة ، أم في نهاية البحث، كما تقبل البحوث بآلية التوثيق في المتن بالطريقة المتعارف عليها عالمياً ب APA.

١١. تقبل المجلة كذلك البحوث الميدانية أو العملية، شرط أن يورد الباحث مقدمة يبين فيها طبيعة البحث ومدى الحاجة إليه ، ومن ثم يحدد مشكلة البحث في هيئة مسائلات أو فرضيات، ويعرف المفاهيم والمصطلحات، ويقدم ،عندها قسماً خاصاً بالإجراءات يتناول فيه خطة البحث ومجتمع والعينات والأدوات ، فضلاً عن قسم خاص بالنتائج ومناقشتها، ويورد أخيراً قائمة المراجع.

١٢. لا يجوز نشر أكثر من بحث للباحث في العدد الواحد من المجلة سواء أكان بحث منفرداً أم مشتركاً مع باحث آخر.

١٣. يزود صاحب البحث- عند نشره- بنسخة واحدة مستلة مختومة من البحث المنشور في العدد.

١٤. تحتفظ هيئة التحرير بحقها في أولوية النشر في كل ما يرد إليها من مطبوعات، تأخذ بنظر الاعتبار توازن المجلة، والأسبقية في تسليم البحث معدلاً بعد التقويم، واعتبارات أخرى، ويخضع ترتيب البحوث في العدد الواحد للمعايير الفنية المعتمدة في خطة التحرير.

١٥. البحوث المنشورة في المجلة تعبر عن آراء أصحابها، ولا تعبر بالضرورة عن رأي هيئة التحرير أو رأي الكلية.

١٦. جميع المراسلات المتعلقة بالمجلة كافة تكون باسم رئيس التحرير، أو مدير التحرير عبر العنوان البريدي wom.Mag.uni@aliraqia.edu.iq ، أو رقم هاتف المجلة.

١٧. أخيراً تؤكد هيئة التحرير على ضرورة الالتزام بالبحث الموضوعي الحر والهادئ والبعيد عن كل أشكال التهجم أو المساس بالرموز والشخصيات، وتتأى عن نشر الموضوعات التي تمس المقدسات، أو تلك التي تدعو إلى العصبية الفئوية والطائفية، وكل ما يوجب الفرقة ويهدد السلم المجتمعي.

دليل المؤلف Author Guidelines

١. يقدم الباحث طلب خطي (استمارة رقم 1 المرفقة) مختوم بالختم الرسمي لجهة الانتساب .
٢. يقدم الباحث ثلاث نسخ ورقية مطبوعة مكبوسة على ورق (A4) وعلى وجه واحد، وتكون إعدادات حواشي الصفحة 2.5 سم من كل جانب بخط (Simplified Arabic) بحجم 14 للمتن و 12 للهامش، و 16 غامق للعنوان الرئيسي و 15 غامق للعنوان الفرعي. وإذا كان البحث باللغة الإنجليزية فيكون بخط (Times New Roman) .
٣. لا يزيد البحث عن خمس وعشرين صفحة ، ويكون من ضمنها المراجع والحواشي والجداول والأشكال والملاحق. ويتحمل الباحث ما قيمته ثلاثة آلاف دينار عن كل صحيفة زائدة.
٤. يوقع الباحث التعهد الخاص بكون البحث لم يسبق نشره، ولم يقدم للنشر إلى جهات أخرى، ولن يقدم للنشر في الوقت نفسه حتى انتهاء إجراءات التحكيم (استمارة رقم 2).
٥. يلتزم الباحث بتقديم نسخة من كتاب الاستلال الإلكتروني للبحث وبخلافه يتعذر النشر.
٦. يتعهد الباحث بجلب نسخة إلكترونية من البحث على قرص حاسوب (CD) بعد إجراء جميع التعديلات المطلوبة وقبول البحث للنشر في المجلة.
٧. يرفق مع البحث خلاصة دقيقة باللغتين العربية والإنجليزية على ألا تزيد على صحتين مع السيرة الذاتية.
٨. يسدد الباحث أجور النشر والخبراء بحسب مقدارها بكل لقب علمي على وفق المنصوص عليه في الكتب الرسمية ، ويتم تسليم الأجور إلى الجهة الرسمية في القسم المالي للكلية بوصلات رسمية تحفظ حق الباحث وإدارة المجلة ، ولا تسترد الأجور في حالة رفض رئيس التحرير أو المقيمين للبحث المقدم لأسباب علمية أو لسلامة الفكرية أو غيرها.
٩. يستلم الباحث إيصالاً خطياً بتاريخ تسليم البحث. ثم يُعلم بالإجراءات التي تمت.
١٠. إذا استخدم الباحث واحدة من أدوات البحث في الاختبارات أو جمع البيانات فعليه أن يقدم نسخة كاملة من تلك الأداة إذا لم تنشر في صلب البحث أو ملاحق .
١١. تلتزم المجلة بإرسال البحث إلى مقومين بخطاب تأليف، استمارة رقم 3 المرفقة ، على أن يتم تقويم البحث في مدة أقصاها ١٠ أيام، وبخلافه يقدم الخبير اعتذاره في أسبوع، وعندما يكون التقويم العلمي إيجابياً باتفاق اثنين من المقومين يحال البحث إلى المقوم اللغوي لتدقيقه لغوياً.

دليل المقوم Reviewer Guidelines

أدناه الشروط والمتطلبات الواجب مراعاتها من قبل المقوم للبحوث المرسلة:

١. يقوم البحث على وفق استمارة معتمدة للتقويم (استمارة رقم 4) تتضمن الآتي:

أ- فقرة تتعلق بموضوع البحث هل سبقت دراسته من قبل بحسب علمكم؟ وهل يوجد اقتباس حرفي؟ (الإشارة إلى الاقتباس إن وجد) أو استلال مع تحديد مكان الاستلال.

ب - جدول تقويمي فني تفصيلي يعبر عنه بـ (24) فقرة محددة صيغت على وفق مقياس ليكرت الثلاثي: جيد (3)، مقبول (2)، ضعيف (1) ويقوم الخبير بالتأشير على اختيار واحد منها تبعاً لقناعاته بمحتوى الفقرة وعدم ترك أي فقرة بدون إجابة.

ت - مكان محدد لملاحظات الخبير الخاصة بتفاصيل البحث، أو أساسيات العامة (علمية أو منهجية) كي يستفيد منها الباحث.

ث - خلاصة التقويم المتعلقة بصلاحية النشر على وفق ثلاث خيارات (صالح للنشر أو صالح بعد إجراء التعديلات، أو غير صالح للنشر) على وفق المعايير المحددة في الاستمارة.

ج - مكان محدد لتنشيط مسوغات عدم الصلاحية للنشر إذا حكم بذلك.

٢. على المقوم التأكد من تطابق وتوافق عنوان الخلاصتين العربية والإنجليزية لغوياً.

٣. أن يبين المقوم هل أن الجداول والأشكال التخطيطية الموجودة واضحة ومعبرة.

٤. أن يبين المقوم هل أن الباحث اتبع الأسلوب الإحصائي الصحيح.

٥. أن يوضح المقوم هل أن مناقشة النتائج كانت كافية ومنطقية.

٦. على المقوم تحديد مدى استخدام الباحث المراجع العلمية.

٧. يمكن للمقوم أن يوضح بورقة منفصلة التعديلات الأساسية لغرض قبول البحث.

٨. توقيع الخبير على الاستمارة تمثل تعهداً خطياً بأنه قام بتقويم البحث علمياً على وفق المعايير الموضوعية، وأن البحث يستحق التقويم الحاصل عليه ومطلوب تسجيل اسمه على وفق ما مثبت في الاستمارة.

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

الجامعة العراقية

كلية التربية للبنات

مجلة

كلية التربية للبنات

مجلة علمية محكمة

فصلية دورية

تصدر عن كلية التربية للبنات

نعنى بنشر البحوث في المجالات الإنسانية والتربوية

العدد الثالث والثلاثون (٣٣) الجزء الأول

الصادر بتاريخ: ٢٠٢٦/٦/١٥

افتتاحية العدد...

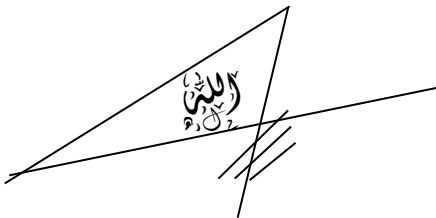
الحمد لله رب العالمين ، والصلاة والسلام على نبيِّنا محمدٍ ، وعلى آله وصحبه تسليماً كثيراً...

أما بعد...

يولّد عدد جديد من مجلة (كلية التربية للبنات / الجامعة العراقية) يحمل الرقم (33) ، الثالث والثلاثين ، بتاريخ 15/6/2026 ، يحوي بحوثاً متنوعة بين لغوية وأدبية وتربوية ونفسية وتاريخية واجتماعية ، وبحوث اللغة الإنكليزية ، ليكون العدد منهلاً للباحثين والدارسين والقراء عموماً ، يروي عطش المعرفة وحب العلم والتميز .

وفي هذا الإطار تؤكد إدارة المجلة حرصها على أن تكون البحوث المنتخبة في المجلة مثمرة للمجتمع والإنسان العراقيين ، وأن تلتزم بمبادئ وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وتعليماتها ، في نوعية الموضوعات التي تعالجها ، وإسهامها المباشر في تنمية المجتمع العراقي والارتقاء به في سلم العلم والمعرفة .

نسأل الله السداد والتوفيق للباحثين والقراء ، ونسأله تعالى السداد لنا في عمل تحرير المجلة ، وأن يكون العمل خالصاً لوجهه الكريم ، ويكون لبنة في البناء المعرفي والعلمي لكليتنا الرصينة ، وخطوة نحو التقدم والازدهار العلمي لعراقنا الحبيب ، ومن الله التوفيق ، وصلى الله على سيدنا محمد وآله وصحبه وسلم تسليماً كثيراً.



هيئة تحرير المجلة

صيف 2026/6/15

(ج ١)

ت	اسم البحث	الباحث	الصفحة
١.	السلطة في ديوان أطلس شرقي لخزعل الماجدي دراسة في ضوء النقد الثقافي	م. د فردوس حسن علي	٢٠-١
٢.	تقويم تدريس القرآن الكريم لغير الناطقين باللغة العربية في الولايات المتحدة الامريكية	ا.م.د فراس حربي هاشم	٥٢-٢١
٣.	ما عدّه النحويون " غير معتبر " في المقاصد الشافية في شرح الخلاصة الكافية لأبي إسحاق الشاطبي (ت ٧٩٠هـ)	أ.د. بشرى أحمد محمد أمين	٨٠-٥٣
٤.	زوجات الملك شولكي وأميراته: دراسة تاريخية تحليلية لأدوارهن الدينية والسياسية والاقتصادية في ضوء النصوص المسمارية	أ.د. ليث خليل خلف السلمي أ.د. حسين احمد سلمان الباوي	١٠٦-٨١
٥.	موقف العقيدة الأشعرية من تطبيقات الذكاء الاصطناعي في صفتي العلم والقدرة/دراسة عقدية	أ.م.د. ياسين طه حسن	١٢٧-١٠٧
٦.	دور الدولة ومسؤوليتها في النظام الاقتصادي الاسلامي	م.د نور سامي حسن علي	١٥٣-١٢٨
٧.	التفسير العلمي لحدوث البرق وسرعة مرور المؤمن على الصراط	أ.د. حسن علي محمود أ.د. عبد القادر عبد الحميد عبد اللطيف أ.م.د. منتظر وديع رشيد م.م. محمود قاسم محمد عسل	١٦٧-١٥٤
٨.	A Linguistic Study of Culinary Metaphor in Iraqi and Turkish Cultures	أ.د. عبدعلي نايف حسن	١٨١-١٦٨
٩.	دور الأمير طاشتكن المقتفوي (ت ٦٠٢هـ / ١٢٠٦م) في الإدارة العباسية	أ.د. هادي حسين محسن المفرجي	١٩٧-١٨٢
١٠.	التحليل المكاني لاستعمالات الأرض السكنية ومشكلة تجزئة وحداتها في بلدية الشعب	أ.م.د. د. حنان حسين دريول	٢٢١-١٩٨

٢٤٥-٢٢٢	أ.م.د. فاتن سعد عوده	١١. الانقلاب العسكري في الأرجنتين عام ١٩٧٦ في ضوء الوثائق الأمريكية: قراءة في الموقف والدور الأمريكي
٢٦٥-٢٤٦	أ.م.د. حسنين عبد الرزاق حسن هادي الهادي	١٢. مفهوم الطهارة في عقيدة سكان مملكة الحضر (دراسة تاريخية)
٢٩٢-٢٦٦	أ.م.د. حسين جبار محمد	١٣. أثر أنموذج درايفر في اكتساب الخبرات المعرفية والمهارية لدى طلبة قسم التربية الفنية بمادة اسس التصميم
٣٠٨-٢٩٣	أ.م.د.عبدالباسط عباس محمد	١٤. التفكير الواقعي وعلاقته بالتحصيل الدراسي لدى طلاب المرحلة الاعدادية في مادة التاريخ
٣٣٩-٣٠٩	م.م. كرامه حسن حسين أ.م.د. مبدر شهاب احمد	١٥. Conversational Turn-Takings with Reference to Prophets Moses and Muhammed's Interaction with Allah the Almighty: A Comparative Discoursal Analysis
٣٦١-٣٤٠	أ.م.د.زهراء عبد العزيز سعيد	١٦. الحركة الوطنية الليبية في المهجر وأثرها في الكفاح ضد الاحتلال الإيطالي أحمد زارم إنموذجاً ١٩٠٦-١٩٤٧م
٣٨٢-٣٦٢	أ.م.د.نسرين عثمان درويش	١٧. The Semiotic Transformation in Modern Drama: From Symbolic Morality in Oedipus the King by Sophocles to Psychological Individuality in Motortown by Simon Stephens
٤٠١-٣٨٣	أ.م.د. هند علي حسن بكر	١٨. اليابان ومصر دراسة تاريخية في علاقاتهما المعاصرة (١٩٨١- ٢٠١١)
٤١١-٤٠٢	أ.م.د. عماد محمد عبار	١٩. The Representation of Black Womanhood in Tony Morrison's Selected Novels
٤٣٣-٤١٢	أ.م. عبير مجيد عبد النبي صالح م.م ناصرالدين عباس محمد	٢٠. التحول التقني لثقافة إنتاج الخزف العراقي ما بعد حرب داعش ماهر السامرائي أنموذجاً

٢١.	النشاط الدبلوماسي العراقي في المغرب ١٩٦١-١٩٨١ دراسة تاريخية	أ.م. فضيلة اسماعيل رحيم	٤٤٩-٤٣٤
٢٢.	التغيرات القيمية وعلاقتها بالسلوك العدواني لدى طلبة المرحلة الاعدادية	م.د محمد مظلوم سلمان التميمي	٤٧٨-٤٥٠
٢٣.	التكنولوجيا والتفاوت الاجتماعي في مجتمع متغير: دراسة ميدانية	م.د ولاء حامد موسى	٥٠٦-٤٧٩
٢٤.	حقوق الدول غير الساحلية والمتضررة جغرافياً وفقاً للقانون الدولي للبحار	م. د . مهدي صالح مهدي حسن	٥٢٣-٥٠٧
٢٥.	اثر استراتيجية الأصابع الخمسة في التحصيل والتفكير الأساسي لتلاميذ الصف الخامس الابتدائي في مادة العلوم	م. د. محمد صباح عواد م. د. بتول جيجان سلمان م. م. مصطفى صباح عواد	٥٤٥-٥٢٤
٢٦.	النَّظَر والخُشُوع في القرآن الكريم (دراسة نحوية دلالية)	م. د. ميسون عبد الجبار داود البصري	٥٧٠-٥٤٦
٢٧.	الإرهاصات الأبستمولوجيا في فلسفة العلم للعصر الوسيط؛ جدلية العقل والنقل	م.د سجي كاظم علي	٥٨٥-٥٧١
٢٨.	العقلية النامية وعلاقتها بالفعل الملتمزم لدى تدريسيي الجامعة	م.د هديل علي جبر	٦١٨-٥٨٦
٢٩.	المقاصد الاقتصادية في القرآن الكريم وأثرها في بناء المجتمع (دراسة فقهية اقتصادية)	م.د. نادية سعدون جاسم علي	٦٤١-٦١٩
٣٠.	المؤشرات الديمغرافية لذوي الإعاقة وتباينها المكاني في محافظة القادسية	م.د. نغم احمد مصلح	٦٦٩-٦٤٢
٣١.	العوامل المؤثرة في تدهور الأوضاع الاجتماعية في العصر الاموي (٤١ - ١٣٢) دراسة بالاسباب والنتائج	م.د. نور ضياء الدين محمد	٦٨٢-٦٧٠
٣٢.	دور الهجرات في نشر الاسلام بافريقيا جنوب الصحراء من القرن الاول الهجري حتى نهاية القرن الخامس الهجري	م.د. هاني علي علال	٦٩٩-٦٨٣
٣٣.	واقع التحول الرقمي في إدارة مؤسسات المعلومات الأكاديمية من وجهة نظر المستفيدين	م.د. وفاء محمد كريم	٧٢٨-٧٠٠

٧٥٥-٧٢٩	م.د.انتظار نجم عطية	أساليب تدريس الفنون مقارنه بين المناهج التقليدية والحديثة	.٣٤
٧٨٦-٧٥٦	م.د.جوان خسرو جوامير	نقاط قوة الشخصية لدى المرشدين التربويين	.٣٥



نقاط قوة الشخصية لدى المرشدين التربويين
Personality strengths of educational counselors

الكلمات المفتاحية: "المرشدين التربويين"، "نقاط قوة الشخصية"
"Keywords: "Educational counselors", "personal strengths"

م.د. جوان خسرو جوامير

Dr. Joan Khosrow Jawamir

وزارة التربية / مديرية تربية الرصافة الاولى

Ministry of Education / First Rusafa Education Directorate

المستخلص:

تتخذ الأحداث السلبية أو المحن أشكالاً متعددة، وتُتيح فرصة للنمو، وتشمل هذه الأحداث حوادث السيارات، والفقد، ومرض النفس أو الآخرين، وفقدان الوظيفة، والإرهاب، والكوارث الطبيعية، والحرب، والعنف، بالإضافة إلى الضغوطات المستمرة والممتدة، مثل التمر المدرسي، والتحرش في مكان العمل، والعلاقات غير السليمة، والفقر، والمتاعب اليومية، وكل هذه الأحداث تحتاج إلى مجموعة من نقاط قوة شخصية لمواجهة، ولأهمية هذا المفهوم، هدف البحث الحالي التعرف عن نقاط قوة الشخصية، ودلالة الفروق في نقاط قوة شخصية لدى المرشدين التربويين على وفق متغير الجنس (ذكور - إناث)، وتحدد البحث الحالي بالمرشدين التربويين للعام الدراسي 2025 / 2026، واعتمدت الباحثة المنهج الوصفي، و تألف مجتمع البحث من (3388) مرشداً ومرشدة، وبلغ عدد أفراد عينة البحث (400) مرشداً ومرشدة، وتكون مقياس البحث من (25) فقرة بصيغته النهائية، وبلغ معامل الثبات بطريقة إعادة الاختبار (0.82). وبلغ معامل الثبات بطريقة الفا- لكرونباخ (0.80)، وطبقت الباحثة مقياس نقاط قوة شخصية على عينة البحث، وكشفت النتائج أن المرشدين التربويين يمتلكون نقاط قوة شخصية، ولا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور والإناث، واستناداً لنتائج البحث الحالي قدمت بعض المقترحات والتوصيات.

الكلمات المفتاحية: المرشدين التربويين، نقاط قوة الشخصية.

Abstract

Negative events or adversity take many forms and offer opportunities for growth. These events include car accidents, loss, illness of oneself or others, job loss, terrorism, natural disasters, war, and violence, in addition to ongoing and prolonged stressors such as school bullying, workplace harassment, unhealthy relationships, poverty, and daily struggles. All these events require a set of personal strengths to cope with. Given the importance of this concept, the current research aims to identify personal strengths and the significance of differences in personal strengths among educational counselors according to the gender variable (male-female). The current research is limited to educational counselors during the

2020/2026 academic year. The researcher adopted the descriptive approach. The research population consisted of 3,388 counselors, and the research sample comprised 400 counselors. The research scale consisted of 25 items. The final reliability coefficient using the test-retest method was 0.82. The reliability coefficient using Cronbach's alpha was 0.80. The researcher applied a personal strengths scale to the research sample, and the results revealed that educational counselors possess personal strengths, with no statistically significant differences between males and females. Based on the results of the current research, several suggestions and recommendations were presented. Keywords: Educational counselors, personal strengths.

الفصل الاول

مشكلة البحث:

تتخذ الأحداث السلبية أو المحن أشكالاً متعددة، وتُتيح فرصة للنمو، وتشمل هذه الأحداث حوادث السيارات، والفقد، ومرض النفس أو الآخرين، وفقدان الوظيفة، والإرهاب، والكوارث الطبيعية، والحرب، والعنف، بالإضافة إلى الضغوطات المستمرة والممتدة، مثل التمر المدرسي، والتحرش في مكان العمل، والعلاقات غير السليمة، والفقر، والمتاعب اليومية، وكل هذه الأحداث تحتاج الى مجموعة من نقاط قوة شخصية Personality strengths لمواجهةاتها ، وقد يكون من الصعب رؤية هذه النقاط في داخلنا، وفي كثير من الأحيان، قد يتم التقليل من قيمتها، مما قد يُقلل من قيمتنا الذاتية.

وقد يمتلك الافراد نقاط قوة شخصية ونقاط ضعف شخصية وحسب الفروق الفردية في الفرد نفسه والفرق وبينه وبين الافراد الآخرين، فنقاط الضعف هي مناطق حساسة يُفرض فيها الفرد استعمال نقاط قوته ، أو يُقلل من استعمالها، مما يولد لديه شعوراً بقلّة الراحة أو الإحباط في كلا الامرين ، ويُعدُّ دراسة الإفراط في استعمال نقاط قوة الشخصية Personality strengths وقلة استعمالها مجالاً مثيراً في عمل المرشدين التربويين (Freidlin,et al,2017: 50-54).

وتسلط الدراسات الضوء على فجوة حرجة في فهم توازن نقاط قوة الشخصية - وكيف يمكن استغلالها بشكل غير كافٍ، أو مُفرط، وما هو الاستعمال الأمثل لها..؟ (Ruch & Stahlmann, 2024: 1-35).

كما وتُشير الأبحاث الحديثة إلى أن نقاط قوة الشخصية Personality strengths لا تُؤدي دائماً إلى نتائج إيجابية إذ تعتمد فعاليتها على كيفية استخدامها، لأن الاستعمال المفرط لنقاط قوة الشخصية، في أي من الاتجاهين، يُعدّ علامة على وجود مشاكل نفسية، وبالمثل، حذر (Kern, 2017) ، و (Schwartz & Sharpe, 2006) ، من أن صفة جيدة محتملة يمكن أن تتحول إلى عواقب سلبية عند الإفراط في استعمالها، تماماً كما هو الحال عند تطبيقها بشكل أقل من اللازم فقد تتجلى الشجاعة، عند قلة استعمالها، في صورة جُبْن، بينما قد يؤدي الإفراط في استعمالها إلى التهور والاندفاع، وبالمثل، يؤدي التواضع، عند قلة استعماله، إلى الغطرسة، بينما قد يُسبب التواضع المفرط الشك الذاتي وضعف القدرة في الدفاع عن النفس (Niemiec, 2019: 453-471) .

وقد تُؤدي نقاط قوة الشخصية Personality strengths الغير مُستغلة بشكل كافٍ إلى ضياع الفرص، والانطواء ، وانخفاض تقدير الذات، بينما يُمكن أن تُؤدي نقاط قوة الشخصية المُفرطة في استعمالها إلى التوتر، والصراعات الشخصية، والسلوكيات غير التكيفية وصعوبات في التعامل مع الآخرين ، فقد يتحول الإفراط في الصراحة إلى فظاظة وقلة حساسية، بينما قد يؤدي قلة المثابرة إلى نقص الطموح والفشل في تحقيق الأهداف (McGrath, et al, 2025: 234).

ويرى (Harzer & Roach 2013) إن الفشل في تنظيم نقاط قوة الشخصية Personality strengths يمكن أن يؤدي إلى عواقب سلبية في المجالات الشخصية والمهنية والاجتماعية، فعلى سبيل المثال، في بيئات العمل يمكن أن تؤدي المثابرة المفرطة إلى الإرهاق، بينما قد يؤدي قلة استعمال القيادة إلى ضعف أداء الفريق. من خلال إظهار أن الموظفين الذين لم يتمكنوا من توظيف نقاط قوتهم في العمل كانوا أقل إنتاجية وعانوا من معدلات إرهاق أعلى (Harzer & Roach: 965-983: 2013).

كما تشير نتائج الدراسات ارتباط الإفراط في استعمال نقاط قوة الشخصية أو قلة استعمالها بالاكتئاب والاضطرابات النفسية مثل اضطراب القلق الاجتماعي، واضطراب الوسواس القهري (Littmann & Friedlin 2019: 529-549).

وفي البيئات المهنية، أظهر (Westover, 2024) أن نظام العمل الجامدة وانعدام الاستقلالية يمنعان الموظفين من توظيف نقاط قوتهم بفعالية، ووجدت الدراسة أن الموظفين الذين شعروا بقلة

التوافق بين نقاط قوتهم الشخصية ومسؤولياتهم الوظيفية أظهروا انخفاضاً في المشاركة والتحفيز والرضا الوظيفي (Westover, 2024:١).

كما وأظهر (Petrovic, 2024) أن الجنس والوضع الاجتماعي والاقتصادي والخبرة المهنية تؤثر على كيفية تنظيم الأفراد لنقاط قوتهم الشخصية، ووجدوا أن النساء أكثر عرضة للإفراط في استعمال الذكاء الاجتماعي، بينما كان الرجال أكثر عرضة لتقصير استعمال نقاط قوة التنظيم العاطفي، وبالنظر إلى هذه النتائج السلبية المحتملة، ولكون الباحثة مرشدة تربوية لاحظت ان هناك بعض المرشدين التربويين لديهم نقاط ضعف في شخصيتهم اثناء تعامله مع الاخرين، وتتجلى مشكلة البحث الحالي في معرفة: هل يمتلك المرشدون التربويون نقاط قوة الشخصية ؟. وكيف يتعرف المرشدون التربويون على اختلال توازن نقاط قوة الشخصية لديهم...؟.

اهمية البحث:

يُعد السعي وراء حياة جيدة وصحية هدفاً هاماً للبشرية، وهو محور اهتمام علم النفس الإيجابي، وهو فرع متنامٍ من علم النفس في القرن الحادي والعشرين، فبدلاً من التركيز على تصحيح النقائص، يقترح علم النفس الإيجابي أن تعزيز الصفات الإنسانية الإيجابية يُعزز الصحة النفسية (Seligman, 2002:١).

لذا يركز علم النفس الإيجابي بشكل أكبر لتمكين الأفراد من التعامل بنجاح مع الصعوبات من خلال نقاط قوة الشخصية "Personality strengths" والتي تعد سمات شخصية إيجابية والتي يظهرها الأفراد في الإدراك والعاطفة والسلوك (Wei & Zhao, 2024:901-906).

ولتعزيز صحة افراد المجتمع، تبين أن العمل على نقاط قوة الشخصية يُعدّ عنصراً أساسياً وهاماً، ويمكن تطبيقه في جميع مجالات الحياة (Peterson & Park, 2009:25-33).

وتُشكل نقاط قوة الشخصية الأساس النفسي للفضيلة والتصرف بحسن نية، و يُشار إليها أيضاً باسم سمات الشخصية الإيجابية ، لأنها تتكون من السلوك البشري، والفكر، والشعور، والإرادة وهي تُشكل الأساس لتنمية أشكال أخرى من نقاط القوة، مثل المواهب والمهارات (Park, et al., 2004:603-619).

وتُعرف نقاط قوة الشخصية Personality strengths بأنها سلسلة من السمات الإيجابية، ذات قيمة أخلاقية وقابلة للتطوير، و رُبطت بما يُعد "حياة طيبة (Peterson & Park, 2010:535-547).

وتؤدي نقاط قوة الشخصية Personality strengths دورًا أساسيًا في الصحة النفسية والمرونة والتطور الشخصي، وقد ركزت أبحاث علم النفس الإيجابي على فوائد نقاط قوة الشخصية، مؤكدةً في دورها لتعزيز الرضا عن الحياة، وتوطيد العلاقات الإيجابية، وتعزيز النجاح المهني وإن اتباع سلوكيات تُوظف نقاط قوة الشخصية في العمل يُعزّز ازدهار الموظف في بيئة العمل ويُحسّن صحته النفسية، وحظي استعمال مفهوم نقاط قوة الشخصية باهتمام متزايد في علم النفس المهني والدراسات الإيجابية) . (Ellis et al. 2024: 113-129)

وتعد نقاط قوة الشخصية Personality strengths والفروق الفردية في السمات الإنسانية الإيجابية ذات القيمة الأخلاقية، هي مفهوم أساسي في علم النفس الإيجابي والسلوك التنظيمي الإيجابي، ويرتبط تطبيق نقاط قوة الشخصية في العمل بمجموعة متنوعة من النتائج الإيجابية، بما في ذلك مستويات أعلى من أداء العمل ورفاهية الموظفين وخاصة في مجال عمل المرشدين التربويين (Rudolph, et al ,2025:753-759).

ومع ذلك، إذا نظرنا إلى تاريخ علم النفس، نجد اهتمامًا خاصًا بنقاط قوة الشخصية في مجال الإرشاد النفسي و المهني منذ بداية القرن العشرين، في الواقع كان مفهوم "الأداء الأمثل المرتبط بنقاط قوة الشخصية، منذ البداية، جزءًا لا يتجزأ من علم نفس الإرشاد والتوجيه، لان نقاط قوة الشخصية تمثل الأداء المثالي تقريبًا لمهمة ما من خلال الجمع بين المواهب والمعرفة والمهارات، وكان الاستعمال الأمثل لنقاط القوة البشرية هو هدف علم النفس الإرشادي منذ عمل Frank Parsons ، مؤسس هذا التخصص، وكان هدف Parson هو مساعدة الناس على اتخاذ خيار حكيم لمهنتهم. (Rubichek & Woodson 2006: 260-275).

وجادل (Savickas, ٢٠١١) بأن التنقيف والإرشاد المهني يمكن أن يُسهم في تعزيز نقاط قوة الشخصية لدى المسترشدين، وبالتالي، فإن تحديد المواهب وتعزيزها يُقدم منظورًا فريدًا للباحثين عن عمل أو أولئك الذين بدأوه بالفعل قبل عملية استكشاف المسار المهني على سبيل المثال، طرح الأسئلة وجمع المعلومات والتفاعل مع بيانات العمل المختلفة (Savickas, ٢٠١١: ٢).

ويعتقد بعض علماء النفس، بمن فيهم المتخصصون في علم النفس الإرشادي، أنه ينبغي التركيز على موضوع بناء القوة البشرية، فهي مساهمات ايجابية في علم النفس الإرشادي، والتي تستند إلى نقاط قوة الشخصية، لأنها تُمكن الأفراد من تعميق معرفتهم بأنفسهم لاتخاذ خيارات إرشادية توجيهية مهمة (Savickas, 2003: 229-249).

و أولى علماء النفس الإرشادي اهتمامًا كبيرًا لكيفية استعمال المرشدين التربويين لنقاط قوتهم وإدارتها، و حتى يومنا هذا، لا توجد سوى أدبيات مكتوبة وأبحاث قليلة ملموسة تشرح كيفية عمل المرشدين التربويين على نقاط قوتهم، ولم تركز الأبحاث دراساتها إلا منذ السنوات العشر الماضية على فهم وتطبيق آلية دعم لتعزيز نقاط القوة (Gelso et al., 2014b:157-178).

ويمكن أن تُشكل نقاط قوة الشخصية، كموارد نفسية، وحجر الزاوية في النموذج الجديد للإرشاد التربوي لكي يُتيح تحديد القوى وتعزيزها ويشكل منظورًا جديدًا والمرشدين التربويين لاستكشاف مجال الإرشاد، ومن المرجح أن يكون تحديد نقاط قوة الشخصية مفيدًا في تحديد كيفية تطبيقها على الفرص المتاحة للفرد في فترات التحول المهني (Kidd & Davidson, 2007: 219-238).

وفي السنوات الأخيرة، أشارت العديد من نتائج الدراسات إلى أنه عندما يتمكن الموظفون ومنهم المرشدين التربويين من تحديد نقاط قوتهم واستعمالها وتطويرها في العمل، فإن ذلك يرتبط بمجموعة من النتائج المرغوبة وتشمل هذه زيادة الأداء (Harzer & Ruch 2014)، والرضا الوظيفي، وسلوك المواطنة التنظيمية، والإنتاجية والرفاهية، وإيجاد معنى في العمل (Littman & Steger, 2010)، والمشاركة (Littman, et, al, ٢٠١٧)، وقد أظهرت نتائج دراسة (Bai et al., 2024) أن الاستفادة من نقاط قوة الشخصية تُعدّ أداة فعّالة في التخفيف من الإرهاق النفسي (Bai et al., 2024:733-735).

وهذا ما تأكد في نتائج دراسة (Ding, 2020) وجود علاقة قوية بين استعمال نقاط قوة الشخصية والازدهار في مكان العمل، و في دراسة واستطلاع أجريت على ٣٠٠٠ مشارك من مختلف البلدان شارك فيها عشرات الآلاف من الممارسين العالميين الذين يطبقون تدخلات نقاط قوة الشخصية في سياقاتهم وقام بها معهد (VIA) للشخصية (٢٠٢٥)، حول نقاط قوة الشخصية كانت نتائج الدراسة :

• 83% وجدوا أن اكتشاف نقاط القوة في شخصياتهم أمر ذو معنى.

• 74% اكتسبوا وعيًا ذاتيًا أكبر.

• 54% يشعرون الآن بتفاؤل أكبر تجاه الحياة.

• ٤٩% أفاد بتحسن في صحتهم العامة.

وبعد مرور ثلاثة أشهر تقريبًا على إكمال استطلاع VIA، أفاد المشاركون أيضًا بما يلي:

• 62% شعروا بمزيد من الثقة في استخدام نقاط قوتهم في الحياة اليومية.

- 62% شعروا أنهم أكثر قدرة على التعامل مع التحديات والمشاكل.
- ٦٣% لاحظ تحولاً إيجابياً في طريقة تفكيرهم تجاه أنفسهم.
- 50% شعروا بالامتنان أكثر. (Via's personality, 2025:1-19).

وعندما يستفيد الموظفون ومنهم المرشدين التربويين من نقاط قوتهم بشكل فعال، فإنهم لا يشعرون فقط بمزيد من الكفاءة والاستقلالية ولكنهم أيضاً يختبرون رضا وظيفياً وانخراطاً أعلى، مما يساهم بدوره في تحسين الرفاهية العامة ، ومن خلال الاستفادة من نقاط القوة، يمكن للأفراد اكتساب وجهات نظر جديدة، وتطوير تقدير أعمق للحياة، وتعزيز العلاقات (Bai & Zhong, 2025:808-815).

كما يؤدي المرشدون التربويون دوراً حيوياً في التوجيه المهني، حيث يساعدون الطلبة على تحديد نقاط قوتهم واهتماماتهم وأهدافهم المهنية، مما يساعدهم على اتخاذ قرارات مدروسة بشأن مستقبلهم، ويقدمون معلومات حول مختلف المسارات المهنية ومتطلبات العمل وفرص العمل، مما يساعد الطلبة على التخطيط لمستقبلهم والاستعداد له (Derakhshan & Shamim 2023:558-568).

لهذا تُعدّ الصفات الشخصية للمرشد التربوي معياراً لنجاح خدمات الإرشاد فبالإضافة إلى امتلاكه رؤى ومهارات واسعة، يجب أن يتمتع المرشد التربوي بصفات شخصية عالية الجودة، لأنها تؤثر على نجاح العميل في حل مشكلاته ، اذ يمتلك المرشدين التربويين عدداً من الصفات والمهارات التي يجب إظهارها في عملهم، بما في ذلك كفاءات الشخصية (Sagita,2022:45-55).

من أهم سمات المرشد التربوي هي صفاته الشخصية ونقاط قوة شخصيته ، ويجب أن يكون المرشدين التربويين قادرين على تقديم هويتهم بتميز ودقة ومعنى، ومن الأدوات المهمة التي تُستعمل لتوجيه عملهم المرشد التربوي كفرد، فمع الدعم الجيد، تُحدد الصفات الشخصية نتائج إيجابية في عملية الاستشارة، وهذا ما اشارت اليه دراسة (Putri. 2016). إلى أن فعالية الاستشارة تتحدد إلى حد كبير من خلال السمات الشخصية المرشد التربوي (Putri. 2016:1-12).

وترى (Smith, 2014) ان استعمال المرشدين التربويين الارشاد المبني على نقاط قوة الشخصية يساعدنا على أن نصبح أكثر وعياً بنقاط قوتنا وأكثر قدرة على استكشافها وتطبيقها، ويشجعنا على أن نصبح أبطال حياتنا فإن النهج القائم على نقاط قوة الشخصية لا يقف بمفرده؛ فهو ويرتبط بتخصصات ومجالات واساليب مختلفة بدوره، فإن هذا النهج يهتم:

- يركز على نقاط قوة الشخصية وعلى ما يُجدي نفعا مع المسترشد بدلاً من التركيز على ما لا يُجدي نفعا.

- يركز على ما يملكه المسترشد من نقاط القوة ، بدلاً من التركيز على ما لا يملكه.

- يوضح النهج القائم على نقاط قوة الشخصية، لكشف نقاط القوة في صراع المسترشد (Smith, 2014)؛ (Rogers, et al. 2020:20) .

ويُجري المرشدون التربويون تجارب تُساعد المسترشدين على إدراك نقاط قوتهم للحفاظ على شعورهم ، و يركز نهج نقاط قوة الشخصية على حل المشكلات إلى البناء لما هو ناجح بالفعل، و يُمكن فيه المرشدون التربويون المسترشدون من إحداث تغيير هادف في حياتهم من خلال تحديد نقاط قوتهم والاستفادة منها، سواءً من خلال الأسئلة التي تُركّز على الحلول، أو تحديد الأهداف، (Saleby, 2012:1-200).

ويقترح (Gelso & Woodhouse 2003) على المرشدين التربويين اتباع عملية التصور في هذا النهج والذي معناه التصوّر هو الاهتمام بأصول المسترشد ونقاط ضعفه ودمجها، ويصوّر هذا النهج وظيفة موازنة تُؤخذ فيها نقاط القوة في الاعتبار إلى جانب نقاط ضعف المسترشد أو مشاكله، ويُحدد أربع طرق تُؤخذ فيها نقاط قوة الشخصية في الاعتبار هي:

(أ) طرح أسئلة حول نقاط قوة المسترشد (على سبيل المثال، "في أي مجالات الحياة يُبلي المسترشد بلاءً حسناً؟ ما هي الأصول النفسية الداخلية للمسترشد؟).

(ب) نقاط قوة الشخصية التي تتجلى من خلال العملية الشخصية للعلاقة الارشادية مثل العفوية والثقة؛ القدرة على الدخول في علاقة علاجية وتكوين تحالف عمل).

(ج) تحديد نقاط القوة الكامنة في عيوب المسترشد مثل ، أن الفكاهة تعد وسيلة دفاع تُخفف الألم العاطفي .

(د) التعاطف لفهم نقاط قوة شخصية المسترشد وثقافته كوسيط "المعنى نقاط القوة والتعبير عنها.

ويمكن تلخيص أهمية فهم نقاط قوة المسترشدين على النحو التالي:

• تُوفّر نقاط قوتنا اتساقاً داخلياً فيما يتعلق بهويتنا.

• تميل نقاط قوة الشخصية إلى التطوّر في مرحلة مُبكرة من الحياة وتستمر طوال فترة نموّنا.

لذلك، نُشكّل مفهومًا عن هويتنا بناءً على إدراكنا لنقاط قوتنا.

• نقاط قوتنا تُضفي معنىً على حياتنا، وتساعدنا أيضًا على بناء معنى لها.

• نقاط قوتنا تُوحّد ذواتنا المختلفة في العلاقات، وتُشكّل نقطة انطلاقٍ لذواتنا الجوهرية.

- تشير نقاط قوتنا إلى أنواع العلاقات التي استطعنا تكوينها في حياتنا مع الآخرين (Niemiec,2019:453-471). وتتأكد أهمية البحث الحالي من الناحيتين النظرية والتطبيقية كما يلي:

الأهمية النظرية:

- تتأكد أهمية البحث في إثراء مجال ذو أهمية كبيرة في علم النفس الإرشادي وعلم النفس الشخصية , والمتمثل بنقاط قوة الشخصية لدى المرشدين التربويين.
- أهمية للبحث الحالي النظرية المتمثلة بشريحة المرشدون التربويون وقيمتهم التربوية والاخلاقية في المجتمع ودورهم في العملية الإرشادية ، والتعليمية.
- قد يسهم البحث الحالي في إثراء معرفة كبيرة لدى الباحثين والقراء والمتخصصين في علم النفس وفي مجالات الإرشاد التربوي وعلم نفس الشخصية ، مما قد يشكل إضافة كبيرة للمكتبة العراقية بشكل خاص والمكتبة العربية بشكل عام.

الأهمية التطبيقية:

- ممكن ان تسهم نتائج البحث في تزود المشرفين التربويين والمختصين في مجال الإرشادي التربوي بهذه النتائج مما تمثل أساساً علمياً ل: عقد دورات تدريبية وندوات علمية لدعم الخصائص الشخصية والنفسية والاجتماعية للمرشدين التربويين وفي أهمية البحوث القادمة التي ستجرى على نفس العينة .
- وايضاً تتمثل الأهمية في اعداد مقياس متطورة لقياس نقاط قوة الشخصية واعتماد على أسس منهجية وعلمية تساعد جميع المتخصصين في الدراسات النفسية.
- تساعد نتائج البحث الحالي في إمداد المسؤولين عن الإرشاد التربوي بأهم التوصيات والاستفادة منها في تفعيل دور الإرشاد في المدرسة، وتقديم الخدمات الارشادية لكل الفئات.

هدفا البحث : هدف البحث الحالي تعرف:

- 1- نقاط قوة الشخصية لدى المرشدين التربويين.
- 2- دلالة الفروق في نقاط قوة الشخصية لدى المرشدين التربويين على وفق الجنس (ذكور - إناث).

حدود البحث : يتحدد البحث الحالي بالمرشدين التربويين العاملين في المديريات العامة للتربية(الرصافة -الكرخ) لمحافظة بغداد للعام الدراسي (2025- 2026) م.

تحديد المصطلحات : نقاط قوة الشخصية " Personality Strengths "

عَرَفَ (Peterson & Seligman, 2004) نقاط قوة الشخصية: هي " السمات الإيجابية التي تنعكس في الأفكار ، والمشاعر ، والسلوكيات وهي ذات قيمة أخلاقية، ويُسهَم استخدامها في تحقيق الرضا والسعادة" واعتمدت الباحثة (Peterson & Seligman, 2004) تعريفاً نظرياً لمفهوم نقاط قوة الشخصية .

وتعرف الباحثة نقاط قوة الشخصية إجرائياً بأنه: الدرجة الكلية التي يحصل عليها المرشد التربوي/ المرشدة التربوية من خلال إجابته عن فقرات مقياس نقاط القوة الشخصية الذي اعد في هذا البحث.

المرشد التربوي

هو " احد أعضاء الهيئة التدريسية المؤهل لدراسة مشكلات الطلبة التربوية والشخصية ، والسلوكية ، والاسرية ، والاجتماعية " (Ministry of Education, 1988:8).

الفصل الثاني:

نظرية نقاط قوة الشخصية في علم النفس الإيجابي (Peterson & Seligman, 2004):

يركز علم النفس الإيجابي على نقاط قوة الشخصية (Personal strengths) ويشجع الأفراد على تحديد أهداف ذات معنى والعمل على تحقيقها، وعلى الرغم من أننا لا نستطيع اختيار "نقاط قوتنا المميزة، إلا أننا نستطيع أن نقرر متى نستخدمها وكيف نطورها، لأنها حيوية وتجعلنا نشعر بأننا "على حقيقتنا، وتجعلنا نشعر بأننا في أفضل حالاتنا ونشعر بمزيد من الشغف والحماس والأصالة (Seligman, 2011:2).

ووفقاً لعلم النفس الإيجابي، إن الحياة تكون مرضية حقاً إذا اكتشفنا القيمة داخل أنفسنا من خلال معرفة فضائلنا ونقاط قوتنا الفريدة، واستعمالها بشكل إبداعي لتحسين حياتنا، ولهذا بحثت النظريات والأبحاث في تدخلات علم النفس الإيجابي من خلال استعمال نقاط قوة الشخصية (Personality strengths) والتي تساعد على جعل الحياة جديرة بالعيش (Rusk & Waters, 2015:1).

و أجرى (Peterson & Seligman, 2004) بحثاً رائداً في مجال علم النفس الإيجابي، في عملهما وهو نقاط قوة الشخصية وفضائلها: دليل وتصنيف، وعرفا نقاط قوة الشخصية (Personal strengths) بأنها السمات الإيجابية التي تنعكس في الأفكار والمشاعر والسلوكيات، ومن هذا المنظور، وعلى الرغم من أن نقاط قوة الشخصية تُعد سمات مستقرة عمومًا، إلا أن هذا لا يعني أنها غير قابلة للتغيير، مما يشير إلى إمكانية تنميتها وتطويرها بمرور الوقت، كونها مرنة وملائمة

للسياق وتُركّز نقاط قوة الشخصية بشكل أكبر على الجوانب الإيجابية والقيّمة أخلاقياً في الشخصية وايضاً عرف نقاط قوة الشخصية (Personal strengths) هذه بأنها سلسلة من السمات الإيجابية، ذات قيمة أخلاقية وقابلة للتشكيل، و ارتبطت بما يُعتبر "حياة جيدة" (Peterson & Seligman, 2000: 1-99).

ويشير (Peterson & Seligman, 2004) يمكن أن تكون نقاط قوة الشخصية (Personal strengths) أيضاً بمثابة أساس للتدخلات الشخصية في التدخلات الشخصية، يتلقى الأشخاص المختلفون علاجات مختلفة بناءً على خصائصهم، في مثل هذه التدخلات الشخصية، غالباً ما يكون التركيز على نقاط قوة الشخصية المميزة للشخص، وهي نقاط القوة التي يمتلكها الشخص ويحتل بها ويمارسها بشكل متكرر (Peterson & Seligman, 2000: 1-99).

ومع ذلك، فإن مجرد امتلاك نقاط قوة شخصية لا يضمن استخدامها؛ بل يؤدي السياق دوراً مهماً، ويعتمد استعمال نقاط قوة الشخصية بشكل أساسي على شرطين ، الشرط الأول والأساسي هو امتلاك قوة شخصية بدرجة كافية لإظهار السلوك المرتبط بها ، والشرط الثاني هو أن تسمح العوامل السياقية أو تتطلب إظهار نقاط قوة الشخصية في حالات أخرى- (Saucier et al, 2007: 479).

ويرى (Peterson & Park, 2010; & Roche et al., 2007) ان نقاط قوة الشخصية هي سلسلة من السمات الإيجابية، ذات قيمة أخلاقية وقابلة للتشكيل، وقد ارتبطت بما يُعد حياة جيدة (Peterson & Park, 2010; & Roche et al., 2007: 77).

وغالباً ما يُنظر إلى نقاط قوة الشخصية (Personal strengths) أيضاً على أنها منظور إيجابي قائم على علم النفس حول ملاءمة الشخص للبيئة ، ويمتد هذا إلى سياق العمل اذ يُعتقد أن الملاءمة تكون أفضل عندما تكون نقاط القوة الفردية للشخص متوافقة بشكل أفضل ويتم استخدامها في بيئة العمل (Peterson et al., 2009: 25-33).

ويرتبط تطبيق نقاط قوة الشخصية (Personal strengths) من خلال استعمال نقاط القوة في العمل بمجموعة متنوعة من النتائج الإيجابية، بما في ذلك مستويات أعلى من أداء العمل ورفاهية الموظفين، و أكدت ذلك دراسة (Virga et al., 2023) ان استعمال الموظفين ومنهم المرشدين

التربويين لنقاط قوتهم يمكن أن تؤدي إلى مستويات أعلى من الأداء في العمل (Virga et al., 2023:1653-1693).

وهذا ما تأكد أيضا في دراسة (Van Zyl et al., 2025) التي اشارت ان نقاط قوة الشخصية هي سمات نفسية إيجابية متأصلة يجيدها موظفون بطبيعتهم، و عند استعمالها بفعالية، تؤدي إلى أداء ورفاهية أفضل و يتمكن الموظفون من استعمال نقاط قوتهم بفعالية أكبر في العمل (Van ١-١٩: Zyl et al., 2025).

ويُنظر إلى تطبيق نقاط قوة الشخصية على أنه التوافق بين الموارد الشخصية وموارد العمل، نظراً لأن الوظيفة تسمح وتشجع على استعمال نقاط قوة الشخصية المميزة، (Personal strengths) المميزة للفرد لأنها تعزز مشاعر الحماس، وتحسين الأداء الوظيفي (Harzer, 2020: 37-50). وظهرت نتائج دراسة حديثة أن إدراك الموظفين لأهمية عملهم يحفزهم على استغلال نقاط قوتهم، وأن استعمالها يجعلهم يشعرون بالأصالة والفعالية، وأن هذه الحالات النفسية الإيجابية تُعزز المشاركة في العمل (Van & Van, 2018: ٦).

وكشفت دراسة (Peterson et al. 2007) ان نقاط قوة الشخصية كانت الأكثر ارتباطاً بالمعنى هي الروحانية، والامتنان، والأمل، والحماس، والفضول (Peterson et al. 2007: 149-156). اما في مجال الصدمة النفسية بينت نتائج دراسة (Peterson et al. 2008) كلما زادت الأحداث المؤلمة التي أبلغ عنها الفرد، ارتفعت درجات نقاط قوة الشخصية مع استثناءات قليلة (Peterson et al. 2008: 214-217).

ووجدت دراسة (Sibala, et al., 2023) أن استعمال نقاط قوة الشخصية في العمل يمكن أن يكون له آثار إيجابية على الصحة البدنية للموظفين، لا سيما من خلال تعزيز الانخراط في العمل (Sibala, et al., 2023).

وبينت دراسة (Norcross, 2005) تتوافق نقاط قوة الشخصية البارزة للمرشدين النفسيين مع سمات مثل التعاطف، والتحالف، والانسجام، والتقدير الإيجابي، وهي سمات أساسية للمرشدين النفسيين، و وجد أنها تُساهم بشكل كبير في تحقيق نتائج علاجية إيجابية (Yildiz, 2025: 1).

وقد أشار بعض الباحثين إلى إمكانية استخدام مفاهيم علم النفس الإيجابي، بما في ذلك نقاط قوة الشخصية، كمصادر خصبة لمناهج مبتكرة في التطوير المهني، وتُعتبر الارتباطات الإيجابية بين نقاط قوة الشخصية والرفاهية والأداء الوظيفي نقطة انطلاق لتطوير تدخلات قائمة على الشخصية في الإرشاد المهني (Robertson, 2018) (Dick et al., 2019: 31-47).

ويرى بعض علماء النفس المهني أن هناك تقارباً بين أهداف الإرشاد المهني وتنمية نقاط القوة البشرية يُعتقد أن بعض الكفاءات التي يُروَّج لها في الإرشاد المهني مثل التوجه المستقبلي، ومعنى العمل، والكفاءة الذاتية تُشبه إلى حد كبير نقاط القوة البشرية التي يدرسها علم النفس الإيجابي مثل الأمل، والتسامي، والتنظيم الذاتي (Savikas, 2003:1) (Owens et al., 2019: 291–314).

ويعد تصنيف نقاط قوة الشخصية والفضائل الشخصية، الذي طوره (Peterson & Seligman, 2004) هو أحد أكثر النماذج شمولاً لتقييم الشخصية، ونقاط قوة الشخصية، لأنه بحكم التعريف، هي سمات ذات قيمة إيجابية من المتوقع أن تساهم في حياة جيدة، وتعكس نقاط قوة الشخصية هويتنا الأساسية، وتعزز النتائج الإيجابية وتساهم في الصالح العام (Peterson & Seligman, 2004:99).

وتتقترح نظرية نقاط قوة الشخصية (Peterson & Seligman, 2004) يفضل أن نستثمر جميعاً وقتنا وطاقتنا في نقاط قوتنا الشخصية، بدلاً من أن نسعى إلى أن نكون عظماء في كل شيء ومن التدخلات الإرشادية والعلاجية النفسية المتبع وفق نظرية نقاط قوة الشخصية والمهمة هي: التدخل الأول، العلاج المتمركز حول القوة (SCT): هو نهج علاجي نفسي مُصمم لتعزيز نقاط القوة والفضائل الشخصية كما حددها (Peterson & Seligman, 2004). ويُسهّل هذا النهج التغيير، ويتكون من أربع خطوات هي (التوضيح، التصور، التمكين، التطوير).

التدخل الثاني الاستشارة القائمة على القوة (SBC): فيتيح تطوير نقاط قوة الشخصية لمساعدة الأفراد على حل مشاكلهم الحياتية بشكل أفضل، وهو يُرشد المرشد التربوي إلى التحديد، والبحث عن ما يُميز كل فرد عن الآخرين من حيث القدرات والمعرفة، وكيف ينجح في ذلك بينما يفشل الآخرون،

التدخل الثالث التدريب القائم على القوة (SM) : صُمم لتطوير استراتيجيات الطلاب وتعزيز الشعور بالفعالية الأكاديمية والأمل ونمو الاعتماد على الذات، يتكون هذا التدخل من ثلاث جلسات لتعزيز الاستعمال المتعمد لنقاط قوة الشخصية.

التدخل الرابع التدخلات النفسية الإيجابية (PPI): يهدف إلى تعزيز نقاط قوة الشخصية للسعي وراء السعادة يتكون من: خمسة تمارين، ثلاثة منها تهدف إلى تحديد وفهم نقاط قوة الشخصية، إن معرفة نقاط قوة الشخصية تتيح للأفراد النظر في فرص استعمالها لتعزيز الرفاهية، يعتمد التمرين الرابع على توثيق "نعم الحياة"، يعتمد التمرين الخامس على اللحظة التي يجيد فيها هؤلاء الأشخاص الأشياء، والوقت الذي يكونون فيه في أفضل حالاتهم.

التدخل الخامس الاستشارة المهنية القائمة على القوة (SBCC): يتألف برنامج التواصل الاجتماعي والتغيير السلوكي، والذي طوره (Littman et al., 2014) يتكون من أربع جلسات.

ويتعين على المرشدين التربويين القائمين على نقاط القوة إيجاد طرق لدمج الاستراتيجيات الست التالية في ممارستهم:

- تشجيع المسترشد على تحديد نقاط قوة شخصيته ووضع العلامات عليها واستعمالها لتحديد نقاط قوة الشخصية لدى الآخرين.
- إيجاد فرص لمواءمة نقاط قوة الشخصية مع الأنشطة والمهام.
- ادمج نقاط قوة الشخصية في نهجك كمرشد تربوي أو كمعالج.
- واستعمال نموذج الممارسة المبني على القوة أي الوعي بالقوة الإيجابية واستكشافها معًا ومساعدة المسترشد على اتخاذ إجراءات ذات معنى.
- استخدام نقاط قوتك في الجلسات.
- إن استعمال نقاط القوة من قبل المرشدين التربويين يضمن ممارستهم لما يوعظون به، والعناية بأنفسهم، وتقديم أفضل دعم للمسترشد (Niemiec, 2018:1).

وحدد (Peterson & Seligman, 2004) نقاط قوة الشخصية بأنها سمات شخصية إيجابية، وهي تعد الآليات النفسية المحددة اللازمة لتحقيق فضائل أخلاقية أساسية، وهي: الحكمة والمعرفة، والشجاعة، والإنسانية، والعدالة، والاعتدال، والتسامي والجدول (١) يوضح تعريفات نقاط القوة الشخصية:

ت	نقاط قوة الشخصية	التعريف
١-	تقدير الجمال:	ملاحظة وتقدير الجمال والتميز و/أو الأداء الماهر في مختلف مجالات الحياة، من الطبيعة إلى الفن إلى الرياضيات إلى العلوم إلى التجربة اليومية.
٢-	الشجاعة:	عدم التراجع أمام التهديد أو التحدي أو الصعوبة أو الألم؛ والدفاع عن الحق حتى في حال وجود معارضة؛ وتشمل الشجاعة البدنية ولكنها لا تقتصر عليها.
٣-	الإبداع:	التفكير في طرق جديدة ومثمرة لتصوير الأشياء وإنجازها؛ يشمل الإنجاز الفني ولكنه لا يقتصر عليه.
٤-	الفضول:	الاهتمام بالتجارب الجارية لذاتها؛ إيجاد مواضيع وقضايا مثيرة للاهتمام؛ الاستكشاف والاكتشاف.
٥-	الإنصاف:	معاملة جميع الناس على قدم المساواة وفقاً لمفاهيم الإنصاف والعدالة؛ وعدم السماح للمشاعر الشخصية بالتأثير على القرارات المتعلقة بالآخرين؛ وتوفير فرصة عادلة للجميع.
٦-	التسامح:	مسامحة من أخطأ؛ تقبل عيوب الآخرين؛ منح الناس فرصة ثانية؛ عدم الانتقام.
٧-	الامتنان:	إدراك الأشياء الجيدة التي تحدث والشعور بالشكر عليها؛ تخصيص وقت للتعبير عن الشكر.
٨-	الصدق:	قول الحقيقة، والأهم من ذلك، تقديم النفس بطريقة صادقة والتصرف بإخلاص؛ دون تظاهر؛ تحمل مسؤولية المشاعر والأفعال.
٩-	الأمل:	توقع الأفضل في المستقبل والعمل على تحقيقه؛ الإيمان بأن المستقبل الجيد أمر يمكن تحقيقه.
١٠-	التواضع:	ترك الإنجازات تتحدث عن نفسها؛ عدم السعي وراء الأضواء؛ عدم اعتبار النفس أفضل من غيرها.

نقاط قوة الشخصية لدى المرشدين التربويين

١١-	روح الدعابة:	حب الضحك والمزاح؛ رسم البسمة على وجوه الآخرين؛ رؤية الجانب المشرق؛ إلقاء النكات (ليس بالضرورة روايتها).
١٢-	التفكير النقدي:	التفكير ملياً في الأمور ودراستها من جميع جوانبها؛ عدم التسرع في استخلاص النتائج؛ تقييم جميع الأدلة بموضوعية.
١٣-	اللطف:	فعل الخير للآخرين ومساعدتهم والاعتناء بهم.
١٤-	القيادة:	تشجيع المجموعة التي ينتمي إليها الفرد على إنجاز المهام مع الحفاظ في الوقت نفسه على علاقات جيدة داخل المجموعة.
١٥-	الحب:	تقدير العلاقات الوثيقة مع الآخرين، وخاصة تلك التي يتبادل فيها الناس المشاركة والرعاية؛ القرب من الناس.
١٦-	حب التعلم:	إتقان مهارات ومواضيع ومعارف جديدة، يرتبط هذا المفهوم ارتباطاً وثيقاً بقوة الفضول، والميل إلى إضافة المعرفة بشكل منهجي.
١٧-	المثابرة:	إتمام ما بدأه المرء؛ الاستمرار في مسار العمل رغم العقبات؛ إنجاز العمل؛ الشعور بالرضا عند إتمام المهام.
١٨-	المنظور:	القدرة على تقديم المشورة الحكيمة للآخرين؛ امتلاك طرق للنظر إلى العالم تكون منطقية بالنسبة للفرد وللآخرين.
١٩-	الحكمة:	توخي الحذر في الاختيارات؛ وعدم المجازفة غير المبررة؛ وعدم قول أو فعل أشياء قد يندم عليها المرء لاحقاً.
٢٠-	التنظيم الذاتي:	تنظيم ما يشعر به المرء ويفعله؛ التحلي بالانضباط؛ التحكم في الشهوات والعواطف.
٢١-	الذكاء الاجتماعي:	إدراك دوافع ومشاعر الآخرين ومشاعر الذات؛ معرفة كيفية التكيف مع مختلف المواقف الاجتماعية؛ فهم ما يحفز الآخرين.
٢٢-	الروحانية:	امتلاك معتقدات متماسكة حول الغاية والمعنى الأسمى للكون؛ معرفة مكانة الفرد ضمن هذا النظام الأوسع؛
٢٣-	العمل الجماعي:	العمل بكفاءة كعضو في مجموعة أو فريق؛ الولاء للمجموعة؛ القيام بالواجبات المطلوبة.
٢٤-	الحماس:	عيش الحياة بشغف وطاقة؛ لا القيام بالأمر بنصف قلب أو بفتور؛ عيش الحياة كمغامرة؛ الشعور بالحياة والنشاط.

(Peterson & Seligman. 2004)

وتعد نقاط قوة الشخصية هذه سمات تُعزز قدرة الفرد على التكيف والتأقلم تُسهّل هذه الخصائص التي يمتلكها الأفراد رفاهيتهم أو تُحسنها، وقد رُبطت نقاط قوة الشخصية بنتائج إيجابية، مثل تحسين نتائج الحياة، وتحسين الصحة البدنية، والنجاح المهني، وتُعتبر عاملاً وقائياً ضد الأمراض النفسية والسلوكيات الانتحارية وترتبط نقاط قوة الشخصية هذه بالكفاءة في العلاقات الشخصية، وتقليل المشكلات الشخصية، (-666 Ahuja, et al., 2025:667).

و تكمن عبقرية نظرية (Peterson & Seligman. 2004) في أنها توفق بين وجهتي نظر متعارضتين للسعادة الإنسانية، والنهج الفردي، الذي يؤكد على ضرورة الاعتناء بأنفسنا ورعاية نقاط قوتنا، والنهج الإيثاري، الذي يميل إلى التقليل من شأن الفردية ويؤكد على التضحية من أجل الهدف الأعظم، لذلك يوفر التوجه النظري Seligman إطاراً مفيداً لفهم اللطف وقياس الصحة النفسية، ويمكن المرشدين التربويين من استعماله لمساعدة الأفراد على تحديد جوانب حياتهم التي قد يعانون فيها من نقص في الصحة النفسية،

كما وترى نظرية (Peterson, & Seligman, 2004) الأفراد ككائنات تتخذ القرارات ولديها خيارات وتفضيلات وفرصة للتعلم والنمو طوال الحياة لذا، يهدف علم النفس الإيجابي إلى تعزيز نقاط قوة الشخصية لدى كل فرد للوصول إلى الأداء الأمثل الذي يُشكّل أساس السعادة، وتدعم حاليًا أبحاث علم النفس الإرشادي والتي تتعلق بأصول الأشخاص ومواردهم ونقاط قوتهم وصحتهم النفسية والعقلية، وبصرف النظر عن اضطراباتهم النفسية بسبب الاعتقاد بأن نقاط القوة هي المظهر الحقيقي للفضائل . (Peterson, & Seligman, 2005:7) واعتمدت الباحثة نظرية (Peterson, & Seligman, 2004). لأنه وضحت واحاطت بمفهوم نقاط القوة الشخصية من كل الجوانب.

الفصل الثالث

منهج البحث: اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي في البحث الحالي.

مجتمع البحث : تألف مجتمع البحث من المرشدين التربويين في المديريات العامة لتربية محافظة بغداد الست، البالغ عددهم (٣٣٨٨) مرشداً ومرشدة ، بواقع (١٣٧٤) مرشد تربوي ، و (٢٠١٤) مرشدة تربوية والجدول (١) يبين ذلك.

جدول (١)

مجتمع البحث

مديريات التربية	ذكور	إناث	المجموع
الكرخ / 1	٢٠٨	٣١٢	٥٢٠
الكرخ / 2	٢٩٨	٣٠٨	٦٠٦
الكرخ / 3	٢٦٠	٣٥٠	٦١٠
الرصافة / 1	158	٣١٠	٤٦٨
الرصافة / 2	١٩٠	٢٣٦	٤٢٦
الرصافة / 3	٢٦٠	٤٩٨	٧٥٨
المجموع الكلي	١٣٧٤	٢٠١٤	٣٣٨٨

عينة البحث:

تكونت عينة البحث من (400) مرشد تربوي ومرشدة تربوية، بلغت نسبتهم (27%) من مجتمع البحث ، تم اختيارهم بالأسلوب العشوائي المتناسب من كل مديرية بواقع (٢٠٠) مرشد تربوي و(200) مرشدة تربوية والجدول (٢) يبين ذلك.

جدول (2)

عينة البحث موزعة بحسب المديريات العامة للتربية والجنس

مديريات التربية	ذكور	إناث	المجموع
الكرخ / 1	34	28	62
الكرخ / 2	31	38	69
الكرخ / 3	30	35	65
الرصافة / 1	39	30	69
الرصافة / 2	31	34	65
الرصافة / 3	35	35	70
المجموع	200	200	400

أداة البحث : مقياس نقاط قوة الشخصية .

المنطلقات النظرية: من خلال ما تقدم من إطار نظري فيما يتعلق بنقاط قوة الشخصية حددت الباحثة

عدداً من المنطلقات النظرية في عملية بناء مقياس نقاط قوة الشخصية والمتمثلة في :

1- اعتماد نظرية (Peterson & Seligman, 2004)، في تحديد مفهوم نقاط قوة الشخصية ومجالاته.

2- اعتماد نظرية القياس التقليدية السيكومترية في بناء المقياس.

3- اعتماد أسلوب العبارات التقريرية في صياغة فقرات المقياس.

تحديد مفهوم نقاط قوة الشخصية ومجالاته : اعتمدت الباحثة تعريف نقاط قوة الشخصية من النظرية

المعتمدة، والتي عرفت نقاط قوة الشخصية " هي السمات الإيجابية التي تنعكس في الأفكار والمشاعر

والسلوكيات وهي ذات قيمة أخلاقية، يُسهم استخدامها في تحقيق الرضا والسعادة" (Peterson & Seligman, 2004).

وحددت سبع مجالات اعتماداً على نظرية المتبناة وهي: (الحكمة، والمعرفة،

والشجاعة، والإنسانية، والعدالة، والاعتدال، والتسامي).

إعداد فقرات المقياس بصيغته الأولية : بما أن الباحثة اعتمدت على مفاهيم نظرية (Peterson & Seligman, 2004).

في تحديد مفهوم نقاط قوة الشخصية ومجالاته، فقد تم صياغة (٢٥) فقرة لقياس

مفهوم نقاط قوة الشخصية موزعة على سبع مجالات بواقع (٤) فقرة للمجال الاول و(٤) ، فقرة

للمجال الثاني ، و(٤) فقرة للمجال الثالث ، و(٤) فقرة للمجال الرابع ، و(٣) فقرة للمجال الخامس،

و(٣) فقرة للمجال السادس، و(٣) فقرة للمجال السابع، اعتماداً على النظرية المتبناة، وقد تمت

صياغة الفقرات بأسلوب العبارات التقريرية ، ولكل فقرة خمس بدائل متدرجة للإجابة هي(تنطبق

علي دائماً، تنطبق علي غالباً، تنطبق علي أحياناً، تنطبق علي نادراً، لا تنطبق علي) يعطى لها

عند التصحيح (5, 4, 3, 2, 1) على التوالي للفقرات المصاغة باتجاه إيجابي (أي باتجاه قياس نقاط

قوة الشخصية) ويعكس التصحيح ويكون (1,2,3,4,5) للفقرات المصاغة باتجاه سلبي ، اي بعكس قياس نقاط قوة الشخصية ، واشتقت جميع الفقرات من مفاهيم، وتعريف نظرية (Peterson & Seligman, 2004). وقد تم ترتيب فقرات المقياس عشوائياً.

الخصائص السيكومترية للمقياس : تتضمن الخصائص السيكومترية للمقياس قدرته على قياس ما وضع لقياسه ، وفيما يأتي إجراءات التحقق منهما :-

صدق المقياس : تحققت الباحثة من صدق مقياس نقاط قوة الشخصية من خلال مؤشري صدق المحتوى وصدق البناء وكالاتي :

مؤشرات صدق المحتوى ويتضمن: التحليل المنطقي لفقرات المقياس (صدق الظاهري) :

تحققت الباحثة من صدق المحتوى لمقياس نقاط قوة الشخصية حيث عرضت الباحثة مقياس نقاط قوة الشخصية بصيغته الأولية على (٨) محكماً من المتخصصين في الإرشاد النفسي وعلم النفس والقياس النفسي، لإبداء آرائهم في فقراته ومدى ملائمة كل فقرة للمجال الذي تنتمي إليه ، وبدائل الإجابة وأوزانها ، وما يروونه مناسباً من تعديل إذ اعتمدت الباحثة موافقة المحكمين على المقياس بنسبة (٨٠%) فأعلى دلالة الصدق وبعد استعادة المقياس من المحكمين ودراسة ملاحظاتهم تبين ان فقرات المقياس جميعاً حصلت على نسبة (٨٧,٥%) وفي ضوء ملاحظتهم تم الابقاء على جميع الفقرات .

تصحيح مقياس نقاط قوة الشخصية: يقصد به وضع درجة لاستجابة المستجيب على كل فقرة من فقرات مقياس نقاط قوة الشخصية البالغة (25) وفي ضوء ذلك تتراوح درجة المستجيب بين (25-125) درجة، وبمتوسط فرضي قدره (٧٥) درجة.

التطبيق الاستطلاعي للمقياس : بعد إعداد تعليمات المقياس وفقراته ، ولغرض التحقق من مدى وضوح فقرات المقياس وتعليماته لعينة البحث ، طبقت الباحثة المقياس على عينة عشوائية بلغ عددها (٣٠) مرشد ومرشدة بواقع (15) مرشدين تربويين و(15) مرشدات تربويات، وقد تبين أن فقرات المقياس وتعليماته واضحة ومفهومة من حيث المعنى والصياغة وأن مدى الوقت المستغرق للإجابة هو (20) دقيقة.

مؤشرات صدق البناء : للكشف عن صدق بناء المقياس اتبعت الباحثة الخطوات الآتية

التحليل الإحصائي لفقرات المقياس : وقد تحققت الباحثة من القوة التمييزية من خلال: **القوة التمييزية للفقرات :** ولحساب القوة التمييزية لفقرات مقياس نقاط قوة الشخصية تم تطبيق المقياس المؤلف من (25) فقرة على عينة مؤلفة من (400) من المرشدين التربويين ، وبعد تطبيق المقياس على العينة وتصحيح الإجابات رتبت الإجابات تنازلياً ثم حددت المجموعتين الطرفيتين العليا والدنيا بنسبة

نقاط قوة الشخصية لدى المرشدين التربويين

(27%) في كل مجموعة (108) مرشد ومرشدة تربوية ، تراوحت درجات أفراد المجموعة العليا بين (91-109) أما درجات أفراد المجموعة الدنيا فقد تراوحت درجاتهم بين (56-79) ، وبعد تطبيق الاختبار التائي لعينتين مستقلتين ، ظهر أن جميع فقرات المقياس مميزة، والجدول (3) يبين ذلك. جدول(٣)

القوة التمييزية لفقرات مقياس نقاط قوة الشخصية للمجموعتين العليا والدنيا

تسلسل الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة	مستوى الدلالة
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
1	3.8426	.95860	2.5833	1.17708	8.621	دالة
2	3.9352	1.22492	2.3611	1.46267	8.574	دالة
3	4.2778	.85197	3.3148	1.25786	6.587	دالة
4	4.0833	.84417	2.7500	1.25397	9.166	دالة
5	4.6667	.68359	3.8333	1.24930	6.081	دالة
6	4.4352	.63058	2.8426	.97791	14.224	دالة
7	4.5093	.64844	3.3333	1.12740	9.396	دالة
8	4.3056	.66217	2.4537	1.23337	13.748	دالة
9	4.2778	.80690	3.6852	.81628	5.365	دالة
10	4.3889	.80690	3.0093	1.43061	8.729	دالة
11	4.3889	.73413	3.1111	1.11350	9.956	دالة
12	3.9352	.77668	3.3426	1.06921	4.660	دالة
13	4.1111	.78934	1.9815	1.29688	14.578	دالة
14	4.6852	.55784	2.814	1.29808	13.757	دالة
15	4.2685	1.04664	3.1944	1.23393	6.899	دالة
16	4.3796	.91424	2.6759	1.19053	11.795	دالة
17	4.4722	.71641	2.4537	1.17118	15.279	دالة
18	4.2870	.78599	2.6852	1.20473	11.573	دالة
19	4.6481	.51727	3.5093	1.16407	9.291	دالة
20	2.8333	1.18005	4.0185	.82009	6.556	دالة
21	4.5185	.63366	2.5833	1.36803	13.339	دالة
22	4.7685	.48542	3.8611	1.02728	8.300	دالة
23	4.1574	1.04266	3.5278	1.14760	4.220	دالة
٢٤	4.4630	.68938	3.0185	1.11892	11.422	دالة
٢٥	3.9907	1.30058	2.4074	1.17638	9.383	دالة

القيمة التائية الجدولية (3.291) عند مستوى دلالة (0.001) بدرجة حرية (214).

علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس (صدق الفقرات) : استعملت الباحثة معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمستجيب وأتضح ان جميع الفقرات ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,001) , لأن جميع قيم معاملات الارتباط المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية لمعامل الارتباط (0.189) بدرجة حرية (398), أي أن جميع فقرات المقياس ترتبط معنوياً مع درجة المقياس الكلية والجدول، والجدول (٤) يبين ذلك.

الجدول (٤)

قيم معاملات ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية والدلالة المعنوية لمقياس نقاط قوة الشخصية

ت	معامل الارتباط	الدلالة المعنوية	ت	معامل الارتباط	الدلالة المعنوية	ت	معامل الارتباط	الدلالة المعنوية	ت	معامل الارتباط	الدلالة المعنوية
1	.279	٥,٧٩٦	8	.382	٨,٢٤٦	15	.610	١٥,٣٥	22	.620	١٥,٧٦
2	.292	٦,٠٩٠	9	.330	٦,٩٧٤	16	.341	٧,٢٣٦	23	.460	١٠,٣٣
3	.505	١١,٦٧	10	.447	٩,٩٦٩	17	.576	١٤,٠٥	٢٤	.512	١١,٨٩
4	.461	١٠,٣٦	11	.386	٨,٣٤٧	18	.310	٦,٥٠٤	٢٥	.352	٧,٥٠٢
5	.434	٩,٦١٠	12	.634	١٦,٣٥	19	.589	١٤,٥٤			
6	.492	١١,٢٧	13	.423	٩,٣١٣	20	.312	٦,٥٥١			
7	.626	١٦,٠١	14	.564	١٣,٦٢	21	.239	٤,٩١٠			

القيمة التائية الجدولية (3.291) عند مستوى دلالة (0.001) بدرجة حرية (214)

علاقة درجة الفقرة بالمجال الذي تنتمي إليه لمقياس نقاط قوة الشخصية: حتى يكون صدق الفقرات أكثر شمولية، قامت الباحثة بحساب معامل الارتباط بين كل فقرة والمجموع الكلي للمجال الذي تنتمي إليه، وذلك باستخدام معامل ارتباط بيرسون ، وتبين أن جميع الفقرات دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,001) والجدول (٥) يبين ذلك .

الجدول (٥)

معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والمجال الذي تنتمي إليه والدلالة المعنوية لمقياس نقاط قوة الشخصية

المجال	تسلسل الفقرة	معامل الارتباط	الدلالة المعنوية
الإنسانية	٤	.513	١١,٩٢
	٥	.473	١٠,٧١
	١١	.466	١٠,٥٠
	١٧	.665	١٧,٧٦
الحكمة	١	.473	١٠,٧١
	٣	.486	١١,٠٩
	٢٢	.501	١١,٥٤
	٦	.584	١٤,٣٥
العدالة	٨	.416	٩,١٢٦

نقاط قوة الشخصية لدى المرشدين التربويين

١٤,٤٦	.587	٢٥	المعرفة
١٣,٩٨	.574	١٩	
٩,٧٢٠	.438	١٥	
٨,٨١٠	.404	٢١	
٩,٠٢٠	.412	١٣	
١١,٩٢	.513	٢٣	الاعتدال
٧,٧٩٦	.364	٢	
١٣,٠٦	.548	٩	
١٣,٢٧	.554	١٢	
١٣,٤١	.558	١٨	
٧,٥٠٢	.352	٢٤	الشجاعة
٧,٥٠٢	.352	٧	
١١,٥١	.500	١٠	
١١,٤٨	.499	١٤	
١٩,٠١	.690	٢٠	
٩,٧٢٠	.438	١٦	التسامي

القيمة التائية الجدولية (3.291) عند مستوى دلالة (0,001) بدرجة حرية (398).

- ثبات المقياس: وقد تحققت الباحثة من ثبات مقياس نقاط قوة الشخصية باستخدام طريقتين هما: - طريقة الاختبار وإعادة الاختبار : لحساب الثبات بهذه الطريقة قامت الباحثة بتطبيق مقياس نقاط قوة الشخصية ثم تم إعادة تطبيق المقياس بعد مرور أسبوعين وبلغ معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيق الأول والتطبيق الثاني للمقياس (0.٨٢).
- وطريقة الاتساق الداخلي باستعمال معادلة ألفا- لكرونباخ ، بلغ معامل الثبات بطريقة ألفا- لكرونباخ لمقياس نقاط قوة الشخصية (0.8٠).
- التطبيق النهائي: نظراً لمتعة مقياس البحث بخصائص قياسية جيدة عند تطبيقه ، وعدم استبعاد أية فقرة منه عند تطبيقها لإجراء التحليل الإحصائي لذا تم اعتماد إجاباتهم للتحقق من نتائج البحث.
- الوسائل الإحصائية: تحقيقاً لأهداف البحث تمت الاستعانة بالبرنامج الإحصائي (SPSS).

الفصل الرابع:

عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها:

- الهدف الأول : الكشف عن نقاط قوة الشخصية لدى المرشدين التربويين في العمل الارشادي.

وتحقيقاً لذلك استعمل الاختبار التائي t-test لعينة واحدة ، وأظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي لدرجات نقاط قوة الشخصية لعينة البحث البالغة (٤٠٠) مرشد تربوي ومرشدة تربوية يساوي (٧٨,٧٨) وبانحراف معياري (١٢,٤٥٠) ، وللكشف عن دلالة الفرق بين المتوسط الحسابي النظري والمتوسط الفرضي للمقياس البالغ (٧٥) اتضح أن الفرق كان ذو دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (٦,٠٧١) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية (1.96) بدرجة حرية (٣٩٩) ، والجدول (6) يبين ذلك .

الجدول (٦)

نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة لدرجات العينة على مقياس نقاط قوة الشخصية لدى المرشدين التربويين.

العينة	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية		مستوى الدلالة
					المحسوبة	الجدولية	
400	٧٥	٧٨,٧٨	١٢,٤٥٠	٣٩٩	٦,٠٧١	1.96	٠,٠٥

يتضح من جدول (٦) أن أفراد عينة البحث المرشدين التربويين لديهم نقاط قوة الشخصية بدرجة مقبولة، وذلك لكون المتوسط الحسابي للعينة أعلى من المتوسط الفرضي ، ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء التوجه النظري لعلم النفس الايجابي ونظرية (Peterson & Seligman, 2004) التي تشير الى ان نقاط قوة الشخصية يمكن تنميتها وتطويرها بمرور الوقت، كونها مرنة وملائمة للسياق وتركز نقاط قوة الشخصية بشكل أكبر على الجوانب الإيجابية والقيمة أخلاقياً في الشخصية وايضاً اشارت النظرية بأنه سيستفيد الأشخاص الذين يستخدمون نقاط قوتهم من مستويات أعلى من المشاعر الإيجابية، مثل الشعور بالكفاءة والفخر والنشاط ما يؤدي استعمال نقاط القوة إلى تجارب إتيقان (Peterson & Seligman, 2004) وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات (Myerson, 2020; Peterson & Seligman, 2004; Linley & Harrington, 2006) التي بينت أن التركيز على تطوير نقاط القوة بدلاً من تصحيح نقاط الضعف يعزز الأداء البشري الأمثل، ويحفز العاملين في كل المجالات ويعزز أدائهم، وكذلك مع دراسة (Virga et al., 2023) ان استخدام الموظفين ومنهم المرشدين التربويين لنقاط قوتهم يمكن أن تؤدي إلى مستويات أعلى من الأداء في العمل، ودراسة (Lew et al., 2022) التي اشارت إلى وجود علاقات وثيقة بين استعمال نقاط القوة والشعور

بالأهمية في العمل ، ومع دراسة (Norcross, 2005) التي بينت انه تتوافق نقاط القوة الشخصية البارزة للمرشدين النفسيين مع سمات مثل التعاطف، والتحالف، والانسجام، والتقدير الإيجابي، وهي سمات أساسية للمرشدين النفسيين، و**اختلفت** نتائج البحث الحالي مع نتائج دراسات كل من (McGrath,etal,2025) التي اشارت تؤدي نقاط قوة الشخصية " الغير مُستغلة بشكل كافٍ إلى ضياع الفرص، والانطواء ، وانخفاض تقدي، ودراسة (Harzer & Roach 2013) التي اشارت إن الفشل في تنظيم نقاط قوة الشخصية يمكن أن يؤدي إلى عواقب سلبية في المجالات الشخصية والمهنية والاجتماعية ، ومع دراسة (Westover, 2024) التي اوضحت أن الموظفين الذين شعروا بقلة التوافق بين نقاط قوتهم الشخصية ومسؤولياتهم الوظيفية أظهروا انخفاضاً في المشاركة والتحفيز والرضا الوظيفي

الهدف الثاني: الكشف عن دلالة الفروق في نقاط قوة الشخصية لدى المرشدين التربويين على وفق متغير الجنس(ذكور-إناث) : طبقت الباحثة مقياس نقاط قوة الشخصية على عينة البحث البالغة (٤٠٠) مرشد ومرشدة تربوية على وفق متغير الجنس(ذكور-إناث) ، وجدول (٧) يبين ذلك.

جدول (٧)

نتائج الاختبار التائي (T-test) لعينتين مستقلتين للكشف عن دلالة الفروق في نقاط قوة الشخصية لدى المرشدين التربويين على وفق متغير الجنس(ذكور-إناث)

الجنس	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية		مستوى الدلالة 0.05
				المحسوبة	الجدولية	
إناث	٢٠٠	79.095	١٢,٧٧١	٠,٥٠٥	١,٩٦	دالة
ذكور	٢٠٠	٧٨,٤٦٥	١٢,١٤٥			

وأظهرت النتائج أن متوسط درجات الإناث على مقياس نقاط قوة الشخصية (79.095) والانحراف المعياري(١٢,٧٧١) ، ومتوسط درجات الذكور على مقياس نقاط قوة الشخصية (٧٨,٤٦٥) والانحراف المعياري(١٢,١٤٥) وتبين إن القيمة التائية المحسوبة للعينتين المستقلتين بلغت (٠,٥٠٥) درجة وهي أقل من القيمة الجدولية البالغة (1.96) درجة وهي غير دالة إحصائيا اي لا توجد فروق بين الذكور والاناث ، عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (٣٩٨) ، وقد جاءت هذه النتيجة مخالفة مع دراسة (Petrovic,2024) التي أشارت (أن الجنس والوضع الاجتماعي والاقتصادي والخبرة المهنية تؤثر على كيفية تنظيم الأفراد لنقاط قوتهم الشخصية، ووجدوا أن النساء أكثر عرضة للإفراط في استخدام الذكاء الاجتماعي، بينما كان الرجال أكثر عرضة لتقصير استعمال نقاط قوة التنظيم العاطفي

التوصيات:

اهم التوصيات التطبيقية للدراسة الحالية ، توصي الباحثة بالاتي:

- ١- اقامة ندوات وورش ودورات هدفها تدريب المرشدين التربويين وتطوير مجال الصحة النفسية وعلم النفس الايجابي، بهدف التوعية في دور نقاط قوة الشخصية المهم ، واكسابهم المزيد من المهارات الارشادية والصفات ونقاط القوة الشخصية الايجابية .
- ٢- اكساب المرشدين التربويين المزيد من الخبرات في تطوير العمل الارشادي وتحسينه، واشعارهم بقيمة عملهم الارشادي الانساني ، وتطبيق مقياس البحث الحالي في التقويم والمتابعة .
- 3- تحسين مهارات الاتصال والتواصل الفعال و التأكيد على تعزيز قوة الشخصية والاداء الايجابي في العمل الارشادي ، من خلال بناء علاقات ايجابية مع الاخرين لدى المرشدين التربويين.

المقترحات:

في ضوء نتائج البحث الحالي اقترحت الباحثة الاتي:

- ١- اجراء المزيد من البحوث العلمية و الدراسات للكشف عن نقاط قوة الشخصية وعلاقته بمتغيرات مثل (الافصاح الذاتي، المساعدة الفعالة، التدفق) وشرائح اجتماعية أخرى ومراحل عمرية مختلفة، مثل (المشرفين التربويين ، مدراء المدارس، المعلمين).
- ٢- تصميم برامج ارشادية تتضمن فعاليات وانشطة تهدف تنمية نقاط قوة الشخصية لدى المرشدين التربويين وخاصة المتعنيين الجدد.
- ٣- حث المختصين التربويين والمشرفين في مجال الارشاد التربوي والنفسي على ضرورة اقامة جلسات توعية والتعريف بأهمية مفهوم نقاط قوة الشخصية ودوره الايجابي في شخصية المرشدين التربويين وفي العمل الارشادي.

References:

- Ahuja, S., Narayanan, J., & Murthy, B. (2025). Personal functioning strengths:Reimagining personality strengths in mental health. Indian Journal of Psychiatry.P.666-667
- Bai Si, Bai Bai, Yang Ji, Chu S. (2024): **Perceived organizational support for the use of strengths and its impact on nurses' work performance: the mediating roles of control beliefs in relation to stress and optimism.** International Journal of Nursing, Volume (11) Issue (3)733-735.
- Bai, C., Bai, B., & Zhong, N. (2025). Perceived Organizational Support for Strengths Use and Work-Related Flow: The Mediating

Role of Self-Efficacy and Optimism. *Journal of nursing scholarship : an official publication of Sigma Theta Tau International Honor Society of Nursing*, 57(5), 808–815.

- Darakhshan, P. and Shamim, A. (2023). **The role of guidance and counseling in schools:** a literature review. *International Journal of Indian Psychology*, 11(2), 558-568.
- Ding H., Zhou X. (2020): **Leveraging employee strengths and achieving success at work:** the role of self-efficacy and perceived humility leadership. *Journal of Human Psychology*, 19(4):197–205.
- Dik, B. J., O'Connor, W. F., Shimizu, A. B., & Duffy, R. D. (2019). **Personal Growth and Well-Being at Work:** Contributions of Vocational Psychology. *Journal of Career Development*, 46(1), 31–47.
- Ellis, R., Liu, Y., O., S., Las Heras, M., and Rufkanen, Y. (2024). Why does using personal strengths at work boost employee engagement, **who benefits most from it, and how?** *Journal of Occupational Health Psychology*, 29(2), 113-129.
- Freidlin, P., Littman-Ovadia, H., & Niemiec, R. M. (2017). **Positive psychopathology:** Social anxiety via character strengths underuse and overuse. *Personality and Individual Differences*, 108, 50–54.
- Gilsow CJ, Woodhouse S. (2003). **Toward a positive psychotherapy:** focusing on human power. In Walsh PW (ed.), *Counseling Psychology and Optimal Human Performance* (pp. 171-197). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum & Associates.
- Gelso, C. J., Nutt Williams, E., & Fretz, B. R. (2014b). **Working with Strengths: Counseling Psychology's** Calling. In C. J. Gelso, E. Nutt Williams, & B. R. Fretz (Eds.), *Counseling Psychology* (3rd ed., pp. 157-178).
- Harzer, C., & Ruch, W. (2013). **The application of signature character strengths and positive experiences at work.** *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 14(3), 965–983.
- Harzer, C., & Ruch, W. (2014). **The role of character strengths for task performance,** job dedication, interpersonal facilitation, and organizational support. *Human Performance*, 27(3), 183–205.

- Harzer, C. (2020). **Strengthening personal strengths to promote flourishing and growth in organizations.** Organizational Supervision Coach. 27, 37-50.
- Kidd, S. A., & Davidson, L. (2007). **You Have to Adapt Because You Have No Other Choice:** The Stories of Strength and Resilience of Homeless Youth in New York and Toronto. Journal of Community Psychology, 35, 219-238.
- Littman-Ovadia, H., & Steger, M. (2010). **Character strengths and well-being among volunteers and employees:** Toward an integrative model. The Journal of Positive Psychology, 5(6), 419–430.
- Littman-Ovadia, H., & Freidlin, P. (2019). **Positive psychopathology and positive functioning:** OCD, flourishing and satisfaction with life through the lens of character strength underuse, overuse and optimal use. Applied Research in Quality of Life, 15, 529-549.
- McGrath, R. E., Niemiec, R. M., & Westrich, B. (2025). **The Golden Mean Inventory:** A new approach to studying character strengths imbalances across contexts. Personality and Individual Differences, P. 234, 112951.
- Norcross, J. C. (2005). A primer on psychotherapy integration. In Goldfried, M. R., & Norcross, J. C. (Eds.), Handbook of psychotherapy integration (pp. 3–23). Oxford University Press.
- Nimek, R.M. (2018). Personal Power Interventions: A Field Guide for Practitioners. Hograve.p.1.
- Niemiec, R. M. (2019). Finding the golden mean: The overuse, underuse, and optimal use of character strengths. Counselling Psychology Quarterly, 32(3–4), 453–471.
- Owens, R. L., Flores, L. Y., Kopperson, C., & Allan, B. A. (2019): **Infusing Positive Psychological Interventions Into Career Counseling for Diverse Populations.** Counseling Psychologist, 47(2), 291–314.
- Park, N., Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). **Strengths of character and well-Being.** Journal of Social and Clinical Psychology, 23(5), 603–619.

- Park, N., & Peterson, C. (2010). **Does it matter where we live?** The urban psychology of character strengths. *American Psychologist*, 65(6), 535–547.
- Peterson, C., and Seligman, M.E.B. (2004): **Personal Strengths and Virtues: A Guide and Classification**. New York: Oxford University Press.(1-99)
- Peterson, C., Ruch, W., Beerman, U., Park, N. and Seligman, M.E.P. (2007), “**Strengths of character, orientations to happiness, and life satisfaction**”, *The Journal of Positive Psychology*, Vol. 2 No. 3, pp. 149-156.
- Peterson, C., Park, N., Pole, N., D’Andrea, W. and Seligman, M.E.P. (2008), “**Strengths of character and posttraumatic growth**”, *Journal of Traumatic Stress*, Vol. 21 No. 2, 214-217.
- Peterson, C., and Park, N. (2009). “**Classifying and measuring strengths of character,**” in *Oxford handbook of Positive Psychology*, 2nd Edn, eds S. J. Lopez and C. R. Snyder (New York, NY: Oxford University Press), 25–33.
- Putri, A. (2016). **Counselor's Personality in Guidance and Counseling Services**. *Journal of Educational Counseling*, 2(1), 1-12.
- Robitschek, C., & Woodson, S. J. (2006). **Vocational Psychology: Using One of Counseling Psychology’s Strengths to Foster Human Strength**. *The Counseling Psychologist*, 34, 260-275.
- Rusk, R., & Waters, L. (2015): **Tracing the size, scope**, impact, and reach of positive psychology. In Tim Lomas and Kate Hefferon (eds.). *Positive Psychology*. Sage Publications\ .P.1.
- Robertson, P. J. (2018). **Positive psychology and career development**. *British Journal of Guidance and Counselling*, 46(2), 241–254.
- Rogers, M., Whitaker, D., Edmondson, D., & Beech, D. (2020). **Developing the skills and knowledge** for social work practice. *Sage Journal*.P,20.
- Roche, W., and Stallman, A.J. (2024). **Ten things to do and avoid in personal strengths research**. *International Journal of Applied Positive Psychology*. Vol. 9, pp. 1-35.
- Rudolph, W. Jack C. Friedrich, Richard J. Kozel, and Hans Zacher, (2025): “**Utilizing personal strengths at work: A meta-analysis of relationships with job performance and employee well-being.**”

- Applied Research in Quality of Life, Springer; International Society for Quality of Life Studies, Vol. 20(2), p. 753-759.
- Savickas, M. L. (2003). **Toward a Taxonomy of Human Strengths: Career Counseling's Contribution to Positive Psychology.** In W. B. Walsh (Ed.), *Counseling Psychology and Optimal Human Functioning* (pp. 229-249).
 - Savickas, M. (2011). **Career Counseling.** Washington DC: American Psychological Association. P.2.
 - Saussure, J., Balbahar, T., and Fernandez, C. (2007). **What modifies the expression of personality tendencies?** Identifying the key domains of attitude variables. *Journal of Personality*, 75(3), 479-504.
 - Saleby, D. (2012). **A Strengths Perspective in Social Work Practice**, 6th ed. (2012). Pearson. 1-200.
 - Sagita, R. (2022). **Counselor Personal Quality in Guidance and Counseling.** *Journal of Educational Guidance and Counseling Studies*, 5(1), 45-55.
 - Seligman, M. E. P. (2002). **Authentic Happiness.** New York: Free Press.
 - Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). **Positive psychology progress: Empirical validation of interventions.** *American Psychologist*, 60(5), 410–421.
 - Smith, Jones (2014). **Strengths-Based Therapy: Linking Theory, Practice, and Skills.** Sage.
 - Sippala, B., Hakanen, J.J., Verkala, J., Tolfanen, A., Bonakaliu, A., Rivinuga, T., and Ousetalu, A. (2023). **Can an e-learning intervention in job design enhance job design and engagement, and increase heart rate variability?** Testing the process of improving health. *Journal of Occupational Health Psychology*, 28(6), 395-410.
 - Van Wingerden, J., and Van der Stubb, J. (2018): **The motivational potential of meaningful work: its relationship to strengths utilization, engagement, and performance.** *PLoS ONE*, 13(6).
 - Van Zyl LE, Cornelis MA, Le Blanc P, and Rothman SSR (2025): **Are there gaps in the JD-R model? The failure to leverage strengths,** work design, and the implications of working from home to support well-being during the COVID-19 pandemic. *Front.*

Psychology. Department of Organizational Psychology, Vol. 16-^١.
١٩.

- Virga, D., Rusu, A., Pap, Z., Maricuțoiu, L., & Tisu, L. (2023). Effectiveness of strengths use interventions in organizations: A pre-registered meta-analysis of controlled trials. *Applied Psychology*, 72(4), 1653–1693.
- Villa's character (2025): Evaluating the most popular strengths in the world proves its impact.
- Wei Liangjintian,& Zhao Qianqian. (2024): **A survey on the effect of psychological resilience on personal strengths and emotional symptoms among medical students** [Journal]. *Chinese Journal of Exploration of Medical Education*, 23(7): 901-906.
- Westover, J. H. (2024). **What drains your energy and happiness in the workplace?** Identifying and addressing sources of unhappiness to boost productivity and morale. *Human Capital Leadership Review*, 14(2)P1..
- Yildiz, Meltem. (2025):**An experimental study on strengths-based psychological counseling training. Proceedings:** The Third International Conference on Educational Sciences and Effective Practices.P.1

م.د. جوان خسرو جوامير

مقياس نقاط قوة الشخصية بصيغته النهائية

عزيزي المرشد التربوي ...

عزيزتي المرشدة التربوية ...

تحية طيبة ..

تضع الباحثة بين يديك مجموعة من الفقرات تعبر عن ردود فعلكم نحو الفقرات، الرجاء قراءة كل فقرة بدقة والإجابة

عنها بوضع علامة () تحت احد البدائل الخمسة الموجودة أمام كل فقرة والذي ترى انه يتفق مع شعورك. ولا داعي لذكر

الاسم وان هذه الدراسة لأغراض البحث العلمي ولن يطلع عليها احد سوى الباحثة. مع خالص شكري وتقديري

ملاحظة: يرجى تدوين المعلومات الآتية:

الجنس : ذكر ☐ أنثى ☐

ت	الفقرات	تتطبق علي دائماً	تتطبق علي غالباً	تتطبق علي أحياناً	تتطبق علي نادراً	لا تتطبق علي
١	يمنحني عملي الارشادي فرصاً عديدة لاستخدام نقاط قوتي الشخصية.					
٢	أثابر على تحقيق أهدافي رغم العقبات.					
٣	أرى الجمال والروعة في كل ما يحيط بي					
٤	أعمل بمفردي وأجيد العمل بمفردي.					
٥	أقدم نفسي بطريقة تجعل الآخرين يُحبّونني.					
٦	لدي دافع قوي لاكتساب مستويات جديدة من المعرفة.					
٧	أدقق في أدق التفاصيل عند اتخاذ القرار .					
٨	أنا متفائل جداً بشأن المستقبل.					
٩	أستطيع توظيف نقاط قوتي الشخصية في المواقف المختلفة.					
١٠	أمتلك علاقات وثيقة تنسم بالعطاء والحب والدفاء .					
١١	أسعى بكل جدية لتحقيق أهدافي المهنية.					
١٢	أنا ممتن لأشياء كثيرة، وأعبر عن هذا الامتنان للآخرين.					
١٣	أشعر أن لي مكاناً أو غاية في هذا الكون.					
١٤	أرى نقاط قوتي الشخصية، لكنني متواضع.					
١٥	أقدم خدمات لطيفة للآخرين دون انتظار أي مقابل.					
١٦	أتعامل مع الحياة بروح مرحة، وأسعى لإضحاك الآخرين.					
١٧	تقدم لي الحياة طرقاً متنوعة لاستخدام نقاط قوتي.					
١٨	لا أملك إلا أن أشكر نفسي على إنجازاتي.					
١٩	سرعان ما أفقد اهتمامي بالتجارب الارشادية الجديدة.					
٢٠	أنصرف بصدق مهما كلف الأمر .					
٢١	أستقبل الحياة بنشاط وحيوية.					
٢٢	أحلل أفكارى ومشاعري أكثر من اللازم.					
٢٣	أخطط لتحقيق أهداف بعيدة المدى.					
٢٤	استمد من نقاط قوتي قدر الإمكان.					
٢٥	أنا شخص متعاون ومتعاطف، ومتسامح.					