

## الخصائص الشخصية والذكاء الروحي وتأثيرهما في الكفاءة المهنية لدى المرشدين النفسيين (دراسة عبر ثقافية)

اعداد

سالى صلاح عنتر\*

**الملخص:** هدف البحث الحالي إلى دراسة العلاقة بين الكفاءة المهنية وكل من العوامل الشخصية الستة عشر لكاتل والذكاء الروحي لدى المرشدين النفسيين، وتحديد إمكانية التنبؤ بالكفاءة المهنية من تلك المتغيرات، وفحص الفروق بين المرشدين النفسيين المصريين والسعوديين في تلك المتغيرات، وكانت عينة الدراسة (١٠٠) مرشد ومرشدة بمدارس التعليم العام، واستخدم المنهج الوصفي (الارتباطي والمقارن) لاختبار فروض البحث، وتتلخص نتائج البحث في وجود علاقة ارتباطية بين الكفاءة المهنية للمرشد النفسي وبعض العوامل الشخصية لكاتل هي (العامل الثالث (C) الاتزان الانفعالي مقابل سهولة الاستثارة - العامل الرابع: (E) السيطرة مقابل الاستكانة - العامل الثاني عشر (O) غير الواثق مقابل الواثق (عدم الامان / الاطمئنان) - العامل الخامس عشر: (Q3) الانضباط مقابل الانفلات)، كما وجدت علاقة ارتباطية بين الكفاءة المهنية للمرشد النفسي والذكاء الروحي وأبعاده، وتوصل البحث إلى أنه يمكن التنبؤ بالكفاءة المهنية للمرشد النفسي من الذكاء الروحي والعامل الثالث (C) الاتزان الانفعالي مقابل سهولة الاستثارة والعامل الثاني عشر (O) الواثق مقابل غير الواثق، والعامل الخامس عشر: (Q3) الانضباط مقابل الانفلات، وأخيراً وجدت فروق دالة احصائياً بين المرشدين النفسيين المصريين والمرشدين النفسيين السعوديين في الكفاءة الإنتاجية لصالح المرشدين المصريين، وفروق في العامل الثاني عشر (O) غير الواثق مقابل الواثق (عدم الأمان / الاطمئنان) والعامل السادس عشر: (Q4) التوتر مقابل الاسترخاء لصالح المرشدين السعوديين، في حين لم توجد فروق بين المرشدين النفسيين المصريين والسعوديين في باقي متغيرات الدراسة.

\*مدرس بقسم الصحة النفسية - كلية التربية جامعة قناة السويس

## Abstract

The aim of the current study was to examine the relationship between professional competence and each of the 16 personal factors of Cattell and the spiritual intelligence of Psychological counselors, to determine the predictability of the professional competence of these variables and to examine the differences between the Egyptian and Saudi psychological counselors in these variables. The study sample consisted of (100) male and female of psychological counselors in general education schools, and used the descriptive method (correlation and comparative) to test the hypotheses of study. The results of the study are summarized in the existence of a relationship between the professional competence of the psychological counselor and some personal factors of Cattell such as , the Third Factor(c): (Emotional Stability vs. Reactive), Four Factor(E): (Dominance (Assertive) versus Humble) -Twelve Factor (O): Apprehensive versus Self- assured (Lack of Safety / Insecurity) - Fifteen Factor (Q3):( Controlled vs. Undisciplined) and found a correlation between the professional competence of the psychological counselor and spiritual intelligence and its dimensions. The research concluded that the psychological competence of the psychologist can be predicted from the spiritual intelligence and the Third Factor,(c):(Emotional Stability vs. Reactive), Twelve Factor,(O): Apprehensive versus Self- assured (Lack of Safety / Insecurity) and Fifteen Factor, Q3: (Controlled vs. Undisciplined). Finally, there were statistically significant differences between the Egyptian counselors and the Saudi counselors in productive competence for Egyptian counselors. Also, significant differences in Twelve Factor, O: Apprehensive versus Self- assured (Lack of Safety / Insecurity) and sixteen factor, Q4: (Tension vs. Relaxation) for Saudi counselors. While there were no differences between Egyptian and Saudi counselors in the rest of the study variables.

## مقدمة البحث :

يهدف الإرشاد النفسي إلى تحقيق الصحة النفسية والتوافق الشخصي والاجتماعي، وأصبحت عملية تقديم الخدمات الإرشادية مؤشراً على تقدم المجتمعات ورفقها، وأصبحت الخدمات الإرشادية ضرورة للناس جميعاً لا ترفاً، فهي خدمات للأسوياء وغير الأسوياء على حد سواء. ولقد أشار أبو حسونة (٢٠١٣) أن دور المرشد النفسي أصبح غاية في الأهمية، لأنه هو من يوكل إليه القيام بمهمة تطبيق مبادئ الإرشاد النفسي مع فئة هامة في المجتمع ألا وهم الطلاب، وفي ظل ازدياد أعداد الطلاب والطالبات وكثرة المشكلات التعليمية والاجتماعية والنفسية، كان الاهتمام بدراسة الكفاءة المهنية للمرشد النفسي، والتي عرفها الجندي (١٩٩٧) بأنها تتمثل في الخبرة المهنية والقدرة العلمية التخصصية في التعامل مع مشكلات الطلاب وتحقيق نتائج إيجابية نحو توافقهم.

ولقد أشارت شنير (٢٠١١) إلى أن هناك بعض الخصائص الشخصية التي يتسم بها المرشدون النفسيون الذين نالوا رضا طلابهم والمعلمين والموجهين والمديرين، كما أوضح لوماس (Lomas, 1999) أن المرشدين النفسيين لهم خصائص متأصلة بشخصياتهم تمكنهم من النجاح في أعمالهم، كذلك أشار مير ودافيس (Meier & Davis, 2005) إلى أن إنجازات المرشدين النفسيين ونجاحهم المهني يتضمن مجموعة من العوامل الشخصية الخاصة، كما بين إدوين (Edwin, 2009) أن هناك صفات مهنية وشخصية للمرشدين ذات علاقة بفاعلية وكفاءة المرشد النفسي، لذا هدفت الباحثة إلى دراسة طبيعة العلاقة بين الخصائص الشخصية للمرشد النفسي وكفاءته المهنية، كما اهتمت بدراسة العلاقة بين الذكاء الروحي والكفاءة المهنية للمرشد؛ لما للذكاء الروحي من دور متوقع على درجة الكفاءة المهنية للمرشد النفسي، حيث أوضحت الجمعية الأمريكية للإرشاد النفسي (٢٠٠٩) أنه من محددات الكفاءة المهنية للمرشد النفسي أن يتعامل مع القضايا الدينية والروحانية، وأن يكون قادر على التمييز بين الدين والروحانية، كما أوضحت دور الروحانيات على الأداء النفسي والاجتماعي للفرد، وتأثيرها في تقبل العميل للعملية الإرشادية، كما أوضح الربيع (٢٠١٣) أن الذكاء الروحي متضمن في القدرات الفردية التي تساعد على الاستنتاج فيما يتعلق بقضايا الوجود والمعنى والقدرة على استخدام المهارات الروحية في حل المشكلات، لما يتضمنه من مرونة عقلية، مما جعل الباحثة تتوقع أن المرشد النفسي الذي يمتلك درجة أعلى في الذكاء الروحي قد يمتلك درجة أعلى في الكفاءة المهنية. فالذكاء الروحي كما عرفه ولمان (Wolman, 2001) هو القدرة الإنسانية لسؤال

الأسئلة النهائية حول معنى الحياة ولمواجهة الاتصال المستمر في كل حين بين الفرد والعالم الذي نعيش فيه، ويطلق على ذلك "التفكير بالروح"، كما يعرفه جاردرن (Gardner, 2000) بأنه الذكاء العاشر لدى جاردرن والذي يمكن وصفه بأنه الذكاء الذي يمكن به أن نلتصق حل مشاكلنا ويجعل الأفعال والحياة في سياق أشمل وأغنى، وأضاف أحمد (٢٠٠٥) أن الذكاء الروحي يجعل الفرد يقيم ويميز الأفعال وطرق الحياة، أي أنه قدرة روحية تمكن الفرد من الدخول في حالات من السمو تساعد على التركيز والسيطرة على العمليات العقلية والجسمية بما يحقق له إمكانية توجيه علاقاته الاجتماعية ومواجهة الصدمات النفسية والعاطفية وتزيد من حدسه، والذكاء الروحي من هذا المنطلق من المتوقع أن يرتبط إيجابياً بالكفاءة المهنية للمرشد النفسي لأنه يزيد من قدراته على الوعي وحل ومواجهة المشكلات، لذا اهتمت الباحثة بفحص العلاقة بين ما يتمتع به المرشد النفسي من خصائص شخصية ومستوى الذكاء الروحي وبين كفاءته المهنية، وفي ضوء هذه العلاقات تحدد هل يمكن التنبؤ بالكفاءة المهنية للمرشد النفسي من خلال خصائصه الشخصية ودرجة ذكاءه الروحي؟ كما هدفت الباحثة إلى مقارنة تلك المتغيرات لدى المرشدين النفسيين المصريين والسعوديين بغرض التعرف على أثر اختلاف المجتمع وظروفه على الخصائص الشخصية والذكاء الروحي والكفاءة المهنية للمرشدين النفسيين.

#### مشكلة البحث:

توجد العديد من الدراسات مثل ( Loveland; Gibson; Lounsbury & Huffstetler, 2009; Edwin, 2009; Thompson; Brossart ; Carlozzi & ٢٠٠٨; شومان, 2005; ) أشارت إلى أن هناك جملة من الصفات الجسمية والعقلية والنفسية والاجتماعية يجب أن يتمتع بها المرشد النفسي، لما لها من أثر في نجاح عملية الإرشاد، كما يجب أن تتوافر به مجموعة من الصفات الشخصية أهمها أن يكون على درجة عالية من الوعي والتفتح، وأن يكون قادر على العطاء وأن يدرك قيمة التعاون مع الآخرين لتحقيق الأهداف، ولديه القدرة على العطف والتعاطف، والقدرة على حل المشكلات واحترام الخصوصية والحفاظ على السرية، ولديه القدرة على ضبط انفعالاته وغيره من الصفات. كما أوضحت عدد من الدراسات مثل (احمد، ٢٠٠٥; Wolman, 2001) من أن ذوي الذكاء الروحي المرتفع يتسمون باهتمامهم بالمعنى، ولديهم القدرة على استخدام المهارات الروحية في حل المشكلات، كما أنهم يمتلكون القدرة على فهم الاسئلة المتعلقة بالوجود، وأن الذكاء الروحي هو الذي يمنح الفرد السلام الداخلي والخارجي، ومن ذلك يشعر الفرد بالتوافق مع الذات والآخرين، هذا التوافق يشمل كل من

التوافق النفسي والاجتماعي والمهني، كما أكد ذلك إيمونز (Emmons, 2000) حيث أشار إلى أن الذكاء الروحي هو مجموعة من القدرات والاستعدادات التي تمكن الأفراد من حل المشاكل وتحقيق الأهداف في حياتهم اليومية، والذكاء الروحي يمكن ملاحظته من خلال بعض المعايير هي (احترام الصدق - التعاطف - الوعي - التعاون البناء - إحساس الفرد بكونه وحدة من فريق متكامل، سماحة الروح والعمل - القدرة على الاندماج في الكون - الإحساس بالراحة مع الآخرين)، كما أشار جرجس (١٩٩٥) إلى وجود ارتباط إيجابي بين المعنى الوجودي والروحي للحياة ووجود هدف للحياة وبين قدرة الفرد على تحمل المعاناة ومساعدة الآخرين لتحمل تلك الضغوط. كما أثبت أحمد (٢٠٠٥) أن التوافق المهني والاجتماعي والذي يعد من أهم الصفات التي يجب أن تتوافر في المرشد النفسي، على علاقة إيجابية ذات دلالة بالذكاء الروحي، مما قد يزيد من كفاءة الفرد كمرشد، ويزيد من كفاءته في التعامل مع مشكلات العملاء ويمكنه من فهم جوهر ومعنى أسئلتهم ومشكلاتهم، مما سبق يتضح للباحثة أن هناك علاقة ما بين العوامل الشخصية للمرشد النفسي، وما يتمتع به من ذكاء روحي، وبين كفاءته المهنية وفاعليته كمرشد وقدرته على إنجاز مهامه الوظيفية، لذا أرادت الباحثة أن تدرس العلاقة بين كل من العوامل الشخصية والذكاء الروحي والكفاءة المهنية للمرشد النفسي، وفحص إمكانية التنبؤ بتلك الكفاءة المهنية للمرشد النفسي من خلال تلك العوامل الشخصية والذكاء الروحي.

بالإضافة إلى تلك العوامل التي قد تؤثر على كفاءة المرشد النفسي، فيعد الإعداد التربوي والتخصصي في مجال الإرشاد النفسي بالمدارس أمراً ضرورياً لضمان نجاح تلك المهنة، ولكن لاحظت الباحثة وجود مرشدين للطلاب متخصصين وغير متخصصين في ساحة العمل الإرشادي بمدارس التعليم العام بمنطقة عسير، وقائمين على تنفيذ البرنامج الإرشادي بالمدارس، على عكس ما هو متبع في المدارس المصرية من ضرورة التخصص للقيام بتلك المهنة، مما دفع الباحثة للمقارنة بين متوسطات الكفاءة المهنية لدى المرشدين النفسيين المصريين والسعوديين، وكذلك مقارنة العوامل الشخصية ودرجات الذكاء الروحي بينهما لبيان أثر تلك المتغيرات على كفاءة كلٍ منهما.

وتتحدد مشكلة البحث الحالي في الأسئلة التالية:

- ١- ما العلاقة الارتباطية بين الكفاءة المهنية للمرشد النفسي والعوامل الشخصية الستة عشر لكاتل؟

- ٢- ما العلاقة الارتباطية بين الكفاءة المهنية للمرشد النفسي والذكاء الروحي وأبعاده؟
- ٣- ما مدى إسهام كل من العوامل الشخصية الستة عشر لكاتل والذكاء الروحي في التنبؤ بالكفاءة المهنية للمرشد النفسي؟
- ٤- ما الفروق بين المرشدين النفسيين المصريين والمرشدين النفسيين السعوديين في كل من الكفاءة المهنية للمرشدين النفسيين- الذكاء الروحي- العوامل الشخصية الستة عشر لكاتل؟

#### أهداف البحث:

- ١- التعرف على طبيعة العلاقة بين العوامل الشخصية والكفاءة المهنية للمرشد النفسي.
- ٢- التعرف على طبيعة العلاقة بين الذكاء الروحي والكفاءة المهنية للمرشد النفسي.
- ٣- تحديد إمكانية التنبؤ بالكفاءة المهنية للمرشد النفسي من خلال الذكاء الروحي والعوامل الشخصية الستة عشر لكاتل.
- ٤- الكشف عن الفروق بين المرشدين النفسيين المصريين والسعوديين في كل من العوامل الشخصية والذكاء الروحي والكفاءة المهنية.

#### أهمية البحث:

##### الأهمية النظرية:

- ١-دراسة متغير هام لدى المرشد النفسي وهو العوامل الشخصية للوقوف على أهم العوامل الشخصية التي تتوافر في المرشد النفسي على أرض الواقع الفعلي.
- ٢-دراسة متغير الذكاء الروحي لدى فئة هامة بالمجتمع وهم المرشدين النفسيين، لبيان علاقته وأثره بالكفاءة المهنية لديهم.
- ٣-دراسة الكفاءة المهنية للمرشدين النفسيين، لما للإرشاد النفسي من دور مهم في الاهتمام بجيل المستقبل وحمايته من الانحرافات النفسية والسلوكية والاجتماعية.
- ٤-دراسة العلاقة بين العوامل الشخصية الستة عشر والذكاء الروحي والكفاءة المهنية يعطي فهماً أعمق لما يجب أن يكون عليه المرشد النفسي.
- ٥- تقدم الدراسة وصفاً وتحديداً أعمق لسمات المرشد النفسي ذو الكفاءة المهنية.
- ٦- يعد هذا البحث مكمل لسلسلة الدراسات والبحوث في ميدان الذكاء بصورة عامة والذكاء الروحي بصورة خاصة.

##### الأهمية التطبيقية:

- ١- يهتم البحث الحالي بفئة مهمة من فئات المجتمع المدرسي، وهم فئة المرشدين النفسيين الذين يعتبرون من الركائز الرئيسية في العملية التربوية والتعليمية.
- ٢- الدراسة العلمية لمتغيرات مهمة ومؤثرة في حياة الأفراد الاجتماعية والخلقية والمهنية.
- ٣- إن الذكاء الروحي يطور حياة الفرد ويعد بمثابة كفايات ومهارات قابلة للتطوير مما يمكن عند دراسة علاقته بالكفاءة المهنية للمرشد أن يسهم في عملية إعداده وتدريبه.(الخفاف وناصر، ٢٠١٢)
- ٤- مساعدة المسؤولين في اختيار الأفراد الملائمين لمهنة الإرشاد النفسي.
- ٥- الإسهام في إعداد وتدريب المرشدين النفسيين بشكل ملائم.
- ٦- تحديد العلاقة بين كل من العوامل الشخصية والذكاء الروحي وبين الكفاءة المهنية للمرشدين النفسيين.
- ٧- المقارنة بين المرشدين النفسيين المصريين والسعوديين في كل من العوامل الشخصية والذكاء الروحي والكفاءة المهنية.

#### حدود الدراسة:

- ١- حدود بشرية ومكانية: طبق هذا البحث علي المرشدين النفسيين بمدارس التعليم العام في إدارة التربية والتعليم بأبها ومحال بالمملكة العربية السعودية، ومدارس إدارة التربية والتعليم بالإسماعيلية بجمهورية مصر العربية.
- ٢- حدود زمنية: طبق البحث في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي (٢٠١٦/٢٠١٥)م (١٤٣٧/١٤٣٦)هـ.

#### مصطلحات البحث:

الكفاءة المهنية للمرشد النفسي Professional Competence of Psychological counselor تتمثل في الخبرة المهنية والقدرة العلمية التخصصية على التعامل مع مشكلات الطالب وتحقيق نتائج إيجابية نحو توافقه(الجندي، ١٩٩٧).

#### أبعاد الكفاءة المهنية:

- ١- الكفاءة المعرفية تشير إلى المعلومات والمهارات العقلية الضرورية لأداء الفرد في شتى مجالات عمله.
- ٢- الكفاءة الوجدانية وتشير إلى استعدادات الفرد وميوله واتجاهاته وقيمه ومعتقداته، وهذه الكفاءات تغطي جوانب متعددة مثل حساسية الفرد وثقته بنفسه واتجاهاته نحو المهنة.

٣- الكفاءات الأدائية وتشير إلى كفاءات الأداء التي يظهرها الفرد وتتضمن المهارات النفس حركية، وأداء هذه المهارات يعتمد على ما حصله الفرد سابقاً من كفاءات معرفية.

٤- كفاءات إنتاجية وتشير إلى أثر أداء الفرد للكفاءات السابقة في الميدان. (السيد، ٢٠١١) الذكاء الروحي: **Spiritual Intelligence** يعرفه الضبع (٢٠١٢) بأنه قدرة فطرية يولد الإنسان مزوداً بها، وتنمو وتزداد مع التقدم في العمر، وتعكس مدى قدرة الفرد على الوعي بذاته والتسامي بها، والتوجه نحو الآخرين، والتأمل في الكون والطبيعة، وممارسة كافة الأنشطة الروحية والتعامل مع المعاناة بشكل إيجابي واتخاذها كفرصة للنمو، ويزيد أرنوط (٢٠٠٨) (أ) بأنه هو الذي يمكن من مناقشة وحل مشاكل المعزى والقيمة، ويعرف إجرائياً بأنه الدرجة المرتفعة التي يحصل عليها الفرد على مقياس الذكاء الروحي المستخدم في البحث.

الشخصية: **Personality** يعرفها كاتل وكاتل (Cattell & Catell, 1995) بأنها هي ما يمكننا من التنبؤ بما سيفعله الشخص عندما يوضع في موقف معين، ويضيف إن الشخصية تختص بكل سلوك يصدر عن الفرد سواء أكان ظاهراً أم خفياً، ويشير كاتل أن السمات هي وحدات بناء الشخصية، لذلك يعرف كاتل السمة بأنها "مجموعة ردود الأفعال والاستجابات التي يربطها نوع من الوحدة التي تسمح لهذه الاستجابات أن توضع تحت اسم واحد ومعالجتها بنفس الطريقة في معظم الأحوال، والسمة هي جانب ثابت نسبياً من خصائص الشخصية، وهي بعد عاملي يستخرج بواسطة التحليل العاملي للاختبارات أي للفروق بين الأفراد وهي عكس الحالة. والتعريف الإجرائي لعوامل الشخصية عند كاتل هو مجموع الدرجات التي يحصل عليها الفرد على كل عامل على حدة في مقياس كاتل للشخصية.

### الإطار النظري:

الكفاءة المهنية للمرشد النفسي: **Professional Competence of Psychological counselor** المرشد النفسي عادة هو المسئول الأول المتخصص عن العمليات الرئيسية في التوجيه والإرشاد النفسي (زهران، ١٩٩٨، ٥)، وتعد الكفاءة مهارة مركبة أو نمطاً سلوكياً أو معرفة، تظهر في السلوك، وتشتق من تصور واضح ومحدد لنواتج التعلم المرغوبة وتظهر الكفايات في سلوك الفرد بشكل قدرات تنعكس على الأداء الوظيفي (أبو عيطة، ١٩٩٧، ص٩٨)، والمهارة الإرشادية هي مجموعة الفنيات العلمية والعملية التي يقوم بها المرشد النفسي بهدف تحقيق الأهداف الإرشادية بالصورة المناسبة وبالطرق السليمة، وقد تكون هذه الفنيات أو المهارات في المقابلات الإرشادية الفردية أو الجماعية، وخارج المقابلات أيضاً أثناء تجميع

المعلومات مثلًا (أبو يوسف، ٢٠٠٨)، والمرشد ذو المهارة هو الذي يقوم بعمله بسهولة ودقة سواء أكان هذا الأداء جسماً أو عقلياً، كما يعني مفهوم الكفاءة هنا القدرة والجودة في الأداء بفاعلية مما يعني ممارسة العمل المهني بسهولة، وتعني أيضاً القدرة التي تؤثر مباشرة على المرشد النفسي خلال عمليات الممارسة لتعديل السلوك أو مساعدة الأفراد في المواقف، وتتضمن استخدام الممارسين المهنيين لمختلف المعارف والخبرات في العمل المهني، وبالتالي ترتبط المهارات باختيار المعارف المناسبة للموقف وممارسة النشاط المناسب للأهداف التي يتم تحديدها (المصري، ٢٠٠٩، ص ٥١) كما أوضح تروديو وأنسكو وتشاريتي (Trudeau ; Ainscough & Charity, 2012) أن المرشد النفسي بالمدارس يحتاج إلى دعم وتطوير مستمر ليقوم بالمهام التي يوكلها إليه واضعوا السياسات التربوية، والتدريب يجب أن يشمل على النواحي الشخصية والمعرفية والمهارية، وهي مجالات قابلة للتعديل والتطوير والاكتساب عن طريق برامج التدريب.

تعريف الكفاءة المهنية: الكفاءة المهنية هي القدرة على أداء سلوك معين يرتبط بمهام معينة ويعبر عنها بمجموعة من التصرفات أو الحركات أو الأفعال أو الأقوال، وتتكون من مجموعة من المعارف والمهارات والاتجاهات، التي تتصل اتصالاً مباشراً بمجال معين وتؤدي بمستوى معين من الإتقان يضمن تحقيق الأهداف بشكل فعال (بخش، ٢٠٠٨، ص ٣٢)، وهي مفهوم عام يشمل القدرة على استخدام المهارات والمعارف الشخصية في وضعيات جديدة داخل إطار حقله المهني، كما تتضمن أيضاً تنظيم العمل وتخطيطه وكذلك الابتكار والقدرة على التكيف مع نشاطات غير عادية، كما أن الكفاءة تتضمن المزايا الفردية الضرورية للتعامل مع الزملاء والإدارة والعملاء. وهو القدرة على القيام بالأدوار والمهام المتعلقة بوظيفة معينة، وتشتمل على مجموعة من التصرفات الاجتماعية العاطفية والمهارات المعرفية والمهارات النفسية والحسية حركية التي تمكن من ممارسة وظيفة أو نشاط أو مهمة معينة بدرجة من الاتقان تناسب متطلبات سوق العمل (قاسم والهران، ٢٠١٥).

#### أبعاد الكفاءة المهنية:

لقد أشار كل من عيسى وعماشه (٢٠١٢) أن للكفاءة المهنية أكثر من بعد، تندرج جميعها في النهاية تحت بعدين رئيسيين، بعد معرفي وبعد أدائي، وتتضمن الكفاءة أيضاً بعدين أساسيين أحدهما كمي يشير إلى النسبة بين المدخلات والمخرجات، والآخر كيفي يعبر عما تتضمنه تلك النسبة من دلالات تحمل معاني الجودة والاكتفاء.

ويشير الحكمي (٢٠٠٤) أن الكفاءة المهنية تشتمل على مجموعة القدرات وما يسفر عنها من المعارف والمهارات والاتجاهات التي يمتلكها ويمارسها الفرد وتمكنه من أداء عمله وأدواره ومسئوليته.

كما أشارا قاسم والهران (٢٠١٥) أن مفهوم الكفاءة المهنية يشتمل على ثلاثة أبعاد هي: ١- المعلومات وما يتعلق بها معارف أكاديمية. ٢- المهارات وتتضمن أداء المهارات النفس حركية والتفاعل مع الآخرين. ٣- الاتجاهات وهو ميل الفرد الذاتي نحو ممارسة المهنة والالتزام الانفعالي داخل المهنة.

كما حددت الفتلاوي (٢٠٠٤) أربعة أبعاد للكفاءة المهنية هي البعد الأخلاقي والبعد الأكاديمي والبعد التربوي وبعد التفاعل والعلاقات الاجتماعية والإنسانية، ويصنف السيد (٢٠١١) الكفاءة المهنية إلى أربعة أنواع هي (الكفاءة المعرفية- الكفاءة- الكفاءة الأدائية- الكفاءة الإنتاجية، ولقد أوضح الخطيب والصمادي والروسان والحديدي ويحيى والناطور والزريقات والعميرة (٢٠٠٧) أن المرشد النفسي يجب أن يتوافر لديه ثلاثة متغيرات رئيسية كونها مرتبطة بالأدوار والوظائف والمهارات التي يقوم بها المرشد وهي أ- المتغير الأكاديمي: والذي يعد شرطاً أساسياً لمزاولة مهنة الإرشاد ويقوم على حصوله على درجة جامعية علمية معترف بها في الإرشاد النفسي. ب- المتغير المهني: ويعني امتلاك المرشد لقدرات تساعده في أداء وظائفه المهنية، وما يرتبط بها من إجراءات ومتطلبات. ج- متطلبات الشخصية: والتي تجعل منه شخصاً متوافقاً نفسياً مما يمكنه من بناء علاقات مهنية فعالة مع المسترشدين.

أهم الكفاءات التي يجب أن يتمتع بها المرشد النفسي:

- ١- القدرة على إعداد برنامج ارشادي من حيث: معرفة نظريات الإرشاد وطرائق وأساليب جمع البيانات- الإلمام بمراحل نمو الطلاب وخصائصهم ومطالبهم- معرفة الاختيارات المستخدمة في الإرشاد والقدرة على تطبيقها وتفسير نتائجها.
- ٢- تحقيق أهداف البرنامج من حيث: مساعدة الطلاب في النمو والتكيف ومواجهة مشكلاتهم- تعريف الطلاب بالمجالات الدراسية المناسبة- تكوين علاقات جيدة مع المدرسين وإدارة المدرسة وأولياء الأمور.
- ٣- إدارة الجلسة الإرشادية من حيث: توجيه الاسئلة وتحديد مشكلة المسترشد- استخدام مهارات التواصل اللفظي وغير اللفظي- الإصغاء الجيد والقدرة على التفكير والمناقشة المرنة.

٤- تكوين الثقة بين المرشد والمسترشد بإقامة علاقة تتصف بالدفء والحفاظ على سرية العلاقة الإرشادية- تقبل المسترشد بوصفه فردًا له صفاته وإمكاناته- الموضوعية في إصدار الأحكام.

٥- اتخاذ القرارات السليمة من حيث: مساعد المسترشد في تحديد أهدافه- مساعد المسترشد في فهم جوانب ضعفه وقوته- تقديم المعلومات اللازمة لزيادة وعي المسترشد بذاته- مساعدة المسترشد في تعلم اتخاذ القرارات السليمة.

٦- تفهم السلوك الاجتماعي من حيث: فهم أبعاد الوسط الاجتماعي الثقافي الذي يعمل فيه المرشد- تقبل التغيير الاجتماعي وتفهم القيم الأخلاقية وتفهم الآخرين ( Swann ; Schottelkorb & Lancaster, 2015).

كما حدد (كامل، ٢٠٠٣) بعض المهارات التي يجب أن يتقنها المرشد النفسي وهي أن يوفر خدمات التوجيه والإرشاد التربوي والمهني- يجري مقابلات مع العملاء للحصول على المعلومات بشكل مناسب- يناقش مشكلات الطلاب مع الآخرين من معلمين وأولياء أمور- يساعد الطلاب على حل مشكلات التوافق ذات الطبيعة الشخصية والاجتماعية- يتعرف على الطلاب ذوي المشكلات.

#### العلاقة بين الكفاءة المهنية والكفايات المهنية:

أشار مغربي (٢٠٠٨) إلى أن الكفاءة المهنية هي المقدرة والجدارة وجودة الأداء، وهي القدرة على أداء العمل بطريقة صحيحة على الوجه المطلوب وبشكل متقن، ويمكن قياس هذه الكفاءة من خلال الأداء المهني الذي يظهر في سلوك الفرد، أما الكفايات المهنية فهي مجموعة المعارف والمهارات والقدرات والاتجاهات التي تساعد المعلم على القيام بالأدوار والمهام والواجبات التعليمية والتربوية المنوطة به، وتتحدد الكفاءة المهنية للفرد (المرشد) من خلال درجة تمكنه من هذه الكفايات وممارسته لها، ويشير داليدين ونافيكين (Dailidienė & Navickienė, 2006) أن الكفايات المهنية يمكن تصنيفها في خمسة مجموعات هي كفايات (معرفية وشخصية ومهارية وإنتاجية واجتماعية)، وتشكل هذه الكفايات أبعاد الكفاءة المهنية، فالكفاءة المهنية للمرشد النفسي تتحدد بمدى توافر هذه الكفايات لديه وممارسته لها.

خصائص المرشد النفسي: أشارت العديد من الدراسات أنه ينبغي أن يتصف المرشد بعدة خصائص أساسية ليمارس عمله، ويحتاج من وقت لآخر أن يطمئن أن هذه الخصائص لا تزال قوية عنده، وقد حددت الجمعية الأمريكية للتربية والإشراف للمرشدين الصفات الشخصية التي

يجب أن تتمثل في المرشد وهي: الإيمان بقدرة كل فرد على تغيير نفسه بنفسه، والإيمان بالقيم الإنسانية عند المرشد، والقدرة على تقبل التغيير وكل جديد يحدث في العالم، ويمتلك قدرة عقلية متفتحة والقدرة على فهم ذاته وفهم الآخرين، والأمانة والالتزام المهني والعلمي(أبو عيطة، ١٩٩٧، ص ١٠١)، وعلى المرشد أن يكون واعياً بذاته وأفكاره وقيمه ومشاعره واتجاهاته وحاجاته الشخصية وواعياً بمعنى الحياة وقيمة العطاء، وعلى المرشد أن يكون قادر على مراجعة سلوكياته الشخصية وأفكاره والعمل على تصحيحها وأن يعي نقاط القوة والضعف لديه ويتحكم في انفعالاته ويسيطر على سلوكياته وردود أفعاله(المشابقة، ٢٠٠٨، ص ٥٥). وللمرشد دور فني يعتمد على فهمه لطبيعة عمله، ونجاح العملية الإرشادية يعتمد بشكل كبير على المهارات الفنية التي يمتلكها المرشد عن طريق الإعداد الأكاديمي، والتدريب العلمي، وتعاون الأطراف المختلفة داخل المؤسسة التربوية وخارجها مع المرشد، وهذا لا يكون ممكناً إلا إذا قام المرشد بدوره الكامل في العمل الإرشادي واستطاع أن يتقن المهارات الفنية اللازمة وبالتالي التعاون مع أطراف العملية الإرشادية من أجل تأدية رسالته، كما أن المرشد النفسي الذي يمتلك المهارات الأساسية للممارسة دون المعارف والنظريات التي بنيت عليها هذه المهارات، وتوفر لديه القدرة والخبرة للقيام بعمليات معينة في مواقف معينة لن يكون مؤهلاً لأداء الوظيفة عندما يكون هناك تغير وتطوير مستمر في ظل تفاعل الإرشاد مع البيئة المحيطة والتوسع في المعارف، وبالتالي لن يكون قادراً على التعامل مع جميع المشكلات المهنية التي تحتاج إلى تدخل مهني معين، هذا يعني أن المهارة ليست كافية بمفردها لتحقيق الممارسة المؤثرة والفعالة، وإنما يجب أن تكملها المعارف(المصري، ٢٠٠٩، ص ٤٩). كما أوضح برامير(Brammer, 1977) مجموعة من الخصائص الشخصية للمرشد وهي: أن يتصف بالوعي- الحساسية للفوارق الثقافية- القدرة على تحليل مشاعره الذاتية- قدرته على أن يكون نموذجاً للآخرين- لديه حس قوي للمبادئ الأخلاقية، ويتحمل المسؤولية ويساعد الآخرين- الكفاءة الشخصية في اتخاذ القرار- القدرة على النقد الموضوعي البناء- اتصافه بالعدالة- النضج الاجتماعي والالتزان ورحابة الصدر- القدرة على تكوين العلاقات الإنسانية- يتمتع بالنشاط والحيوية وحب العمل- يهتم بالجوانب الروحانية- الموضوعية- الدفاع- التقبل والتعاطف- القدرة على وصف أفكار وأفعال ومشاعر الآخرين- القدرة على استخدام أنواع التواصل. وأورد أبو يوسف(٢٠٠٨) صفات المرشد النفسي في المجتمع الإسلامي وهي القدرة على مساعدة الآخرين وإيثارهم على النفس وحب الاختلاط بالناس والصبر والإخلاص والصدق والتعاطف والرفق والثبات الانفعالي والتسامح وحسن الخلق.

الذكاء الروحي **Spiritual Intelligence** أشار زوهار مارشال (Zohar, & Marshall, 2000) أن الذكاء الروحي هو استخدام المعلومات الروحية في معالجة المشكلات والوعي بالعالم وتحديد مكان الفرد، كما أشارت عامر وياسين وزكي (٢٠١٢) أنه هو الوعي بالذات والاستفادة من الموارد الروحية في مواجهة الشدائد، وهو الذكاء الذي يشير إلي قدرات الفرد وإمكانياته الروحية التي تجعله أكثر ثقة وإحساساً بمعنى الحياة، وتجعله قادراً علي مواجهة المشكلات الحياتية والوجودية والروحية وإيجاد الحلول المناسبة لها. وبين ناسل (Nasel, 2004) أن الذكاء الروحي يتكون من خمس قدرات رئيسية هي (الوعي، النعمة، المعنى، التفوق، الحقيقة).

تعريف الذكاء الروحي: تعددت تعريفات الذكاء الروحي فعرفه باسler (Baesler, 2004) بأنه الذكاء الذي يمكننا من مناقشة وحل وتقييم مشاكل المعنى والقيمة من خلال وضع أدائنا وحياتنا في سياق أوسع وأثري. كما عرفه ناسل (Nasel, 2004) بأنه الذكاء الذي يشير إلي قدرات الفرد وإمكانياته الروحية التي تجعله أكثر ثقة وإحساساً بمعنى الحياة، وتجعله قادراً علي مواجهة المشكلات الحياتية والوجودية والروحية وإيجاد الحلول المناسبة لها. كما عرفه ويجلس وورث (Wiggles worth, 2008) بأنه هو القدرة الكامنة للتفكير وفهم الظواهر الروحية وتوجيه السلوك اليومي عن طريق الفكر الروحي. وعرفته كل من الخفاف وناصر (٢٠١٢) بأنه هو الذكاء الذي يمكننا من مناقشة وحل المشاكل التي تواجهنا ويجعلنا أكثر ثقة وإحساس بمعنى الحياة.

ومن خلال التعريفات السابقة وجدت الباحثة أن الذكاء الروحي بهذا المعنى يعين الفرد في عملية التفكير والفهم والقدرة علي حل المشكلات التي تواجهه، مما يدفع الفرد إلي فهم دوره المهني ومتطلبات تلك المهنة، وتزيد من قدرته على مساعدة الآخرين بشكل جيد من خلال قدرته على مواجهة المشكلات المختلفة وخاصة المشكلات ذات المعنى، التي تكمن وراء العديد من الاضطرابات النفسية التي يواجهها المرشد في عمله، أي أن هناك علاقة نظرية بين الذكاء الروحي وكفاءة المرشد المهنية، فأراد الباحثة أن تدرس هذه العلاقة من ناحية تطبيقية.

خصائص (علامات) الذكاء الروحي: يقترح كل من ماير (Mayer, 2000) وسيك (Sisk, 2008) أن الأفراد ذوي الذكاء الروحي يظهرون العلامات والخصائص التالية: \* المرونة ; أي قدرة الفرد علي الاندماج والفهم والتكيف تبعاً للموقف. \* الوعي الذاتي; أي قدرة الفرد للنظر إلي داخله وفهم مشاعره الحقيقية. \* القدرة على المواجهة والتعلم من خبرات الفشل

وإصلاح الذات.\*القدرة على النظر إلى الروابط بين الأشياء والتفكير الجماعي.\*القدرة على العمل باستقلالية.

معايير الذكاء الروحي: أوضح جاردينر (Gardner, 2000) أن الذكاء الروحي نمط متميز للذكاء يتجاوز الاختلافات في الوقت والثقافة والدين، أنه امتداد لفكرة الذكاء المتعدد، وعلي الرغم من أن الذكاء الروحي يختلف عن الذكاء التقليدي، إلا أن له نفس المعايير التي تميز الذكاء، وهي أنه ١- يزداد بتقدم العمر. ٢- يعكس نمط الأداء العقلي لدى الفرد. ٣- يتكون من مجموعة من القدرات المترابطة غير المستقلة. ٤- يتميز بأنه ممثل الذكاء أي أنه يشير إلى تكامل كل أنواع الذكاءات الأخرى.

مهارات الذكاء الروحي: أوضح جاردينر (Gardner, 2000) أن الذكاء الروحي يتكون من خمس قدرات توجد بدرجات متفاوتة من شخص لآخر، وهي كالاتي:

- (١) الوعي **Consciousness** : وهو القدرة على إثارة الوعي وتعديله، والتوفيق بين وجهات نظر متعددة لزيادة فعالية الفرد اليومية في الحياة وتحقيق سعادته النفسية.
- (٢) النعمة **Grace** ويعني الإحساس بالسلام الداخلي والحرية والحب من أجل الحياة، معتمداً على الإلهام والجمال والاستمتاع لزيادة فعالية الفرد في الحياة وتحقيق السعادة والرفاهية النفسية.
- (٣) المعنى **Meaning** : وهي القدرة على الإحساس بالمعني، وربط الأفعال والأنشطة والخبرات بقيم الفرد، وتكوين تفسيرات بطريقة تزيد من فاعلية الفرد وسعادته حتي في أوقات الشدائد والمحن.
- (٤) التفوق **Transcendence** : وهي القدرة على السمو والتفوق على الذاتية إلى الاندماج والتآلف بطرق تزيد من فعالية الفرد بالمجتمع وفي تعامله مع الآخرين وسعادته النفسية .
- (٥) الحقيقة **Truth** : القدرة على العيش والمحبة والسلام الحقيقي بطرق مثل الإيثار والرزانة والتكامل الداخلي وفتح العقل وحضور الذهن والثقة من أجل تحقيق فعالية الفرد في الحياة وسعادته النفسية.

### مكونات الذكاء الروحي:

- ١- التفكير الوجودي الناقد: وهذه القدرة العقلية تعني القدرة على إنتاج أو إبداع المعنى المبني على الفهم العميق للأسئلة المتعلقة بالوجود والوعي، والقدرة على استعمال مستويات مختلفة

من الشعور لحل المشكلات، والتفكير الوجودي يشير إلى التفكير حول وجود الشخص استناداً لمظاهر متعددة ومعقدة للوجود، وأن التفكير حول الوجود الشخصي يتضمن التفكير حول بعض القضايا والمشكلات، مثل: الحياة، والموت، والوعي، والكون، والوقت، والحقيقة، والعدل والشيطان.

٢- انتاج المعنى الذاتي أو الشخصي: ويتضمن قدرة الشخص على دمج تجاربه المادية والعقلية مع المعنى الشخصي، مما يؤدي إلى زيادة الرضا كما أن الإنسان يبني النماذج العقلية للحقائق الروحية، ويصبغها بالمعنى لنفسه من خلال معالجة المعلومات من القصص، والنصوص الأدبية، والتجارب، ويتضمن أيضاً القدرة لإبداع وإتقان أهداف الحياة، وبالتالي فإن المعنى الشخصي يعد مكوناً للروحية، مما يتطلب اعتباره ضمن نموذج الذكاء الروحي (Vaughan, 2002).

٣- الوعي المتسامي: ويرتبط بالقدرة على فهم الشخص لعلاقاته بجميع الكائنات بالوجود، ويتضمن أيضاً القابلية للتنسيق بين مشاهد مختلفة والقدرة على استعمالها أيضاً لفهم عميق للتفاعل والعلاقات المتبادلة مع نفسه والآخرين، والوعي المتسامي هو القدرة على الاعتراف بالحقيقة الطبيعية، وأنها متضمنة مع حقيقة متعددة واسعة ومتعددة الأبعاد (أرنوط، ٢٠٠٨) (ب).

٤- توسيع حالة الوعي: هو القدرة على البقاء في حالة تركيز، والقدرة على الامتناع عند توجيه الأهداف والتفكير التحليلي، والقدرة على التسامح والتحمل، وقبول التجارب غير العادية أو المتناقضة، كما أنها ترتبط بإدراك نقي، ونفاذ بصيرة، وبزيادة التعاطف، وبتركيز أفضل وحس بديهي أعظم. (King, 2008)

مراحل نمو الذكاء الروحي: يشير كويلكي (Kwilecki, 2000) أن الذكاء الروحي ينمو ويزداد لدى الفرد في ثلاثة مراحل، هي: ١- مرحلة البداية: يتركز الانتباه على الذات في هذه المرحلة من خلال التوجه إلى الله والتوسل إليه والصلاة والشكر لله من أجل الطمأنينة والسكينة والشعور بالأمان اثناء الأزمات الشخصية. ٢- مستويات التضامن: وتشير هذه المرحلة إلى التضامن مع الدين وامتداد لاهتمام الفرد بذاته إلى الاهتمام بالآخرين. ٣- مستويات ما بعد التضامن: تشير إلى الانتقال من مجرد الالتزام بالمدرجات الدينية والروحية إلى التوجه العام للوعي بالذات وفهم الطرق والأساليب المختلفة لإدراك ومعايشة الواقع والحقيقة. وهذه المراحل الثلاث تقابل مراحل النمو النفسي، حيث مرحلة الطفولة التي تتسم بالاعتمادية، ومرحلة المراهقة التي تتميز بالاجتماعية، والرشد الذي يتميز بالفرد والتفكير الناقد. ولكن الذكاء الروحي ليس بالضرورة أن يسير في خطوات محددة وعلي وتيرة واحدة من التقدم والنمو.

## النظريات المفسرة للذكاء الروحي:

١- والذكاء الروحي تبعاً لنظرية سترينبرج (Sternbergs,1988) يتضمن مزيجاً من القدرات التحليلية والإبداعية والعملية، فالقدرات التحليلية توظف في التفكير الوجودي الناقد، وفي إنتاج المعنى الشخصي والوعي المتسامي، أما القدرات الإبداعية فتستخدم في درجات متفاوتة في جميع قدرات الذكاء الروحي، بينما تتضمن القدرات العملية التطبيقات التكيفية لجميع القدرات مثل الوعي المقصود وحالة توسع الوعي.

٢- نموذج زوهار ومارشال (Zohar, & Marshall, 2000) حيث يروا أن الإنسان مدفوع بتوق إنساني نحو إيجاد معنى وقيمة فيما يفعل، لديه توق لرؤية حياته في سياق أوسع مانح للمعنى، سواء كان هذا السياق عائلة أو جماعة أو عمل أو إطار ديني، لديه توق نحو شيء يمكن أن يطمح إليه، شيء يأخذه إلى ما بعد نفسه واللحظة الراهنة، لشيء يمنح أفعاله معنى تستحقه، فالذكاء الروحي يتيح للكائنات الإنسانية أن تكون مبدعة، وأن تغير القواعد والأوضاع، فهو يمنحهم القدرة على التمييز، كما يمنحهم الحس الأخلاقي، والقدرة على تطويع القواعد المتصلبة بالفهم والتعاطف، أي يستخدم الذكاء الروحي لمصارعة أسئلة الخير والشر، والعلو بالنفس، وأخيراً فالأساس العصبي للذكاء الروحي، أنه يعمل انطلاقاً من مركز الدماغ (من وظائف الدماغ العصبية الموحدة)، وأنه يحدث تكاملاً بين كل أنواع الذكاء، فالذكاء الروحي يجعلنا كائنات عقلانية وعاطفية وروحية كاملة، وهو ما نحن عليه حقيقة، وتعمل أنواع الذكاء معاً، ويسند كل منهما الآخر.

٣- نموذج بوزان وكبفير واستريدج وليما (Buzan; Kupfer; Eastridge & Lema, ) (2014) ومفاده أن البشر لا تخوض تجربة روحية، إنما هم كائنات روحية تخوض تجربة بشرية، والكثير يعتبرون الذكاء الروحي أهم أنواع الذكاء، فالروح هي طاقة الحياة والجانب غير الجسدي وغير المادي منها مثل المشاعر والشخصية، ويتضمن صفات حيوية مثل: الطاقة والحماس والشجاعة والإصرار، والذكاء الروحي يتعلق بكيفية اكتساب هذه الصفات وإنمائها، وأحد أهم عناصر تنمية الذكاء الروحي يكون في الاتصال بالطبيعة وتقديرها وفهمها، ومن السمات المميزة لمن يتمتعون بالذكاء الروحي أنهم يستطيعون أن يكونوا مؤثرين في كل ما حولهم، ويرى هذا النموذج أن هناك مجموعة من الخصائص التي تنمي الذكاء الروحي، تتمثل في: (تصور الشخص لحياته وأهدافه- فهم الشخص لنفسه وللآخرين- العطاء والاستقبال- قوة الضحك-الأطفال هم الدلائل الطبيعية على الذكاء الروحي ولكي نمي الحاسة الروحية يجب أن

ملاحظتهم بدقة ويتم التعلم منهم- قوة الطقوس، وهي تمدك بالنظام والاستقرار والأمن وتجعلك تشعر باليقين عندما تضطرب الأمور من حولك-الحب والخوف، فالحب يحدث نتيجة الصلة الوثيقة التي تجمعنا بأقاربنا ومعارفنا إن كان بإمكاننا تدريب أنفسنا على استخدام قوة الحب لنهزم الخوف-الحب والعلم-المعاناة من فقدان أحد الأحبة). فالذكاء الروحي يساعد على تحسين الأداء من خلال تكرار العبارات الإيجابية، وتلخص في تحديد القيم الروحية: كالحقيقة، الصدق، البساطة، التعاون، الحرية، والطرق الفعالة لتطبيق هذه القيم في الحياة.

٤- نموذج إيمونز (Emmons, 2000) يلخص أن الذكاء يتمثل في استخدام المعلومات الروحية لتسهيل حل المشكلة اليومية وتحقيق الهدف، ويمكن تلخيصه في خمسة عناصر هي: (القدرة على تجاوز الجسدية والمادية) (التسامي)- التصوف وهو الإيمان بأن المعرفة المباشرة بالله أو بالحقيقة الروحية، يمكن أن تتم عن طريق التأمل والرؤيا، أو النور الباطني، كما أنه الوعي بالحقيقة المطلقة والنظر للأشياء نظرة كلية- إدراك المعاني القدسية في النشاطات اليومية- القدرة على الاستفادة من الموارد الروحية في حل المشكلات الحياتية- الأخلاق الفاضلة: والذي يتضمن التسامح والعرفان بالجميل والتواضع والحب والرحمة ضبط الذات. الشخصية: للمرشد دور هام في تطور الطالب ونموه في العديد من النواحي النفسية والاجتماعية والدراسية، وهذا يتطلب منه القدرة والمهارة والكفاءة ليستطيع القيام بدوره ومتطلبات مهنته، وهذه الكفاءة تتطلب خصائص شخصية معينة يجب توافرها في المرشد النفسي حتي تتوافر له الكفاءة والفاعلية المطلوبة(شنير، ٢٠١١)، فكان السؤال هنا ما هو دور خصائص شخصية المرشد النفسي في تحقيق الكفاءة المهنية له.

تعريف الشخصية:يعرفها عبد الخالق(١٩٩٦) بأنها نمط سلوكي مركب، ثابت ودائم إلى حد كبير، يميز الفرد عن غيره، ويتكون من تنظيم فريد لمجموعة من الوظائف والسمات والأجهزة المتفاعلة معاً، والتي تضم القدرات العقلية، والوجدان أو الانفعال، والإرادة، وتركيب الجسم، والوظائف الفيزيولوجية، والتي تحدد طريقة الفرد الخاصة في الاستجابة، وأسلوبه الفريد في التوافق مع البيئة. ويعرفها ريموند كاتل بأنها ما يُمكن من التنبؤ بما يكون عليه سلوك الفرد في موقف ما، وهي التفاعل المتكامل للخصائص الجسمية والعقلية والانفعالية والاجتماعية التي تميز الشخص وتجعل منه نمطاً فريداً في سلوكه ومكوناته النفسية(عبد الرحمن، ١٩٩٨، ص٢٧).

نظريات الشخصية: تتعدد نظريات الشخصية ومنها نظرية أو نموذج ايزنك والتي تتضمن أربع أبعاد أساسية للشخصية وهي(الذهانية ، الانبساط ، العصابية ، الكذب)، ونظرية أو نموذج جولديبرج للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية والتي تتضمن خمس أبعاد أساسية هي(العصابية ،

الانبساط ، التفتح العقلي ، الطبية ، يقظة الضمير) ونظرية او نموذج كاتل وقد بلغ عدد عوامل الشخصية عند " كاتل " الى ستة عشر عاملاً اعتبرت سمات(عبد الخالق، ١٩٩٦). وقد أشار عبد الخالق وبديك (Abdel – Khalek, & Budek , 1986) إلى تشبع مقياس عوامل الشخصية الستة عشر (16PF) ، واستخبار أيزنك للشخصية (EPQ) على ثلاثة عوامل هي : الانبساطية ، العصابية ، الذهانية . مما يؤكد عمومية العوامل الثلاثة الأساسية للشخصية، ويشير كوستا ومككري (Costa, & McCrae, 1995) إلى أن مقياس كاتل يمثل الأبعاد الأكثر شمولية وعمومية، لذا تبنت الباحثة هذا النموذج لأنه سيغطي أكبر قدر من السمات التي يهدف البحث إلى اختبار علاقتها بالكفاءة المهنية للمرشد النفسي.

ونموذج كاتل بلغ عدد عوامل الشخصية فيه ستة عشر عاملاً اعتبرت سمات، ولقد أوضح القذافي(٢٠٠١) أن السمة في مصطلحات علم النفس تعني الطريقة الدائمة للتأثير على السلوك بشكل نسبي في المواقف المختلفة التي ترتبط معاً بعلاقة معينة، وهي تمثل جانباً من خصائص الشخصية له ثبات نسبي ويمكن تقسيم السمة الى ثلاثة أقسام هي: السمات المعرفية والسمات الدينامية والسمات المزاجية(Cattell, 2009).

نموذج كاتل للشخصية: من خلال بحوث ودراسات متعددة قام فيها كاتل بقصد قياس مكونات الشخصية الإنسانية، وقد بدأ ب(٤٥٠٠) صفة، إلى أن وصل إلى (٣٦) صفة سميت بالسمات الظاهرة، وبإجراء المزيد من الدراسات العملية تم تخفيض العدد الى (١٦) عاملاً اسمهاها كاتل السمات الأساسية أو العوامل الأولية للشخصية، وتم إعداد عبارات لقياس تلك العوامل، فقد صمم هذا الاختبار باعتماد نظرية السمات ومنهج التحليل العملي لقياس الأبعاد الأساسية للشخصية بشكل كامل من عمر (١٦) سنة وما فوق، وفي هذا المجال يشير فرنهام ودراكلي (Furnham, & Drakeley, 2000) إلى أنه الاختبار الأكثر استخداماً بشكل منظم وواسع للتعنبؤ بالنجاح المهني، وفي مجال البحث والإرشاد، والمجالات التربوية والخيارات الشخصية. تلك السمات هي:

١- العامل (A) التآلف (الدفء) Warmth: الأفراد الذين يحققون درجة مرتفعة في هذه السمة عادة ما يتسمون بدفء القلب (عطوفين) وقادرين على تكوين علاقات شخصية والتعامل مع الناس، ويحبون أن يمنحوا الهدايا، وهم أكثر نجاحاً وأكثر رضاً بالوظائف التي تتميز بالالتحام والتفاعل الشخصي ، كما أنهم أكثر ميلاً لمشاركة الآخرين عواطفهم ومشاعرهم.

٢- العامل (B) الذكاء: **Intelligence** لا يعد الذكاء سمة من سمات الشخصية- إن صح فعلياً التعبير - ولكنه جاء هنا كجزء مكمل من بروفييل سمات الشخصية الست عشرة، وتم الإبقاء عليه في المقياس لأنه يقيس القدرة العامة ولكنه لا يتوقع له أن يحل محل مقياس الذكاء الأكثر دقة مثل مقياس وكسلر وبينيه.

٣- العامل (C) الثبات الانفعالي: **Emotional Stability** تعد هذه أولى السمات للأفراد المتضمنين في النمط القلق، غير أن إسهاماته سلبية فالأفراد الذين يعانون من ارتفاع القلق يحصلون على درجات منخفضة في العامل (C) ، كما أن مستوى الفرد في العامل يمكن أن يؤخذ كمؤشر على تحمل الفرد للغموض وقدرته على مواجهة الإحباطات أو العقبات اليومية للحياة، وكانت علاقته بكل من القلق والحاجة للمساعدة علاقة سالبة .

٤- العامل (E) السيطرة: **Dominance** فالأشخاص الذين يحصلون على درجة مرتفعة في هذا العامل يتميزون بالاستقلالية وتوكيد الذات، وأكثر ميلاً للتنافس، فهم يصفون أنفسهم بأنهم أقوياء ومؤثرون جداً في علاقاتهم مع الآخرين وينفذون ما يفكرون فيه ويستمتعون بالحصول على الأشياء بطريقتهم الخاصة، ولديهم القدرة على تصريف المشاعر الغاضبة، وهم يفضلون إدارة الحوار والإشراف والريادة والتأثير واتخاذ القرارات للآخرين وترتبط السيطرة إيجابياً بكل من مقياس الطموح وتوجيه الذات.

٥- العامل (F) الاندفاعية (الحماس): **Impulsivity** يمثل هذا البعد الإضافة الثانية في اختبار التحليل الإكلينيكي، فالأفراد الذين يحصلون على درجة مرتفعة في هذه السمة يكونون عموماً متواكلين على الحظ مفعمين بالحيوية والنشاط، متحمسين، وأنهم أكثر أصدقاء من غيرهم، ويستمتعون بمشاهدة الحفلات والمعارض وأداء الأعمال التي تتصف بالتغيير والتنوع والسفر، ووجدت علاقة موجبة بين هذه السمة وسمات: الانبساطية الاجتماعية والتعبير الاندفاعي والاجتماعية والحضور الاجتماعي.

٦- العامل (G) الامتثال (الانسجام): **Conformity** يميل الأشخاص الذين يحصلون على درجة مرتفعة في هذا العامل لأن يكونوا أكثر احتراماً للسلطة وأكثر امتثالاً لمعايير الجماعة، التي تختلف عن المعايير الاجتماعية العامة، وهم يشمئزون من الأشخاص القذرين والحجرات غير المرتبة ويفضلون حل مشاكلهم قبل تفاقمها، وهم عموماً يتبعون القواعد إلى أقصى درجة (المسايرة)، وهناك علاقة موجبة بين هذه السمة والحاجة للأوامر والنظام، وعلاقة سالبة بين هذه السمة والحاجة إلى التغيير والسيطرة والمرونة.

٧- العامل (H) المغامرة (الجرأة): **Boldness**: الأفراد الذين يحصلون على درجة مرتفعة في هذا العامل يكونون مغامرين يتصفون بالجرأة ونشطين وفعالين، يستمتعون بكونهم مركز الاهتمام في الجماعة، لا توجد لديهم مشاكل مثل الخوف أو الرعب، وتوجد علاقة موجبة بين هذه السمة ومقاييس: السيطرة، وسعة المكانة، والاجتماعية، والحضور الاجتماعي، وتقبل الذات وحسن الانطباع من مقاييس اختبار كاليفورنيا للشخصية، ووجدت علاقات موجبة بين هذه السمة وسمات: الثقة بالنفس والحاجة للاستعراض والود والنشاط والطموح والحماس.

٨- العامل (I) الحساسية: **Sensitivity**: أوصاف السمة المرتبطة بالدرجة المرتفعة في هذا العامل تتضمن الميل إلى الحساسية، والاعتمادية، والحماية الزائدة، وضيق الأفق، فالأشخاص الذين يحصلون على درجة مرتفعة يقررون أنهم يستمتعون بسماع الموسيقى، ويفضلون استخدام الأسباب أو الإقناع بدلاً من القوة في الحصول على الأشياء التي يريدونها ويقررون أن لديهم تفضيلات محددة للإنجليزية أو الرياضيات في المدرسة، كما أنهم يفتقرون إلى الإحساس بالتوجيه.

٩- العامل (L) الارتياب: **Suspiciousness**: أوصاف السمة المرتبطة بالدرجة المرتفعة في هذا البعد تتضمن التشكك، والغيرة والتصلب والميل إلى الانقياد، وسرعة الغضب والقابلية للإثارة، وتوجد علاقة سالبة بين هذه السمة ومقياس رباطة الجأش (الهدوء) والقابلية للتكيف، وعلاقة سالبة مع مقياس التكامل الشخصي، وعلاقة سالبة مع الإحساس بطيب الحال ومقياس التحمل في اختبار كاليفورنيا للشخصية، وعلاقة موجبة مع مستويات القلق والعدوانية.

١٠- العامل (M) التخيل: **Imagination**: الأشخاص الذين يحققون درجة مرتفعة في هذا العامل لا يتمسكون دائماً بالأعراف والتقاليد، غير مهتمين إطلاقاً بالأحوال اليومية، ويميلون إلى أن ينسوا الأشياء التافهة، وليست لديهم اهتمامات بالأشياء الميكانيكية، ولا يستمتعون بسماع التفاصيل لأي حادث أو واقعة.

١١- العامل (N) الذكاء (الحنكة): **Shrewdness**: يقرر الأفراد الذين يحصلون على درجات مرتفعة في هذا العامل أنهم يفضلون أن يكونوا حول الناس المؤدبين والمحنكين (الذين يجعلونهم ذوى خبرة بشئون العالم)، وهم يقولون أن مشاعرهم ليست من السهل أن تتأرجح، وأنهم دبلوماسيون في التعامل مع الناس الآخرين ويفضلون الاحتفاظ بمشكلاتهم لأنفسهم، وتوجد علاقة موجبة بين هذه السمة ومقياس ضبط النفس، بينما توجد علاقة سالبة بين هذه السمة ومقياس التعبير الاندفاعي.

١٢- العامل (O) عدم الأمان / الاطمئنان : **Insecurity** الأشخاص الذين يحصلون على درجة مرتفعة في هذا العامل يميلون لأن يكونوا قلقين- لديهم شعور بالذنب- متقلبي المزاج (نكد أو كئيب) وأحياناً مكتئب تماماً، غير متقبلين للنقد، ويشعرون بأن الأصدقاء لا يحتاجون إليهم بالقدر الذي يحتاجون هم إلى أصدقاء، البكاء بسهولة والحزن والخوف والشعور بالوحدة، ولوم الذات والانهازمية والانزعاج، وتوجد علاقة سالبة بين هذه السمة ومقاييس السعة في المكانة والحضور الاجتماعي والإحساس بطيب الحال والكفاءة العقلية.

١٣- العامل (Q1) الراديكالية: **Radicalism** الأشخاص الذين يحصلون على درجات مرتفعة في هذا العامل يميلون بشكل متكرر دائماً لأن يكونوا تحليليين - متحررين - مجددين، وهم يشعرون أن المجتمع يجب أن يتحرر من تقاليده، وهم يثقون بالمنطق أكثر مما يثقون في المشاعر، ويشعرون بالاسترخاء عندما يتحررون من القوانين ويفضلون كسرهما، وهم أكثر فاعلية في حل مشكلات الجماعة ولكن ليس من الضروري أن يفضلهم أفراد الجماعة كقادة لهم، ويرتبط هذا العامل بمقاييس العدوان والاستقلالية في اختبار إدواردز .

١٤- العامل (Q2) كفاية الذات : **Self- Sufficiency** الأشخاص الذين يحصلون على درجة مرتفعة في هذا العامل يفضلون أن يكونوا وحدهم و لا يحتاجون المساندة من الجماعة، ويفضلون العمل ويحلون مشاكلهم بمفردهم وترتبط الدرجة المرتفعة إيجابياً بالنجاح في المدرسة وبشكل خاص في المستويات التعليمية المرتفعة .

١٥- العامل (Q3) التنظيم الذاتي : **Self -discipline** إن الأشخاص الذين يحصلون على درجات مرتفعة في هذا العامل لديهم ضبط قوى على حياتهم الانفعالية وسلوكهم ، ويفضلون ترتيب حديثهم قبل أن يخاطبوا الآخرين به، وأنهم لا يتركون الأشياء للصدفة، وتوجد علاقة موجبة بين هذه السمة والضبط الذاتي، والتوافق الشخصي، بينما توجد علاقة سالبة بين هذه السمة والحاجة إلى التغيير والتعبير الاندفاعي ويعد هذا العامل القدرة على التحكم في القلق.

١٦- العامل (Q4) التوتر : **Tension** هذا العامل من أهم العوامل ذات الإسهام الأساسي في حدوث القلق، والأشخاص الذين يحصلون على درجات مرتفعة في هذا العامل يستغرقون وقتاً طويلاً لكي يعودوا لهدوئهم بعد اضطرابهم نفسياً (قلق أو انزعاج) وتوترهم بالأشياء الصغيرة، ولديهم صعوبات في النوم ويغضبون مع الناس بمنتهى السرعة، ومعظم ارتباطات هذه السمة مع المقاييس الأخرى كانت سالبة مثل : الإحساس بطيب الحال، والضبط الذاتي، والكفاءة العقلية، والقلق، ورباطة الجأش أو الهدوء (Furnham, & Drakeley, 2000).

## دراسات سابقة:

أولاً: دراسات تتعلق بالكفاءة المهنية للمرشد النفسي:

- دراسة رينر ودوبمير (Reiner & Dobmeier, 2014) بعنوان إعداد المرشد بمساعدة القيم الدينية والأخلاقية والروحية لضمان كفاءة الإرشاد (دراسة استطلاعية)، وتم تطبيق الدراسة على عدد من أعضاء جمعية الإرشاد الأمريكية عددهم (ن=٢٣٠) مرشد نفسي، وقد توصلت الدراسة إلى الدور الفعال للقيم الروحية بشكل خاص في ممارسة الإرشاد بكفاءة، كما أوضحت دور المعرفة في زيادة الكفاءة المهنية، كذلك بينت الدراسة أهمية الموضوعات والمعلومات والمهارات الروحية ودورها الإيجابي في رفع القدرة لممارسة تخصص الإرشاد النفسي، وقدمت تعزيزات لضرورة تدريس الجانب الروحي في تعليم وإعداد المرشدين النفسيين.
- دراسة سورهيبر وهوليمان ودين وهابنيس (Sauerheber ; Holeman ; Dean & Haynes, 2014) التي أوضحت أن المرشدين الذين لا يتلقون التدريب الكافي من أجل فهم العوامل الدينية والروحية أثناء العملية الإرشادية والعلاجية، يتأثر مستوى كفاءتهم المهنية سلباً مما يؤثر سلباً على طلابهم، لذا توصلت الدراسة إلى إنه يجب الاهتمام بالجوانب الروحية والدينية للمرشدين النفسيين في برامجها التدريبية التي تم اعتمادها من قبل مجلس الاعتماد للإرشاد والبرامج التعليمية لأنها تسهم بقدر كبير في رفع كفاءة المرشد المربي في تعاملاته الإرشادية مع الطلاب.
- دراسة كيمبيل سيشلنبرج (Kimbel, & Schellenberg, 2013) بعنوان تلبية الاحتياجات الشاملة للطلاب: مقترح للكفاءة الروحية والدينية لمرشدي المدارس، ويتضح أهمية معالجة القضايا الروحية والدينية لرفع كفاءة المرشد النفسي في مواجهة المشكلات الأخلاقية وتلبية الاحتياجات التنموية والثقافية بغرض إيصال المرشد لدرجة الاحترافية.
- دراسة أكبرزادي وجهانپور وهاجفاندي (Akbarizadeh ; Jahanpour & Hajivandi, 2013) بعنوان العلاقة بين الصحة العامة والصلابة والذكاء الروحي والكفاءة المهنية لدى الممرضات الإيرانيات، وهدفت إلى تقييم العلاقة بين الذكاء الروحي وكل من الكفاءة المهنية والصلابة والصحة العامة، وكانت عينة الدراسة ١٢٥ ممرضة، وتم استخدام اختبار للذكاء الروحي والصلابة، وتم استخدام معامل الارتباط واختبار (ت) وتحليل التباين ANOVA وتحليل الانحدار، وأظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين الذكاء الروحي والكفاءة المهنية والصلابة، كما ظهرت فروق في الذكاء الروحي لبعض الخصائص الديموغرافية (العمر والجنس

والحالة الاجتماعية والتعليم)، ولقد استنتجت الدراسة أن تحسين الذكاء الروحي والصلابة يؤدي الى زيادة الكفاءة المهنية للمرضات. (استعانت الباحثة بالدراسات ذات عينة المرضات نظراً لتقارب مهنة التمريض مع مهنة المرشد النفسي من حيث أنها مهن خدمية تهدف إلى مساعدة الآخر).

• دراسة عيسى وعماشه (٢٠١٢) التي هدفت إلى تقييم الكفاءة المهنية لمعلمي الطلاب المعاقين بصرياً طبقاً للمعايير العالمية في كل من مصر والسعودية ومدى تأثير الكفاءة المهنية للمعلمين بالنوع والجنسية وسنوات الخبرة وكذلك تحديد ما إذا وجدت فروق بين الأهمية والتنفيذ لدى العينة السعودية والمصرية، وقد بلغت عينة البحث الحالي (١٢٤) معلماً ومعلمة من معلمي التلاميذ المعاقين بصرياً تنقسم العينة إلى مجموعتين الأولى تتكون من ٦٩ معلماً ومعلمة من المملكة العربية السعودية، والمجموعة الثانية من مصر وتشمل ٥٥ معلماً ومعلمة ومن نتائج البحث أن استجابات العينة السعودية مرتفعة على مجال الأهمية ومتوسطة على مجال التنفيذ، أما العينة المصرية فإن مجال الأهمية والتنفيذ في المدى المرتفع، ولا يوجد تأثير دال إحصائياً للجنسية على جميع أبعاد الكفاءة المهنية لمعلمي المعاقين بصرياً وأيضاً في الدرجة الكلية، أما في مجال التنفيذ: يوجد تأثير للنوع والجنسية والتفاعل بينهما على درجات مقياس الكفاءة المهنية لمعلمي التلاميذ المعاقين، ويوجد تأثير للجنسية على الأبعاد الأول والرابع والخامس والسادس والسابع وعلى الدرجة الكلية حيث العينة المصرية أعلى في التنفيذ من العينة السعودية على الرغم من أن العينتين لا توجد بينهما فروق في مجال الأهمية. أما عن تأثير تفاعل النوع مع الجنسية له تأثير دال على البعد الثالث والرابع والسادس والثامن والتاسع والدرجة الكلية، لا يوجد تأثير لسنوات الخبرة على الكفاءة المهنية لمعلمي التلاميذ المعاقين عقلياً في المجالين الأهمية والتنفيذ.

• دراسة سوانك ولامبي وويتا (Swank ; Lambie & Witta, 2012) بعنوان الخصائص السيكومترية لمقياس الكفاءة الإرشادية: وهو مقياس لمهارات الإرشاد وسلوكياته، وهي أداة مصممة لتقييم الكفاءات الإرشادية بكلية التربية جامعة فلوريدا، وكان هناك اتساق داخلي قوي للنموذج وكان المقياس مكون من خمس عوامل نهائية أساسية هي ١- السلوك المهني ويتضمن (النواحي النظرية والادبية- الالتزام- حفظ السجلات- الحضور- حالة التصور). ٢- العلاقات الإرشادية وتتضمن (ميسر- يهتم بالمهارات غير اللفظية- المرونة- الاحتراف- الانسجام- مشجع- محدد). ٣- المهارات الإرشادية وتتضمن (التلخيص- المواجهة- المعنى- التركيز- تحقيق الهدف- عكس المشاعر- الاسئلة). ٤- التقدير والتطبيق ويتضمن (التقييم-

النفسية- الإحالة- تعدد الثقافات- الاستقرار العاطفي). ٥- التصرفات المهنية ويتضمن (الدافعية- التغذية الراجعة- التشاور- الوعي الذاتي- الأخلاق). وبهذا قدمت الدراسة نموذج للعوامل الخمسة التي تكون المقياس.

• دراسة دوبمير (Dobmeier, 2011) بعنوان مرشدي المدارس وتدعيمهم لروحانيات الطلاب خلال مراحل النمو وتطور شخصياتهم، وتوصلت الدراسة إلى أن أحد مؤشرات الكفاءة لدى المرشد هو نجاحه في الوصول بروحانيات الطلاب لدرجة تعزز فيها مرونة الطالب لرفع قدرته على مواجهة المشكلات الحياتية، وبينت الدراسة أن الجانب الروحاني هو أحد ثلاث برامج أساسية لتحقيق التنمية الشاملة للطلاب بالمدارس والذي يعد أحد أهم مسؤوليات مرشدي المدارس لمعالجة المخاوف والمشكلات الطلابية وخاصة الأخلاقية منها، لذا يعد كمؤشر لكفاءة المرشد النفسي داخل المدرسة.

• دراسة الشهراني (٢٠١٠) التي هدفت إلى معرفة مدى نجاح كل من المرشدين المتخصصين وغير المتخصصين في توجيه الطلاب وإرشادهم بمدارس إدارة التربية والتعليم بأبها، وتوصلت الدراسة في نتائجها إلى أن هناك علاقة ارتباطية موجبة بين الكفاءة المهنية والرضا عن العمل، وبين الكفاءة المهنية ومستوى الطموح المهني لدى المرشدين المتخصصين وغير المتخصصين ، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المرشدين المتخصصين وغير المتخصصين في كل من (الكفاءة المعرفية ، والكفاءة الشخصية والأخلاقية، والكفاءة المهارية أو الأدائية) والدرجة الكلية للكفاءة المهنية لصالح المرشدين المتخصصين، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المرشدين المتخصصين ذوي الخبرة (أقل من عشر سنوات وأكثر من عشر سنوات) لصالح المرشدين المتخصصين، أي أن سنوات الخبرة لا تعوض أثر التخصص على الكفاءة المهنية للمرشد.

• دراسة هاجيدورن جاتيريز (Hagedorn & Gutierrez, 2009) بعنوان التكامل مقابل العزل: تطبيقات من الكفاءة الروحية في برامج تعليم المرشدين، وبينت الدراسة أن هناك تسع أبعاد رئيسية للكفاءة الروحية وضعتها جمعية القيم الروحية والأخلاقية والدينية في الإرشاد، تلك الأبعاد يجب تنميتها في الدورات التدريبية للمرشدين النفسيين والتي تتضمن مناقشات روحانية، وتدعو إلى مشاركة المشرفين والمعلمين ذوي الخبرة في الروحانية لتقديم المشورة للمرشدين المتدربين، وتقديم تمارين روحية مفيدة وأنشطة ومهام دينية وروحانية في هذا الصدد لتحقيق قدر أعلى من الكفاءة المهنية للمرشد النفسي.

### ثانياً: دراسات تتعلق بالذكاء الروحي:

- دراسة نيتا (Nita, 2014) بعنوان من العاطفة إلي الذكاء الروحي في مجال الإدارة العامة، وتوصلت الدراسة إلي أن الذكاء الروحي أحد أنواع الذكاءات وأنه يعمل علي استكمال الصورة ويتممها، وأنه لكي يمكننا فهم الذكاء بصورة عامة لابد من فهم الأنواع المختلفة من الذكاء كالذكاء الانفعالي والذكاء العقلاني، ولقد أشارت الدراسة أنه للسيطرة علي الانفعالات والعواطف لابد من أن نمتلك درجة عالية من الذكاء الروحي لأنه يزيد من قدرة الفرد علي التعامل مع المشكلات دون تدخل وسيطرة الجانب العاطفي علي المشكلة. وتلك سمة يفضل توافرها بالمرشد النفسي.
- دراسة أكبريزاده (Akbarizadeh et al., 2013) بعنوان العلاقة بين الذكاء الروحي والكفاءة والسعادة النفسية لدي الممرضات، وقد كانت عينة الدراسة (ن = ١٢٥) تم اختيارهم بشكل عشوائي من مستشفيات جامعية، وتم استخدام مقاييس لكل من (الذكاء الروحي - الكفاءة - السعادة)، وأظهرت الدراسة وجود علاقة إيجابية ذات دلالة بين الذكاء الروحي والكفاءة والسعادة، كما أظهرت ارتباط العمر والحالة الاجتماعية إيجابياً بالذكاء الروحي، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة بين الجنسين في درجة الذكاء الروحي.
- دراسة ساهبلزمانى وفراهانى وأباصى وتالبيى (Sahebalzamani; Farahani ; Abasi.& Talebi, 2013) بعنوان العلاقة بين الذكاء الروحي والسعادة النفسية والهدف من الحياة لدي الممرضات والعلاقة ببعض الخصائص الديموغرافية، واتبع المنهج الوصفي والعينة (ن = ٢٧٠) ممرضة من مستشفيات تابعة لجامعة طهران، وتوصلت الدراسة إلي أن الذكاء الروحي ذو علاقة إيجابية بوجود هدف في الحياة، كما وجد ارتباط كبير بين الذكاء الروحي ودرجة الوعي لدي الشخص وقدرته علي التفكير، وأخيراً استنتجت الدراسة أن الذكاء الروحي يؤدي إلي تحقيق الصحة النفسية لدي الممرضات ومرضاها.
- دراسة ديبلاسيو (Deblasio, 2011) بعنوان تأثير الذكاء الروحي في الفصول الدراسية، ولقد عملت الدراسة إلي بحث دور الذكاء الروحي وتأثيره في حياة الطلاب اليومية وخاصة داخل الفصل الدراسي ووجدت أنها تنمي سمات معينة في الشخصية مثل العدل والتحكم في الانفعالات. وهي سمات يفضل توافرها بالمرشد النفسي.
- دراسة كيينج وإكسين جون (Ke-ping, & Xin-Juan, 2009) بعنوان الذكاء الروحي لدي الممرضات، وتوصلت الدراسة إلي وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين درجة الذكاء الروحي لدي

الممرضات وقدرتهم علي مواجهة الضغوط المهنية وزيادة الكفاءة المهنية لديهم. كما هدفت الدراسة إلي تحديد السمات الأساسية في الشخصية التي تمتلك درجة عالية من الذكاء الروحي والعكس وقد وجد ارتباط موجب بين سمات معينة مثل العدل والتسامح والعطاء بالشخصية وبين درجة الذكاء الروحي الذي هو من أساسيات الرعاية الشاملة للمجتمع. والدراسة هنا وصفية واستنتاجية علي عينة من الممرضات بالصين وتايوان (ن = ٥٢٤).

• دراسة رونيل (Ronel, 2008) بعنوان تجربة الذكاء الروحي، وركزت هذه الدراسة علي أن فهم الذكاء الروحي جزء من فهم الذكاء البشري ودراسة قدرات الإنسان، وبالنظر إلي الذكاء الروحي نتمكن من فهم كيف ينظر الإنسان للعالم ولذاته من خلال التمرکز حول الله والتكيف مع الحياة، كما أنه هو القدرة الأساسية التي تشكل وتوجه جميع القدرات الأخرى، وتوصلت الدراسة إلي أنه من أهم سمات من يمتلك الذكاء الروحي (الإيمان والتواضع -الامتنان و القدرة التكاملية والقدرة علي تنظيم العواطف والأخلاق والسلوك الأخلاقي والقدرة علي المغفرة والحب)، كما توصلت الدراسة إلي أن الذكاء الروحي يبني من خلال تراكم خبرات منفصلة، كما تتضح مظاهر الذكاء الروحي في حياة الفرد علي نحو متزايد أي أنها تزيد بزيادة العمر.

• دراسة كي-بنج (Ke-Ping, 2006) بعنوان الذكاء الروحي لدي الممرضات العاملات في تايوان، وهدفت الدراسة إلي تحديد مستوى تواجد الذكاء الروحي، وتحديد العلاقة بين الذكاء الروحي والكفاءة المهنية لدي عينة الدراسة، واستكشاف العوامل ذات الصلة بالذكاء الروحي، ولقد تم عمل دراسة وصفية (ن = ٢٩٩)، وتم تصميم مقياس للذكاء الروحي مكون من ٤٩ بند تغطي سبع عوامل هي (الألوهية - الإدراك الذهني خارج الحواس- النظرة إلي المجتمع- العقلانية- الصدمات النفسية- الروحانية بمرحلة الطفولة- الجمال والاستمتاع بالحياة) لتحديد درجة الذكاء الروحي لدي الممرضات، وأظهرت النتائج أن الذكاء الروحي للممرضات بمعظم عوامله يوجد بدرجة معتدلة، بينما عاملي الصدمات النفسية والروحانية بمرحلة الطفولة كانت موجودة بدرجة عالية، وأوضحت الدراسة كذلك أن نسبة (٤,٦١%) من نجاح الممرضات بعملهن وكفاءتهن المهنية يرجع إلي امتلاكهن للذكاء الروحي، واقتُرحت الدراسة ضرورة وجود برامج ميسرة لتنمية الذكاء الروحي للممرضات لأنه يمكنهم من زيادة وعيهم بمشاعرهم وزيادة قدرتهم علي العطاء وزيادة الكفاءة في العمل.

• دراسة هايد (Hyde, 2004) بعنوان معقولية الذكاء الروحي وعلاقته بحل المشكلات والمواقف العصبية، وهدفت إلي بيان أهمية وفاعلية الذكاء الروحي في التأثير علي شخصية الطلاب

وقدرتهم على مواجهة المشكلات بالمدارس، حيث تم استخدامه من جهة المعلمين والمرشدين مع طلابهم، وهو أحد أشكال الذكاءات ولكن من الناحية الروحية، كما عملت الدراسة إلى بيان مدى معقولية هذا المفهوم وآثاره على أفراد المجتمع، كما كشفت الدراسة عن وجود بعض المواقع العصبية في الدماغ البشري تكون نشطة عند الأفراد الذين تلقوا تجربة روحية وعمد لديهم تنمية الجانب الروحاني، ولخصت الدراسة إلى أن الذكاء الروحي يقدم تفسيرات عديدة بشكل معقول للعديد من الانفعالات والسلوكيات.

• دراسة ماير (Mayer, 2000) بعنوان الذكاء والوعي الروحي، والتي هدفت إلى تحديد خصائص الذكاء الروحي وكان من أهمها المرونة والوعي الذاتي والقدرة على المواجهة والاستقلالية والقدرة على النظر إلى الروابط بين الأشياء، كما اهتم بالتمييز بين الذكاء الروحي والوعي الروحي، وأن الوعي هو جزء من مكونات الذكاء الروحي.

#### ثالثاً: دراسات تتعلق بالشخصية:

• دراسة سوميرس (Sommers, 2015) بعنوان تعزيز كفاءة المرشدين النفسيين: من خلال الممارسة، وهدفت إلى تحديد سمات مرشد الصحة النفسية، وتحديد دور المعرفة والتخصصية في كفاءة المرشد وقدرته على تطبيق ما تعلمه من معارف على أرض الواقع، وتقديم الدراسة نموذج للعوامل أو السمات والممارسات ذات العلاقة بالكفاءة المهنية للمرشد والتي تساعد على تحقيقها وزيادتها لديه، وقد توصلت إلى أن تلك العوامل التي تكون ذلك النموذج (نموذج الممارسة) هي: الصدق- التعاون في العمل- التقدير الإيجابي غير المشروط- الراديكالية- التعاطف- القدرة على الإصلاح- إدارة الجلسات خارجياً وداخلياً- القدرة على التقويم والمتابعة، والهدف من هذا النموذج تقديم منهج عملي قائم على الأدلة لتعزيز كفاءة مرشد الصحة العقلية (المرشد النفسي بشكل عام)، وقد تم تطبيق الدراسة على عدد من المرشدين النفسيين بمستشفى الأمراض النفسية عددهم (٢٥٦) مرشد.

• دراسة هولمان وبلانسيك ومكنالي وروبين (Hullman ; Planisek ; McNally & Rubin, 2010) بعنوان العلاقة بين الكفاءة والشخصية والفعالية الذاتية: لتنمية الشخصية، وهدفت إلى بحث العلاقة بين كل من خصائص وسمات الشخصية وتنمية مهارات التواصل والفعالية الذاتية للأساتذة والمشرفين والمرشدين بالمدارس وبين كفاءة الأداء لديهم، وقد وجدت علاقة إيجابية بينهم وصلت تلك العلاقة إلى إمكانية التنبؤ بالكفاءة المهنية من خلال مهارات الفرد وفعاليته الذاتية وخصائصه الشخصية، كما أوضحت الدراسة أثر هذه الكفاءة على أداء الطلاب وزيادة

قدرتهم على التواصل مع الآخرين ورفع قدرتهم على حل ومواجهة المشكلات التي تواجههم في الحياة اليومية، أي أن العوامل الشخصية للمعلم والمشرف والمرشد لها تأثير على فعالية الطلاب ومهاراتهم وكفاءتهم الذاتية.

• دراسة إدوين (Edwin, 2009) بعنوان العلاقة بين الصفات الشخصية وفاعلية المرشد النفسي بالمرحلة الثانوية وهدفت إلى البحث عن الصفات المهنية والشخصية لمرشدي المدارس الثانوية الحكومية في لوزيانا، وعن العلاقة بين هذه الصفات المهنية والشخصية وفاعلية المرشد النفسي، وتكونت العينة من (١٣٠) مرشداً ومديراً، وتم استخدام مقياس تقدير المرشد، وأظهرت النتائج وجود علاقة دالة إحصائياً بين مستوى التدريب المهني للمرشد وفاعليته، كما بينت النتائج أن من صفات المرشد القدرة على جمع المعلومات من المسترشدين وتحليلها لمعرفة حاجاتهم ومساعدتهم في حل مشكلاتهم.

• دراسة لوفيلاند (Loveland et al., 2005) بعنوان العلاقة بين الصفات الشخصية والأداء الوظيفي للمرشدين بالمعسكرات الصيفية، وهدفت الدراسة إلى بحث العلاقة بين سمات الشخصية والأداء المهني للمرشدين بالمخيمات الصيفية، وقد استخدمت الدراسة مقياس العوامل الكبرى للشخصية ومقياس لبعض السمات الشخصية الأخرى مع التركيز على جانبيين من الأداء للمرشد هما الأداء الاجتماعي وأداء المهمة، ولقد بينت نتائج الدراسة أن سمات الشخصية (الانبساط والحنو والمقبولية والضمير) كانت مرتبطة بدرجة كبيرة بالأداء الاجتماعي، وسمات الشخصية (التوجه لخدمة العملاء والتحرك للعمل والانبساط والحنو والمقبولية والاستقرار العاطفي والضمير) ترتبط بأداء المهمة، وتشير نتائج الانحدار التدريجي إلى أن سمات المقبولية والانبساط كانت أفضل في التنبؤ بالأداء الاجتماعي للمرشد، في حين كان محرك العمل أفضل مؤشر لأداء المهمة.

• دراسة ثومبسون وآخرون (Thompson et al., 2002) بعنوان نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والتوجه العالمي المتنوع لدى المرشدين المتدربين، وهدفت إلى دراسة العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والتوجه العالمي المتنوع في التعامل مع العملاء المتنوعين في ثقافتهم (خاصة بالمجتمعات متعددة الثقافات) لدى المرشدين المتدربين، وقد وجدت علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعض سمات الشخصية (الانفتاح على الخبرة) والقدرة على التعامل مع التنوع العالمي لدى المرشدين المتدربين، واقترح تحليل الانحدار وجود علاقة بين الانفتاح على الخبرة والانفتاح على الجماليات، كما تشير النتائج إلى أن المرشدين المتدربين منفتحين على

التعبيرات الإبداعية للآخرين، ويساعد ذلك على العمل بشكل مريح مع مجموعة واسعة من العملاء. وتشير هذه النتائج إلى أن تدريب المرشدين يشجع نمو التنوع الجمالي بالإضافة إلى أن استكشاف القيم قد يعزز قدرة المتدربين على العمل مع العملاء المتنوعين في ثقافتهم.

• دراسة براون (Browne, 1994) بعنوان العلاقة بين تعبيرات الوجه والكفاءة الذاتية والشخصية، وهدفت الدراسة إلى فحص العلاقة بين تعبيرات الوجه وشخصية المعلمين وبين كفاءتهم الذاتية، ولقد وجدت علاقة إيجابية بين الانبساطية في شخصية المعلم وكفاءته، كما وجدت علاقة بين القدرة على التحكم في تعبيرات الوجه والكفاءة لدى المعلمين وزيادة قدرتهم في التأثير على طلابهم.

• دراسة جاجير ونيوكروج (Jagger, & Neukrug, 1992) التي اهتمت بدراسة العلاقة بين التطابق بين سمات الشخصية والرضا الوظيفي، لتأهيل عملاء التأهيل المهني بنجاح، وبناء على ذلك يمكن التنبؤ بالرضا والنجاح المهني، وعن قياس التطابق وجدت علاقة إيجابية بين سمات الشخصية والرضا الوظيفي، ومن هنا يمكن الاهتمام ببرامج تطوير شخصية المرشد مما يحسن من درجة الرضا الوظيفي لديه.

#### فروض البحث:

١- توجد علاقة ارتباطية بين الكفاءة المهنية للمرشد النفسي والعوامل الشخصية الستة عشر لكاتل.

٢- توجد علاقة ارتباطية بين الكفاءة المهنية للمرشد النفسي والذكاء الروحي وأبعاده.

٣- تسهم كل من العوامل الشخصية الستة عشر لكاتل والذكاء الروحي في التنبؤ بالكفاءة المهنية للمرشد النفسي.

٤- لا توجد فروق دالة احصائيا بين المرشدين النفسيين المصريين والمرشدين النفسيين السعوديين في كل من الكفاءة المهنية للمرشدين النفسيين - الذكاء الروحي - العوامل الشخصية الستة عشر لكاتل.

#### منهجية البحث وإجراءاته:

أولاً: منهج البحث: استخدم البحث المنهج الوصفي(الارتباطي والمقارن) لإيجاد العلاقة بين متغيرات البحث، وتحديد الفروق في الكفاءة المهنية والذكاء الروحي والسمات الشخصية الأساسية، والتنبؤ بالكفاءة المهنية للمرشدين النفسيين من متغيرات الدراسة.

ثانياً: عينة البحث: اختيرت عينة البحث بطريقة عشوائية بسيطة من المرشدين النفسيين بمدارس التعليم العام في المراحل التعليمية المختلفة (ابتدائي- متوسط- ثانوي) في كل من المملكة العربية السعودية بمنطقة أبها ومحائل التعليمية، وجمهورية مصر العربية بإدارة الإسماعيلية التعليمية، وتم اختيار عينة استطلاعية قوامها (٣٠) مرشد ومرشدة نفسيين بواقع (١٥) مرشد ومرشدة مصريين، (١٥) مرشد ومرشدة سعوديين، لتقنين أدوات الدراسة، أما العينة النهائية فتكونت من(١٠٠)مرشد ومرشدة، منهم(٥٠)مرشد ومرشدة مصريين،(٥٠)مرشد ومرشدة سعوديين.

### ثالثاً : أدوات البحث:

١- مقياس الكفاءة المهنية للمرشد النفسي: إعداد الباحثة

تم بناء مقياس الكفاءة المهنية للمرشد النفسي وفقاً للخطوات التالية:

- مراجعة الإطار النظري في مجال الإرشاد النفسي بصورة عامة، وبصورة خاصة في مجال مهارات وخصائص ومتطلبات المرشد النفسي.
- الاطلاع على الدراسات الخاصة بتحديد مجالات الكفاءة المهنية، مثل دراسة الحكمي(٢٠٠٤) والتي أوضحت أن الكفاءة المهنية تتكون من معارف ومهارات واتجاهات، ودراسة قاسم والهران(٢٠١٥) أشارت إلى أن الكفاءة المهنية تتكون المعلومات والمهارات والاتجاهات، ودراسة الفتلاوي(٢٠٠٤) التي لخصت أربعة أبعاد للكفاءة المهنية هي البعد الأخلاقي والأكاديمي والتربوي وبعد التفاعل والعلاقات الاجتماعية والإنسانية، كما بينت دراسة السيد(٢٠١١) أن للكفاءة أربعة جوانب أساسية هي الكفاءة المعرفية والوجدانية والأدائية والانتاجية، ودراسة الخطيب وآخرون(٢٠٠٧) أشارت إلى أن الكفاءة المهنية تتضمن كل من المتغير الأكاديمي والمهني ومتطلبات الشخصية، كما أوضحت دراسة الشهراني(٢٠١٠) أن الكفاءة المهنية للمرشد الطلابي تتكون من ثلاث كفاءات أساسية هي الكفاءة المعرفية والشخصية والأخلاقية والكفاءة المهنية أو الأدائية، ودراسة الأمين وإسماعيل والحراروني(٢٠١٠) التي أوضحت كذلك أربعة

أبعاد للكفاءة المهنية هي الكفاءة المعرفية، والشخصية، والمهارية أو (الأدائية)، والإنتاجية وتعني الإنتاجية أثر أداء الفرد للكفاءات السابقة في الميدان، كما حددت دراسة ( Swank et al., 2012) أن للكفاءة المهنية خمسة أبعاد هي السلوك المهني والعلاقات الإرشادية والمهارات الإرشادية والتقدير والتطبيق والإنتاجية المهنية.

- الاطلاع على العديد من المقاييس العربية والأجنبية ذات العلاقة بهذا الموضوع ومن هذه المقاييس:

- ١- مقياس الكفاءة المهنية للمعلم إعداد مغربي(٢٠٠٨).
- ٢- مقياس المهارات الإرشادية إعداد المصري(٢٠٠٩).
- ٣- مقياس الكفاءة المهنية في ضوء معايير الجودة للمعلمين إعداد الأمين وآخرون(٢٠١٠).
- ٤- مقياس الكفاءة المهنية للمرشدين الطلابيين المتخصصين وغير المتخصصين إعداد الشهراني(٢٠١٠).
- ٥- مقياس الذات المهنية للمرشدين النفسيين إعداد الشرفا(٢٠١١).
- ٦- مقياس الكفاءة المهنية للأستاذ الجامعي إعداد اليوسفي(٢٠١٢).
- ٧- مقياس الكفاءة الإرشادية إعداد (Swank et al., 2012).
- ٨- مقياس الكفاءة المهنية لرجال الشرطة إعداد قاسم والهران(٢٠١٥).

- ويلاحظ أن تلك المقاييس اهتمت بقياس الكفاءة المهنية لدى فئات متنوعة منها المعلم والأستاذ الجامعي ورجل الشرطة والمرشد الطلابي، ومنها من أهتم بقياس المهارات الإرشادية للمرشد النفسي مثل دراسة المصري (٢٠٠٩) وهناك من اهتم بالذات المهنية للمرشد النفسي مثل الشرفا(٢٠١١)، ودراسة (Swank et al., 2012) والتي استهدفت الكفاءة الإرشادية للمرشد النفسي بشكل عام، وفي ضوء تلك الدراسات التي تناولت مجالات الكفاءة المهنية عامة، وتلك التي استهدفت المهارات والكفاءات الإرشادية للمرشد النفسي خاصة، فأرادت الباحثة بناء مقياس للكفاءة المهنية للمرشد النفسي التربوي الموكل إليه الاهتمام بمشكلات الطلاب النفسية والاجتماعية والتربوية والتعليمية، لذا وبعد استيفاء الخطوات السابقة، وبالاستفادة من الدراسات والمقاييس السابقة، قامت الباحثة بوضع تعريف اجرائي للكفاءة المهنية للمرشد النفسي، ولكل بعد من أبعاده؛ لإعداد مقياس للكفاءة المهنية للمرشد النفسي التربوي، والذي تكون في صورته الأولية من (٧٥) مفردة تتعلق بأربعة أبعاد اساسية لتلك الكفاءة هي: الكفاءة المعرفية، والكفاءة المهنية، والكفاءة الوجدانية، والكفاءة الإنتاجية.

تعريف الكفاءة المهنية للمرشد النفسي: هي مجموعة الكفاءات التي يجب أن تتوافر في المرشد النفسي التربوي والتي تضمن أدائه لدوره ومهامه بشكل متقن وعلى الوجه الأمثل، وتمكنه من التعامل الفعال مع مشكلات الطلاب الاجتماعية والنفسية والتربوية والتعليمية، وتقاس اجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها المرشد على مقياس الكفاءة المهنية للمرشد النفسي والذي يتكون من أربعة أبعاد رئيسية هي:

- ١- الكفاءة المعرفية: وتعني مجموعة المعارف والمعلومات النظرية، والعمليات والمهارات العقلية التي يتمتع بها المرشد والتي توصل لها نتيجة القدرة العلمية التخصصية والخبرة المهنية.
- ٢- الكفاءة المهارية: ويقصد بها كفاءة الأداء والمهارات النفس حركية، وهي تحتوي على أهم المهارات الإرشادية التي يجب أن يتمتع بها المرشد كالقدرة على المواجهة والتركيز على الهدف والتلخيص وتحقيق الهدف وعكس المشاعر والوصول إلى المعنى.
- ٣- الكفاءة الوجدانية: وتتضمن القيم والاتجاهات والميول نحو المهنة والقدرة على التفاعل أو التواصل اللفظي وغير اللفظي مع الآخرين، والالتزام والمرونة والقدرة على التشجيع والانسجام، والاستقرار العاطفي والقدرة على التعامل مع الثقافات المتعددة.
- ٤- الكفاءة الانتاجية: وتعني أثر أداء الفرد للكفاءات السابقة في الميدان، وتتضمن درجة دافعية المرشد النفسي للعمل في هذا المجال، والقيام بالتغذية الراجعة والتشاور، ودرجة الوعي الذاتي لدى المرشد وأخلاقياته.

الخصائص السيكومترية للمقياس: قد تم حساب صدق وثبات المقياس بعدة طرق كما يلي:

- ١- صدق المقياس: تم استخدام طريقتين لحساب الصدق هما  
أ- صدق المحتوى: يعرف أيضاً بالصدق المنطقي، ويهدف إلى الحكم على مدى تمثيل المقياس للميدان الذي نهدف إلى قياسه، ويعتمد بناء المقياس على هذا النوع من أنواع الصدق في مرحلة إعداد وصياغة أبعاد فقرات المقياس، حيث يتم أولاً تحليل المجال أو الميدان الذي يراد بناء مقياس فيه بغرض تحديد أبعاده الرئيسية، ثم يعطى لكل قسم أهمية نسبية تصاغ بنسب مئوية، ثم نحلل كل قسم إلى أجزاء ووحدات أصغر يتم في ضوءها صياغة فقرات المقياس. وأسفرت نتائج تحليل الميدان (الكفاءة المهنية للمرشد النفسي) إلى أن هناك أربع كفاءات أساسية تعد أبعاداً للكفاءة المهنية للمرشد النفسي، ومن خلال تحليل الميدان وتحليل المعارف والمهارات والصفات الشخصية ودرجة ومستوى إنتاجية المرشد، ومن خلال الرجوع إلى عدد من الأساتذة المتخصصين في الميدان وضعت نسب مئوية للأهمية النسبية لكل بعد، وفي ضوء تقسيم كل بعد إلى أجزاء

أبسط وأصغر تم صياغة عدد من الفقرات يتماشى مع الأهمية النسبية للبعد كما هو موضح بالجدول رقم (١):

جدول رقم (١) لبيان النسب المئوية للأهمية النسبية وعدد فقرات كل بعد من أبعاد الكفاءة المهنية للمرشد النفسي

الأبعاد	النسبة المئوية للأهمية النسبية	عدد الفقرات بالمقياس	الأبعاد	النسبة المئوية للأهمية النسبية	عدد الفقرات بالمقياس
الكفاءة المعرفية	٢١%	١٥	الكفاءة الوجدانية	٢٩%	٢٠
الكفاءة المهنية	٢٥%	١٧	الكفاءة الإنتاجية	٢٥%	١٧

ب- صدق المحكمين: تم عرض المقياس في صورته الأولية على مجموعة من الأساتذة المتخصصين في علم النفس بهدف تحديد مدى ملائمة كل مفردة بالبعد الذي تنتمي إليه، ومناسبة صياغة المفردات، أو إضافة أي عبارات أخرى، ولقد أشار بعض المحكمين بإضافة وحذف وتعديل بعض العبارات.

ج- صدق الاتساق الداخلي: عن طريق حساب معاملات الارتباط بين درجات كل مفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه المفردة، وكذلك تم حساب معاملات الارتباط بين درجات كل بعد والدرجة الكلية للمقياس، وجاءت النتائج كما هو موضح بالجدولين التاليين رقم (٢) و(٣):

جدول (٢) معاملات ارتباط درجة كل بعد والدرجة الكلية لمقياس الكفاءة المهنية للمرشد

النفسي

معامل الارتباط	البعد	معامل الارتباط	البعد
**٠,٨٠	الكفاءة الوجدانية	**٠,٧١	الكفاءة المعرفية
**٠,٧٧	الكفاءة الإنتاجية	**٠,٨٤	الكفاءة المهنية

\*\* دالة عند مستوى ٠,٠١

الخصائص الشخصية والذكاء الروحي وتأثيرهما في الكفاءة المهنية-----سالى صلاح عنتر

يتضح من الجدول السابق إن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس ذات دلالة احصائية عند مستوي (٠,٠١) مما يشير إلى أن مؤشرات صدق الاتساق الداخلي لأبعاد المقياس عالية مما يجعلها مقبولة علمياً.

جدول (٣) لمعاملات ارتباط درجة كل مفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه المفردة بمقياس الكفاءة

المهنية للمرشد النفسي

معامل الارتباط	البعد الرابع الكفاءة الإنتاجية	معامل الارتباط	البعد الثالث الكفاءة الوجدانية	معامل الارتباط	البعد الثاني الكفاءة المهنية	معامل الارتباط	البعد الاول الكفاءة المعرفية
**٠,٦٧	٥٧	**٠,٧٤	٣٦	**٠,٥٢	١٨	**٠,٦٢	١
**٠,٦٢	٥٨	**٠,٧٢	٣٧	**٠,٥٦	١٩	**٠,٥٦	٢
**٠,٥٤	٥٩	**٠,٦٧	٣٨	**٠,٧٢	٢٠	**٠,٦١	٣
**٠,٦٠	٦٠	**٠,٧٦	٣٩	**٠,٧٦	٢١	**٠,٦٤	٤
**٠,٥٥	٦١	**٠,٦٣	٤٠	**٠,٧٩	٢٢	٠,١٣	٥
**٠,٦٥	٦٢	**٠,٦٥	٤١	**٠,٦٨	٢٣	**٠,٥٤	٦
**٠,٥٩	٦٣	٠,٣١	٤٢	*٠,٣٧	٢٤	**٠,٥٥	٧
**٠,٦٠	٦٤	**٠,٥٦	٤٣	**٠,٧١	٢٥	**٠,٥٥	٨
**٠,٦٣	٦٥	**٠,٤٤	٤٤	**٠,٦٣	٢٦	**٠,٦٢	٩
**٠,٤٥	٦٦	**٠,٧٠	٤٥	**٠,٦٦	٢٧	**٠,٤٦	١٠
٠,٢٣	٦٧	**٠,٦٣	٤٦	**٠,٦٣	٢٨	*٠,٣٩	١١
*٠,٣٩	٦٨	**٠,٦٣	٤٧	**٠,٦٨	٢٩	**٠,٦٢	١٢
**٠,٤٤	٦٩	**٠,٥٨	٤٨	**٠,٥٦	٣٠	**٠,٦٨	١٣
**٠,٥٥	٧٠	**٠,٥٩	٤٩	٠,٢٩	٣١	**٠,٤٩	١٤
**٠,٥٩	٧١	**٠,٤٩	٥٠	**٠,٥٦	٣٢	٠,٢٠	١٥
**٠,٦٢	٧٢	**٠,٥٠	٥١	**٠,٦٢	٣٣	**٠,٤٤	١٦
**٠,٧٠	٧٣	**٠,٥١	٥٢	**٠,٥٦	٣٤	**٠,٥٢	١٧
**٠,٥٩	٧٤	**٠,٥٠	٥٣	**٠,٦٦	٣٥		

٠,٢٥	٧٥	**٠,٦٢	٥٤			
		**٠,٤٧	٥٥			
		**٠,٧٢	٥٦			

\* دالة عند مستوى ٠,٠٥

\*\* دالة عند مستوى ٠,٠١

وتبين من الجدول السابق ضرورة حذف المفردات (٥-١٥-٣١-٤٢-٦٧-٧٥) لأنها ليس لها دلالة عند مستوى دلالة (٠,٠١) أو (٠,٠٥)، كما يتبين من الجدول أن باقي معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه المفردة في المقياس لها دلالة عند مستوى دلالة (٠,٠١) أو (٠,٠٥)، مما يشير إلى أن مؤشرات صدق الاتساق الداخلي للمقياس عالية مما يجعلها مقبولة علمياً.

٢- ثبات المقياس:

أ- ثبات ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية: تم إيجاد قيمة ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية، للوقوف على مدى الاتساق الداخلي لمقياس الكفاءة المهنية للمرشد النفسي، وذلك على عينة التقنين، وقد بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ ومعامل التجزئة النصفية لجتمان للمقياس ككل وللأبعاد الفرعية كما هو موضح بالجدول رقم (٤):

جدول (٤) بيان قيم معاملات ألفا كرونباخ للمقياس كدرجة كلية ولكل بعد من أبعاد المقياس

التجزئة	معامل النصفية	معامل ألفا	البعد
	٠,٧٣	٠,٧٥	الكفاءة المعرفية
	٠,٧٩	٠,٨٢	الكفاءة مهارية
	٠,٧٤	٠,٧٧	الكفاءة الوجدانية
	٠,٧٢	٠,٧٩	الكفاءة الإنتاجية
	٠,٧٥	٠,٧٨	الدرجة الكلية للمقياس

ب- الثبات بطريقة إعادة التطبيق: تم حساب ثبات المقياس بطريقة إعادة الاختبار للدرجة الكلية، وذلك على العدد الكلي للعينة الاستطلاعية، بفارق زمني مقداره ٢١ يوماً، وبلغت قيمة معامل

الارتباط بين مرتي التطبيق، والذي يعبر عن معامل الثبات وقيمتها (٠,٧٤) وهو معامل ارتباط مرتفع يدل على ثبات المقياس.

تصحيح المقياس: يتكون المقياس في صورته الأولى من (٧٥) مفردة، وضع أمام كل مفردة أربعة بدائل، وللإجابة يختار الفرد فيما بينها وهي (تنطبق تماماً- تنطبق إلى حد ما (متوسط)- تنطبق قليلاً- لا تنطبق إطلاقاً) وعند التصحيح تعطى أربع درجات للإجابة تنطبق تماماً إلى درجة واحدة للاختيار لا تنطبق إطلاقاً. وبعد تقنين المقياس وصل عدد مفردات المقياس في صورته النهائية إلى (٦٩) مفردة، موزعين على أربعة أبعاد هي الكفاءة المعرفية ومفرداتها من (١- ١٥)، والكفاءة المهارية ومفرداتها من (١٦- ٣٢)، والكفاءة الوجدانية ومفرداتها من (٣٣- ٥٢)، والكفاءة الإنتاجية ومفرداتها من (٥٣- ٦٩).

٢- مقياس الذكاء الروحي المتكامل: إعداد Amram & Dryer (٢٠٠٧) تعريب أحمد (٢٠١٣)

تقيس عبارات المقياس مستوى ما لدى الفرد من ذكاء روحي على اعتبار أنه قدرة تتكون من (٢٢) قدرة فرعية، موزعة على خمسة أنواع من القدرات هي: (الوعي- النعمة- المعنى- التفوق- الحقيقة)، وقد اتبعت معدة المقياس خطوات لهذا الإعداد، فقامت بترجمة المقياس ثم تقنيه على البيئة العربية فقامت بحساب الثبات والصدق على عينة قوامها (٧٥) شخص تراوحت أعمارهم ما بين ١٨-٥٤ عام، وقد استخدمت طريقة إعادة الاختبار لتعيين الثبات بفواصل زمني مقداره (٦) أسابيع، وكان معامل الارتباط يساوي (٠,٧٧)، وتم حساب قيم ألفا لمقياس الذكاء الروحي المتكامل وتراوحت قيم ألفا لأبعاد المقياس الاثني وعشرون ما بين (٠,٦٢ - ٠,٩٥)، وتم حساب صدق الاتساق الداخلي لعبارات المقياس ولأبعاده وكانت معاملات الارتباط للبعد الأول ما بين (٠,٧٣ - ٠,٨٩)، والبعد الثاني تراوحت بين (٠,٨١-٠,٩٣)، والبعد الثالث ما بين (٠,٧٥ - ٠,٨٧)، والبعد الرابع ما بين (٠,٦٩ - ٠,٨٧)، والخامس ما بين (٠,٦٧ - ٠,٩١)، وجميع المعاملات كانت دالة عند مستوى (٠,٠١)، كما ارتبطت الأبعاد بالدرجة الكلية بمعاملات دالة تتراوح بين (٠,٧٦ - ٠,٩٣)، كما حسب الصدق التلازمي مع قائمة الإلهام لكاس وآخرون Kass et al. (١٩٩١) وجاءت درجات الأبعاد في كلا المقياسيين مترابطة، كما تحقق من صدق البناء العملي باستخدام التحليل العملي باختبار نموذج العامل الكامن العام الذي حاز على مطابقة تامة، وبلغت قيمة كاس<sup>٢</sup> صفر، وكان مستوى دلالتها (٠,٠٠١) وقد نتج عن التحليل العملي للمقياس استخلاص خمسة عوامل كامنة تنتظم حولها القدرات الفرعية التي يتكون منها

المقياس (الإثنى وعشرون قدرة)، وقد كانت الصورة الأصلية الأجنبية (٨٣) مفردة ثم اعدت صورة مختصرة مكونة من (٤٥) مفردة لسهولة الاستخدام، وكان معامل الارتباط بين الصورتين (٠,٩٥) مما يشير إلى إمكانية الاعتماد على الصورة المختصرة في الوصول الى نفس النتائج.

#### الخصائص السيكومترية للمقياس في الدراسة الحالية:

أولاً: صدق المقياس: تم حساب الصدق كما يلي:

الصدق الظاهري: لتحديد مدى ملائمة مفردات المقياس للبيئة السعودية والمصرية وفهم المرشدين لعبارات المقياس بشكل واضح، وقد وجدت نسبة اتفاق (٩٠%) على ملائمة ووضوح صياغة المفردات وعدم حاجتها للتعديل.

صدق الاتساق الداخلي: من خلال حساب معاملات الارتباط الداخلية بين درجة كل مفردة والبعد الذي تنتمي إليه وارتباطها بالبعد الرئيسي الذي تنتمي إليه، كذلك ارتباط البعد الفرعي بدرجة البعد الرئيسي الذي ينتمي إليه من ناحية أخرى، وكانت قيم الارتباطات كما هي موضحة بالجدول رقم (٥):

جدول (٥) يوضح معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الفرعي الذي تنتمي

اليه والدرجة الكلية للبعد الرئيسي

الأبعاد	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع البعد الفرعي	معامل الارتباط مع البعد الرئيسي	الأبعاد	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع البعد الفرعي	معامل الارتباط مع البعد الرئيسي
البعد الرئيسي الرابع: التفوق				البعد الرئيسي الأول: الوعي			
	١٥	**٠,٦٢	**٠,٥٣		٢٥	**٠,٧٧	**٠,٦٢
	٣٠	**٠,٥٢	**٠,٥٣		٢٦	**٠,٦٥	**٠,٦٩
الحدس			**٠,٥٨	علو الذات			**٠,٧٥
	١١	**٠,٨٧	**٠,٧٦		١١	**٠,٧٤	**٠,٧٢
	٢٨	**٠,٨٢	**٠,٦٦		٢٨	**٠,٧٢	**٠,٨٦

الخصائص الشخصية والذكاء الروحي وتأثيرهما في الكفاءة المهنية-----سالى صلاح عنتر

**٠,٧٢			الكمال	**٠,٨٧			اليقظة
**٠,٧٣	**٠,٩٧	٣		**٠,٧٠	**٠,٧٢	١٦	
**٠,٨٣	**٠,٦٢	٥		**٠,٥٨	**٠,٦٤	٢٤	
**٠,٧٩			الممارسة	**٠,٧٥			التوفيق
**٠,٧١	**٠,٧٤	٩		البعد الرئيسي الثاني: النعمة			
**٠,٥٧	**٠,٥٢	٢٣		**٠,٦٧	**٠,٧٤	٢٢	
**٠,٦٢			الترابطية	**٠,٤٢	**٠,٥٢	٣٢	
**٠,٥٣	**٠,٥٣	١٤		**٠,٤٩			الجمال
**٠,٥٦	**٠,٦٦	٢٩		**٠,٥٣	**٠,٦٢	١٠	
**٠,٥٨			الروحانية	**٠,٧٥	**٠,٨٧	(٤١)	
البعد الرئيسي الخامس: الحقيقة				**٠,٧٦			الفطنة
**٠,٤٧	**٠,٧٥	(٢١)		**٠,٤٩	**٠,٥٢	(١٢)	
**٠,٦٤	**٠,٧٢	(٤٠)		**٠,٤٢	**٠,٤٥	(٢٠)	
**٠,٦٦			الإيثار	*٠,٣٩			الحرية
**٠,٧٣	**٠,٧٦	١٣		**٠,٥٩	**٠,٥٣	٨	
*٠,٣٩	**٠,٤٢	(١)		**٠,٥٦	**٠,٦٢	٣٤	
**٠,٥٩			الرزانة	**٠,٥٥			الامتنان
**٠,٥٥	**٠,٦١	(٤)		**٠,٥٩	**٠,٦٢	(٢)	
**٠,٦٧	**٠,٥٢	(٤٤)		**٠,٥٥	٠,٥٩	٢٧	
**٠,٥٣			التكامل الداخلي	**٠,٦١			الالتزام
**٠,٧٨	**٠,٨٨	(٣١)		**٠,٧١	**٠,٨٢	٣٩	
**٠,٧٥	**٠,٧٩	(٤٣)		**٠,٧٠	**٠,٧٥	٤٢	
**٠,٧٧			تفتح العقل	**٠,٧٢			الاستمتاع
**٠,٦٨	**٠,٧٢	(٧)		البعد الرئيسي الثالث: المعنى			
**٠,٦٣	**٠,٦٩	(٣٨)		*٠,٣٨	**٠,٤٨	١٩	

**٠,٦٧			حضور الذهن	**٠,٤١	**٠,٥٠	(٣٧)	
**٠,٤٠	**٠,٤٥	(٦)		**٠,٤٠			الغرض
**٠,٤٢	**٠,٥١	(٤٥)		**٠,٨٢	**٠,٨٨	١٨	
**٠,٦٣	**٠,٦٢	٣٥		**٠,٧١	**٠,٧٥	٣٦	
**٠,٥٥			الثقة	**٠,٨٠			الخدمة

\*\* دالة عند مستوى (٠,٠١) \* دالة عند مستوى(٠,٠٥) ( ) عبارات سلبية

وكانت هذه الارتباطات دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١) و(٠,٠٥) وطبقا لهذا الاجراء لم تقوم الباحثة بحذف أي مفردة من مفردات المقياس. كذلك تم حساب معاملات الارتباط بين كل بعد من الأبعاد الرئيسية والدرجة الكلية للمقياس، وكانت النتائج كما بالجدول رقم(٦)

جدول(٦) لمعاملات الارتباط بين الأبعاد الرئيسية والدرجة الكلية للمقياس

الأبعاد	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمقياس
الوعي	**٠,٧٩
النعمة	**٠,٥٩
المعنى	**٠,٦٥
التفوق	**٠,٧٤
الحقيقة	**٠,٦٩

\*\* دالة عند مستوى (٠,٠١)

ويتضح من الجدول السابق وجود ارتباط موجب دالاً إحصائياً بين درجات أبعاد المقياس وبين الدرجة الكلية للمقياس وجميعها دالة عند مستوى(٠,٠١).

٣- ثبات المقياس:

أ- الثبات بطريقة الفا كرونباخ والتجزئة النصفية: قامت الباحثة بحساب معامل الفا كرونباخ للمقياس ككل وأبعاده بعد تطبيقه على العينة الاستطلاعية، وكذلك حساب التجزئة النصفية لاجتمان، وجاءت النتائج كما هي موضحة بالجدول رقم(٧).

الخصائص الشخصية والذكاء الروحي وتأثيرهما في الكفاءة المهنية-----سالى صلاح عنتر

ب- الثبات بطريقة اعادة الاختبار: قامت الباحثة بتطبيق المقياس على العينة الاستطلاعية، ثم قامت بإعادة تطبيقه بعد مرور (٢١) يوماً على التطبيق الاول، ثم قامت بحساب معامل الارتباط بين مرتي التطبيق، وجاء معامل الارتباط للأبعاد وللمقياس ككل كما هو موضح بالجدول رقم (٧).

جدول (٧) يوضح قيم الفا كرونباخ والتجزئة النصفية ومعامل الارتباط بين مرتي التطبيق

المقياس	ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية لجتمان	معامل الارتباط بين مرتتي التطبيق
الوعي	٠,٩٥	٠,٨٨	٠,٨٢
النعمة	٠,٨٧	٠,٨٢	٠,٩٢
المعنى	٠,٨٢	٠,٧٧	٠,٩٥
التفوق	٠,٧٣	٠,٧٠	٠,٨٩
الحقيقة	٠,٦٨	٠,٦٩	٠,٨٨
الدرجة الكلية لمقياس الذكاء الروحي	٠,٨٧	٠,٨٥	٠,٨٩

يتضح من الجدول السابق ثبات المقياس وأبعاده بالطرق المختلفة.

٤- اختبار كاتل للشخصية (16 PF Form): ويتكون هذا الاختبار من (١٦) مقياساً فرعياً يقيس كل منها سمة (عامل) من سمات (عوامل) الشخصية، وهذه العوامل غير مترابطة مع بعضها البعض وثنائية القطب، ويتألف كل مقياس منها من عدد من الفقرات يتراوح ما بين (١٠-١٤) فقرة، وبذلك يبلغ مجموع فقرات الاختبار (١٨٦) فقرة، ولكل فقرة ثلاثة بدائل للإجابة، ويخصص لكل فقرة علامة من صفر إلى (٢) ما عدا الفقرات الخاصة بسمة الذكاء يخصص للإجابة الصحيحة العلامة (١) ولكل من الإجابتين الأخريين صفر، ويتم التصحيح وفقاً لمفتاح التصحيح الخاص باختبار كاتل. إن عوامل الشخصية التي يقيسه اختبار كاتل هي عوامل ثنائية القطب، وفيما يلي تعريف بهذه العوامل:

جدول (٨) لتفسير الدرجات على كل عامل من العوامل الستة عشر بمقياس كاتل

العامل	الدرجة المرتفعة	الدرجة المنخفضة
العامل الأول: (A) المنفتح مقابل الانطوائي	المنفتح (Extraverted) يكون الشخص ودياً اجتماعياً مشاركاً، يتسم بدفء القلب والانفتاح على الآخرين	الانطوائي (Introverted) حين يكون الشخص مستقلاً، منعزلاً جامداً يتخذ من الآخرين موقفاً نقدياً
العامل الثاني: (B) الذكاء مقابل الغباء	الذكاء (More Intelligent) حين يكون الفرد بارعاً، لامعاً ولديه قدرة مدرسية أعلى، كما انه يتصف بالتفكير المجرد الراقى.	الغباء (Less Intelligent) حين يكون الفرد أقل ذكاء ولديه قدرة مدرسية أقل، ويتسم بالتفكير العياني أو المحسوس.
العامل الثالث: (C) الاتزان الانفعالي مقابل سهولة الاستثارة	الاتزان الانفعالي (Emotionally Stable) حين يكون الفرد ذا ثبات عاطفي، ناضجاً يواجه الحقيقة بموضوعية، لديه قوة أنا أعلى.	سهولة الاستثارة (Reactive) حين يتسم الفرد بضعف الثبات الانفعالي، وضعف في قوة الأنا، عصبي، يضطرب بسهولة، متقلب، قابل للتغيير بسرعة.
العامل الرابع: (E) السيطرة مقابل الاستكانة	السيطرة (Assertive) محب للسيطرة وهو الفرد الذي يسعى لتوكيد وجوده، عدواني عنيد، يتصف كذلك بالرغبة في المنافسة والسيطرة، يميل الى الجزم والتوكيد.	الاستكانة (Humble) وهو الفرد الذي يتصف بأنه وديع معتدل، لطيف بشكل كبير، سهل الانقياد ويساير الآخرين.
العامل الخامس: (F) المرح مقابل الوقار	المرح (Happy go Lucky) ويشير الى الشخص الاندفاعي المتحمس والذي يبدي شعوراً بالسعادة والمرح والابتهاج.	الاتزان والوقار (Sober) يشير الى الشخص الوقور قليل الكلام، جاد، رزين وعاقل، ومنضبط.
العامل السادس: (G) حي الضمير مقابل حي الضمير	حي الضمير (Consciences) هذا الشخص شعاره في الحياة الغاية لا تبرر الوسيلة، يحترم القواعد،	النفعي (Expedient) هذا الشخص دائماً ما يرفع شعار الغاية تبرر الوسيلة، يضع مصلحته

الخصائص الشخصية والذكاء الروحي وتأثيرهما في الكفاءة المهنية-----سالى صلاح عنتر

النفعي	مثارب، أخلاقي يتسم بقوة الأنا والوضوح.	أولاً، لا يحترم القواعد والقوانين، نفعي، مهمل وغير مثارب وقوة الأنا الأعلى لديه ضعيفة.
العامل السابع: (H) الإقدام مقابل الخجل	مقدام (Venturesome) ويشير الى الشخص المغامر والمقدام، والذي يتميز بالجسارة الاجتماعية، شجاع	خجول (Shy) وهو الفرد الذي يتسم بالحياء الشديد والحساسية للنقد أو الاتهديد، غير مغامر، جبان.
العامل الثامن: (I) الخنوع مقابل قوي الارادة	الخنوع (Tender Minded) ويشير الى الشخص الحساس اللطيف والرقيق، يعتمد على الآخرين ويشعر بالحاجة اليهم.	قوي الإرادة (Tough Minded) وهو الشخص الذي يتسم بصلابية الرأي والواقعية والاعتماد على النفس في أموره الحياتية.
العامل التاسع: (L) الثقة مقابل الشك	الشك (Suspicious) يتسم الفرد الشكاك بأنه مرتاب ومهموم، يصعب إقناعه والمراوغة معه.	الثقة (Trusting) حين يكون الشخص واثقاً بالناس، يميل للتقبل، مرح، يتقبل الواقع والظروف المحيطة به.
العامل العاشر (M) العملي مقابل الخيالي	الخيالي (Imaginative) ويشير الى شخص صاحب تخيلات رومانسية، بوهيمي، شارد الذهن.	العملي (Practical) ويشير الى الفرد ذو الاهتمامات الواقعية، والذي يأخذ الظروف المحيطة والامكانيات بالحسبان.
العامل الحادي عشر (N): مقابل الداهية السادج	داهية (Shrewd) ويشير الى الشخص الذي يتسم بالمكر والدهاء، ويميل الى تلميع نفسه أمام الآخرين، ويتميز بالوعي في المواقف الاجتماعية.	سادج (Forthwight) ويشير الى الشخص البسيط، والذي لا يميل الى الادعاء، صريح غير زائف، ولكنه يتسم بالضعف في المواقف الاجتماعية.
العامل الثاني عشر (O) الغير واثق مقابل الواثق	الغير واثق (Apprehensive) ويشير الى الشخص المضطرب، ويتسم بقلّة الثقة بالنفس والشعور	الواثق (Self-assured) ويشير الى الشخص الواثق من نفسه وراضياً عنها، يتسم بالهدوء

وربطه الجأش.	بعدم الأمن فهو غير مطمئن.	
المحافظ (Conservative) ويشير الى الشخص المقاوم للتجديد محافظاً على القديم حذراً، ويحترم الأفكار التقليدية، يكره تغيير الروتين اليومي.	المجدد (Experimenting) ويشير الى الشخص المحب لتجربة كل ما هو جديد وغير مألوف، يسعى لمقاومة الروتين والتكرار في حياته وكذلك في العمل، ذا تفكير حر.	العامل الثالث عشر (Q1): المجدد مقابل المحافظ.
المنقاد للجماعة (Group Oriented) ويشير الى الشخص المتكل على الآخرين، ويميل الى أن يكون تابعاً، يفتقر الى التصرف الذاتي.	المكتفي ذاتياً (Self Sufficient) ويشير الى الشخص واسع الحيلة يثق بنفسه ويعتمد عليها، ويفضل قراراته الشخصية(مغروراً).	العامل الرابع عشر: (Q2) المكتفي ذاتياً مقابل المنقاد للجماعة.
الانفلات (Undisciplined) حين يكون الفرد غير منضبط، منحل، غير رقيق مهمل للقوانين وذا صورة ضعيفة عن ذاته، وينساق وراء رغباته الذاتية.	الانضباط (Controlled) حين يكون الفرد منضبطاً، اجتماعياً، قوي الإرادة، متقيداً بالقوانين، له صورة جيدة عن ذاته، لا ينساق وراء رغباته.	العامل الخامس عشر: (Q3) الانفلات مقابل الانضباط.
الاسترخاء (Relaxed) حين يكون الفرد مسترخياً، هادئاً، وذا طاقة حيوية غير متوترة.	التوتر (Tense) حين يكون الفرد نشيطاً ديناميكياً مهتاجاً، وذا طاقة حيوية متوترة، يشعر بالإحباط كما يشعر بأنه لم ينل ما يستحقه.	العامل السادس عشر: (Q4) التوتر مقابل الاسترخاء

وقد اعتمد كاتل وزملاؤه على عدد كبير من المحكات للتحقق من صدق وثبات المقياس منها الصدق العاملي والصدق التمييزي، والثبات بطريقة إعادة التطبيق حيث تراوحت معاملات الارتباط بين التطبيقين (٠,٥١) لمقياس الدهاء ، (٠,٧٣) للتوتر، على عينة من الأشخاص تتراوح أعمارهم ما بين (١٦-٧٠) عام .

الخصائص السيكومترية للمقياس في الدراسة الحالية:

١- صدق المقياس: تم حساب الصدق كما يلي:

الصدق الظاهري: لتحديد مدى ملائمة مفردات المقياس للبيئة السعودية والمصرية وفهم المرشدين لعبارات المقياس بشكل واضح، وقد وجدت نسبة اتفاق (٩٠%) على ملائمة ووضوح صياغة المفردات وعدم حاجتها للتعديل، فيما عدا عبارة واحدة استخدمت فيها الشهور القبطية فاستبدلت بشهور هجرية.

صدق الاتساق الداخلي: من خلال حساب معاملات الارتباط الداخلية بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس والبعد الذي تنتمي إليه، وكانت قيم الارتباطات كما هي موضحة بالجدول رقم (٩):

جدول (٩) يوضح معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه

رقم الفقرة	معامل الارتباط مع البعد	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع البعد	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع البعد	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع البعد
العامل الاول: (A)		العامل الثاني: (B)		العامل الثالث: (C)		العامل الرابع: (E)	
٣	**٠,٦٢	٢٨	*٠,٣٧	٤	**٠,٥٢	٦	*٠,٣٦
٢٦	**٠,٥٩	٥٣	**٠,٥٢	٥	**٠,٧١	٧	*٠,٤٠
٢٧	**٠,٤٥	٥٤	**٠,٤١	٢٩	**٠,٦٠	٣١	**٠,٥٢
٥١	**٠,٥١	٧٧	**٠,٤٧	٣٠	**٠,٧٠	٣٢	**٠,٤٢
٥٢	*٠,٣٩	٧٨	*٠,٣٨	٥٥	**٠,٦٣	٥٦	*٠,٣٨
٧٦	**٠,٥٢	١٠٢	**٠,٤٤	٧٩	**٠,٤٨	٥٧	*٠,٣٩
١٠١	**٠,٦٠	١٠٣	**٠,٤٢	٨٠	**٠,٥٥	٨١	**٠,٤٢
١٢٦	**٠,٤٤	١٢٧	**٠,٥٥	١٠٤	**٠,٤٥	١٠٦	**٠,٤٥
١٥١	**٠,٤٨	١٢٨	*٠,٣٩	١٠٥	**٠,٥٢	١٣١	**٠,٥٢
١٧٦	**٠,٤٥	١٥٢	*٠,٤٠	١٢٩	**٠,٦٢	١٥٦	*٠,٣٨
		١٥٣	**٠,٥٠	١٣٠	**٠,٦١	١٨٠	**٠,٥٥
		١٧٧	**٠,٤٧	١٥٤	**٠,٥٩	١٨١	**٠,٥٢
		١٧٨	**٠,٤٤	١٥٥	**٠,٥١		
				١٧٩	**٠,٦٥		

العامل الثامن: (I)		العامل السابع: (H)		العامل السادس: (G)		العامل الخامس: (F)	
**٠,٦٢	١١	**٠,٧٠	١٠	*٠,٣٩	٩	**٠,٧١	٨
**٠,٤٢	١٢	**٠,٦٥	٣٥	*٠,٣٩	٣٤	**٠,٥٠	٣٣
**٠,٤٨	٣٧	**٠,٦٠	٣٦	**٠,٤١	٥٩	*٠,٣٩	٥٨
**٠,٤٥	٦٢	**٠,٤٥	٦٠	**٠,٤٨	٨٤	**٠,٤٤	٨٢
*٠,٣٩	٨٧	**٠,٥١	٦١	**٠,٥٢	١٠٩	**٠,٤٨	٨٣
**٠,٤١	١١٢	**٠,٦٣	٨٥	**٠,٤٦	١٣٤	*٠,٤٠	١٠٧
**٠,٥١	١٣٧	**٠,٥٨	٨٦	*٠,٣٧	١٥٩	**٠,٤٨	١٠٨
**٠,٤٢	١٣٨	**٠,٥٠	١١٠	**٠,٤٥	١٦٠	**٠,٥٢	١٣٢
**٠,٤٩	١٦٢	**٠,٥٤	١١١	**٠,٤٥	١٨٤	**٠,٥٩	١٣٣
**٠,٥٢	١٦٣	**٠,٥٨	١٣٥	**٠,٤١	١٨٥	*٠,٣٩	١٥٧
		**٠,٨٢	١٣٦			**٠,٦٢	١٥٨
		**٠,٥٦	١٦١			**٠,٥٨	١٨٢
		**٠,٦١	١٨٦			**٠,٥٥	١٨٣

\*\* دالة عند مستوى (٠,٠١) \* دالة عند مستوى (٠,٠٥)

تابع جدول (٩) يوضح معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي اليه

معامل الارتباط مع البعد	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع البعد	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع البعد	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع البعد	رقم الفقرة
العامل الثاني عشر (O)		العامل الحادي عشر (N)		العامل العاشر (M)		العامل التاسع: (L)	
**٠,٦٩	١٨	**٠,٥٦	١٦	*٠,٣٩	١٤	**٠,٥٢	١٣
**٠,٦٢	١٩	**٠,٤٤	١٧	**٠,٥٢	١٥	**٠,٤٥	٣٨
**٠,٤٥	٤٣	**٠,٤٥	٤١	**٠,٥١	٣٩	*٠,٣٨	٦٣
**٠,٤٥	٤٤	*٠,٣٨	٤٢	**٠,٤٥	٤٠	**٠,٤٥	٦٤

الخصائص الشخصية والذكاء الروحي وتأثيرهما في الكفاءة المهنية-----سالى صلاح عنتر

*.٣٩	٦٨	*.٣٩	٦٦	**٠,٤٦	٦٥	**٠,٥٥	٨٨
**٠,٧٢	٦٩	**٠,٤٢	٦٧	**٠,٦٢	٩٠	**٠,٥٢	٨٩
**٠,٥٩	٩٣	*.٣٩	٩٢	*.٣٨	٩١	**٠,٥٤	١١٣
**٠,٥٨	٩٤	**٠,٤٣	١١٧	**٠,٥٩	١١٥	**٠,٤٥	١١٤
**٠,٥٨	١١٨	**٠,٤٧	١٤٢	**٠,٥٥	١١٦	**٠,٤٦	١٣٩
**٠,٥١	١١٩	*.٣٩	١٦٧	**٠,٤٧	١٤٠	**٠,٥٢	١٦٤
**٠,٥٧	١٤٣			**٠,٤٢	١٤١		
**٠,٥٦	١٤٤			**٠,٤٤	١٦٥		
**٠,٥٥	١٦٨			*.٣٩	١٦٦		
العامل السادس عشر (Q4)		العامل الخامس عشر (Q3)		العامل الرابع عشر: (Q2)		العامل الثالث عشر (Q1)	
**٠,٤٥	٢٥	*.٣٩	٢٣	**٠,٤٥	٢٢	**٠,٦٢	٢٠
**٠,٥٢	٤٩	**٠,٤١	٢٤	**٠,٥٩	٤٧	**٠,٥٨	٢١
**٠,٥١	٥٠	**٠,٤٨	٤٨	**٠,٤٧	٧١	**٠,٤٥	٤٥
**٠,٥٦	٧٤	**٠,٥٢	٧٣	*.٣٩	٧٢	**٠,٥١	٤٦
**٠,٥٧	٧٥	**٠,٦٢	٩٨	**٠,٥٧	٩٦	**٠,٥٨	٧٠
**٠,٤٨	٩٩	**٠,٥٨	١٢٣	**٠,٤٢	٩٧	**٠,٤٢	٩٥
*.٣٩	١٠٠	**٠,٥١	١٤٧	**٠,٦١	١٢١	**٠,٤٩	١٢٠
**٠,٤٧	١٢٤	**٠,٤٧	١٤٨	**٠,٥١	١٢٢	**٠,٤٥	١٤٥
**٠,٥٢	١٢٥	**٠,٤١	١٧٢	**٠,٦٢	١٤٦	**٠,٤١	١٦٩
**٠,٥٧	١٤٩	**٠,٥٤	١٧٣	**٠,٥٤	١٧١	**٠,٥٧	١٧٠
*.٣٨	١٥٠						
**٠,٤٤	١٧٤						
**٠,٤١	١٧٥						

وكانت هذه الارتباطات دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١) و(٠,٠٥) وطبقا لهذا الاجراء لم تقوم الباحثة بحذف أي مفردة من مفردات المقياس.

ثبات المقياس: تم حساب الثبات كما يلي:

\* الثبات بطريقة ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية: قامت الباحثة بحساب معامل الفا كرونباخ للمقياس كدرجة كلية وتم حساب الثبات لكل بعد من الابعاد الستة عشر لمقياس كاتل للشخصية بعد تطبيقه على العينة الاستطلاعية، وكذلك حساب التجزئة النصفية لجتمان، وجاءت النتائج كما هي موضحة بالجدول:

جدول رقم (١٠) يوضح قيم الفا كرونباخ والتجزئة النصفية

التجزئة النصفية لجتمان	الفا كرونباخ	المقياس	التجزئة النصفية لجتمان	الفا كرونباخ	المقياس
٠,٦٥	٠,٧٤	العامل التاسع: (L) الثقة مقابل الشك	٠,٦٦	٠,٧١	العامل الأول: (A) المنفتح مقابل الانطوائي
٠,٧٤	٠,٧٩	العامل العاشر (M) العملي مقابل الخيالي	٠,٦٦	٠,٦٨	العامل الثاني: (B) الذكاء مقابل الغباء
٠,٦٣	٠,٦٩	العامل الحادي عشر: (N) الداهية مقابل الساذج	٠,٧٠	٠,٧٤	العامل الثالث: (C) الاتزان الانفعالي مقابل سهولة الاستنارة
٠,٧٣	٠,٧٧	العامل الثاني عشر (O) الغير واثق مقابل الواثق	٠,٦٦	٠,٦٩	العامل الرابع: (E) السيطرة مقابل الاستكانة
٠,٦٩	٠,٧٠	العامل الثالث عشر: (Q1) المجدد مقابل المحافظ.	٠,٦٣	٠,٧١	العامل الخامس (F) الاتزان مقابل المرح
٠,٦٧	٠,٦٨	العامل الرابع	٠,٦٥	٠,٦٩	العامل السادس (G)

الخصائص الشخصية والذكاء الروحي وتأثيرهما في الكفاءة المهنية-----سالى صلاح عنتر

حي الضمير مقابل النفعي		عشر (Q2) المكتفي ذاتيا مقابل المنقاد للجماعة.			
العامل السابع: (H) الإقدام مقابل الخجل	٠,٦٨	العامل الخامس عشر: (Q3) الانفلات مقابل الانضباط.	٠,٦٦	٠,٦٩	٠,٦٥
العامل الثامن: (I) الخنوع مقابل قوي الارادة	٠,٧١	العامل السادس عشر: (Q4) التوتر مقابل الاسترخاء	٠,٦٥	٠,٦٩	٠,٦٧

رابعاً: المعالجة الإحصائية: استخدمت الباحثة الحزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية Spss :  
وتحديداً تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية: \* اختبار "ت" لإيجاد الفروق في متغيرات  
الدراسة للمرشدين النفسيين المصريين والسعوديين في متغيرات الدراسة. \* معامل ارتباط بيرسون  
لإيجاد العلاقة بين الذكاء الروحي والسمات الشخصية والكفاءة المهنية لدى عينة الدراسة. \*  
تحليل الانحدار المتعدد لدراسة إمكانية التنبؤ بالكفاءة المهنية للمرشدين النفسيين من كل من  
الذكاء الروحي وسمات الشخصية الستة عشر لكاتل.

#### نتائج الدراسة ومناقشتها:

التحقق من الفرض الأول ومناقشته: وينص على أنه "توجد علاقة ارتباطية بين الكفاءة المهنية  
للمرشد النفسي والعوامل الشخصية الستة عشر لكاتل". وللتحقق من صحة هذا الفرض تم  
استخدام معامل ارتباط بيرسون لتحديد العلاقة بين المتغيرات، وكانت النتائج كما بالجدول رقم  
(١١):

جدول (١١) يوضح معامل الارتباط بين العوامل الشخصية والكفاءة المهنية للمرشد النفسي

الدالة	معامل الارتباط بالكفاءة المهنية للمرشد النفسي	العوامل الشخصية الستة عشر لكاتل
غير دال	٠,٤٩١	العامل الأول: (A) المنفتح مقابل الانطوائي
غير دال	٠,٣٧٦	العامل الثاني: (B) الذكاء مقابل الغباء
دال عند ٠,٠٥	٠,٦٤١	العامل الثالث: (C) الاتزان الانفعالي مقابل سهولة الاستثارة
دال عند ٠,٠٥	٠,٥٨٠	العامل الرابع: (E) السيطرة مقابل الاستكانة
غير دال	٠,٢٧٧	العامل الخامس: (F) الاتزان مقابل المرح
غير دال	٠,٢٣٨	العامل السادس: (G) حي الضمير مقابل النفعي
غير دال	٠,١٩٩	العامل السابع: (H) الإقدام مقابل الخجل
غير دال	٠,١٤٤	العامل الثامن: (I) الخنوع مقابل قوي الارادة
غير دال	٠,٣٥٦	العامل التاسع: (L) الثقة مقابل الشك
غير دال	٠,٣٩٦	العامل العاشر: (M) العملي مقابل الخيالي
غير دال	٠,٤١٩	العامل الحادي عشر: (N) الداهية مقابل الساذج
دال عند ٠,٠١	٠,٧٤٣	العامل الثاني عشر: (O) غير الواثق مقابل الواثق (عدم الامان/ الاطمئنان).
غير دال	٠,١٧٦	العامل الثالث عشر: (Q1) المجدد مقابل المحافظ.
غير دال	٠,١٨٥	العامل الرابع عشر: (Q2) المكتفي ذاتيا مقابل المنقاد للجماعة.
دال عند ٠,٠١	٠,٨٩٠	العامل الخامس عشر: (Q3) الانضباط مقابل الانفلات.
غير دال	٠,١٨٢	العامل السادس عشر: (Q4) التوتر مقابل الاسترخاء

يتضح من الجدول السابق

الخصائص الشخصية والذكاء الروحي وتأثيرهما في الكفاءة المهنية-----سالى صلاح عنتر

- وجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,01) بين كل من العامل الخامس عشر (Q3) الانضباط مقابل الانفلات والعامل الثاني عشر (O) غير الواثق مقابل الواثق (عدم الأمان/ الاطمئنان) وبين الكفاءة المهنية للمرشد النفسي.
- وجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) بين كل من العامل الثالث (c) الاتزان الانفعالي مقابل سهولة الاستثارة والعامل الرابع: (E) السيطرة مقابل الاستكانة وبين الكفاءة المهنية للمرشد النفسي.
- عدم وجود علاقة ارتباطية بين باقي العوامل الشخصية الستة عشر لكاتل وبين الكفاءة المهنية للمرشد.

وتفسر الباحثة تلك النتيجة في ضوء أن المرشد النفسي لكي يمتلك الكفاءة المهنية في عمله لابد من أن تتوافر لديه بعض الصفات الشخصية كالانضباط (التنظيم الذاتي Q3) فالأشخاص الذين يحصلون على درجات مرتفعة في هذا العامل لديهم ضبط قوى على حياتهم الانفعالية وسلوكياتهم، ويفضلون ترتيب حديثهم قبل أن يخاطبوا الآخرين به، ولا يتركون الأشياء للصدفة، ولديهم قدرة على الضبط الذاتي والتحكم في القلق، ويمتلكون التوافق الشخصي، ولا يميلون إلى التغيرات السريعة والاندفاع، مما يمكنهم من تقديم الخدمة الإرشادية والتخطيط لها بشكل جيد ومترتب وبدون توتر أو انفعال، وهذا يفسر الارتباط الإيجابي بين عامل التنظيم الذاتي والكفاءة المهنية للمرشد النفسي.

كما أن المرشد النفسي الكفاء يكون لديه قدر من القلق الناتج عن الشعور بالذنب نتيجة ما يمتلكه من ضمير حي يؤرقه باستمرار ويحفزه للتطلع إلى المزيد من التحسن في الأداء والمستوى المهني، لذلك يلاحظ أن المرشد النفسي يكون قلق وغير متقبل للنقد، حيث يمتلك هو ذاته القدرة على دفع النفس ذاتياً لتطوير نفسه بنفسه، فهو لا ينتظر تلك الدافعية من الآخرين، بل هو من يقوم بتأنيب نفسه نتيجة ضميره اليقظ باستمرار، من أجل تحقيق مزيد من التقدم في مجال العمل، مما يدخله في مزاج اكتئابي في أكثر الأوقات، لأنه لا يصل إلى الرضا عن النفس بل يريد دوماً أن يحقق الأفضل، مما يشعره بلوم الذات والانزعاج، وهذا يفسر الارتباط الإيجابي المرتفع بين العامل الثاني عشر (O) غير الواثق مقابل الواثق (عدم الامان/ الاطمئنان) وبين الكفاءة المهنية للمرشد النفسي.

كذلك يمتلك المرشد النفسي الاتزان الانفعالي والقدرة على السيطرة، كي يتمكن من الإمساك بزمام الموقف الإرشادي وعدم الانفعال لما يمكن أن يصدر من العملاء أثناء المواقف الإرشادية،

حيث أن الأشخاص الذين يحصلون على درجة مرتفعة في عامل السيطرة يتميزون بالاستقلالية وتوكيد الذات، وهم أقوياء ومؤثرون جداً على الآخرين وينفذون ما يفكرون فيه، ولديهم القدرة على تصريف المشاعر الغاضبة، ويفضلون إدارة الحوار والإشراف والريادة والتأثير واتخاذ القرارات للآخرين، لذلك هم لا يتقبلون النقد. كما أن المتزنين انفعالياً يتسمون بقدرتهم على تحمل الغموض وقدرتهم على مواجهة الإحباطات أو العقبات اليومية للحياة، وتلك الصفات جميعها تساعد المرشد النفسي في القيام بمهمته أثناء العملية الإرشادية بكفاءة، مما يعطي تفسيراً لارتباط الإيجابي بين عاملي الاتزان الانفعالي والسيطرة والكفاءة المهنية للمرشد النفسي.

وتتفق تلك النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (Sommers, 2015) من تحديد نموذج للعوامل أو السمات والممارسات ذات العلاقة بالكفاءة المهنية للمرشد والتي تساعد على تحقيقها وزيادتها لديه، كما اتفقت مع دراسة (Hullman, et al., 2010) والتي هدفت إلى دراسة العلاقة بين كل من خصائص وسمات الشخصية وتنمية مهارات التواصل والفعالية الذاتية للأساتذة والمشرفين والمرشدين بالمدارس وبين كفاءة الأداء لديهم، وقد وجدت علاقة إيجابية بينهم وصلت تلك العلاقة إلى إمكانية التنبؤ بالكفاءة المهنية من خلال مهارات الفرد وفعاليتها الذاتية وخصائصه الشخصية، وأن هذه الكفاءة تؤثر على أداء الطلاب وزيادة قدرتهم على التواصل مع الآخرين ورفع قدرتهم على حل ومواجهة المشكلات التي تواجههم في الحياة اليومية، كما اتفقت مع دراسة (Edwin, 2009) التي توصلت إلى وجود علاقة بين الصفات المهنية والشخصية وفاعلية المرشد النفسي، وأن من صفات المرشد القدرة على جمع المعلومات من المسترشدين وتحليلها لمعرفة حاجاتهم ومساعدتهم في حل مشكلاتهم. كذلك اتفقت مع دراسة (Loveland, et. al., 2005) التي توصلت إلى أن سمات الشخصية (الانبساط والحنو والمقبولية والضمير) كانت مرتبطة بدرجة كبيرة بالأداء الاجتماعي، وسمات الشخصية (التوجه لخدمة العملاء والتحرك للعمل والانبساط والحنو والمقبولية والاستقرار العاطفي والضمير) ترتبط بأداء المهمة. كما تتفق مع دراسة (Thompson, et. al., 2002) حيث وجدت علاقة ذات دلالة احصائية بين بعض سمات الشخصية (الانفتاح على الخبرة) والقدرة على التعامل مع التنوع العالمي لدى المرشدين المتدربين، أي التعامل مع العملاء المتنوعين في ثقافتهم، كذلك اتفقت مع دراسة (Browne, 1994) و (Jagger, & Neukrug, 1992) في أن للشخصية تأثير على الكفاءة المهنية للفرد، لأن الشخصية ذات علاقة قوية بالرضا الوظيفي الذي يسهم في زيادة الكفاءة المهنية سواء المعلم أو المرشد.

الخصائص الشخصية والذكاء الروحي وتأثيرهما في الكفاءة المهنية-----سالى صلاح عنتر

التحقق من الفرض الثاني ومناقشته: وينص على أنه "توجد علاقة ارتباطية بين الكفاءة المهنية للمرشد النفسي والذكاء الروحي وأبعاده". وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لتحديد العلاقة بين المتغيرات، وكانت النتائج كما بالجدول رقم (١٢):

جدول (١٢) يوضح معامل الارتباط بين الذكاء الروحي وأبعاده والكفاءة المهنية للمرشد النفسي

أبعاد الذكاء الروحي ودرجته الكلية	معامل الارتباط بالكفاءة المهنية للمرشد النفسي	الدالة
الوعي	٠,٩٧٥	دالة عند ٠,٠١
النعمة	٠,٩٠٥	دالة عند ٠,٠١
المعنى	٠,٨٦٢	دالة عند ٠,٠١
التفوق	٠,٨٧٥	دالة عند ٠,٠١
الحقيقة	٠,٠٣٣	غير دالة
الدرجة الكلية للذكاء الروحي	٠,٨٨٩	دالة عند ٠,٠١

يتضح من الجدول السابق:

- وجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١) بين كل من الوعي والنعمة والمعنى والتفوق والدرجة الكلية للذكاء الروحي وبين الكفاءة المهنية للمرشد النفسي.

- عدم وجود علاقة ارتباطية بين الحقيقة كأحد أبعاد الذكاء الروحي وبين الكفاءة المهنية للمرشد النفسي.

وتفسر الباحثة تلك النتيجة في ضوء تعريف (Nasel, 2004) للذكاء الروحي بأنه يشير إلى قدرات الفرد وإمكانياته الروحية التي تجعله أكثر ثقة وإحساسا بمعنى الحياة، وتجعله قادرا على مواجهة المشكلات الحياتية والوجودية والروحية وإيجاد الحلول المناسبة لها، وفي ضوء تعريف الخفاف وناصر (٢٠١٢) بأنه هو الذكاء الذي يمكن من مناقشة وحل المشاكل التي تواجه الفرد وتجعله أكثر ثقة وإحساسا بمعنى الحياة، لذلك فمن الطبيعي أن المرشد النفسي الذي يتمتع

بذكاء روحي مرتفع تزداد لديه القدرة على مواجهة المشكلات والتخطيط لحلولها، أي تزداد كفاءته المهنية في مساعدة عملائه لحل مشكلاتهم النفسية والشخصية.

كما يمكن تفسير ارتباط أبعاد الذكاء الأخلاقي في ضوء تعريفها الذي أورده ( Gardner, 2000) من أن الوعي يعني القدرة على التوفيق بين مختلف وجهات النظر لتحقيق فعالية الفرد والشعور بالسعادة النفسية، فيكون من المنطقي أن الفرد ذو الدرجة المرتفعة ببعد الوعي تزداد كفاءته المهنية في مجال الإرشاد النفسي، لأنه سيعرف كيف يساعد عملائه، ويوفق بين المتناقضات والمواقف المختلفة محققاً الشعور بالسعادة النفسية لعملائه. كذلك النعمة تعني الإحساس بالسلام الداخلي والحرية والحب من أجل الحياة، بالاعتماد علي الإلهام والجمال والاستمتاع لزيادة فعالية الفرد في الحياة وتحقيق السعادة والرفاهية النفسية، وتلك جميعها صفات تسهم وتساعد المرشد النفسي في تحقيق مهمته وهدفه من الإرشاد، مما يؤدي إلى الحصول على مرشد نفسي ذو كفاءة مهنية مرتفعة، وكذلك المعنى وهو القدرة علي الإحساس بالمعنى، وربط الأفعال والأنشطة والخبرات بقيم الفرد، وتكوين تفسيرات بطريقة تزيد من فاعلية الفرد وسعادته حتي في أوقات الشدائد والمحن، وهذا كله يدعم من دور المرشد النفسي ويجعله يقوم بمهنته على الوجه الأمثل، كذلك التفوق حيث يعني القدرة علي السمو والتفوق علي الذاتية إلي الاندماج والتآلف بطرق تزيد من فعالية الفرد بالمجتمع وفي تعامله مع الآخرين وسعادته النفسية، مما يجعل المرشد النفسي مندمج مع أفراد المجتمع وتجعله قدوة لعملائه وقادراً على توجيههم لتحقيق التوافق والسعادة، مما يزيد من كفاءته المهنية في مجال الإرشاد النفسي، ولكن الحقيقة وهي تعني العيش والمحبة والسلام الحقيقي بطرق مثل الايثار والرزانة والتكامل الداخلي وتفتح العقل وحضور الذهن والثقة من أجل تحقيق فعالية الفرد في الحياة وسعادته النفسية، فإن تأثير وجودها في شخصية المرشد النفسي أو عدم وجودها لا يؤثر على كفاءته المهنية، فهو قادر على القيام بمتطلبات مهنته حتى ولو لم يمتلك المحبة والايثار والرزانة وتلك الصفات المتضمنة ببعد الحقيقة، وهذا قد يفسر عدم ارتباط ذلك البعد بالكفاءة المهنية للمرشد النفسي.

وتتفق تلك النتيجة مع دراسة (Hyde, 2004) التي أشارت إلى ارتباط الذكاء الروحي بالقدرة على مواجهة وحل المشكلات والمواقف العصبية، حيث كشفت عن وجود بعض المواقع العصبية في الدماغ البشري تكون نشطة عند الأفراد الذين تلقوا تجربة روحية وعمد لديهم تنمية الجانب الروحاني، تلك المواقع العصبية تساعد الفرد في مواجهة مشكلاته وحلها. كما تتفق النتيجة الحالية مع ما أشار إليه (Ke-Ping, 2006) من وجود علاقة بين الذكاء الروحي

والكفاءة المهنية والقدرة علي مواجهة الضغوط، واقتُرحت الدراسة ضرورة وجود برامج ميسرة لتنمية الذكاء الروحي لأنه يزيد من الوعي بالمشاعر وزيادة القدرة علي العطاء وزيادة الكفاءة في العمل، وخاصة بالمهن الخدمية (كمهنة الإرشاد النفسي والتمريض)، كما تتفق مع دراسة (Sahebalzamani, et. al., 2013) التي أشارت إلى ارتباط كبير بين الذكاء الروحي ودرجة الوعي لدي الشخص وقدرته علي التفكير، واستنتجت أن الذكاء الروحي يؤدي إلي تحقيق الصحة النفسية، مما يسهم في رفع كفاءة الفرد المهنية. كذلك تتفق مع دراسة ( Akbarizadeh et al., 2013) التي أوضحت العلاقة بين الذكاء الروحي والكفاءة والسعادة النفسية. كما اتفقت مع دراسة (Akbarizadeh et al., 2013) التي أوضحت العلاقة بين الذكاء الروحي وكل من الكفاءة المهنية والصلابة النفسية والصحة العامة، واستنتجت أن تحسين الذكاء الروحي والصلابة يؤدي إلى زيادة الكفاءة المهنية للأعمال الخدمية. كما تتفق مع دراسة ( Reiner& Dobmeier, 2014) والتي أوضحت العلاقة بين القيم الروحية والأخلاقية والدينية في الإرشاد والكفاءة في ممارسة الخدمات الإرشادية، وقد توصلت الدراسة إلى الدور الفعال للقيم الروحية بشكل خاص في ممارسة الإرشاد بكفاءة، وبينت أهمية الموضوعات والمعلومات والمهارات الروحية ودورها الإيجابي في رفع القدرة لممارسة تخصص الإرشاد النفسي، لذا أشارت إلى ضرورة تدريس الجانب الروحي في تعليم واعداد المرشدين النفسيين.

التحقق من الفرض الثالث ومناقشته: وينص على أنه " يمكن التنبؤ بالكفاءة المهنية للمرشد النفسي من الذكاء الروحي والعوامل الشخصية الستة عشر لكاتل"، وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد **Multiple Regression**، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول رقم (١٣)

جدول (١٣) لتحليل الانحدار المتعدد للتنبؤ بالكفاءة المهنية للمرشد النفسي من الذكاء الروحي وبعض العوامل الشخصية لدى كاتل

المتغيرات المستقلة	المتغير التابع	الثابت	ف	R	R <sup>2</sup>	بيتا	ت ودالاتها
الذكاء الروحي	الكفاءة المهنية للمرشد النفسي	١٠٨,٤٣	٢٤,٧٩	٠,٨٦١	٠,٨٢٦	٠,٣٢	** ٤,٩٨
العامل الثالث (C): الاتزان الانفعالي مقابل سهولة الاستثارة						٠,٩٧	* ٢,٦٧
العامل الرابع (E) السيطرة مقابل الاستكانة						٠,٠٨	١,٤٣
العامل الثاني عشر (O) الوثائق مقابل غير الوثائق						٠,٤٦	* ٢,٢٢
العامل الخامس عشر (Q3) الانضباط مقابل الانفلات.						٠,٩٦	** ٣,٩١

\* دالة عند (٠,٠٥)

\*\* دالة عند (٠,٠١)

يتضح من الجدول السابق ما يلي: توجد دلالة احصائية عند مستوى (٠,٠١) لمعاملات انحدار الذكاء الروحي والعامل الخامس عشر (Q3) الانضباط مقابل الانفلات، بينما توجد دلالة احصائية عند مستوى (٠,٠٥) لمعامل انحدار العامل الثالث (C) الاتزان الانفعالي مقابل سهولة الاستثارة و العامل الثاني عشر (O) غير الوثائق مقابل الوثائق، ولم توجد دلالة احصائية لمعامل انحدار العامل الرابع (E) السيطرة مقابل الاستكانة وانحصرت قيمة بيتا بين (٠,٣٢ - ٠,٩٧) ،

الخصائص الشخصية والذكاء الروحي وتأثيرهما في الكفاءة المهنية-----سالى صلاح عنتر

وكانت ( $R^2 = 0,826$ ) ويعني ذلك أن متغير الذكاء الروحي وعامل الاتزان الانفعالي والثقة والانضباط يفسران (82,6%) من التباين في الكفاءة المهنية للمرشد النفسي، ويمكن كتابة معادلة التنبؤ على النحو التالي:

الكفاءة المهنية للمرشد النفسي =  $10,8,43 + 0,32 \times$  الذكاء الروحي +  $0,97 \times$  العامل الثالث (c) الاتزان الانفعالي مقابل سهولة الاستثارة +  $0,46 \times$  العامل الثاني عشر (O) غير الواثق مقابل الواثق +  $0,96 \times$  العامل الخامس عشر (Q3) الانضباط مقابل الانفلات.

وتفسر الباحثة تلك النتيجة في ضوء أن تمتع المرشد النفسي بالذكاء الروحي يرفع من قدرته على الوعي والإحساس بالسلام الداخلي والحرية والحب، ويشير إلي قدرات الفرد وإمكاناته الروحية التي تجعله أكثر ثقة وإحساساً بمعنى الحياة، وتجعله قادراً علي مواجهة المشكلات الحياتية والوجودية والروحية وإيجاد الحلول المناسبة لها، مما يزيد من كفاءته المهنية بشكل يمكن معه التنبؤ بدرجة تلك الكفاءة المهنية بناءً على درجة امتلاك الذكاء الروحي، كما أن اتسام المرشد النفسي ببعض العوامل الشخصية كالاتزان الانفعالي والانضباط وغير الواثق يمكن أيضاً من توقع درجة الكفاءة المهنية للمرشد النفسي، لأن تلك العوامل الشخصية تمهد الطريق أمام المرشد النفسي وتساعده في القيام بدوره المهني كما يجب أن يكون، فالمرشد المترن انفعالياً والمنضبط قادر على التعامل مع المشكلات المختلفة، وتقديم الخدمة النفسية بشكل صحيح وملاءم، كما أن المرشد غير الواثق لديه دائماً شعور بالرغبة في تطوير ذاته لأنه لا يثق بأن إمكاناته كاملة، مما يدفعه إلى تطوير ذاته وقدراته لتحقيق الشعور بالأمن الذي يشعر دوماً بأنه مفتقده، مما يشكل دافعاً مستمراً لتطوير ذاته وإمكاناته ومهاراته الإرشادية، من أجل الوصول إلى الشعور بالأمان، بينما عامل السيطرة كان مرتبط ولكنه غير منبئ بالكفاءة المهنية للمرشد النفسي، لأن كفاءة المرشد قد لا تتطلب في جميع الأوقات الشخص الذي يميل إلى السيطرة ويؤكد وجوده، ويتنافس بشكل ينطوي على العند، بالرغم من أنها تعد صفات مستحبة في المرشد النفسي وتساعده في إتمام دوره في الإرشاد، ولكن المرشد النفسي قد يكون ذو كفاءة مهنية دون أن يكون مسيطر وعنيد ومؤكد لذاته بشكل كبير، وهذا قد يفسر ارتباط عامل السيطرة بالكفاءة المهنية للمرشد النفسي، ولكن ذلك الارتباط لم يرتقي للوصول إلى درجة إمكانية التنبؤ بالكفاءة المهنية للمرشد النفسي من خلال عامل السيطرة مقابل الاستكانة، حيث قد يضطر المرشد النفسي أحياناً إظهار قليلاً من مظاهر الاستكانة لعملائه من أجل منحهم الشعور بأنهم يتعاملون مع

مرشد وديع معتدل لطيف ومتفهم لما يشعر به الآخر، ثم ينتقل إلى جانب السيطرة للتحكم في الموقف الإرشادي وتوجيهه كما يرى فيه مصلحة العميل، ونتيجة لهذا التنوع بين السيطرة والاستكانة جاء هذا العامل مرتبط وغير منبئ.

وتتفق تلك النتيجة مع دراسة (Dobmeier, 2011) التي أوضحت أثر الذكاء الروحي في تنمية القدرة على مواجهة المشكلات الحياتية، وهو أحد أهم مسؤوليات مرشدي المدارس لمعالجة المخاوف والمشكلات الطلابية وخاصة الأخلاقية منها، لذا يعد كمؤشر لكفاءة المرشد النفسي داخل المدرسة. كما يتفق مع دراسة (Hagedorn & Gutierrez, 2009) التي أشارت إلى ضرورة تنمية الذكاء الروحي في الدورات التدريبية للمرشدين النفسيين، وتقديم تمارين روحية مفيدة وانشطة ومهام دينية وروحانية في هذا الصدد لتحقيق قدر أعلى من الكفاءة المهنية للمرشد النفسي. كما تتفق مع دراسة (Ke-Ping, 2006) التي أوضحت أن نسبة (٦١,٤%) من نجاح الممرضات بعملهن وكفاءتهن المهنية يرجع إلي امتلاكهن للذكاء الروحي، وتتفق مع دراسة (Hullman et al., 2010) التي أوضحت العلاقة بين الكفاءة والشخصية والفعالية الذاتية، وأن تلك العلاقة وصلت إلى امكانية التنبؤ بالكفاءة المهنية من مهارات الفرد وفعاليتيه الذاتية وخصائصه الشخصية، كما اتفقت مع دراسة (Loveland et al., 2005) التي أثبتت العلاقة بين سمات الشخصية والأداء المهني للمرشدين، وأشارت نتائج الانحدار التدريجي الى أن سمات المقبولية والانبساط كانت أفضل في التنبؤ بالأداء المهني للمرشد. واتفقت مع دراسة (Thompson et al., 2002) العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والتوجه العالمي المتنوع في التعامل مع العملاء المتنوعين في ثقافتهم (خاصة بالمجتمعات متعددة الثقافات) لدى المرشدين المتدربين، وقد وجدت علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعض سمات الشخصية (الانفتاح على الخبرة) والقدرة على التعامل مع التنوع العالمي لدى المرشدين المتدربين، واقترح تحليل الانحدار وجود علاقة بين الانفتاح على الخبرة والانفتاح على الجماليات.

التحقق من الفرض الرابع ومناقشته: وينص على أنه "توجد فروق دالة إحصائية بين المرشدين النفسيين المصريين والمرشدين النفسيين السعوديين في كل من الكفاءة المهنية للمرشدين النفسيين- الذكاء الروحي- العوامل الشخصية الستة عشر لكاتل". وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار (ت) للمجموعات المستقلة **t-test Independent Sample** ، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول رقم (١٤):

جدول(١٤) لقيم "ت" لدلالة الفروق بين متوسطات درجات المرشدين النفسيين المصريين والسعوديين في متغيرات الدراسة

" ت " ودلالاتها	المرشدين النفسيين السعوديين		المرشدين النفسيين المصريين		الابعاد
	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
٠,٤٢٢	١٠,٦٩	٤٧,٨٦	٦,٣٥	٤٧,٥٠	الكفاءة المعرفية
٠,١٣٩	١٢,٢٣	٥٧,٠٠	١٢,١٧	٥٢,٥٠	الكفاءة مهارية
١,٣٥٢	٨,٢٠	٧١,٤٢	٤,٤٤	٧٢,٨٣	الكفاءة الوجدانية
*٤,٢٧٤	٧,٣١	٦٠,١٤	١,٠٥	٦٤,٥٠	الكفاءة الإنتاجية
١,٩٠٣	٣٦,٩٧	٢٣٦,٤٣	١٥,٠٥	٢٣٧,٣٣	الدرجة الكلية لمقياس الكفاءة المهنية
١,٥٤٧	٧,٥١	٦٠,١٤	١٢,٥٠	٥٩,٨٣	الوعي
٠,١٨٠	١٣,٨٧	٨٤,٨٦	١٢,٣٠	٨٤,٦٦	النعمة
٠,١٩٦	١٢,٥٢	٧٥,١٤	١٠,٦٠	٧٣,٠٠	المعنى
١,٣٥٠	٣,٧٧	٣٣,٢٩	٥,٤٦	٣٢,١٧	التفوق
٣,٩٦٠	١٨,٤٧	٧٢,١٤	٦,٤١	٧١,٠٠	الحقيقة
٠,٢٣٨	٤٧,٦٥	٣٢٥,٥٧	٤٠,٠٠	٢٩٢,٦٧	الدرجة الكلية للذكاء الروحي
٢,٤٠٤	٣,٨٥	١٠,٨٦	١,٥١	١٠,٥٠	العامل الأول: (A) المنفتح مقابل الانطوائي
٠,١١٨	١,٣٥	٧,١٤	١,٤١	٧,٠٠	العامل الثاني: (B) الذكاء مقابل الغباء
٢,٣١١	٦,٥٥	١٥,٥٧	٣,٣٩	١٢,٦٧	العامل الثالث: (C) الاتزان الانفعالي مقابل سهولة الاستثارة
٠,٤٣٧	٢,٥٤	١١,٨٦	٣,٣١	١١,٨٣	العامل الرابع: (E) السيطرة مقابل الاستكانة

٠,٣٩٤	٣,٠٢	١٣,١٤	٢,٧١	١٤,٨٣	العامل الخامس (F) الاتزان مقابل المرح
١,٦٨٠	٣,٠٤	١٢,٠٢٩	١,٦٧	١٢,٠٠	العامل السادس (G) حي الضمير مقابل النفعي
٠,٢٦١	٥,٠٦	١٥,٥٧	٤,٦٢	١٥,١٧	العامل السابع: (H) الإقدام مقابل الخجل
٢,٠٥٠	٢,٣٧	١٠,٤٣	٣,٦٩	١١,٠٠	العامل الثامن: (I) الخنوع مقابل قوي الارادة
٠,٤٠١	٤,١١	٩,٢٩	١,٦٤	٩,٥٠	العامل التاسع: (L) الثقة مقابل الشك
٠,٢٩٧	٣,٨٩	١٢,١٤	١,٩٦	١٢,٣٣	العامل العاشر (M) العملي مقابل الخيالي
٢,١٤٢	١,٩١	١٣,٠٠	٣,١٣	١٣,٨٣	العامل الحادي عشر (N): الدهية مقابل الساذج
**٦,٢٧٠	٣,٥١	٩,٥٧	٥,١٣	١٤,٦٧	العامل الثاني عشر (O) غير الواثق مقابل الواثق (عدم الامان / الاطمئنان
٠,٧٢٦	٢,٥٤	٩,١٤	٣,٠٢	٨,٥٠	العامل الثالث عشر (Q1): المجدد مقابل المحافظ.
١,٠١	٣,٢١	٨,٥٧	١,٨٧	٥,٥٠	العامل الرابع عشر (Q2) المكتفي ذاتيا مقابل المنقاد للجماعة.
١,٤٠٨	١,٦٢	١٣,٤٢	٢,٣٣	١٣,٣٣	العامل الخامس عشر: (Q3) الانضباط مقابل الانفلات.
*٤,٩٣٨	٤,٢٨	١٢,٠٠	٣,٥٤	١٧,١٧	العامل السادس عشر: (Q4) التوتر مقابل الاسترخاء

\*\* دالة عند (٠,٠١) \* دالة عند (٠,٠٥)

ينضح من الجدول السابق:

- وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0,01) بين المرشدين النفسيين المصريين والسعوديين في العامل الثاني عشر من عوامل الشخصية (O) وهو غير الواثق مقابل الواثق(عدم الأمان / الاطمئنان) لصالح المرشدين النفسيين السعوديين لأنهم أكثر اطمئناناً.
- وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0,05) بين المرشدين النفسيين المصريين والسعوديين في العامل السادس عشر: (Q4) التوتر مقابل الاسترخاء العامل السادس عشر: (Q4) التوتر مقابل الاسترخاء لصالح المرشدين النفسيين السعوديين لأنهم أكثر استرخاءً.
- وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0,05) بين المرشدين النفسيين المصريين والسعوديين في الكفاءة الإنتاجية لصالح المرشدين النفسيين المصريين.
- لا توجد وجود فروق ذات دلالة احصائية بين المرشدين النفسيين المصريين والسعوديين في باقي متغيرات الدراسة.

وتفسر الباحثة اختلاف المرشدين النفسيين المصريين والسعوديين في عامل(O) وهو غير الواثق مقابل الواثق (عدم الأمان/ الاطمئنان) أي أن المرشد النفسي المصري أعلى في بعد عدم الثقة وعدم الإحساس بالأمان نتيجة ما يشعر به من قلق وانزعاج (لسببين)، الأول: إما لتفكيره المستمر في أداءه الوظيفي وكيفية تطويره وشعوره المستمر بعدم الرضا عن ذاته، بحثاً للأفضل أو نتيجة لوجود تنافس مرتفع بين المرشدين النفسيين في ساحة ومجال العمل والدراسة بمصر، وهذا يفسر الارتباط الإيجابي بين هذا البعد أو العامل(O) والكفاءة المهنية للمرشد النفسي، وفي نفس الوقت يفسر الاختلاف بين المرشدين المصريين والسعوديين في هذا العامل؛ لأن المرشد السعودي يفتقد روح التنافس التي تدفع المرشد النفسي لتحقيق مزيد من التطوير في مجال عمله وأدائه المهني؛ نتيجة انخفاض أعداد المرشدين النفسيين المتخصصين في مجال عمل المرشد السعودي، وهذا الرأي المستنتج من احتكاك وخبرة الباحثة بواقع العمل التربوي بالمجتمع السعودي، ويفسر كذلك الفروق بين المرشدين المصريين والسعوديين في الكفاءة الإنتاجية لصالح المرشد المصري الذي يبحث ويهدف دوماً إلى تحقيق التطور المهني وتحقيق المستويات الأعلى في إنتاجه المهني لإثبات كفاءته وإثبات وجوده في ساحة العمل، والسبب الثاني: أنه لا يمكن إنكار أنه قد يكون هناك جزء من الاختلاف بين المرشد المصري والمرشد السعودي في هذا العامل(O) نتيجة اختلاف الظروف الاقتصادية، وتعدد الضغوط والمشاكل التي يتعرض لها المرشد المصري بالمقارنة بالمرشد السعودي، والتي تمثل عبئاً على المرشد النفسي المصري مما يزيد من

إحساسه بعدم الأمان والقلق والانزعاج. كما تفسر الباحثة اختلاف المرشدين النفسيين المصريين والسعوديين في عامل (Q4) (التوتر مقابل الاسترخاء)، إلى اختلاف ظروف المجتمع الاقتصادية وضغوطه التي يتعرض لها المرشد النفسي المصري أكثر من المرشد النفسي السعودي، مما يجعله متوتر أغلب الوقت نتيجة تلك الضغوط، ويفتقد الشعور بالاسترخاء الذي يتمتع به المرشد النفسي السعودي.

كما أن الاختلاف في الكفاءة الانتاجية بين المرشدين المصريين والمرشدين السعوديين يرجع إلى أن جميع المرشدين النفسيين المصريين تم إعدادهم بشكل متخصص كمرشد نفسي، بينما المرشدين السعوديين جزء منهم تم إعداده كمختص في الإرشاد النفسي، وجزء منهم تم إعداده عن طريق دورات تدريبية فقط أثناء الخدمة من تخصصات أخرى مختلفة، وتم إلحاقهم بوظيفة المرشد لسد العجز في المتخصصين، بالإضافة إلى نقطة التنافس التي سبق وأن أوضحناها في الأسطر السابقة.

بينما لا يختلف المرشدين النفسيين المصريين والسعوديين بباقي متغيرات الدراسة كالكفاءة المعرفية والمهارية والوجدانية والدرجة الكلية لمقياس الكفاءة المهنية لتدخل عوامل أخرى متعددة كالاهتمام بإعداد وتدريب المرشدين النفسيين في كلا البلدين مما يزيد من الكفاءة المعرفية والمهارية لكليهما، كما أن اتسام المرشدين النفسيين المصريين والسعوديين بحب مساعدة الآخرين وإدراكهم لمشاعر عملائهم جعلهم متساويين في الكفاءة الوجدانية، والكفاءة المهنية بشكل عام. كما أن كلا من المرشدين النفسيين المصريين والسعوديين لا يختلفون في الذكاء الروحي وأبعاده وعدد من متغيرات الشخصية كالتفتح والاتزان الانفعالي والسيطرة والاقدام والضمير والخنوع والثقة والاكتماء الذاتي والانضباط، نتيجة اهتمام كلا البلدين بالجوانب الروحانية والدينية والشخصية والجمالية أثناء إعداد ابنائها خاصة أصحاب المهن الخدمية كالإرشاد النفسي وغيره، كما أن المعايير والقيم المجتمعية تتشابه إلى حد كبير في كلا البلدين، مما يؤدي إلى تشابه العديد من الصفات والعوامل الشخصية لدى أفراد المجتمعين، خاصة المرشدين النفسيين.

- وتتفق تلك النتيجة مع دراسة عيسى وعماشه (٢٠١٢) التي هدفت إلى تقييم الكفاءة المهنية لمعلمي الطلاب المعاقين بصرياً في كل من مصر والسعودية، وكان من نتائج البحث أن استجابات العينة السعودية مرتفعة على مجال الأهمية ومتوسطة على مجال التنفيذ، أما العينة المصرية فإن مجال الأهمية والتنفيذ في المدى المرتفع، ولا يوجد تأثير دال إحصائياً للجنسية

على جميع أبعاد الكفاءة المهنية لمعلمي المعاقين بصرياً وأيضاً في الدرجة الكلية، أما في مجال التنفيذ: يوجد تأثير للنوع والجنسية والتفاعل بينهما على درجات مقياس الكفاءة المهنية لمعلمي التلاميذ المعاقين بصرياً.

كما تتفق مع كل من دراسة (الشرفا، ٢٠١١؛ الشهراني، ٢٠١٠) التي أشارت كل منها إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المرشدين المتخصصين وغير المتخصصين في الكفاءة المهنية لصالح المرشدين المتخصصين، كما أوضحت الدراسة أن سنوات الخبرة لا تعوض أثر التخصص على الكفاءة المهنية للمرشد، وأنه لا توجد فروق في الذات المهنية للمرشدين تعزى لمتغير المؤهل (بكالوريوس- دراسات عليا) لأن المرشدين يتم اختيارهم بناء على التخصص، فيما عدا البعد الاجتماعي كان به فروق لصالح مرحلة البكالوريوس، لأن المرشدين الملتحقين ببرامج الدراسات العليا قد تشغلهم عملية البحث العلمي عن الممارسات الفعلية للإرشاد على أرض الواقع وتشغلهم عن التفاعل مع المجتمع المحلي.

#### توصيات تربوية:

- ١- إعداد برامج تدريبية للمرشدين النفسيين قائمة على تنمية الذكاء الروحي من أجل زيادة الكفاءة المهنية للمرشدين النفسيين.
- ٢- اختيار الأفراد الذين يتمتعون بسمات شخصية خاصة تؤهلهم للالتحاق بالإرشاد النفسي والتفوق في هذا التخصص (كالإتزان الانفعالي والسيطرة والانضباط).
- ٣- اختيار الأفراد الذين يتمتعون بروحانيات عالية لمهنة المرشد النفسي، لأنهم يكونون أكثر كفاءة مهنية في مجال المهن الخدمية القائمة على مساعدة الآخرين ومنها مهنة الإرشاد النفسي.
- ٤- تنمية جوانب مثل الإتزان الانفعالي والقدرة على السيطرة لدى المرشدين النفسيين لأنها تؤثر على الكفاءة المهنية للمرشدين النفسيين.
- ٥- الاستعانة بالمرشدين النفسيين المتخصصين فقط في العمل الإرشادي بالمدارس لضمان الحصول على خدمة إرشادية ذات كفاءة مهنية.

### البحوث المقترحة:

- ١- تحديد الفروق بالكفاءة المهنية للمرشد النفسي والتي ترجع إلى متغيرات كالمستوى الثقافي والاقتصادي والاجتماعي وسنوات الخبرة والمستوى التعليمي.
- ٢- تصميم نموذج سببي للعوامل التي تسهم في الكفاءة المهنية للمرشد النفسي.
- ٣- دراسة فاعلية برنامج إرشادي قائم على تطوير الذكاء الروحي لتنمية الكفاءة المهنية للمرشد النفسي.

## المراجع:

- ١- الأمين، محمد السيد ; اسماعيل، هويدا عبد الحميد والحاروني، إيمان حسن (٢٠١٠). الذكاء الانفعالي وعلاقته بمحددات الكفاءة المهنية في ضوء معايير الجودة لمعلمي التربية الرياضية. المؤتمر العلمي الدولي الثالث عشر (التربية البدنية والرياضة - تحديات الألفية الثالثة)، حلوان- مصر، مجلد ٥، ص ٢٤٣-٢٩٠.
- ٢- أبو حسونة، نشأت محمود (٢٠١٣). دلالات صدق وثبات مقياس كوش لتقييم الدوافع المهنية التي تؤثر في فاعلية المرشدين المتدربين في الأردن. مجلة العلوم التربوية والنفسية، ١٤ (١)، ص ٥٣٩ - ٥٦٠.
- ٣- أبو عيطة، سهام درويش (١٩٩٧). مبادئ الإرشاد النفسي. ط ٢، عمان، الاردن: دار الفكر للنشر والتوزيع.
- ٤- ابو يوسف، محمد جدوع (٢٠٠٨). فعالية برنامج تدريبي لتنمية المهارات الإرشادية لدى المرشدين النفسيين في مدارس وكالة الغوث بقطاع غزة. رسالة ماجستير بكلية التربية، الجامعة الاسلامية- غزة.
- ٥- أحمد، بشرى إسماعيل (٢٠١٣). مقياس الذكاء الروحي المتكامل. القاهرة، مصر: مكتبة الأنجلو المصرية.
- ٦- أحمد، مدثر سليم (٢٠٠٥). الذكاء الروحي لدى طلاب الجامعة وعلاقته بتوافقهم النفسي الاجتماعي وتوافقهم المهني (دراسة تطبيقية). المؤتمر السنوي الحادي عشر، مركز الإرشاد النفسي، ص ص ٧٤-٩٨.
- ٧- أرنوط، بشرى اسماعيل احمد (٢٠٠٨) (أ). الذكاء الروحي وعلاقته بجودة الحياة. مجلة رابطة التربية الحديثة. ١ (٢)، ص ٣١٣-٣٨٩.
- ٨- أرنوط، بشرى اسماعيل احمد (٢٠٠٨) (ب). الذكاء الروحي وعلاقته بسمات الشخصية لدى عينات عمرية مختلفة. مجلة كلية التربية (جامعة بنها). ١٧ (٧٢)، ص ١٢٤ - ١٩٠.
- ٩- بخش، هالة طاهر (١٤٠٨هـ). تنمية أداء المعلمات في كفاءات تدريس الكيمياء بالمرحلة الثانوية بالمملكة العربية السعودية. رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس، القاهرة.

- ١٠- جرجس، ماريو رحال(١٩٩٥). المعنى الوجودي وعلاقته ببعض المتغيرات الشخصية "دراسة ميدانية على عينة من الشباب الجامعي". رسالة ماجستير بكلية البنات جامعة عين شمس.
- ١١- الجمعية الامريكية للإرشاد النفسي "الكفاءات الروحانية" (٢٠٠٩). محددات الكفاءة المهنية للتعامل مع القضايا الدينية والروحانية في الارشاد النفسي، متاح على :  
[http://nafsania.blogspot.com/2011/04/blog-post\\_9205.html](http://nafsania.blogspot.com/2011/04/blog-post_9205.html)
- ١٢- الجندي، السيد محمد عبد الرحمن (١٩٩٧). مستوى الكفاءة المهنية لحركة الإرشاد النفسي مقابل الانحرافات النفسية والاجتماعية بالمدارس الثانوية ( دراسة نفسية استطلاعية). مجلة علم النفس- مصر، ١١(٤٠-٤١)، ص ٩٨-١٠٩.
- ١٣- الحكمي، ابراهيم الحسن(٢٠٠٤). الكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه وعلاقتها ببعض المتغيرات، مجلة رسالة الخليج العربي، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض- المملكة العربية السعودية، ٩٠(٢٤)، ص ١٣-٥٦.
- ١٤- الخطيب، جمال والصمادي، جميل والروسان ، فاروق والحديدي ، منى ويحيى، خولة والناطور، ميادة والزريقات، ابراهيم والعمارة، موسى والسرور، ناديا(٢٠٠٧). مقدمة في تعليم الطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة . الأردن، عمان : دار الفكر.
- ١٥- الخفاف، ايمان عباس علي وناصر، أشواق صبر(٢٠١٢). الذكاء الروحي لدى طلبة الجامعة. مجلة كلية التربية الأساسية، الجامعة المستنصرية، ١٨(٧٥)، ص ٣٧٧-٤٥٥.
- ١٦- الربيع، فيصل خليل(٢٠١٣). الذكاء الروحي وعلاقته بالجنس ومستوى التحصيل لدى طلبة كلية التربية في جامعة اليرموك بالأردن. المجلة الأردنية في العلوم التربوية، ٩(٤)، ص ٣٥٣-٣٦٤.
- ١٧- زهران، حامد عبد السلام(١٩٩٨). التوجيه والإرشاد النفسي، ط٣، مصر، القاهرة: عالم الكتب.
- ١٨- السيد، يسري مصطفى(٢٠١١). وعي معلمي التعليم الخاص بمملكة البحرين بمتحدثات تكنولوجيا التعليم وعلاقته باتجاهاتهم نحو توظيفها في التدريس. مجلة الطفولة والتربية، كلية رياض الأطفال، جامعة الإسكندرية، ٣(٨)، ص ١٧-٥٤.

- ١٩- الشرفا، عبير فتحي(٢٠١١). الذات المهنية للمرشدين النفسيين في العمل الإرشادي التربوي بقطاع غزة. رسالة ماجستير بكلية التربية، الجامعة الإسلامية بغزة.
- ٢٠- شنير، نجلاء (٢٠١١). خصائص شخصية المرشد النفسي التربوي ودورها في بناء علاقات ناجحة مع المحيطين به في ضوء المهام التي يقوم بها في المدرسة" دراسة وصفية تحليلية على عينة من المرشدين النفسيين في مدارس محافظة دمشق". رسالة ماجستير بقسم الارشاد النفسي، كلية التربية، جامعة دمشق.
- ٢١- شومان، زياد محمود محمد(٢٠٠٨). دراسة تقييميه لأداء المرشد النفسي في ضوء بعض المتغيرات. رسالة ماجستير بكلية التربية، الجامعة الإسلامية- غزة.
- ٢٢- الشهراني، علي عبد الله سعد(٢٠١٠). الكفاءة المهنية وعلاقتها بالرضا عن العمل ومستوى الطموح المهني لدى المرشدين الطلابيين المتخصصين وغير المتخصصين بإدارة التربية والتعليم للبنين بأبها. رسالة ماجستير بكلية التربية، جامعة الملك خالد.
- ٢٣- الضبع، فتحي عبد الرحمن (٢٠١٢). الذكاء الروحي وعلاقته بالسعادة النفسية لدى عينة من المراهقين والراشدين. مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس. ٢٩(١)، ص ١٣٥-١٧٦.
- ٢٤- عامر، ايمان مختار محمود؛ ياسين، حمدي محمد وزكي، عنايات يوسف(٢٠١٢). الذكاء الروحي وكفاءة المعلم. مجلة البحث العلمي في التربية، ١٣، ص ١١٤٥-١١٦٩.
- ٢٥- عبد الخالق، أحمد(١٩٩٦). الأبعاد الأساسية للشخصية. مصر، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
- ٢٦- عبد الرحمن، محمد السيد(١٩٩٨). نظريات الشخصية. مصر، القاهرة: دار قباء.
- ٢٧- عيسى، جابر محمد عبد الله وعماشه، سناء حسن(٢٠١٢). تقييم الكفاءة المهنية لمعلمي الطلاب المعاقين بصرياً طبقاً للمعايير العالمية في كل من مصر والسعودية "دراسة مقارنة". دراسات تربوية ونفسية(مجلة كلية التربية بالزقازيق)، العدد(٧٥)، ص ٣٥٣-٤٤٤.
- ٢٨- الفتلاوي، سهيلة(٢٠٠٤). كفايات التدريس (المفهوم والتدريب والأداء). الأردن، عمان: دار الشروق.

- ٢٩- قاسم، نادر فتحي و الهران، عبير صالح (٢٠١٥). الخصائص السيكومترية لمقياس الكفاءة المهنية. مجلة كلية التربية جامعة عين شمس، ٣٩(١)، ص ٦٨٣ - ٧١٢.
- ٣٠- القذافي، رمضان محمد(٢٠٠١). الشخصية- نظرياتها- اختباراتها واساليب قياسها. مصر، الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث، ص ٢٤٣.
- ٣١- كامل، محمد على(٢٠٠٣). علم النفس المدرسي. مصر، القاهرة: مكتبة ابن سينا للنشر والتوزيع.
- ٣٢- المشابقة، محمد(٢٠٠٨). مبادئ الإرشاد النفسي للمرشدين والأخصائيين النفسيين، الأردن، عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع.
- ٣٣- المصري، ابراهيم سليمان موسى (٢٠٠٩). المرشد النفسي بين المهارة والتطبيق. مجلة دراسات نفسية وتربوية، مخبر تطوير الممارسات النفسية والتربوية، ٢، ص ٤٦ - ٦٧.
- ٣٤- مغربي، عمر عبد الله مصطفى(٢٠٠٨). الذكاء الانفعالي وعلاقته بالكفاءة المهنية لدى عينة من معلمي المرحلة الثانوية في مدينة مكة المكرمة. رسالة ماجستير بكلية التربية، جامعة أم القرى.
- ٣٥- اليوسفي، علي عباس علي(٢٠١٢). الكفاءة المهنية المفضلة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طالباته. مجلة مركز دراسات الكوفة بالعراق، ٧(٢٦)، ص ٣٠٤ - ٣٤٧.
- ثانياً: المراجع الأجنبية:

- 1- Abdel - Khalek, A. & Budek , M (1986). The Factorial Structure Of The 16PF and EPQ in Egyptian Samples : A Preliminary Study .Personality and Individual Differences , Vol. 7 , pp.65-72.
- 2- Akbarizadeh, F. ; Jahanpour, F. & Hajivandi, A. (2013). The Relationship of General Health, Hardiness and SpiritualIntelligence Relationship in Iranian Nurses. Iranian Journal of Psychiatry, Vol. 8 ( 4), p165-167.

- 3- Baesler, E. (2004). **Spiritual Intelligence, the Behavioral Sciences, and the Humanities. Review of Religious Research, Vol. 46 Issue 2, p210-211.**
- 4- Brammer, L. (1977). **Who Can Be a Helper?. Personnel & Guidance Journal, Vol. 55 ( 6), p303.**
- 5- Browne, B. (1994). **Making faces: Posed facial expression, self-competence, and personality. Journal of Genetic Psychology, Vol. 155 ( 1), p5-9.**
- 6- Buzan, R.; Kupfer, J.; Eastridge, D. & Lema, H.(2014). **Philosophy of mind: Coming to terms with traumatic brain injury. NeuroRehabilitation, Vol. 34 ( 4), p601-611.**
- 7- Cattell , R & Catell , H (1995). **Personality Structure and The New Fifth Edition Of The 16PF. Educational and Psychological Measurement, Vol.55(6) , pp.926-937.**
- 8- Cattell, R. B. (2009). **Personality Structure and Measurement II: The Determination and Utility Of Trait Modality. British Journal of Psychology. Vol. 100(1a), p233- 248.**
- 9- Costa , P & McCrae , R (1995). **Domains and facets : Hierarchical personality assessment using the Revised NEO Personality Inventory. Journal of Personality Assessment , Vol . 64 , pp. 21-50.**
- 10-Dailidienè, E. & Navickienè, L. (2006). **Increasing Efficiency in Vocational counseling Services: Problems and Solutions. Vocational Education: Research & Reality, Issue 11, p78-85.**
- 11-Deblasio, G. (2011). ***The effect of spiritual intelligence in the class room: God only knows.* International Journal of children's spirituality, Vol.16, No.2, Pp. 143-150.**

- 12-Dobmeier, R. (2011). School Counselors Support Student Spirituality through Developmental Assets, Character Education, and ASCA Competency Indicators. *Professional School Counseling*, Vol. 14 ( 5), p317-327.
- 13-Edwin, J. (2009). The Relationship of Selected Characteristics to Effectiveness of Public High School Counselor . *Dissertation Abstract International*, Vol. 32(9), p 38-45.
- 14-Emmons, R. (2000). Is Spirituality an Intelligence? Motivation, Cognition and the Psychology of Ultimate Concern. *International Journal For The Psychology of Religion*, Vol. 10(1), p3-26.
- 15-Furnham, A.& Drakeley, R.(2000). Predicting Occupational Personality Test Scores. *Journal of Psychology*, Vol. 134 ( 1), p103-112.
- 16-Gardner, H. (2000). *A case against spiritual intelligence*. *International Journal for the Psychology of Religion*. Vol. 10 (1), Pp. 27-34.
- 17-Hagedorn, W. & Gutierrez, D.(2009). Integration Versus Segregation: Applications of the Spiritual Competencies in Counselor Education Programs. *Counseling & Values*, Vol. 54 ( 1), p32-47.
- 18-Hullman, G. ; Planisek, A. ; McNally, J. & Rubin, R. (2010). Competence, Personality, and Self-Efficacy: Relationships in an Undergraduate Interpersonal Course. *Atlantic Journal of Communication*, Vol. 18 ( 1), p36-49.

- 19-Hyde, B.(2004). The plausibility of spiritual intelligence: spiritual experience, problem solving and neural sites. *International Journal of Children's Spirituality*, Vol. 9 ( 1), p0-52.
- 20-Jagger,L. & Neukrug, E.(1992). Congruence between personality traits and chosen occupation as a predictor of job satisfaction. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, Vol. 36 ( 1), p53-61.
- 21-Kimbel, T. & Schellenberg, R.(2013). Meeting The Holistic Needs Of Students: A Proposal For Spiritual And Religious Competencies For School Counselors. *Professional School Counseling*, Vol. 17 ( 1), p76-85.
- 22-King, D. (2008). Rethinking claims of spiritual intelligence: A definition, model, and measure. Unpublished master's thesis, Trent University Peterborough, ON, Canada.
- 23-Ke-ping, Y.(2006). The Spiritual Intelligence of Nurses in Taiwan. *Journal of Nursing Research (Taiwan Nurses Association)*, Vol. 14 ( )1, p24-35.
- 24-Ke-ping, Y. & Xin-Juan, W.(2009). Spiritual Intelligence of Nurses in Two Chinese Social Systems: A Cross-Sectional Comparison Study. *Journal of Nursing Research (Taiwan Nurses Association)*, Vol. 17 ( 3), p189-198.
- 25-Kwilecki, S.,(2000). Spiritual Intelligence as aTheory of Individual Religion: A Case Application. *International Journal for the Psychology of Religion*, Vol. 10(1), p35-46.

- 26-Lomas, p. (1999). *Doing good? Psychotherapy out of its depth.* Oxford: oxford university press.
- 27-Loveland, J.; Gibson, L.; Lounsbury, J. & Huffstetler, B.(2005). **Broad and Narrow Personality Traits in Relation to the Job Performance of Camp Counselors.** *Child & Youth Care Forum*, Vol. 34 (3), p241-255.
- 28-Mayer, J. (2000). **Understanding Personality Organization Helps Clarify Mood Regulation.** *Psychological Inquiry*, Vol. 11 Issue 3, p196-200.
- 29-Meier, S. & Davis, S. (2005). **The elements of counseling.** (5th ed). Belmont, CA: Brooks/Cole.
- 30-Nasel, D.(2004). **Spiritual Orientation in Relation to Spiritual Intelligence:A New Consideration of Traditional Christianity and New Age Individualistic Spirituality.** Doctoral Dissertation, University of South Australia : Australia.
- 31-Nita, M. (2014). **From Emotional To Spiritual Intelligence In PublicAdministration.** *Juridical Current*, Vol. 17 ( 1), p165-181.
- 32-Reiner, S. & Dobmeier, R.(2014). **Counselor Preparation and the Association for Spiritual, Ethical, and Religious Values in Counseling Competencies: An Exploratory Study.** *Counseling & Values*, Vol. 59 ( 2), p192-207.
- 33-Ronel, N. (2008). **The Experience of Spiritual Intelligence.** *Journal of Transpersonal Psychology*. Vol. 40, Issue 1, P 100-119.
- 34-Sahebalzamani, M.; Farahani, H. ; Abasi, R.& Talebi, M. (2013). **The relationship between spiritual intelligence with psychological**

well-being and purpose in life of nurses. Iranian Journal of Nursing & Midwifery Research, Vol. 18 ( 1), p38-41.

35-Sauerheber, J. ; Holeman, V. ; Dean, J. & Haynes, J. (2014). Perceptions of Counselor Educators about Spiritual Competencies. Journal of Psychology & Christianity. Spring, Vol. 33 ( 1), p70-83.

36-Sisk, D.(2008). Engaging the Spiritual Intelligence of Gifted Students to Build Global Awareness in the Classroom. Roeper Review, Vol. 30 ( 1), p24-30.

37-Sommers, F.(2015). Evidence-Based Relationship Practice: Enhancing Counselor Competence. Journal of Mental Health Counseling, Vol. 37 ( 2)esiu, p95-108.

38-Sternberg, R. (1988). The triarchic mind: A new theory of human intelligence. New York: Viking.

39-Swan, K. ; Schottelkorb, A. & Lancaster, S.(2015). Relationship Conditions and Multicultural Competence for Counselors of Children and Adolescents. Journal of Counseling & Development, Vol. 93 Issue 4, p481-490.

40-Swank, J. ; Lambie, G. & Witta, E.(2012). An Exploratory Investigation of the Counseling CompetenciesScale: A Measure of Counseling Skills, Dispositions, and Behaviors. Counselor Education & Supervision, Vol. 51 ( 3), p189-206.

41-Thompson, R; Brossart, D. ; Carlozzi, A. & Miville, M.(2002). Five-Factor Model (Big Five) Personality Traits and Universal-Diverse

Orientation in Counselor Trainees. Journal of Psychology, Vol. 136 (5), p561.

42-Trudeau, K. ; Ainscough, J. & Charity, S. (2012). Technology in Treatment: Are Adolescents and Counselors Interested in Online Relapse Prevention?. Child & Youth Care Forum, Vol. 41 ( 1), p57-71.

43-Vaughan, F. (2002). What is spiritual intelligence?. Journal of Humanistic Psychology, 42 (2), 16-33.

44-Wiggles Worth, C.,(2008). Why Spiritual Intelligence is Essential to Mature Leader Ship. Integral Leader Ship, Vol.6(3),p135-139.

45-Wolman, R. (2001). Thinking With Your Soul: Spiritual Intelligence and Way it Matters. Random House, New York.

46-Zohar, D. & Marshall, I (2000). spiritual intelligence, The Ultimate intelligence. Bloomsbury Publishing, London.