

دافعية الإنجاز كما يقيسها اختبار كاليفورنيا للشخصية CPI لدى عينة من المرشدين النفسيين في مدينة دمشق

إشراف الدكتورة

إيمان عز

الأستاذ في قسم القياس والتقويم

التربوي والنفسي

إعداد الطالبة

روان محمود حسن

طالبة ماجستير في القياس والتقويم

التربوي والنفسي

المخلص

هدف البحث الحالي التعرف إلى دافعية الإنجاز لدى المرشدين النفسيين في مدينة دمشق. ودلالة الفروق الإحصائية في مستوى دافعية الإنجاز تبعاً لمتغير (الجنس - سنوات الخبرة - الدورات التدريبية). وتكونت العينة من (196) مرشد ومرشدة. استخدمت الباحثة مقياس كاليفورنيا للشخصية. وأظهرت الدراسة عدد من النتائج وبناء عليها تم صياغة عدد من المقترحات

الكلمات المفتاحية: دافعية الإنجاز - اختبار كاليفورنيا للشخصية - المرشدون النفسيون.

Achievement motivation as measured by California Psychological Inventory among a sample of psychological counselors in Damascus city

Submitted By

Rawan Mahmoud Hasan

student Master Student at
Department of Educational and
Psychological Measurement and
Evaluation

Supervised By

Dr. Iman Ez

Professor at Department of
Educational and Psychological
Measurement and Evaluation

ABSTRACT

The current research aimed to identify the achievement motivation of psychological counselors in Damascus. And the significance of the statistical differences in the level of achievement motivation according to the variable (gender- years of experience- training courses). The sample consisted of (196) male and female counsellors. The researcher used the California Psychological Inventory. The study showed a number of results, and based on them a number of proposals were formulated.

Key words: achievement motivation, achievement motivation psychological counselors.

مقدمة:

تُعد الخدمات الإرشادية من أرقى الخدمات التي تقدم للأفراد، لما لها من أثر كبير في مساعدة الفرد على حل مشكلاته، وتعديل سلوكه، وتوجيهه نحو الطريق السليم، وهذا هو دور المرشد النفسي الذي يرشد ويوجّه ويعدّل السلوك ويقوّمه، ويزيد ثقة الفرد بنفسه وقدراته وإمكاناته. ويُساعد على التكيف النفسي والاجتماعي، ويحلّل نقاط القوة والضعف، ويحدد فرص التطور وخياراته، ويعزز الإيجابيات ويتلافى السلبيات، بالإضافة للعديد من الخدمات الإرشادية التي يقدّمها المرشد للمسترشدين، ولكي يكون لهذا الدور فاعلية، ينبغي على المرشد أن يمتلك العديد من القدرات والمهارات والفنيات والإمكانات التي تؤهله للقيام بهذه المهمة على أكمل وجه. (حجازي، 26، 2005).

وكون دافعية الإنجاز تمثل أحد الأمور المهمة في منظومة الدوافع الإنسانية، والتي اهتم بدراستها الدارسون في مجال علم النفس وبحوث الشخصية، وكذلك المهتمون بالتحصيل الدراسي والأداء العلمي في إطار علم النفس التربوي والمعرفي، هذا فضلاً عن علم النفس المهني ودراسته دوافع العمل وعوامل النمو الاقتصادي، ويوجه عام حظي الدافع للإنجاز باهتمام أكثر مقارنةً بالدوافع الاجتماعية الأخرى، وبرز خلال عقد الستينات من القرن الحالي وما بعده، كأحد المعالم المميزة للدراسة. (عبد الخالق، 1991:985).

ولأنّ الأفراد الذين لديهم دافعية مرتفعة للإنجاز يعملون بجدية أكثر من غيرهم، ويحققون نجاحات أكثر في حياتهم العلمية والعملية.

وكون المؤسسات التربوية من المؤسسات المهمة للمجتمع التي يُعول عليها إنتاج الطاقات المدربة والمؤهلة معرفياً ومهارياً. ولما كان تكوين شخصية الفرد هو الهدف الأسمى للتربية. ولتحقيق هذا الهدف لابد من الاهتمام بعناصر المؤسسة التعليمية. ولا يتأتى ذلك إلا من خلال الاهتمام بالجوانب النفسية والعلمية، التي تمثل الدلالة الوظيفية لفاعلية المرشد النفسي من عدم فاعليته وما يمتلك من ميول ودوافع يحتاج إليها في التعامل مع الطلبة والكادر الإداري والتدريسي.

ولأهمية ذلك تم تركيز الاهتمام في البحث الحالي على تطبيق أحد أهم المقاييس العالمية المتوفرة للشخصية وهو اختبار كاليفورنيا للشخصية California Psychological

Inventory والمعروف اختصاراً بـ (CPI) لمعرفة دافعية الإنجاز لدى المرشدين النفسيين في مدينة دمشق.

مشكلة البحث:

يُعد المرشد النفسي أحد أهم ركائز العملية التعليمية، وتُناط به مسؤولية خلق جو مدرسي يتيح للطلبة أن يتطوروا وفقاً لقدراتهم وميولهم في المجالات التعليمية والاجتماعية والعاطفية والعمل مع طاقم المدرسة لرفع مستوى الوعي للمشكلات العاطفية والانفعالية والسلوكية. بكل ما يتناغم مع مراحل النمو المختلفة، ومساعدة الطلبة في حل مشاكلهم والتكيف النفسي والاجتماعي وتقديم الإرشادات للطلاب من أجل مواجهة الضغوطات وحل الصراعات واتخاذ القرارات بما يتعلق في التعليم أو المهنة أو المستقبل.

وعلى الرغم من أهمية هذا الدور إلا أننا نجد لديهم قصور إزاء تحقيق هذه الأدوار. ربما يُعزى لضعف دافعية الإنجاز لديهم، مما يُضعف قدرتهم على التعامل مع المواقف الصعبة بفعالية جيدة وعدم قدرتهم على التعامل بشكل صحيح مع المسترشدين، وفشلهم في اكتساب مهارات جديدة تحسن من تعاملهم مع الطلبة.

وكون دافعية الإنجاز لدى المرشدين النفسيين لم تحظَ بالعناية ذاتها، لدى المعلمين في الدراسات النفسية والتربوية لذلك تبدو الحاجة ماسة إلى مزيد من البحوث والدراسات لتطوير وبناء وتقنين، استخدام أدوات قياس مناسبة لموضوع دافعية الإنجاز الذي له أهمية حيوية في كل الميادين، وفي كل مناحي الحياة الإنسانية، وخصوصاً في مجال العمل الإرشادي، لما له من دور كبير في الارتقاء بالعملية الإرشادية خصوصاً والعملية التربوية عموماً.

وبناءً على ما سبق أعلاه تتحدّد مشكلة الدّراسة الحالية في الإجابة عن السؤال الآتي:

ما مستوى دافعية الإنجاز لدى المرشدين النفسيين في مدينة دمشق كما يقيسها اختبار كاليفورنيا للشخصية (CPI)؟

أهمية البحث:

تتحدد أهمية البحث الحالي في النقاط التالية:

- يمكن للبحث الحالي التوصل إلى نتائج تحدد دافعية الإنجاز لدى المرشدين النفسيين في مدينة دمشق.

- توجيه أنظار العاملين في الإرشاد إلى أن دافعية الإنجاز تُعد من الركائز الأساسية في العملية الإرشادية. حيث إنها من المتغيرات القابلة للتطوير والتنمية والتعديل عن طريق البرامج والدورات التدريبية المتخصصة.
- قد يُقدم هذا البحث مجموعة من المعلومات التي تُساعد القائمين على العمل الإرشادي، وصانعي القرار في مجال مستوى الإرشاد في المدارس.
- تُعد دراسة الباحثة هي الدراسة الأولى التي اهتمت بدافعية الإنجاز، كما يقيسها اختبار كاليفورنيا للشخصية في الجمهورية العربية السورية.
- مما يُعطي للبحث أهميه أيضاً، أنه يتناول اختبار كاليفورنيا للشخصية، لما يتميز به هذا الاختبار من قدرة على إعطاء وصف شامل للشخصية السوية.
- إثراء الأدب التربوي وخاصة ما يتعلق بالعملية الإرشادية.

أهداف البحث:

يهدف البحث إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- التعرف إلى مستوى دافعية الإنجاز لدى أفراد عينة البحث كما يقيسها اختبار كاليفورنيا للشخصية (CPI).
- التعرف إلى مستوى دافعية الإنجاز لدى أفراد عينة البحث على مقياس دافعية الإنجاز في اختبار كاليفورنيا للشخصية تبعاً لمتغير الجنس.
- التعرف إلى مستوى دافعية الإنجاز لدى أفراد عينة البحث على مقياس دافعية الإنجاز في اختبار كاليفورنيا للشخصية تبعاً لمتغير الدورات التدريبية المتبعة.
- التعرف إلى مستوى دافعية الإنجاز لدى أفراد عينة البحث على مقياس دافعية الإنجاز في اختبار كاليفورنيا للشخصية تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة.

سؤال البحث:

ما مستوى دافعية الإنجاز لدى أفراد عينة البحث كما يقيسها اختبار كاليفورنيا للشخصية (CPI) ؟

فرضيات البحث:

الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات عينة البحث على مقياس دافعية الإنجاز في اختبار (CPI) تبعاً لمتغير الجنس.

الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات عينة البحث على مقياس دافعية الإنجاز في اختبار (CPI) تبعاً لمتغير الدورات التدريبية.

الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات عينة البحث على مقياس دافعية الإنجاز في اختبار (CPI) تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة.

حدود البحث:

تتجلى حدود البحث بالمحددات الآتية:

- **الحدود البشرية:** تألفت عينة الدراسة من (196) مرشداً نفسياً في مدينة دمشق.
 - **الحدود الموضوعية:** وتتمثل في معرفة مستوى دافعية الإنجاز لدى المرشدين النفسيين في مدينة دمشق، كما يقيسها اختبار كاليفورنيا للشخصية (CPI). ومعالجتها من خلال الأساليب الإحصائية المناسبة.
 - **الحدود المكانية:** تم تطبيق البحث الحالي في عينة من المدارس الإعدادية والثانوية في مدينة دمشق.
 - **الحدود الزمانية:** تم تطبيق البحث الحالي في العام الدراسي 2020 - 2021.
- مصطلحات البحث والتعريفات الإجرائية:**

دافعية الإنجاز Achievement motivation:

مدى ميول الفرد واستعداده إلى السعي نحو تحقيق هدف ما، والنجاح في تحقيق ذلك الهدف وإتقانه، حيث يتميز هذا الهدف بخصائص وسمات ومعايير معينة. (عدس، 2004، 208).

وتعرف الباحثة دافعية الإنجاز إجرائياً:

بأنها الدرجة التي سيحصل عليها أفراد عينة الدراسة من خلال إجاباتهم عن مقاييس اختبار كاليفورنيا للشخصية (CPI).

وهذه المقاييس هي (المثابرة- العمل تحت الضغط- المبادرة - الكفاية العقلية- الإنجاز عن طريق الاستقلالية -إنجاز عن طريق التكيف والالتزام- التحمل والتسامح- المرونة).

اختبار كاليفورنيا للشخصية **California Psychological Inventory**:

هو النسخة الثانية من اختبار كاليفورنيا للشخصية الصادرة عام 1987 التي تتألف من (462) بنداً وتقيس جوانب متعددة من الشخصية عن طريق المقاييس العشرين التي يتألف منها الاختبار الكلي وقد تم تحديد المقاييس التي تحدد مستوى الإنجاز لدى عينة البحث لتكون أداة للبحث الحالي.

المرشد **counselor**:

هو شخص يجيد فن توظيف معرفته العلمية ومهاراته المهنية، وخبراته الشخصية لمساعدة الأفراد في التغلب على معوقات نموهم الشخصي، وتحقيق النمو الأمثل لمصادرهم الشخصية، وذلك من خلال العلاقة الإرشادية مع المرشد أو المسترشدين. (المالكي، 2005، 52).

- وتعرف الباحثة المرشد إجرائياً:

الشخص الذي تم تكليفه من قبل وزارة التربية، ليمارس مهنة الإرشاد النفسي في مدارس التعليم الأساسي (حلقة ثانية)، والتعليم الثانوي التابعة لوزارة التربية في مدارس محافظة دمشق الرسمية. وسيتم استخدام فئة المرشدين النفسيين في الدراسة الحالية لتحقيق أهداف البحث.

الإطار النظري:

دافعية الإنجاز **Achievement motivation** :

يتمثل دافع الإنجاز في الرغبة بالقيام بعمل جيد، والنجاح في ذلك العمل وهذه الرغبة - كما يصفها مكلياند - أحد كبار المشتغلين في هذا الميدان - تتميز بالطموح، والاستمتاع في المواقف المنافسة، والرغبة الجامحة للعمل بشكل مستقل، وفي مواجهة المشكلات وحلها، وتفضيل المهمات التي تتطوي على مجازفة قليلة، أو مجازفة كبيرة جداً.

وهذا الدافع يتباين من شخص لآخر، ومن ثقافة لأخرى ويعتمد جزئياً على التنشئة الاجتماعية.

ويرجع استخدام مصطلح دافع الإنجاز في علم النفس من الناحية التاريخية إلى "آدلر" الذي أشار إلى أن الحاجة إلى الإنجاز هي دافع تعويضي مستمد من خبرات الطفولة،

ويُعرف دافع الإنجاز بأنه:

"إقدام الفرد على أداء مهمة ما، بنشاط وحماس كبيرين، ورغبة منه في اكتساب خبرة النجاح الممكن، ولهذا الدافع نتيجة تتجلى في دافع آخر وهو تجنب الفشل". (نشواتي، 1986، 217).

أمّا (جابر، 1994، 156): فيُعرف دافع الإنجاز بأنه: "الدافعية للنجاح وإتقان العمل". ويشير سافيرلانند (1995، Sutherland، 329):

إلى أنّ الدافع للإنجاز هو المحرك لسلوك النجاح وتجاوز العقبات.

أهمية دافعية الإنجاز:

أكد ماكليانند أنّ مستوى دافعية الإنجاز الموجود في أي مجتمع، هو حصيلية الطريقة التي ينشأ بها الأطفال في هذا المجتمع، وهكذا فإن لدافعية الإنجاز أهمية بالنسبة للفرد وبالنسبة للمجتمع الذي يعيش فيه هذا الفرد.

أنواع دافعية الإنجاز:

ميز "ميزروف" و"شارلز سميث" نوعين أساسيين للإنجاز هما:

- **دافعية الإنجاز الذاتية:** ويقصد بها المعايير الداخلية أو الشخصية في مواقف الإنجاز.

- **دافعية الإنجاز الاجتماعية:** وتتضمن تطبيق معايير النصوص التي تعتمد على المقارنة الاجتماعية. أي مقارنة الفرد بالآخرين. (خليفة، 2000، 95).

خصائص الفرد المنجز:

- 1- يحصل على درجة مرتفعة في الدافعية للإنجاز.
- 2- ينجز أشياء صعبة.
- 3- يتغلب على العوائق مهما كانت ويتنافس ويتفوق على الآخرين.
- 4- يبذل الجهود الشاقة والمستمرة. في سبيل إنجاز ما يقوم به.
- 5- يعمل بمفرده نحو تحقيق هدفه.
- 6- يملك العزم والتصميم على الفوز بالمنافسة.
- 7- يعمل كل شيء بصورة جيدة. (المشعان، 1993، 115).

وترى الباحثة أن الفرد المنجز يجب أن يعمل بجد متخطياً كل العوائق ليحصل على ما يريد.

العوامل المؤثرة في دافعية الإنجاز:

إنَّ التوجه الإنجازي يتأثر بثلاث عوامل وهي:

1- مستوى الحماس العام للعمل وبذل الجهد في سبيل تحقيق الهدف.

2- توقعات الفرد المتعلقة باحتمال حدوث النجاح والفشل.

3- قيمة النجاح ذاته وما يترتب عليه.

وقد توصل (حسن) إلى هذه العوامل عند محاولته تفسير ضعف التوجه الإنجازي لدى أفراد المجتمع المصري. (حسن، 1989، 35).

النظريات التي فسرت الإنجاز الأكاديمي:

هناك العديد من النظريات التي فسرت دافعية الإنجاز وأهمها:

- نظرية الإنجاز لمكيلاند:

اقترح "مكيلاند" عام 1976 نظرية في العمل، أسماها نظرية الإنجاز حيث يعتقد بأن العمل في المنظمة يوفر فرصة الإشباع في ثلاثة حاجات:

1- الحاجة إلى القوة: فإنه يرى أن الأفراد يندفعون وراء المهام التي توفر لهم فرصة لكسب القوة.

2- الحاجة للإنجاز: حيث إنَّ الالتحاق في المنظمة فرصة لحل مشكلات التحدي والتفوق.

3- الحاجة إلى الاندماج / الانتماء / الألفة: فقد وجد مكيلاند أن: الأفراد الذين لديهم حاجة شديدة للإنجاز، يتحلون بالعديد من الخصائص والمميزات التي تؤهلهم لتحمل المسؤولية الشخصية، ووضع الأهداف المعتدلة، مع الرغبة في التداول والحصول على المعلومات عن نتائج ما يقومون به من أعمال. (المشعان، 1993:61).

وفي ضوء ذلك ترى الباحثة أن مدير المدرسة والموجه التربوي المسؤول في تقييم المرشد النفسي، يمكنه أن يقوي دافع الإنجاز لدى المرشدين النفسيين، بإعطائهم تغذية راجعة حول أعمالهم وذلك لدفعهم إلى إنجاز أكبر.

نظرية مستوى الطموح (ليفين):

حيث يرى ليفين أن طموح الفرد قد يُشكل الدافع الرئيس للقيام بعملٍ ما. وتفترض هذه النظرية أنه إذا نجح الفرد في تحقيق إنجاز جديد، أفضل من إنجازه السابق، فإن ذلك يولد لديه شعوراً بالنجاح مما يدفعه إلى مزيد من العمل. (حمدات، 2008:204).

وترى الباحثة أنه يمكن أن نزيد من دافعية المرشدين النفسيين، من خلال هذه النظرية، بتشجيعه على الإنجاز لتحقيق أهدافه وذلك بتوفير تسهيلات له وإشراكه في القرارات الإدارية التي تخصه.

نظرية المشاركة في تحديد الأهداف "لوك":

ترتبط هذه النظرية بـ "لوك" وتقول إنَّ مبعث الدافعية هي الأهداف والغايات التي قد تكون مهمة لهم. فكلما كانت الأهداف واضحة ومحددة ومقبولة إذا كانت الدافعية أكبر، وكانت التغذية الراجعة عن مستوى أدائه له أثر كبير بإثارة دافعيته نحو المزيد من العمل لتحقيق الأهداف.

فإن كانت الأهداف واضحة ومحددة ومقبولة وكانت الدافعية أكبر، كانت التغذية الراجعة عن مستوى أدائه له أثر كبير بإثارة دافعيته نحو المزيد من العمل لتحقيق الأهداف.

فعلى الموجه التربوي ومدير المدرسة أن يُساعد المرشد النفسي على تحديد أهدافه بوضوح على أن تتسجم مع أهداف المؤسسة وألا يكون بينهما تعارض. وأن يزوده أولاً برأيه وتقييمه لمستوى أدائه لإثارة دافعيته نحو العمل ليتمكن من تحقيق أهدافه.

ويتضح من النظريات السابقة: أنه بوسع الإدارة التعليمية أن تعمل الكثير، وتلعب دوراً مهماً، في إيجاد دافعية عالية نحو العمل لدى المرشدين النفسيين. (عياصرة، 1994:114).

اختبار كاليفورنيا للشخصية CPI:

تحتل الاختبارات والمقاييس النفسية مكانةً مهمةً في علم النفس الحديث والمعاصر، ويمكن اعتبارها الإنجاز الأكبر والأهم من إنجازاته. فالاختبار النفسي هو مقياس موضوعي مقنن لعينة من السلوك يمكن اختيارها بدقة بحيث تمثل السلوك المراد تقنيته تمثيلاً دقيقاً.

حيث إن الاختبارات النفسية ظهرت نتيجة التفاعل الذي حدث بين حاجات المجتمع ومطالبه.

وهي إحدى أهم وسائل دراسة الشخصية التي تتصف بدرجة لباأس بها من الدقة والموضوعية العلمية، وبالتالي يمكن الوثوق بها والاعتماد على نتائجها، حيث أنها تعطي صورة صادقة إلى حد كبير عن الفرد والتنبؤ بما سيكون عليه سلوكه لاحقاً، باعتبارها تقيس أوجه السلوك المختلفة بصورة علمية. وأحد أهم المقاييس العالمية المتوافرة للشخصية هو اختبار كاليفورنيا للشخصية California Psychological Inventory والمعروف اختصاراً بـ (CPI) الذي يستخدم بكفاءة عالية مع الأسوياء ويتمتع بانتشار واسع في العديد من دول العالم.

الدراسة الوصفية والتحليلية لاختبار كاليفورنيا للشخصية CPI:

1- منهجية تطوير اختبار CPI:

لقد كان الاستخدام الأول لاختبار CPI على نطاق واسع في عام 1951 حين طُبّق على خمسة ملايين مفحوص على الأقل، أما النسخة الأولى المنشورة للاختبار فقد كانت في عام 1957 حيث استخدمت عيّنة مؤلفة من (10423) أنثى و(9304) ذكر في الإجابة عن مجموعة كبيرة من الأسئلة مؤلفة من (3500) سؤال. ومنذ ظهور النسخة الأولى للاختبار عام 1957 تم إجراء العديد من البحوث المهمة حوله وهذا ما دعا إلى إصدار نسخ جديدة لدليل الاختبار الأعوام 1987 و1996. ومع ذلك فإن هناك أسباباً مهمة أخرى دعت إلى إعداد أدلة جديدة هي التغيرات التي طرأت على نشاط الأفراد (الأمريكيين) الذين تم استخراج المعايير لهم، الأمر الذي يجعل من غير الدقيق استخدام المعايير السابقة في الحكم على العجز النفسي أو الجسدي للأفراد.

أغراض الاختبار:

يكمّن الغرض الأساسي لاختبار CPI في توفير معلومات حقيقية ومؤكدة للاختصاصي النفسي من خلال الصورة التي يتم تكوينها عند اختبار شخص ما، هذه الصورة ينبغي أن تميّز هذا الشخص عن غيره من الأشخاص بشكل دقيق، كما يجب أن تقدم نقطة بداية جيدة لفهم سلوكه الحالي والتنبؤ بما سيكون عليه سلوكه لاحقاً، أما مهمة الاختصاصي النفسي (مفسر الاختبار) فهي تأليف أو تركيب دليل من خلال المقاييس التي يتضمنها

الاختبار، وجمع تلك المقاييس بشكل كلي بالطريقة التي يستطيع فيها إعادة تقديم صورة متكاملة لكل شخص أو فرد تم اختباره.

مقاييس اختبار كاليفورنيا CPI:

1- السيطرة (DO) Dominance (DO): (36 عبارة)

يهدف إلى الكشف عن النزعة إلى السيطرة والزعامة، وتشير الدرجة المرتفعة على هذا المقياس إلى المبادأة وتأكيد الذات والرغبة في القيادة، في حين أن الدرجة المنخفضة تشير إلى الميل للانقياد وعدم المبادأة.

2- المركز الاجتماعي (CS) Capacity for Status (CS): (28 عبارة)

يهدف إلى الكشف عن قدرة الفرد على احتلال مكانة اجتماعية هامة ومدى طموحه وسعيه لبلوغ هذا الهدف.

3- الاجتماعية (SY) Sociability (SY): (32 عبارة)

تشير الدرجة المرتفعة على هذا المقياس إلى الرغبة في المعاشرة والتواصل مع الآخرين، وبالمقابل تشير الدرجة المنخفضة إلى الرغبة في الانطواء وعدم الاهتمام بأنشطة الجماعة.

4- الحضور الاجتماعي (SP) Social Presence (SP): (38 عبارة)

يمكن عن طريق هذا المقياس التعرف على بعض السمات مثل الحماسة والحيوية والطلاقة في الحديث إضافة إلى الحزم والقدرة على مواجهة المواقف الصعبة.

5- تقبل الذات (SA) Self-Acceptance (SA): (28 عبارة)

يقيس سمات تتصل بمدى تقبل الفرد لنفسه وتقديره لذاته، وتشير الدرجة المرتفعة على هذا المقياس إلى الإحساس بالقيمة الذاتية والاستقلالية في التفكير والسلوك، كما تشير إلى الرضا عن النفس والثقة بها.

6- الاستقلالية (IN) Independence (IN): (30 عبارة):

يتعرض لسمات من مثل الثقة بالنفس، والاعتماد عليها، والاستقلالية في التفكير والسلوك.

7- التعاطف (EM) Empathy (EM): (38 عبارة)

الغرض من هذا المقياس هو تعرف قدرة الفرد على التعاطف مع الآخرين ومشاركتهم أفراحهم وأتراحهم، وتشير الدرجة المرتفعة إلى الرضا عن الذات وتقبلها، كما تشير إلى أن الفرد يحظى برضا الآخرين وتقبلهم.

8- المسؤولية (RE) Responsibility: (36 عبارة)

تشير الدرجة المرتفعة على هذا المقياس إلى أن صاحبها شخص قادر على تحمل المسؤولية والالتزام بالواجبات وأداء المهمات الموكلة إليه على النحو الأمثل، بينما تشير الدرجة المنخفضة بالمقابل إلى ضعف القدرة على تحمل المسؤولية وإلى التراخي والكسل والإهمال.

9- التطبيع الاجتماعي (SO) Socialization: (46 عبارة)

الغرض من هذا المقياس تحديد درجة النضج الاجتماعي ومدى الالتزام بالقيم والمعايير الاجتماعية السائدة، وتؤخذ الدرجة المرتفعة على هذا المقياس مؤشراً للتوافق مع الآخرين في حين أن الدرجة المنخفضة تؤخذ مؤشراً لسوء التوافق مع الآخرين.

10- ضبط النفس (SC) Self-Control: (38 عبارة)

تؤخذ الدرجة العالية على هذا المقياس مؤشراً للقدرة على ضبط النفس والتحكم بالمشاعر والانفعالات وعدم التسرع في الحكم أو السلوك.

11- الانطباع الجيد (GI) Good Impression: (40 عبارة)

أصحاب الدرجة المرتفعة على هذا المقياس يحاولون أن يعطوا انطباعاً جيداً عن أنفسهم، ويولون اهتماماً كبيراً بمكانتهم لدى الآخرين، وبالمقابل فإن أصحاب الدرجة المنخفضة قلما يبالون بنظرة الآخرين لهم، ويتصرفون بالطريقة التي تعجبهم ولو أدت تصرفاتهم إلى إثارة الخلاف مع الآخرين، أو "الصدام" معهم في بعض الأحيان.

12- المجارة الاجتماعية أو المشاركة (CM) Communality: (38 عبارة)

يمكن عن طريق هذا المقياس معرفة مدى "مجارة" الفرد لأنماط الشائعة من السلوك، وبيان ما إذا كان يرى في نفسه شخصاً عادياً أو شخصاً مخالفاً لا يرى الأشياء كما يراها الآخرون.

13- الشعور بالرضا والارتياح (WB) Sense of well being: (38 عبارة)

يميل أصحاب الدرجة المرتفعة على هذا المقياس إلى التقليل من المتاعب والصعوبات التي يواجهونها، ويبدون عموماً نظرة تفاؤلية نحو المستقبل، في حين يميل أصحاب الدرجة المنخفضة عادة إلى التذمر والشكوى وتضخيم المتاعب التي يواجهونها، ويبدون نظرة تشاؤمية نحو الحياة وقلقاً نحو المستقبل كما يُبدون اهتماماً زائداً بالأمر الصحية.

14- التحمل أو التسامح (TO) Tolerance: (32 عبارة)

تدل الدرجة المرتفعة هنا على سمات من مثل التسامح مع الآخرين، وتقبُّل آرائهم ومعتقداتهم، وعدم التعصب للآراء والمعتقدات الخاصة.

15- الإنجاز عن طريق التكيف أو الموافقة والالتزام Achievement Via Conformance (AC): (38 عبارة)

الغرض من هذا المقياس هو الكشف عن قدرة الفرد على العمل والإنجاز في المواقف التي تخضع لقواعد ونظم محددة، وتتطلب التقيد باللوائح والالتزام بالتعليمات، وعدم الاعتراض، أو إبداء أقل ما يمكن من الاعتراض على الخطط المرسومة من قبل الجهات العليا.

16- الإنجاز عن طريق الاستقلالية (AI) Achievement Via Independence: (36 عبارة)

هو كالمقياس السابق يهدف إلى كشف القدرة عن الإنجاز إلا أنه يختلف عن سابقه في أنه يتعرض للإنجاز في المواقف والأوضاع التي تتطلب قدراً عالياً من الاستقلالية والمبادرة الشخصية.

17- الكفاية العقلية (IE) Intellectual Efficiency: (42 عبارة)

تتعرض بنود هذا المقياس لبعض مظاهر الكفاية العقلية أو الذهنية للفرد، وتشير الدرجة المرتفعة عليه إلى أن صاحبها من النوع الذي لا يؤجل عمل اليوم إلى الغد، ويحسن استثمار طاقته الذهنية، كما يتميز بالمثابرة والقدرة على مواصلة الجهد لفترات طويلة نسبياً.

18- العقلية السيكولوجية (PY) Psychological Mindedness: (28 عبارة)

الدرجة المرتفعة هنا تشير إلى استجابة الفرد لحاجاته الداخلية ودوافعه، كما تشير إلى اهتمام الفرد بالآخرين والقدرة على فهم دوافعهم وحاجاتهم، والأسباب الكامنة وراء تصرفاتهم وأشكال سلوكهم المختلفة.

19- المرونة (FX) Flexibility: (28 عبارة)

يستهدف تعرّف درجة المرونة والقدرة على التكيف مع المواقف الجديدة، والدرجة المرتفعة على هذا المقياس تشير إلى الميل للتغيير والتجديد والابتعاد عن الروتين أو النمطية والجمود.

20- الأنوثة/الذكورة: (FM) Femininity/Masculinity: (32 عبارة)

يتصدّى للميول الأنثوية أو الذكورية لدى الفرد، والدرجة المرتفعة تشير إلى صفات تغلب عليها الطبيعة الأنثوية أكثر من الذكورية، ومن أمثلة هذه الصفات: التعاطف، والصبر، والميل إلى مساعدة الآخرين وغيرها.

تداخل البنود بين مقاييس اختبار CPI:

عادةً ما يحتاج المقياس الذي تكون بنوده من نوع (نعم - لا)، أو (صح - خطأ)، إلى (25 - 30) بنداً كحدّ أدنى لإنتاج قدر كافٍ من الدرجات لصنع التنبؤات الفارقية بين الأفراد، الأمر الذي يعني أنه لعشرين مقياساً سنحتاج إلى (500 - 600) بنداً إذا لم يكن التداخل بين البنود مسموحاً به. وبسبب وجود قدر لا بأس به من التداخل بين البنود في الاختبار، فإن المجموع الكلي لعدد البنود في الصورة المستخدمة في البحث الحالي (صورة 1987) استقر على (462) بنداً.

وعموماً فإنّه كلما اتسع نطاق المجال المراد قياسه زاد عدد البنود والعكس صحيح، ومع ذلك فإن الاختبار قد راعى إيجاد توازن أو تناسب بين طول المقاييس (عدد بنودها) وعدد المتغيرات المراد قياسها.

ضبط مقاييس اختبار CPI:

من المسلمّ به أنّ الاختبارات التي تعتمد طريقة التقرير الذاتي في الإجابة عنها تُثير العديد من الإشكاليات، كاحتمال الظهور بمظهر ملائم، أو الاستجابة بطريقة سلبية وتزييف الإجابة، وأن تكون الاستجابة مبنية على أساس المعرفة بخلفية الاختبار أو الغرض من تطبيقه.

ففي اختبار CPI، فإن قياس الصدق يدعى الشيعوع Communalilty، وهو مبني على الاستراتيجية نفسها التي استخدمها هاثوايوماكينلي (Hathaway & Mckinley) في مقياس الندرة (F) في اختبار MMPI. كذلك الأمر في اختبار CPI، فإن الدرجة العالية على مقياس الشيعوع (Cm) تشير إلى أن ردة فعل المستجوب على المقياس تميل إلى أن تكون مثالية أو منسجمة مع ما هو سائد أو مألوف، في حين تشير الدرجة المنخفضة على مقياس الشيعوع إلى إمكانية الخطأ أو العشوائية أو الاستجابات غير المعيارية، ومع ذلك فإن عملية كشف صدق الإجابات عن اختبار CPI لا يعتمد على مقياس الشيعوع وحده، بل إنه يُضاف إليه مقياسان يحمل كل منهما معنى مهمًا في تفسير الدرجات، هذان المقياسن هما الشعور بالرضا أو الارتياح (Wb) والانطباع الجيد (Gi)، حيث تشير الدرجة الخام (30) وما فوق على مقياس Gi إلى التزييف الجيد للإجابات، بينما تشير الدرجة الخام (20) وما دون على مقياس Wb إلى وجود مشاكل شخصية جدية أو اعتماد طريقة وهمية وسيئة في الإجابة عن بنود المقاييس، أما الدرجة الخام (24) ومادون على مقياس (Cm) فإنها تشير إلى نمط من الاستجابة العشوائية فقط. وعند النظر إلى الصفحة النفسية لأي مفعوص، لابدّ من فحص المؤشرات الثلاثة السابقة للصدق (Cm, Wb, Gi) فيما إذا كانت ضمن الحدود الطبيعية، ومن ثم يتم تفسير الصفحة النفسية للفرد.

الصفحة النفسية:

تُقَدَّم الصفحة النفسية للمقاييس العشرين التي يتضمّنها اختبار CPI في سلسلة تفاعلية، حيث يمكن ملاحظة السمات الاجتماعية كالسيطرة والاستقلالية في المجموعة الأولى من المقاييس، في حين يتم تقييم القيم والضوابط الداخلية في المجموعة الثانية من المقاييس، بينما تختص المجموعة الثالثة بحاجات «إرادة الإنجاز»، وتنتهي الصفحة النفسية بالمجموعة الرابعة من المقاييس وهي تلك المقاييس التي تتعامل مع الطرائق الأسلوبية كالمرونة والذكورة/الأنوثة، مع الإشارة إلى أن هذا التسلسل متوافق ولكنه ليس متطابق مع الخصائص العاملة للاختبار.

لقد تم رسم الصفحة النفسية لمجموعتين من الدرجات المعيارية المستندة لمتغير الجنس، وباستثناء المقياس الأخير على الصفحة النفسية (مقياس الذكورة/ الأنوثة) فإن جميع المقاييس سجلت قيمة عالية في ترابطاتها مع المواقف التقليدية المفضلة، وقيماً أدنى مع الأوضاع الأقل تفضيلاً.

هذا التوجه الشائع للمقاييس يساعد في تفسير الصفحة النفسية بشكل مبسط، حيث تشير الدرجات المرتفعة إلى مناطق القوة، بينما تشير الدرجات المنخفضة إلى مناطق الضعف.

-إدارة اختبار CPI:¹

يتم إدارة اختبار CPI ذاتياً بشكل كبير، حيث يمكن تطبيق الاختبار من خلال كراسة مطبوعة بالنود قابلة للاستعمال مرات عديدة، وتُسجل الإجابة على صفحات قابلة للمسح اليدوي أو الإلكتروني (الحاسوبي)، أو عن طريق الإنترنت وذلك بواسطة طريقة متبعة من قبل الشركة الناشئة للاختبار (CPP).

عادة ما يستغرق تطبيق الاختبار من (45-60) دقيقة. والجدير بالذكر أنه ليس هناك حاجة للضوابط الصارمة أو التحكم الشديد للوصول إلى نتائج موثوقة، فاختبار CPI يمكن أن يتم في ظروف طبيعية بما في ذلك الجلسات الرسمية وغير الرسمية لإجراء الاختبار والإدارة الذاتية للاختبار، كما يمكن أخذ الاختبار إلى المنزل أو الإجابة عنه من خلال البريد أو غيرها من الطرائق.

إضافة إلى ما سبق، فإن اختبار CPI يمكن أن يُستخدم من قبل المرشد أو الاختصاصي النفسي في مقابلة ما أو في العينات البحثية.

الدراسات السابقة:

حظي اختبار كاليفورنيا للشخصية باهتمام كبير وانتشار واسع في مختلف أنحاء العالم، حيث احتلت الأبحاث التي نُشرت حول اختبار كاليفورنيا للشخصية المرتبة الرابعة عالمياً بين اختبارات الشخصية من حيث عدد البحوث التي أجريت حوله وذلك تبعاً للمسح الذي أجراه «بوروس Bours» عام 1987 (عبد الخالق، 1993: 369)، وقد بلغ عدد

¹جميع ما ذكر في هذه الفقرة مأخوذ من دليل الاختبار، وما عدا ذلك سيتم الإشارة إليه.

الأبحاث التي نشرت حول اختبار كاليفورنيا للشخصية أكثر من (1750) بحث حتى عام 2002. (Comprehensive Bibliography of the CPI Assessment, 2003). وعلى الرغم من ذلك الانتشار الذي ناله اختبار كاليفورنيا للشخصية، فإنه لم تجر أية محاولة لتقنين هذا الاختبار أو استخراج معايير خاصة به محلياً أو عربياً، باستثناء صورة لقائمة كاليفورنيا النفسية لتلاميذ الثانوي نقلها إلى العربية جابر عبد الحميد جابر ويوسف الشيخ، ولا تتوافر عنها أية بيانات سيكومترية باللغة العربية. (أبو حطب، عثمان، 1982: 322-323) إضافةً إلى ترجمة عربية لبنود قائمة كاليفورنيا النفسية (صورة عام 1957 المكوّنة من 480 بند) التي صدرت تحت عنوان «اختبارات الشخصية السويدية» لـ عطية هنا وسامي هنا من جمهورية مصر العربية. (هنا، هنا، 1979).

ولا يتسع المقام في هذا البحث إلا لذكر عددٍ من نماذج الدراسات السابقة، حيث جرى انتقاء بعض الدراسات السابقة مما يتصل أكثر من غيره بموضوع البحث الحالي، وسوف يتم عرض هذه الدراسات وفقاً لتسلسلها الزمني.

الدراسات الأجنبية:

دراسة (Griffin & Flaherty, 1964) في الولايات المتحدة الأمريكية:

عنوان الدراسة: دراسة الارتباط بين السمات التي يقيسها اختبار كاليفورنيا للشخصية والتحصيل الأكاديمي.

هدف الدراسة: دراسة الارتباط بين السمات التي يقيسها اختبار CPI بمقاييسه الثمانية عشر مع معدل درجات طلبة السنة الأولى في الجامعة وذلك للتحقق من الصدق التنبؤي لاختبار CPI في التحصيل الأكاديمي.

عينة الدراسة: تناولت الدراسة عينة مؤلفة من (170) طالبة من كلية الفنون الحرة للإناث في جامعة بنسلفانيا في الولايات المتحدة الأمريكية.

نتائج الدراسة: أظهرت الدراسة ارتباط معدل درجات (154) طالبة من أصل (170) طالبة مع كل مقياس من مقاييس اختبار CPI الثمانية عشر، إضافة إلى ارتباط معدلات درجاتهن مع درجات اختبار القبول للدخول إلى الجامعات المرتبط بالتقييم المدرسي

College Entrance

Examination Board Scholastic Assessment test (CEEB – SAT)

دراسة (Datel & et al, 1965) في الولايات المتحدة الأمريكية:

"Measurement of Achievement Motivation in Army Security Agency Foreign Language Candidates"

عنوان الدراسة: قياس دافعية الإنجاز لدارسي اللغة الأجنبية في وكالة الأمن العسكري.
هدف الدراسة: التحقق من فاعلية إجراءات انتقاء الراغبين بالالتحاق بالمدرسة العسكرية الخاصة بالولايات المتحدة الأمريكية لتعلم اللغات الأجنبية.
عينة الدراسة: تم تطبيق ثلاثة مقاييس من اختبار CPI، هي مقاييس التحصيل عن طريق الاستقلالية (Ai)، والفعالية الذهنية (Ie)، ومقياس التحصيل عن طريق التوافق (Ac) وهي المقاييس التي تفترض قياس الدافعية للتحصيل والتوجه الأكاديمي وذلك على عينة مؤلفة (290) طالب جندي من طلاب المدرسة العسكرية لتعليم اللغة الأجنبية في ولاية كاليفورنيا (USALS).

نتائج الدراسة: تم تحليل البيانات بطريقة الفروق بين المتوسطات للطلاب الذين أتموا التدريب وللطلاب الذين لم يتابعوا التدريب، وُجد من خلال تحليل النتائج بأنه على الرغم من أن نسبة الانسحاب من عينة التدريب كان (7.2%)، فإن اثنين من المقاييس المستخدمة في الدراسة وهما (Ie, Ai) يميزان بشكل دال بين المجموعتين، في حين فشلت المقاييس التقليدية في ذلك. كما وُجد أن تركيب بنية الدافعية للتحصيل تتكون كاتجاه مستقل عن الذكاء أو القدرة المتوقعة في النجاح الأكاديمي، مما يُشجع على دمج مقاييس دافعية التحصيل في بطاريات الانتقاء للأداء الأكاديمي.

دراسة (Repapi & et al, 1983) في اليونان:

"Predicting Achievement Motivation of Greek Secondary School Students From Family Background and California psychological Inventory"

عنوان الدراسة: التنبؤ بالتحصيل الأكاديمي لطلبة المرحلة الثانوية في اليونان من خلال الخلفية الأسرية ودرجات اختبار كاليفورنيا للشخصية.

هدف الدراسة: التنبؤ بالتحصيل الأكاديمي لطلبة المرحلة الثانوية في اليونان من خلال درجات الطلبة على اختبار كاليفورنيا للشخصية وعدد من المتغيرات الأسرية (العمر - المستوى التعليمي - الدخل الاقتصادي - المستوى المهني).

عينة الدراسة: تناولت الدراسة عينة مؤلفة من (1643) طالباً يونانياً في المرحلة الثانوية (825 ذكور، 818 إناث) من (19) مدرسة في مدينة أثينا من مستويات اقتصادية واجتماعية متنوعة.

نتائج الدراسة: كانت قيمة الارتباط لمتغيرات الخلفية الأسرية مع الصف الدراسي للعينة الكلية المؤلفة من (1643) = 0.26، في حين كان أعلى معامل ارتباط للعينة الكلية مع مقياس (Re) = 0.34، بينما ارتبطت نتائج العينة اليونانية مع نتائج العينة الأمريكية بمعامل ارتباط قدره 0.38، كما توصلت الدراسة إلى أن النتائج المستخلصة لمعاملات الصدق التنبؤية في هذه الدراسة مبررة تبعاً لاختلاف المستويات التعليمية والمجموعات الفرعية الخاصة كالموهوبين.

دراسة (Imler, 2000)

"A Study of the California Psychological Inventory and Background Student Characteristic As Predictors of Academic Success"

عنوان الدراسة: دراسة لاختبار كاليفورنيا للشخصية وخلفية السمات الشخصية للطلاب كمتنبآت للنجاح الأكاديمي.

هدف الدراسة: تحديد فيما إذا كان اختبار CPI والسمات الشخصية للطلاب تتنبأ بالنجاح الأكاديمي لطلبة معهد دراسة اللاهوت (SWBTS)، إضافة إلى تحديد العلاقة بين الجنس والتخرج من المعهد، وتحديد العلاقة بين نمط الشخصية والتخرج من المعهد.

عينة الدراسة: تألفت العينة من (220) طالب تم اختيارهم بالطريقة العشوائية من بين (4000) طالباً دخلوا المعهد بين عامي 1992-1994.

نتائج الدراسة: أظهرت الدراسة أن الخلفية الشخصية للطلاب ودرجات اختبار CPI لا تتنبأ بمعدل درجاته في المعهد. كما تبين من خلال الدراسة أن الخلفية الشخصية للطلاب ودرجات اختبار CPI لا تتنبأ باستمراريته في المعهد. كما أظهرت الدراسة عدم وجود

علاقة بين الجنس والتخرج من المعهد أو بين نمط الشخصية والتخرج من المعهد. إضافة إلى وجود علاقة بين الوضع العائلي (عازب، متزوج) وبين التخرج من المعهد، حيث يتخرج الطلبة المتزوجون على الأرجح أكثر من الطلبة غير المتزوجين.

دراسة (Gandhi, 2002)

"An Investigation of The Relationships Between Specific Scales of The California Psychological Inventory and Achievement Academic During the First Year of College"

عنوان الدراسة: دراسة العلاقة بين المقاييس الخاصة لاختبار كاليفورنيا للشخصية والإنجاز الأكاديمي خلال السنة الجامعية الأولى.

هدف الدراسة: اكتشاف العلاقة بين بعض المقاييس الخاصة في اختبار CPI والأداء الأكاديمي للطلبة الجامعيين الجدد.

عينة الدراسة: تألفت العينة من (1006) من الطلبة الجامعيين في السنة الأولى.

نتائج الدراسة: وجدت علاقة ارتباطية قوية بين المعدل التراكمي لدرجات الثانوية مع المعدل التراكمي لدرجات امتحان القبول في الجامعات للطلبة الجدد. كما تبين من خلال النتائج أن المعلومات التي قدمتها مقاييس اختبار CPI تفوق بأهميتها المعلومات التي قدمها معدل درجات الثانوية، وأن سمات الإنجاز عن طريق الموافقة والالتزام والأنوثة /الذكورة التي يوفرها اختبار CPI مسؤولة عن مقدار كبيرٍ ومهمٍ من التباين في معدل درجات الطلبة الجامعيين الجدد.

مكانة البحث الحالي بين الدراسات السابقة:

تتفق الدراسة الحالية في هدفها مع بعض الدراسات التي تم استعراضها من حيث الأداة المستخدمة في البحث وهي اختبار كاليفورنيا للشخصية (CPI)، إضافة إلى اتفاقها مع الدراسات التي حاولت استخدام مقاييس الإنجاز المشتقة من الأداة الرئيسة لقياس بعض جوانب الشخصية.

وما يميز البحث الحالي هو محاولته تحديد مستوى الإنجاز لدى شرائح مهمة من المجتمع ولاسيما شريحة المرشدين النفسيين في المدارس الإعدادية (الحلقة الثانية) و (الثانوية) في مدينة دمشق، تبعاً لمتغيرات الجنس وعدد سنوات الخبرة والدورات التدريبية المتبعة.

إجراءات البحث:

منهج البحث:

اقتضى تحقيق أهداف البحث والإجابة عن أسئلته اتباع المنهج الوصفي التحليلي الذي يهدف إلى وصف الظواهر أو وصف الواقع كما هو، ودراسته وتحليله للوصول إلى استنتاجات تساهم في فهم هذا الواقع وتطويره (الشماس، ميلاد، 2011، 41). فهو يصف دافعية الإنجاز واختبار كاليفورنيا للشخصية (CPI)، كما أنه يقدم وصفاً رقمياً، يوضح مستوى دافعية الإنجاز كما يقيسها اختبار كاليفورنيا للشخصية لدى أفراد عينة البحث.

مجتمع البحث وعينته:

يتألف المجتمع الأصلي للبحث من جميع المرشدين النفسيين والمرشيدات النفسيات في مدارس التعليم الأساسي (حلقة ثانية) والثانوي الرسمية في محافظة دمشق القائمين على رأس عملهم للعام الدراسي (2020-2021). وبعد الرجوع إلى دائرة البحوث في مديرية التربية في محافظة دمشق، تبين أن إجمالي عدد المرشدين النفسيين والمرشيدات النفسيات بلغ (530) مرشداً ومرشدة موزعين إلى (40) مرشداً نفسياً و(490) مرشدة نفسية (دائرة البحوث في مديرية تربية دمشق، 2021).

أما عينة البحث فقد شملت (196) مرشداً ومرشدة موزعين إلى (36) مرشداً نفسياً و(160) مرشدة نفسية.

أدوات البحث:

تبنت الباحثة مقاييس الإنجاز في اختبار كاليفورنيا للشخصية (CPI)، المؤلف من (214) بنداً. وقام بتعريبه وتقنينه على المجتمع السوري (خيال، 2015). ويتكون المقياس الأساسي من (462) بنداً، ويتألف من عشرين مقياس فرعي والإجابة على البنود بـ موافق أو غير موافق. والنهج المعتمد في الإجابة عن بنود تلك المقاييس، هو نهج التقرير الذاتي الذي يقوم على وصف الفرد لنفسه بنفسه، وبالتالي فإنه ينطوي على احتمالات تزييف الإجابة التي يمكن أن تعود إلى عدم رغبة الفرد في إعطاء صورة واقعية عن نفسه في بعض الحالات.

وتم تصحيح البنود وفق مفتاح التصحيح المعتمد في الاختبار.

نتائج البحث:

السؤال الرئيس للبحث:

ما مستوى دافعية الإنجاز لدى أفراد عينة البحث كما يقيسها اختبار كاليفورنيا للشخصية (CPI)؟

لتعرّف مستوى دافعية الإنجاز لدى أفراد عينة البحث، تم حساب المتوسط الحسابي لدرجات أفراد العينة على مقياس دافعية الإنجاز في اختبار كاليفورنيا للشخصية (CPI)، ثم حساب الحد الأعلى لمستوى دافعية الإنجاز لدى أفراد العينة من خلال القانون: (الحد الأعلى لمستوى دافعية الإنجاز = المتوسط الحسابي + الانحراف المعياري) ثم حساب الحد الأدنى لمستوى دافعية الإنجاز لدى أفراد العينة من خلال القانون: (الحد الأدنى لمستوى دافعية الإنجاز = المتوسط الحسابي - الانحراف المعياري) وكانت النتائج كما يبين الجدول الآتي:

الجدول (1) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات أفراد عينة البحث

المقياس	عدد البنود	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
دافعية الإنجاز في اختبار (CPI)	214	120.19	16.21

الجدول (2) مستويات دافعية الإنجاز لدى أفراد عينة البحث والقيم الموافقة لها

المستوى	القيمة المعطاة للمستوى	فئات قيم المتوسط الحسابي لكل مستوى
منخفض	1	103.98 فأصغر
متوسط	2	103.99-136.39
مرتفع	3	136.40 فأكبر

واستناداً إلى الجدول السابق توزعت درجات أفراد عينة البحث على مقياس دافعية الإنجاز في اختبار كاليفورنيا للشخصية (CPI) كما يأتي:

الجدول (3) توزيع درجات أفراد عينة البحث على مقياس دافعية الإنجاز في اختبار (CPI) وتكراراتها ونسبها المئوية

المقياس		مستوى دافعية الإنجاز بدرجة منخفضة		مستوى دافعية الإنجاز بدرجة متوسطة		مستوى دافعية الإنجاز بدرجة مرتفعة	
دافعية الإنجاز في اختبار (CPI)		العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة
		31	15.89%	134	68.71%	30	15.4%

يلاحظ من الجدول السابق أن مستوى دافعية الإنجاز لدى أفراد عينة البحث كما يقيسها اختبار (CPI) جاء بدرجة متوسطة وبنسبة مئوية بلغت (68.71%). وتفسر الباحثة هذه النسبة بأن نجاح العمل الإرشادي في المدرسة يعتمد بدرجة كبيرة على امتلاك المرشد النفسي لمستوى عالٍ من دافعية الإنجاز، والتي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بقدرة المرشد النفسي على أداء المهام الموكلة إليه على أكمل وجه. فكما أن بعض المرشدين النفسيين يتمتعون بشخصياتٍ ناضجةٍ ومصقولةٍ بسبب تجاربهم الشخصية المختلفة ما يؤدي إلى اتسامهم بمستوى جيدٍ من دافعية الإنجاز ومحاكاة ناضجة للواقع مما ينعكس على أدائهم وأسلوبهم في الحياة. كما ويمكن أن يكون بعضهم ممن لديهم شغف وحب التميز في عملهم الإرشادي ما يدفعهم إلى تطوير ذاتهم عن طريق الرجوع إلى الكتب والمراجع الكفيلة بتطوير دافعية الإنجاز. والبعض الآخر بسبب ضعف دافعية الإنجاز لديه يفشل في تحقيق الدور المطلوب منه، مما يؤثر سلباً على العملية التربوية.

فعملية الإرشاد تهدف إلى تنمية فكر المسترشد من خلال بث المبادئ والقيم والأخلاق والثقافة الإيجابية داخل نفوس المسترشدين، وذلك من أجل بناء المسترشد الواعي المتبصر لواقعه النافع لأتمته ومجتمعه. ولا شك بأن هذا كله يتطلب مستوى عالٍ من دافعية الإنجاز لبناء المفاهيم والثقافة الإيجابية داخل نفوس المسترشدين.

فرضيات البحث:

الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس دافعية الإنجاز في اختبار (CPI) تبعاً لمتغير الجنس:

للتحقق من صحة الفرضية تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس دافعية الإنجاز في اختبار (CPI) تبعاً لمتغير الجنس، واستخدم اختبار (T-Test) للعينات المستقلة لدلالة الفروق بين المتوسطات، وجاءت النتائج كما هو مبين في الجدول الآتي:

الجدول (4) نتائج اختبار (T-Test) لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس دافعية الإنجاز في اختبار (CPI) تبعاً لمتغير الجنس

المقياس	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	القرار
دافعية الإنجاز في اختبار (CPI)	ذكر	36	116.72	18.369	1.425	193	0.156	غير دال
	أنثى	159	120.97	15.637				

يُلاحظ من الجدول السابق أن قيمة (T) بلغت (1.425) عند القيمة الاحتمالية (0.156) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) المعتمد في البحث الحالي، بالتالي: تُقبل الفرضية الصفرية؛ أي: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس دافعية الإنجاز في اختبار (CPI) تبعاً لمتغير الجنس. وتفسر الباحثة ذلك إلى أن ضعف المردود الاقتصادي لمهنة الإرشاد وكثرة المسؤوليات في حياة المرشدين النفسيين والمرشحات النفسيات في حياتهم اليومية يدفعهم إلى القيام

بأعمال إضافية إلى جانب عمل الإرشاد في المدرسة، مما يؤثر سلباً في نشاطهم الإرشادي مع مسترشدتهم وبالتالي على مستوى دافعية الإنجاز لديهم.

الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس دافعية الإنجاز في اختبار (CPI) تبعاً لمتغير الدورات التدريبية: للتحقق من صحة الفرضية تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس دافعية الإنجاز في اختبار (CPI) تبعاً لمتغير الدورات التدريبية، واستخدم اختبار (T-Test) للعينات المستقلة لدلالة الفروق بين المتوسطات، وجاءت النتائج كما هو مبين في الجدول الآتي:

الجدول (5) نتائج اختبار (T-Test) لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس دافعية الإنجاز في اختبار (CPI) تبعاً لمتغير الدورات التدريبية

المقياس	الدورات التدريبية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	القرار
دافعية الإنجاز في اختبار (CPI)	لم يتبع دورات	91	122.12	15.994	1.562	193	0.120	غير دال
	اتبعت دورات	104	118.50	16.285				

يُلاحظ من الجدول السابق أن قيمة (T) بلغت (1.562) عند القيمة الاحتمالية (0.120) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) المعتمد في البحث الحالي، بالتالي: تقبل الفرضية الصفرية؛ أي: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس دافعية الإنجاز في اختبار (CPI) تبعاً لمتغير الدورات التدريبية.

وقد يعود السبب في ذلك إلى عدم عقد دورات وورش تدريبية حول أهمية دافعية الإنجاز بشكل خاص وإنما اقتصرت الدورات والورش التدريبية على مواضيع الإرشاد النفسي. كذلك فإن أعداد الطلاب الكبيرة في المدارس، تمنع المرشد من تنفيذ ما يتم التدريب عليه في الورشات التدريبية.

الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس دافعية الإنجاز في اختبار (CPI) تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة: للتحقق من صحة الفرضية تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس دافعية الإنجاز في اختبار (CPI) تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة، كما هو موضح في الجدول الآتي:

الجدول (6) الإحصاء الوصفي لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس دافعية الإنجاز في اختبار (CPI) تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة

المقياس	مستويات المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
دافعية الإنجاز في اختبار (CPI)	أقل من 5 سنوات	77	117.32	17.357
	5 سنوات وأقل من 9 سنوات	41	124.73	12.643
	9 سنوات فأكثر	77	120.64	16.300
	المجموع	195	120.19	16.210

وللكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس دافعية الإنجاز في اختبار (CPI) تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، كما يبين ذلك الجدول الآتي:

الجدول (7) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس دافعية الإنجاز في اختبار (CPI) تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة

المقياس	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	F	القيمة الاحتمالية	القرار
دافعية الإنجاز في اختبار (CPI)	بين المجموعات	1493.229	2	746.615	2.897	.058	غير دال
	داخل المجموعات	49480.750	192	257.712			
	المجموع	50973.979	194				

يلاحظ من الجدول السابق أن قيمة (F) قد بلغت (2.897) عند القيمة الاحتمالية (0.058) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) المعتمد في البحث الحالي، بالتالي: تقبل الفرضية الصفرية؛ أي: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس دافعية الإنجاز في اختبار (CPI) تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة.

وهذا يُعزى إلى إهمال المرشد تطوير ذاته، وقلة مطالعته لمستجدات التخصص والدراسات الإرشادية ذات الصلة والمراجع العلمية التخصصية، وإلى ضعف تواصل المرشدين مع زملائهم من ذوي الخبرة مما يجعل أداءه ثابتاً بلا تحسّن، رغم السنوات العملية الكثيرة التي قضاها في العمل فهي سنوات عمل لا سنوات خبرة.

فالخبرات لدى المرشدين هي خبرات تراكمية غير نوعية وليست خبرات معرفية إذ يكرر المرشد خبرته كل سنة دون أن يضيف جديداً أو يحرز نقلة نوعية في النشاط الإرشادي، وفي مهارات التواصل، فالخبرة التراكمية لا تكفي وحدها للوصول لأعلى درجات الكفاءة، فالمطلوب هو خبرات عمل وليس آلية رتيبة. خبرات تحول المعرفة النظرية إلى عمل نافع للفرد والمجتمع، لا خبرة زمنية غير نوعية.

وقد يؤدي عدم فاعلية دور الموجه الاختصاصي في مجال الإرشاد النفسي . نتيجة قلة زيارته للمرشدين النفسيين في المدارس إلى عدم متابعة المرشدين جيداً، وإلى قلة توعيتهم بنقاط الضعف لديهم، وعد توجيههم توجيهاً نافعاً وهذا بدوره يساهم في قلة عروض التجارب ونقل الخبرات وطرح المرشد الصعوبات التي تواجهه، للبحث عن حلول تناسبها. ومن هذا المنطلق ترى الباحثة عدم وجود فروق في مهارات التواصل بين المرشدين النفسيين على الرغم من تفاوتهم في الخبرة المهنية.

مقترحات البحث:

في ضوء نتائج الدراسة يمكن تقديم المقترحات الآتية:

- 1- اعتماد الاختبارات والمقاييس النفسية ولا سيما اختبار كاليفورنيا للشخصية (CPI)، ضمن المعايير اللازمة للقبول في العمل في مجال الإرشاد النفسي.
- 2- عقد دورات تدريبية مستمرة للمرشدين النفسيين لتحسين أدائهم المهني، حيث إنّ دافعية الإنجاز قابلة للتطوير والتعديل.

- 3- التنسيق مع مؤسسات المجتمع العاملة في مجال الإرشاد والصحة النفسية بهدف تبادل الخبرات ورفع مستوى إنجاز المرشدين النفسيين.
- 4- إجراء المزيد من البحوث والدراسات حول اختبار كاليفورنيا للشخصية وعلاقته بمتغيرات أخرى لم يتناولها البحث الحالي، ولاسيما العلاقة بين السمات الشخصية التي يقيسها اختبار CPI والتنبؤ بالنجاح الأكاديمي.
- 5- استخدام الصورة السورية لاختبار كاليفورنيا للشخصية لإجراء مقارنات بين الجماعات المهنية المختلفة، والاستفادة من هذه المقارنات في عمليات التوجيه والإرشاد المهني.
- 6- إبراز جهود المرشد النفسي ومساهماته في الاجتماعات، وإخبار المرشد شفويًا أو كتابيًا بأن عمله مقدر.
- 7- التأكيد على أهمية المرشد النفسي في المدرسة وضرورة توطيد العلاقة الإرشادية بينه وبين الطلاب وذويهم.
- 8- تفعيل عمل المرشد النفسي بشكل فعال وحقيقي في المؤسسات التعليمية.

قائمة المراجع

المراجع العربية:

- أبو حطب، فؤاد، سيد أحمد عثمان، (1982). التقويم النفسي، مكتبة الأنجلو المصرية، ط4.
- الشماس، عيسى وميلاد، محمود (2008). مناهج البحث في التربية وعلم النفس، منشورات جامعة دمشق، كلية التربية.
- المالكي، موزة، (2005). مهارات الإرشاد النفسي وتطبيقاته، المجلس الوطني للثقافة والفنون والتراث، مصر.
- المشعان، عويد سلطان، (1993). دراسات في الفروق بين الجنسين في الرضا المهني، الكويت، دار القلم للنشر والتوزيع.
- جابر، عبد الحميد وكاظم، أحمد خديوي، (1990). مناهج البحث في التربية وعلم النفس، القاهرة، دار النهضة العربية.
- حجازي، مصطفى، (2005). الإنسان المهدور، الدار البيضاء، بيروت، المركز الثقافي العربي.
- حسن، أحمد عمر، (1989). دراسة أميريكية لبعض الأساليب المعرفية المسهمة في الابتكارية وتحقيق الذات، رسالة دكتوراه، كلية التربية بأسوان، جامعة أسيوط.
- حمدان، محمد، (2008). السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، ط1.
- خليفة، عبد اللطيف محمد، (2000). الحدس والإبداع، القاهرة، دار غريب.
- عبد الخالق، أحمد محمد، (1991). أصول الصحة النفسية، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية.
- عبد الخالق، أحمد، (1993). استخبارات الشخصية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
- عدس، أحمد، قطامي، فادية، (2002). مبادئ علم النفس، عمان، دار الفكر للنشر والتوزيع، ط1.

- عدس، عبد الرحمن، (2004). علم النفس التربوي، عمان، دار الفكر للتوزيع والنشر.
- عياصرة، علي، (1994). القيادة والدافعية في الإدارة التربوية، الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- هنا عطية، سامي هنا، (1979). اختبارات الشخصية السوية، دار النهضة المصرية.

المراجع الأجنبية:

- Sutherland (1995). An investigation in dwist Lean edutl learning styles in Matur students, Journal of Educational psychology, Vol. 15, No.3, pp. 257-270.
- Salvin (1997). Education psychological Boston, Allyn & Bacon.
- Howoitz, T & Mosher, N (1997). Achievement motivation and level of aspiration, Adolescent Ethiopians immigrant in the U.S.E education system: adolescence, Vol. 32, No, 125, pp. 169-180
- Aterman I. A & et al (2003). Comparison of Embedded and Isolated administration of California psychological inventory socialization subscale, psychological assessment, Vol. 15, No.1, 64-70.
- Imler, B. P(2000). A study of the California psychological inventory and back ground student characteristic as predictors of Academic success, Doctoral Dissertation.
- Gandhi, P (2002). an investigation of the Relationships Between specific scales of California Bychological inventory and Academic Performance During the first year of college, Doctoral Dissertation, Spalding university.

