

# الفصل الرابع

إجراءات الدراسة الميدانية

- \* عينة الدراسة
- \* أدوات الدراسة
- \* الدراسة الميدانية
- \* الأساليب الإحصائية

## الفصل الرابع

### عينة الدراسة :

تم تطبيق ادوات الدراسة على عينة من الأخصائيين النفسيين المدرسين من العاملين ببعض محافظات الوجه البحري والقاهرة والجيزة وكان عددهم ٢٣٤ أخصائي نفسي مدرسي وفيما يلي وصف لهذه العينة :

#### الجدول رقم (١)

يوضح توزيع الأخصائيين النفسيين "عينة الدراسة" حسب المحافظات

المحافظة	الأخصائيون النفسيون المدرسيون	
	ذكور	إناث
الجيزة	٤	٢٢
القاهرة	٥	١٧
القليوبية	٥	٣٠
الشرقية	٨	١٨
الدقهلية	٦	٧
المنوفية	٤	١٨
الغربية	٤	١٨
كفر الشيخ	٤	٢٦
البحيرة	٥	٢٨
الأسكندرية	١	٠
الإسماعيلية	٠	١
السويس	٠	٢
بني سويف	١	٠
الإجمالي	٤٧	١٨٧

**ملاحظة:** على عينة الدراسة : قام الباحث بتطبيق أدوات الدراسة على الأخصائيين النفسيين المدرسين بالدورة التدريبية التي تم عقدها بمراكز التعليم عن بعد على مستوى الجمهورية يوم ١٩٩٨/٥/٢٠ والتي كانت تبث محاضراتها من المركز الرئيسي للتدريب عن بعد بوزارة التربية والتعليم ، ونظراً لعدم حضور أعداد كبيرة من الأخصائيين لعقد الدورة في أوقات امتحانات النقل بالمدارس ، فقد قام الباحث باستكمال التطبيق (الاستجابات) بدورة الأخصائيين النفسيين التي عقدت في المركز القومي للامتحانات بالمقطم في ١٩٩٨/٦/٢٠ ، وقد لاحظ الباحث انخفاض عدد الأخصائيين من الذكور حيث أن نسبة الذكور والإناث في محافظات الوجه البحري والقاهرة والجيزة التي طبقت فيها

الاختبارات تتراوح بين ٢٢,٥% إلى ٤٣,٢% ذكور ، ٥٦,٨% إلى ٧٧,٥% إناث ، وهذه النسب موضحة ضمن الملحق رقم (١) وقد ورد بورقة العمل المقدمة من مستشار الخدمة النفسية بالوزارة إلى مؤتمر المهني الرابع في ديسمبر ١٩٩٦ الذي عقد بنقابة الاجتماعيين ضمن المعوقات التي تتعلق بتهرب البعض من المهنة وخاصة الشباب منهم وذلك لعدم وجود حوافز أو بدلات فكل دخله هو مرتبه الذي يعد من الدخول المنخفضة ولذا فإن معظم الأخصائيين بالميدان إناث ولهذا تضطر الوزارة إلى تعيين أخصائيات في مدارس البنين وقد يسبب هذا بعض المشاكل . (عبد التواب حرب ، ١٩٩٦) .

### توزيع عينة الدراسة حسب المتغيرات الديموجرافية :

#### جدول رقم (٢)

يوضح توزيع عينة الدراسة حسب المتغيرات الديموجرافية

النوع	عدد الأخصائيين		المتغيرات الديموجرافية	النوع
	ذكور	إناث		
٢٣٤	٤٧	٠	٤٧	ذكور
٢٣٤	٠	١٨٧	١٨٧	إناث
٢٣٤	٣٢	١٥٢	١٨٤	متزوج
٢٣٤	١٥	٣٥	٥٠	غير متزوج
٢٣٤	٧	٤٤	٥١	دراسات عليا
٢٣٤	٤٠	١٤٣	١٨٣	بدون
٢٣٤	٢١	٤٢	٦٣	ريف
٢٣٤	٢٦	١٤٥	١٧١	حضر
٢٣٤	١٢	١٠٠	١١٢	٢-١ سنة
٢٣٤	٢٢	٥٦	٧٨	٤-٢ سنة
٢٣٤	١٣	٣١	٤٤	< ٤ سنة

#### وصف عينة الدراسة :

بعد هذا العرض الوصفي لعينة الدراسة والموزعة حسب المتغيرات الديموجرافية للدارسة الحالية أصبح هناك مجموعتان رئيسيتان بحسب النوع :

المجموعة الأولى : ذكور بواقع ٤٧ أخصائي نفسي مدرسي .

المجموعة الثانية : إناث بواقع ١٨٧ أخصائية نفسية مدرسية .

ومن داخل هاتين المجموعتين تم تقسيمهما إلى مجموعات الرضا المهني المرتفع والمنخفض ومجموعات الرضا النفسي المرتفع والمنخفض بحسب الدرجة الكلية للرضا المهني بحسب معيار الوسيط وكذلك الدرجة الكلية للرضا عن الذات على معيار الوسيط أيضا .

وهذه المجموعات بيانها كما يلي :

أولاً : مجموعة الرضا المهني ذكور : وتم تقسيم هذه المجموعة على معيار الوسيط وكان مقداره ١٠٦ درجة على الدرجة الكلية لمقياس الرضا المهني وهي :

١- منخفضي الرضا المهني : وعددهم ٢١ أخصائي نفسي من الذين حصلوا على درجات أقل من ١٠٦ درجة .

٢- مرتفعي الرضا المهني : وعددهم ٢٣ أخصائي نفسي من الذين حصلوا على درجات أكثر من ١٠٦ درجة ، وقد تم استبعاد ٣ أفراد من العينة الكلية الذكور حصلوا على الدرجة الوسيطة (١٠٦) .

ثانياً : مجموعة الرضا المهني إناث : وكان معيار الوسيط ١١٥ درجة على الدرجة الكلية للرضا المهني .

١- منخفضات الرضا المهني : وعددهن ٩٢ أخصائية نفسية من اللاتي حصلن على درجات أقل من ١١٥ درجة .

٢- مرتفعات الرضا المهني : وعددهن ٩١ أخصائية نفسية من اللاتي حصلن على درجة أكثر من ١١٥ درجة ، وتم استبعاد أربع أخصائيات من اللاتي حصلن على الدرجة الوسيطة (١١٥) درجة .

ثالثاً : مجموعة الرضا النفسي ذكور : وكان معيار الوسيط للعينة الكلية للذكور ١٢٠ درجة على الدرجة الكلية لمقياس الرضا عن الذات .

١- منخفضي الرضا النفسي : وعددهم ٢٢ أخصائي من الحاصلين على درجات أقل من ١٢٠ درجة .

٢- مرتفعي الرضا النفسي وعددهم ٢٢ أخصائي نفسي من الحاصلين على درجات أكثر من ١٢٠ درجة ، وتم استبعاد ثلاث أفراد من عينة الذكور من الذين حصلوا على الدرجة الوسيطة (١٢٠) .

رابعاً : مجموعة الرضا النفسي إناث : وكان معيار الوسيط ١١٩ درجة للعينة الكلية إناث على الدرجة الكلية لمقياس الرضا عن الذات .

١- منخفضات الرضا النفسي : وعددهن ٩٠ أخصائية نفسية من اللاتي حصلن على درجات أقل من ١١٩ درجة .

٢- مرتفعات الرضا النفسي : وعددهن ٩٣ أخصائية نفسية من اللاتي على أكثر من ١١٩ درجة ، وتم استبعاد أربعة أخصائيات من اللاتي حصلن على الدرجة الوسيطة (١١٩) درجة .

أدوات الدراسة :

لدراسة العلاقة بين الرضا النفسي والمهني وبعض متغيرات الشخصية وبعض المتغيرات الديموجرافية لدى الأخصائي النفسي المدرسي ، قام الباحث بإعداد واختيار أدوات الدراسة المناسبة وقد اشتملت أدوات الدراسة على المقاييس والاختبارات الآتية :

١- مقياس الرضا المهني : من إعداد الباحث .

٢- مقياس الرضا عن الذات : المشتق من مقياس "تنسي" لمفهوم الذات من إعداد (صفوت فرج ، وسهير كامل ، ١٩٨٥) .

٣- اختبار الشخصية العاملي من إعداد (رجاء أبو علام ، نادية شريف ، ١٩٩٨) .

٤- استمارة بيانات ديموجرافية : من إعداد الباحث .

**أولاً: مقياس الرضا المهني:**

أعد الباحث هذا الاختبار بغرض قياس مستوى الرضا المهني لدى الأخصائيين النفسيين وذلك من خلال عدة محاور ( أبعاد ) ، ولإعداد هذا المقياس اتبع الباحث الخطوات التالية :

١- قام الباحث بالاطلاع على ما تيسر له من أشيع وأهم المقاييس العربية والأجنبية المستخدمة في الدراسات والبحوث العربية والأجنبية لقياس الرضا المهني ، ومن هذه المقاييس والاستبيانات التي اطلع عليها الباحث .

\* استبيان "منيسوتا" للرضا المهني Minnesota Satisfaction Questionnaire وهذا الاستبيان مستخدم كثيراً في البحوث والدراسات الأجنبية التي أجريت على الأخصائيين النفسيين والمرشدين النفسيين المدرسين ، وقد ترجمه للعربية عباس عوض وصاغه إلى اللهجة العامية وطبقه في دراسته عام ١٩٧٢ ، وهناك صورة مختصرة لهذا الاستبيان تحت مسمى استبيان منيسوتا للرضا المعدل Modified Minnesota Satisfaction Questionnaire وقام بترجمته للعربية ناصر العديلي في عام ١٩٨١ .

\* استبيان لقياس الرضا المهني لدى المعلمين بمدارس الحلقة الأولى من التعليم الأساسي من إعداد (مجدي عبد اللطيف ، ١٩٨٧) ويتكون هذا المقياس من الأبعاد (الرضا والإدارة المدرسية ، الرضا وفرص الترقية ، الرضا والأجور والمكافآت المادية ، الرضا والمركز الأدبي ، الرضا وظروف العمل ، الرضا والعلاقات مع الزملاء والتلاميذ ) .

\* مقياس الرضا الوظيفي للأخصائي الاجتماعي في المؤسسات الأولية والثانوية من إعداد (نصر خليل وآخرون ، ١٩٩١) . ويتكون من الأبعاد (الرضا عن الأجور والحوافز ، الرضا عن إمكانات العمل ، الرضا عن الممارسة المهنية ، الرضا عن نطاق التمكّن ، الرضا عن فرص الترقّي ، الرضا عن بيئة العمل ، الرضا عن العلاقات بالتخصصات الأخرى ، الرضا عن علاقة الإدارة بالأخصائي ، الرضا عن البرامج والخدمات المؤسسية ) .

\* قائمة استقصاء الرضا الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين من إعداد ( محمد عبد العزيز المدني ١٩٩١ ) وتشتمل القائمة على العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي للأخصائي الاجتماعي وتشتمل (العوامل المتصلة بمكانة الوظيفية ، العوامل المتصلة بمحتوى الوظيفة ، والعوامل المتصلة بالأخصائي الاجتماعي) .

\* مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين من إعداد نور الدين عبد الجواد ، ومصطفى محمد متولي ، (١٩٩٣) ويتكون المقياس من الأبعاد ( التقدير واحترام الذات ، الانتماء ، طبيعة العمل ، التفاعل الإداري والمهني ، التفاعل الاجتماعي ، الأجور والمكافآت ) .

\* مقياس الرضا الوظيفي للعاملين في التعليم من إعداد (قاسم الصواف ، رجاء أبو علام ، وآخرون ، ١٩٩٤) ويتكون من الأبعاد ( الراحة في العمل ، التحديات في العمل ، الثواب المادي ، العلاقات بالزملاء ، كفاية المصادر ، الترقية في العمل ) .

\* مقياس الرضا عن العمل للمعلمين من إعداد (شكري سيد احمد ، ١٩٩٠) ويتكون من الأبعاد (العائد المادي ، فرص الترقى للوظائف الأعلى ، المكانة الاجتماعية وتقدير المجتمع ، الإشراف والتوجيه الفني ، الإدارة المدرسية والتربوية ، العلاقات مع الزملاء المعلمين ، العلاقات مع التلاميذ ، ظروف وطبيعة العمل نفسه ) .

\* مقياس الرضا الوظيفي عند المرشد التربوي من إعداد (راشد السهل وحسن الموسوي ، ١٩٩٤) ويتكون المقياس من ثلاثة محاور هم ( مجال الأداء الوظيفي ، مجال الترقية ، مجال الإمكانيات والوسائل المتاحة ) .

\* اختبار الرضا المهني والضغوط النفسية للمعلمين من إعداد (إيمان زيدان ، ١٩٩٥) ويتكون من الأبعاد (الكفاءة المهنية ، المكانة الاجتماعية ، الضيق المهني ، الرضا المهني ، مظاهر الضغوط ، الأعباء المهنية) .

وبعد اطلاع الباحث على هذه المقاييس والاستبيانات ودراسة محاورها وكذا اطلاعه على بعض أدبيات الرضا المهني وأدبيات عمل الأخصائي النفسي المدرسي وأدواره ودليل عمل الأخصائي النفسي بوزارة التربية والتعليم ، وباستطلاع رأي مجموعة من الأخصائيين النفسيين وموجهي الخدمة النفسية بالتربية والتعليم على أهم البنود التي يمكن إضافتها للمقياس والتي تؤثر على رضا الأخصائي النفسي من وجهة نظرهم فقام الباحث بإعداد الصورة الأولية للمقياس حيث توصل إلى سبعة أبعاد يشملها المقياس وهي : المكانة الاجتماعية للمهنة ، تحقيق الذات ، العائد المادي ، ظروف وبيئة العمل ، الممارسة المهنية ، الإمكانيات وفرص التدريبات المتاحة ، فرص الترقى المتاحة ، وهذه الصورة الأولية للمقياس موضحة بالمحلق رقم (٢)

٢- تم عرض الصورة المبدئية للمقياس على مجموعة من الأساتذة للتحكيم وهم من أعضاء هيئة التدريس بكليات الآداب والتربية بأقسام علم النفس بالجامعات المصرية ، وكذا أعضاء مكتب مستشار علم النفس والخدمة النفسية بوزارة التربية والتعليم ( الموجهون العموم والأخصائيون الأوائل ) وهم القائمون على الإشراف ومتابعة الأخصائيين النفسيين المدرسيين بوزارة التربية والتعليم ، وبيان أسماء الأساتذة المحكمين موضحة بالمحلق رقم (٣) . وقد تفضل الأساتذة المحكمين بتحكيم المقياس في ضوء التعريف الإجرائي لكل محور من محاور المقياس لمعرفة مدى صلاحية كل بند وكفاءته لقياس ما وضع من أجله . وقد خلصت نتيجة التحكيم إلى عدة ملاحظات أخذها الباحث بعين الاعتبار عند إعداده الصورة النهائية للمقياس وهذه الملاحظات هي :

\* حذف العبارات ذات المعنى الواحد وتوحيد طريقة صياغة العبارات كأن تكون موجهة للمستجيب أو ناطقة برأيه .

\* الاكتفاء بست أو خمس أبعاد فقط مع دمج الأبعاد الأخرى .

\* يجب أن تكون بنود المحاور كلها متساوية وعددها مناسب حتى لا يشعر المستجيب بالملل .

\* توضيح مستويات الاستجابة على البنود .

وهناك ملاحظة أقرحها أحد الأساتذة المحكمين وهي : وضع عدد من الأسئلة المفتوحة بعدد

محاور المقياس يجيب عليها المستجيب لتوضيح رأيه في هذا المحور .

٣- قام الباحث بإعداد الصورة المعدلة للمقياس حيث تم أخذ البنود التي كانت نسبة الاتفاق عليها لا تقل

عن ٨٨% واستبعدت البنود الأخرى مع توحيد صياغة العبارات ودمج وتعديل صياغة بعض

العبارات ذات المعنى المكرر وتم تخفيض أبعاد المقياس إلى ستة أبعاد حيث تم دمج البعد السادس (الإمكانات وفرص التدريبات المتاحة) في البعدين الرابع (ظروف وبيئة العمل) والسابع (فرص الترقى المتاحة) وأصبح البعد الرابع تحت مسمى (بيئة العمل وإمكاناته)، والسادس تحت مسمى (فرص التدريبات والترقى المتاحة)، وأصبح المقياس في صورته النهائية بعد التعديل ستة أبعاد يحتوي كل بعد على أربعة عشر عبارة فأصبح المجموع الكلي لبنود المقياس أربعة وثمانين بنوداً وتم حذف ثمانية وأربعون بنوداً لم يتفق عليهم المحكمون أو المتكررة ذات المعنى الواحد ملحق (٥).

ثم قام الباحث بعرض المقياس في صورته المعدلة على الأساتذة المشرفين فوافقا على التعديل واقترحا تطبيق المقياس على عينة استطلاعية مع إضافة سؤال مفتوح على كل بعد لمعرفة رأي المستجيبين على هذه الأبعاد ومرفق بالملحق رقم (٤) صورة المقياس بعد التعديل بعد إضافة السؤال المقترح لكل بعد (الصورة الاستطلاعية للمقياس).

٤- قام الباحث بتطبيق المقياس على عينة استطلاعية قوامها خمسون أخصائياً نفسياً مدرسياً من الجنسين من الذين حضروا الدورة التدريبية بالمركز الرئيسي للتدريب التابع لوزارة التربية والتعليم بمنشأة البكري في شهر أبريل ١٩٩٨.

٥- قام الباحث بإعداد الصورة النهائية للمقياس وأصبحت على النحو التالي :

يتكون المقياس من ستة أبعاد وكل بعد يتكون من أربعة عشر عبارة إجمالي أربعة وثمانون عبارة والجدول التالي يوضح توزيع عبارات المقياس على أبعاده الرئيسية .

### الجدول رقم (٣)

يوضح توزيع عبارات مقياس الرضا المهني على أبعاده الرئيسية

م	أبعاد المقياس	أرقام العبارات الموجبة	أرقام العبارات السالبة
١	المكانة الاجتماعية للمهنة	١٤،١١،١٠،٩،٨،٧،٦،٥،٤،٣،٢،١	١٣،١٢
٢	تحقيق الذات	٢٥،٢٤،٢٣،٢٢،٢١،١٨،١٧،١٦،١٥ ٢٨،٢٦	٢٧،٢٠،١٩
٣	العائد المادي	٤٢،٤١،٣٦،٣٥،٣٤،٣٣،٣١،٣٠،٢٩	٤٠،٣٩،٣٨،٣٧،٣٢
٤	بيئة العمل وإمكاناته	٥١،٥٠،٤٩،٤٨،٤٧،٤٦،٤٥،٤٤،٤٣ ٥٦،٥٥،٥٣،٥٢	٥٤
٥	الممارسة المهنية	٧٠،٦٩،٦٨،٦٥،٦٤،٦٣،٦١،٦٠،٥٨	٦٧،٦٦،٦٢،٥٩،٥٧
٦	فرص التدريبات والترقى المتاحة	٨٠،٧٩،٧٨،٧٦،٧٥،٧٤،٧٣،٧٢،٧١ ٨٤،٨١	٨٣،٨٢،٧٧

وكان التعريف الإجرائي للرضا المهني والذي بني على أساسه المقياس هو : الدرجة الكلية لمجموع استجابات الأخصائي النفسي المدرسي على أبعاد مقياس الرضا المهني المستخدم في الدراسة والمتمثلة في

(المكانة الاجتماعية للمهنة ، تحقيق الذات ، العائد المادي ، بيئة العمل وإمكاناته ، الممارسة المهنية ، فرص التدريبات والترقي المتاحة ) .

وفيما يلي تعريف لكل بعد من أبعاد مقياس الرضا المهني .

\* المكانة الاجتماعية للمهنة : وتتمثل في النظرة الاجتماعية لمهنة الأخصائي النفسي المدرسي وما يحققه العمل للفرد من احترام وتقدير للأدوار التي يقوم بها ، وما يشعر به الفرد من ارتفاع وضعه أو تدنيه في النسق الاجتماعي للمهن الأخرى .

\* تحقيق الذات : ويتمثل فيما يحققه الفرد من استخدام لقدراته وتنمية لاستعداداته الكامنة وما يتمتع به من ثقة بالنفس وكفاءة في العمل وقبول اجتماعي ورضا عن الذات وشعور بالسعادة والنجاح .

\* العائد المادي: ويقصد به مدى تناسب الأجور والحوافز والبدلات مع الجهود المبذولة ، ومدى كفاية هذا العائد في تحقيق مستوى معيشي مناسب ، ومدى تناسبه مع العائد المادي لأقرانه من التخصصات الأخرى .

\* بيئة العمل وإمكاناته: وتتمثل في تلك الظروف المادية والبيئية والشخصية الموجودة في بيئة العمل والمحيطة به والتي تؤثر في درجة تقبل الفرد لها ، ومدى توفر ما يحتاجه من تجهيزات مكانية وأدوات واختبارات ووسائل تساعد على إنجاز عمله .

\* الممارسة المهنية : ويقصد بها مدى وضوح المسئوليات والأدوار المهنية للأخصائي النفسي وكذا وضوحها لجميع العاملين بالمدرسة ، فضلاً عن مدى استفادته من موجهي الخدمة النفسية وقدرته على تطوير معارفه العلمية والعملية عند ممارسته المهنة .

\* فرص التدريبات والترقي المتاحة : وتتمثل في مدى توافر الدورات التدريبية قبل ممارسة الخدمة وإنشاءها وكذا مدى توفر البرامج الإرشادية والتدريب على أحدث الاستخبارات والنظريات والأساليب العملية الحديثة ، ومدى "إحاطة الفرص القائمة للترقية على أسس موضوعية وعادلة ، ومدى تماسك هذه الفرص للأخصائيين النفسيين مع المهنيين الآخرين بالمدرسة .

#### ٦- تعليمات المقياس .

تضمنت تعليمات المقياس : الهدف منه وطريقة وضع الاستجابة مع التنويه بأن بيانات المقياس سرية وخاصة بالبحث العلمي فقط وأنه لا توجد إجابات صحيحة وأخرى خاطئة ، وتحدد لاستجابة الأخصائيين النفسيين على عبارات المقياس ثلاثة احتمالات : موافق - متردد - غير موافق ، وطلب منهم وضع علامة (✓) أمام الخانة التي تعبر عن درجة الموافقة ، وهذه التعليمات ضمن الملاحق .

#### ٧- تصحيح المقياس .

اعتمدت طريقة التصحيح على وضع درجة لكل استجابة فكانت العبارات الإيجابية على النحو التالي: موافق = درجتان ، متردد = درجة واحدة ، غير موافق = صفر ، أما الاستجابات السلبية فكانت موافق = صفر ، متردد = درجة واحدة ، غير موافق = درجتان . ويمكن معرفة ارتفاع الرضا أو عدم الرضا للفرد بجمع درجات كل بعد على حده ثم جمع أبعاد المقياس لتعطي الدرجة الكلية للرضا المهني .

## ٨- ثبات المقياس .

للتحقق من ثبات المقياس استخدم الباحث الطرق الآتية :

- أ- طريقة إعادة الاختبار Test Retest : قام الباحث بتطبيق الاختبار على عينة قوامها (٣٠) فرداً بفترة زمنية قدرها ثلاثة أسابيع نظراً لتطبيق الباحث في أكثر من محافظة ، والجدول التالي يوضح معاملات الثبات بين أبعاد المقياس والدرجة الكلية بين التطبيق الأول والثاني :

## الجدول رقم (٤)

يوضح معاملات ثبات أبعاد مقياس الرضا المهني بطريقة إعادة الاختبار

الدرجة الكلية لرضا المهني	فرص التدريبات والترقي المتاحة	الممارسة المهنية	بيئة العمل وإمكاناته	العائد المادي	تحقيق الذات	المكانة الاجتماعية	البعد
,٩٦٠٥	,٩٩٤٣	,٩١٠٩	,٩٢٩٧	,٩٨٧٣	,٧١٧٣	,٩٥٠٩	معامل الثبات

\* قام الباحث بإدخال درجات المقياس للعينة الكلية (ن=٢٣٤) للحاسب الآلي باستخدام برنامج SPSS ثم قام باستخراج معامل الثبات للمقياس بالطرق الآتية :

ب- طريقة التجزئة النصفية باستخدام معادلة سبيرمان براون Spearman - Brown ومعادلة جتمان Guttman للتنبؤ بمعامل ثبات الاختبار حيث تراوح معامل ثبات الاختبار باستخدام معادلة سبيرمان براون ما بين ٧,٢٦٤ و ٨,٤١٥، وباستخدام معادلة جتمان تراوح ما بين ٨,٣٣٩ و ٨,٤١٥، وكانت جميع معاملات الثبات بهذه الطريقة دالة .

ج- ولزيادة التحقق من ثبات الاختبار قام الباحث بحساب معامل الثبات للمقياس بطريقة ألفا كرونباخ Alpha Cronbach على كل بعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية (حيث ن = ٢٣٤) والجدول التالي يوضح معاملات الثبات باستخدام طريقة ألفا كرونباخ .

## جدول رقم (٥)

يوضح معاملات الثبات بمقياس الرضا المهني باستخدام طريقة ألفا كرونباخ

الدرجة الكلية لرضا المهني	فرص التدريبات والترقي المتاحة	الممارسة المهنية	بيئة العمل وإمكاناته	العائد المادي	تحقيق الذات	المكانة الاجتماعية	البعد
,٩٣٣٣	,٧٤٤٦	,٧٥٥٤	,٧٧٣٧	,٧٠٠٤	,٨٢٩٠	,٨٠٤٩	معامل الثبات

وينضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الثبات باستخدام طريقة ألفا كرونباخ تتراوح ما بين (٧,٠٠٤) ، (٩,٣٣٣) ، وجميعها معاملات ثبات ذو دلالة إحصائية عند مستوى ثقة ٩٩% يمكن الاطمئنان إلى نتائج المقياس .

## ٩- صدق المقياس

قام الباحث بالتحقق من صدق المقياس بالطرق الآتية :

أ- **صدق المحكمين** : تم عرض المقياس على هيئة المحكمين من اساتذة علم النفس للحكم على مدى صلاحية كل بند وكفاءته لقياس ما وضع من اجله والموضح أسمائهم بالملحق رقم (٣) حيث تم الأخذ بتحكيمهم على بنود المقياس التي أتفق عليها المحكمون بنسبة ٨٨% فأكثر ، واستبعدت البنود التي كانت نسبة الاتفاق عليها أقل من ٨٨% ، وقد استقر الرأي النهائي على ٨٤ بنداً والجدول التالي يوضح نسبة اتفاق المحكمين على بنود المقياس .

### الجدول رقم (٦)

يوضح النسبة المئوية لبنود مقياس الرضا المهني التي تم الاتفاق عليها من قبل المحكمين

البند	%										
١	١٠٠	١٥	١٠٠	٢٩	١٠٠	٤٣	٩٤	٥٧	٩٤	٧١	١٠٠
٢	٨٨	١٦	١٠٠	٣٠	١٠٠	٤٤	٩٤	٥٨	١٠٠	٧٢	٩٤
٣	١٠٠	١٧	١٠٠	٣١	٨٨	٤٥	١٠٠	٥٩	٩٤	٧٣	١٠٠
٤	١٠٠	١٨	١٠٠	٣٢	٨٨	٤٦	١٠٠	٦٠	١٠٠	٧٤	٩٤
٥	١٠٠	١٩	١٠٠	٣٣	١٠٠	٤٧	١٠٠	٦١	١٠٠	٧٥	١٠٠
٦	١٠٠	٢٠	٩٤	٣٤	١٠٠	٤٨	١٠٠	٦٢	٩٤	٧٦	١٠٠
٧	١٠٠	٢١	١٠٠	٣٥	٩٤	٤٩	١٠٠	٦٣	١٠٠	٧٧	١٠٠
٨	١٠٠	٢٢	١٠٠	٣٦	٩٤	٥٠	١٠٠	٦٤	٩٤	٧٨	١٠٠
٩	٩٤	٢٣	١٠٠	٣٧	١٠٠	٥١	١٠٠	٦٥	٩٤	٧٩	٩٤
١٠	١٠٠	٢٤	٩٤	٣٨	١٠٠	٥٢	١٠٠	٦٦	١٠٠	٨٠	١٠٠
١١	١٠٠	٢٥	٨٨	٣٩	٩٤	٥٣	٩٤	٦٧	٩٤	٨١	١٠٠
١٢	٩٤	٢٦	١٠٠	٤٠	١٠٠	٥٤	٩٤	٦٨	٩٤	٨٢	١٠٠
١٣	٩٤	٢٧	٩٤	٤١	١٠٠	٥٥	٩٤	٦٩	٩٤	٨٣	١٠٠
١٤	٩٤	٢٨	٩٤	٤٢	١٠٠	٥٦	١٠٠	٧٠	١٠٠	٨٤	١٠٠

ب- **صدق المحك الخارجي** : والمحك الخارجي هو مقياس ثبت صدقه يقارن به مقياساً جديداً ليبيّن مدى صدقه وذلك بإيجاد معامل الارتباط بين بنود المحك الخارجي والمقياس المراد صدقه ، وقد قام الباحث بمحكين خارجين وهما :

♦ **المحك الأول** : مقياس الرضا الوظيفي للعاملين في التعليم ( إعداد قاسم الصراف وآخرون ، ١٩٩٤ ) ، والموضح بالملحق رقم (٦) ، وقد بلغ معامل الارتباط بين هذا المحك ومقياس الرضا المهني بالدراسة الحالية على الدرجة الكلية للمقياس (الرضا المهني العام) = ٧٨١٦ ، .

◆ المحك الثاني : مقياس الرضا الوظيفي للمرشد النفسي التربوي إعداد راشد السهلي وحسن الموسوي (١٩٩٤) والموضح بالملحق رقم (٧) حيث قام الباحث بإيجاد معامل الارتباط بين أبعاد هذا المقياس وأبعاد مقياس الرضا المهني للدراسة الحالية المتفقة معها فيما تقيسه على النحو التالي :

أبعاد مقياس الرضا المهني بالدراسة	أبعاد المحك الخارجي
الممارسة المهنية	الأداء الوظيفي
الترقيات	الترقيات
إمكانات العمل	الإمكانات والوسائل المتاحة

قد قام الباحث بفصل درجات عبارات محور بيئة العمل عن الإمكانات المتاحة (هذا البعد سبق للباحث دمجه بناءً على توصية الأساتذة المحكمين وتم التنويه عن ذلك في إعداد الصورة الأولية للمقياس) وكذلك بالنسبة لبند فرص الترقى ، وذلك حتى تتناسب درجات عبارات مقياس الرضا المهني مع درجات المحك الخارجي ، وبالنسبة للمحك الخارجي قام الباحث بتغيير كلمة المرشد التربوي بكلمة الأخصائي النفسي المدرسي حتى لا يحدث لدى المستجيبين أي خلط .

وقد بلغ معامل الارتباط بين هذا المحك ومقياس الدراسة ما بين ٧٣١٧ ، ٨٠٤٥ ، وكانت جميع معاملات الارتباط ذات دلالة إحصائية والجدول التالي يوضح معاملات الارتباط بين المحك الخارجي ومقياس الرضا المهني .

جدول رقم (٧) يوضح معاملات الارتباط بين المحك الخارجي

(مقياس الرضا الوظيفي للمرشد التربوي ) ومقياس الرضا المهني للأخصائي النفسي المدرسي .

الترقيات	إمكانات العمل	الأداء الوظيفي	مقياس الرضا
الترقيات	الإمكانات والوسائل	الممارسة المهنية	المحك الخارجي
,٧٣١٧	,٨٠٤٥	,٧٨٣٤	معامل الارتباط

### ج. الصدق العاملي للمقياس :

ويعتمد الصدق العاملي على نواتج التحليل العاملي وهذا التحليل هو : الأسلوب الذي يصل بتفسير معامل الارتباط الموجب (والذي له دلالة إحصائية) إلى مستوى التعميم (فؤاد أبو حطب وأمال صادق ، ١٩٩١ ، ٥٨٩) .

ويؤدي التحليل العاملي إلى الكشف عن العوامل المشتركة العامة والطائفية نتيجة الارتباطات المتبادلة بين بنود الاختبار ، وبيان مدى تشبع هذه البنود على هذه العوامل واتساقها من عدمه .

وبالتالي يمكن حساب الصدق العاملي للمقياس عند حساب تشبعات كل بند من بنود الاختبار على العوامل المستخرجة نتيجة التحليل العاملي ، ولحصول الباحث على نتائج موثوق بها من خلال التحليل العاملي لا بد أن يخضع مصفوفة معاملات الارتباط لعدة اعتبارات هي :

- ◆ ينبغي أن تكون القيمة المطلقة لمحدد مصفوفة معاملات الارتباط لا تساوي الصفر .
- ◆ ينبغي أن تكون مصفوفة معاملات الارتباط ليست على صورة مصفوفة الوحدة .
- ◆ أن يكون اختبار بارنيلت دالاً .

◆ ينبغي أن تكون درجة تجانس العينة التي يحصل عليها من اختبار كايزر- ماير- اولكن (K M O) كافية  
 ◆ ينبغي أن تكون قيم توافق العينة من خلال أزواج المتغيرات مثنى مثنى والتي نحصل عليها من اختبار كايزر ( M S A ) وقيمها = ٩٠ , عظيم Marvelous ، ٨٠ , يستحق التقدير Meritorious ، ٧٠ , متوسط الجودة Middling ، ٦٠ , قليل الجودة Mediocre ، ٥٠ , رديء Miserable ، أقل من ٥٠ , مرفوض Unacceptable . (إبراهيم الفار ، ١٩٩٥ ، ٤٢-٤٣) .

وعلى هذا قام الباحث بإدخال درجات المقياس في الحاسب الآلي من خلال الحزمة الإحصائية SPSS

PC+ خاضعاً للمقياس لاختبار بارنيلت Bartlett's Test ، واختبار كايزر ماير الكون K M O (Kaiser Moyer Olkin) وكانت نتائجها كما هو موضح بالجدول التالي :

جدول رقم ( ٨ ) يوضح نتيجة اختباري بارنيلت، وكايزر ماير الكون لمقياس الرضا المهني

K M O Measure of sampling Adequacy		,869
Bartlett's Test of Sphericity	Aprpx.Chi-Square	642.443
	Df	15
	Sig.	.001

وعلى نتائج الاختبارين حسب قيم اختباري بارنيلت، وكايزر يستحق المقياس التقدير .

وعلى هذا قام الباحث بأجراء التحليل العاملي للمقياس بطريقة تحليل المكونات Principal Components Analysis باستخدام بيانات العينة الكلية (ن=٢٣٤) وتم تدوير العوامل بطريقة فاريمكس Varimax تدويراً متعامداً ويوضح الجدول الآتي مصفوفة التحليل العاملي بعد التدوير .

جدول رقم (٩)

يوضح مصفوفة الارتباط لمقياس الرضا المهني

الدرجة الكلية للرضا المهني	فرص التدرجات و الترقى	الممارسة المهنية	بيئة العمل و إمكاناته	العائد المادي	تحقيق الذات	المكافئة الاجتماعية	أبعاد المقياس
						١,٠٠٠	المكافئة الاجتماعية
					١,٠٠٠	, ٦٨٣	تحقيق الذات
				١,٠٠٠	, ٤٦٩	, ٤٣٦	العائد المادي
			١,٠٠٠	, ٤٤٥	, ٤٩٧	, ٦٠٨	بيئة العمل و إمكاناته
		١,٠٠٠	, ٦٦٣	, ٤٢٩	, ٦٤٦	, ٦٢٧	الممارسة المهنية
	١,٠٠٠	, ٦٢٦	, ٥٥٠	, ٤٤٥	, ٤٧٤	, ٥٣٠	فرص التدرجات و الترقى
١,٠٠٠	, ٧٧٣	, ٨٤٧	, ٨٠٩	, ٦٧٢	, ٧٩٢	, ٨٢٤	الدرجة الكلية للرضا المهني

وقد اتضح بعد تدوير العوامل ان مقياس الرضا المهني استقل بعامل واحد وكانت اعلى تشبعاته على ابعاد المقياس كما يلي :

الممارسة المهنية - المكانة الاجتماعية للمهنة - بيئة العمل و إمكاناته - تحقيق الذات - فرص التدريب والترقي المتاحة - العائد المادي .

ويمكن تسمية هذا العامل بـ " عامل الرضا المهني " ، والجدول التالي يبين قيم الشبوع

( Commuality ) لابعاد المقياس ، وقيم تشبع هذه الأبعاد بالنسبة لعامل الرضا المهني والجذر الكامن و النسبة الكلية للتباين .

### جدول رقم (١٠)

يوضح قيم الشبوع وتشبع أبعاد مقياس الرضا بالنسبة للعامل العام للرضا المهني

النسبة الكلية للتباين	الجذر الكامن	درجة التشبع لعامل الرضا المهني	قيم الشبوع	ابعاد المقياس
٦٧,٥	٤,٧٢٧٩	٨٢٨٧ ,	٦٨٦٨ ,	المكانة الاجتماعية
		٧٩٩٩ ,	٦٣٩٨ ,	تحقيق الذات
		٦٦٣٣ ,	٤٣٩٩ ,	العائد المادي
		٨٠٣٠ ,	٦٤٤٨ ,	بيئة العمل وإمكاناته
		٨٥٣٢ ,	٧٢٧٩ ,	الممارسة المهنية
		٧٦٧٦ ,	٥٨٩٢ ,	فرص التدريبات و الترقي

وتشير نتائج التحليل العاملي إلى الصدق العاملي لمقياس الرضا المهني للأخصائي النفسي المدرسي .

### ثانياً : مقياس الرضا عن الذات:

قام الباحث باشتقاق هذا المقياس من مقياس " تنسي " لمفهوم الذات Tennessee Self Concept

اعداد وليم فيتس وترجمه وأعدده للعربية ( صفوت فرج وسهير كامل ، ١٩٨٥ ) .

ومقياس تنسي لمفهوم الذات يصنفه الكتاب السنوي للمقاييس العقلية طبعة (1972, Krisen ) على انه من أهم عشرة مقاييس للشخصية حظيت ببحوث واهتمام من الباحثين ، وبرغم ان كثير من المقاييس تحصل على قدر كبير من الاهتمام على امتداد فترة زمنية محدودة ، إلا انه وبعد أكثر من ٢٥ عاماً من تقرير بورنس ، و من خلال مسح الكتروني شامل تبين ان هذا المقياس مازال اداة اساسية هامة في عدد ضخم من البحوث تجاوز الألفي بحث على امتداد عامي ١٩٩٥ - ١٩٩٦ ، وتشير هذه الظاهرة الى ان الاهتمام بهذا المقياس كانت له مبررات هامة مما جعله يسهم بشكل جيد في النشاط البحثي و الارشادي ، كما ساعد على نمو المعرفة السيكولوجية بجوانب سلوكية متعددة . ( صفوت فرج وهبه ابراهيم ، ٩٩٧ ، ٣٨٧ ) .

ويحتوي مقياس تنسي لمفهوم الذات على مائة عبارة تتضمن اوصافاً ذاتية يستخدمها المفحوص ليرسم عن طريقها صورة ذاتية عن شخصيته ، وهذا المقياس يستخدم لجميع الافراد في مجال التوافق النفسي بدءاً من الاصحاء ذوي التوافق الجيد وحتى المرضى الذهانيين .

يتاح المقياس في صورتين : صورة ارشادية Counseling وصورة اكلينيكية وبحثية Clinical and

**Research Form** ، ويستخدم كتيب بنود المقياس ذاته لكل من الصورتين ، اما الفرق بينهما فيتركز في طريقة التصحيح و نظام الصفحة النفسية ( البروفيل ) و الصورة الارشادية اسرع و اسهل تصحيحا حيث تتضمن عدداً اقل من المتغيرات و الدرجات كما انها مناسبة للتفسير الذاتي ، و تنتج عائداً ايجابياً لطالب الخدمة الارشادية كما انها تتطلب درجة اقل من المهارة من جانب الفاحص في كل من المقياس النفسي و علم النفس المرضى .

و الصورة الارشادية في هذا المقياس هي اهتمام الباحث الحالي حيث اشتق منها المقياس الحالي .

### ١. اعداد المقياس :

قام الباحث بالاطلاع جيداً على كتيب التعليمات لمقياس تنسي لمفهوم الذات فوجد في الصورة الإرشادية ما يناسب البحث الحالي حيث تتكون الصورة الإرشادية من :

◆ مقياس نقد الذات (ن د) : ويتكون هذا المقياس من عشرة بنود جميعها عبارات تقلل الى حد ما من قيمة الفرد ويعترف اغلب الناس انها تنطبق عليهم ، اما الذين يذكرون انها غير منطبقة فغالبا ما يكونون دفاعيين .

◆ الدرجة الموجبة (ج) : وتشتق هذه الدرجات من مصفوفة التصنيف الظاهراتي (فينومونولوجي) وهو أي نظام يعتمد على وصف الظواهر بمعنى انه يصف البنود على اساس ما تضمنته من اوصاف تنتج عنها مصفوفة ذات بعدين ( ٣ صف x ٥ عمود ) و داخل كل خلية ٦ بنود وهي مستخدمة في صحيفة التصحيح للصورة الإرشادية ويتضمن هذا الجزء من المقياس الـ ٩٠ بنداً الباقية مقسمة الى بنود موجبة و اخرى سالبة وتم تصنيف بنود المقياس الى مجموعتين :

◀ الاولى رأسية الى خمسة أعمدة وهي تمثل الاطار المرجعي الخارجى ( الذات الجسمية ، الذات الاخلاقية ، الذات الشخصية ، الذات الاسرية ، الذات الاجتماعية ) .

◀ والثانية أفقية مقسمة الى ثلاث صفوف وتمثل الاطار المرجعي الداخلى حيث يمثل :

- الصف الاول : الدرجة (ج) الهوية : وهي تتكون من بنود ماذا اكون حيث يقوم الفرد هنا بوصف هويته الأساسية أي ماذا يكون كما يرى نفسه .

- الصف الثاني : الدرجة (ج) الرضا عن الذات وتستخلص هذه الدرجة من البنود التي يصف فيها الفرد " ما يشعر به " نحو الذات التي يدركها ، وتعكس هذه الدرجة بصفة عامة الرضا عن الذات او قبول الذات ، وقد اشتق الباحث المقياس الحالي من هذا الصف .

- الصف الثالث : الدرجة (ج) السلوك وتستخلص هذه الدرجة من البنود المتعلقة بماذا افعل او هذه هي الطريقة التي اسلك بها وهذه الدرجة تقيس ادراك الشخص لسلوكه او الطريقة التي يعمل بها .

وقد قام الباحث باستخلاص بنود الصف الثاني ( الرضا عن الذات ) والتي اتضح انها تقيس الابعاد (الذات الشخصية - الذات الاسرية - الذات الاجتماعية) وكان عدد بنود هذه الابعاد ٣٠ بنداً ، وارقامهم كما جاءت بالمقياس الأصلي :

عبارات الذات الشخصية هي : ٧، ٨، ٩، ٢٥، ٢٦، ٤٣ .

عبارات الذات الأسرية هي : ٨٠،٧٩،٦٣،٦٢،٦١،٤٦،٤٥،٤٤،٢٩،٢٨،٢٧،١٢،١١،١٠ .

عبارات الذات الاجتماعية : ٨٣، ٨٢، ٨١، ٦٦، ٦٥، ٦٤، ٤٨، ٤٧، ٣٠ .

وتم حذف العبارة رقم ٨٤ (دفاعات موجبة) لارتباطها أكثر بالصورة الإكلينيكية، فأصبح المقياس في صورته النهائية يتكون من ٢٩ بدأ تم ترقيتها من ١ إلى ٢٩، ومرفق بالملحق رقم (٨) الصورة النهائية لمقياس الرضا عن الذات، والجدول التالي يوضح الصورة النهائية لمقياس الرضا عن الذات .

### جدول رقم (١١)

يوضح توزيع العبارات الموجبة والسالبة على أبعاد مقياس الرضا عن الذات

العدد	العبارات الموجبة	العبارات السالبة	مجموع العبارات
الذات الشخصية	٢،١	١٣،٨،٧،٣	٦
الذات الأسرية	٢٥،١٩،١٥،١٤،٩،٥،٤	٢٦،٢١،٢٠،١٦،١١،١٠،٦	١٤
الذات الاجتماعية	٢٨،٢٧،٢٢،١٨،١٧،١٢	٢٩،٢٤،٢٣	٩

### تعريف أبعاد مقياس الرضا عن الذات : Self-Satisfaction

◀ الذات الشخصية Personal self : وتعكس هذه الدرجة إحساس الفرد بالقيمة الشخصية أي إحساسه بأنه شخص مناسب وتقديره لشخصيته دون النظر إلى هيبته الجسمية أو علاقته بالآخرين .

◀ الذات الأسرية Family self : وتعكس هذه الدرجة مشاعر الشخص بالملاءمة والكفاية، وكذلك جدارته وقيمه بوصفه عضواً في أسرة، وهي تشير إلى إدراك الشخص لذاته في تعلقها بأقرب دائرة من الرفاق والصقها .

◀ الذات الاجتماعية Social self : وتعكس هذه الدرجة إدراك الذات في علاقتها بالآخرين، غير أنها تتعلق بالآخرين بطريقة أكثر عمومية حيث تعكس إحساس المرء بملاءمته وقيمه في تفاعله الاجتماعي مع الآخرين بوجه عام .

### ٣- طريقة تصحيح المقياس :

يقوم المفحوص بتسجيل استجابته في ورقة الاختبار في الخانة المقابلة لكل عبارة من عبارات المقياس وفق التدرج الخماسي للاستجابات وهي ( غير صحيح إطلاقاً ، غير صحيح غالباً ، بين بين ، صحيحة غالباً ، صحيحة تماماً ) وتعطي على الترتيب الدرجات ١،٢،٣،٤،٥ ، للعبارة الموجبة ،

و تعطي للعبارة السالبة على الترتيب الدرجات ٥،٤،٣،٢،١ . وتجمع درجات كل بعد على حدة ثم تجمع درجات الأبعاد التي تمثل في النهاية الدرجة الكلية للرضا عن الذات ( الرضا النفسي ) ، وقد اعتبر الباحث ان الدرجة الأعلى من معيار الوسيط تعبر عن الرضا النفسي المرتفع ، والأقل من الوسيط تعبر عن الرضا النفسي المنخفض .

### ٣- ثبات المقياس :

قاما معربا ومعدا الاختبار للعربية ( صفوت فرج وسهير كامل ، ١٩٨٥ ) بحساب الثبات على عينة من البيئة المصرية من طلاب وطالبات الجامعة ( ن = ١٠٠ ) وتم حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية ولكل

مقياس من مقاييس الاختبار على حده حيث تراوحت معاملات الثبات ما بين ٠,٦٨ ، ٠,٩٠ . وقد قاما صفوت فرج وهبة إبراهيم (١٩٩٧) بحساب معامل الثبات لهذا المقياس على عينة (ن=٤٠) من طلاب وطالبات كليات الآداب بجامعة عين شمس والمنيا بطريقة إعادة الاختبار بفترة زمنية قدرها ثلاثة أسابيع وتراوحت معاملات الثبات على بنود الاختبار من ٠,٦١٢ إلى ٠,٧٩٧ .

ونظراً لقيام الباحث بتطبيق الاختبار على عينة من الأخصائيين النفسيين المدرسين فقد قام بحساب معامل الثبات للمقياس الحالي (الرضا عن الذات) بطريقة إعادة الاختبار على عينة (ن=٣٠) وجاءت معاملات الثبات جميعها دالة و موضح بيانها بالجدول الآتي :

### الجدول رقم (١٢)

يوضح معاملات الثبات لأبعاد اختبار الرضا عن الذات بطريقة إعادة الاختبار

البعد	ذ/ شخصية	ذ / أسرية	ذ/ اجتماعية	الدرجة الكلية للرضا عن الذات
معاملات الثبات	,٨٤١	,٩٤٩	,٩٠١	,٩٨١

وقام الباحث أيضا بحساب معامل الثبات بطريقة الفا كرونباخ بواسطة الحاسب الآلي الحزمة الإحصائية SPSS وقد بلغ معامل الثبات على عبارات المقياس الكلية بطريقة  $\alpha = 0,8105$  .

## ٤-صدق المقياس

قام صفوت فرج وسهير كامل (١٩٨٥) بتقدير صدق المقياس في البيئة المصرية باستخدام الطريقة الآتية:

◆ طريقة صدق التكوين Construct Validity وهي تشمل أسلوبين الأول : التمييز بين المجموعات والثاني تغيرات الشخصية تحت ظروف معينة ، وقد ذكرا أيضا أنهما استخدمتا هذه الطريقة كان لهدف إضافي يتجاوز تقدير صدق المقاييس الفرعية لمفهوم الذات وهو الكشف عن نسق العلاقات الارتباطية بين ما يقيسه هذا المقياس وعدد آخر من مقاييس الشخصية التي تستخدم مفاهيم مشابهة بصورة تمكن من حسن تفسير دلالات الدرجات على المقياس ، وقد أكدت النتائج الارتباطية بين المقاييس الفرعية لمفهوم الذات وبعض مقاييس بطارية منيسوتا متعددة الأوجه للشخصية وبطارية أيزنك للشخصية ومقياس تايلور للقلق وكانت جميعها دالة عن مستوى ٠,٥ و ٠,١٠ . (صفوت فرج وسهير كامل ، ١٩٨٥ ، ٧٦ : ٨١) .

وقام الباحث الحالي بتقدير صدق مقياس الرضا عن الذات بالطرق الآتية :

١-حساب الاتساق الداخلي : حيث تم حساب معامل الارتباط بين الدرجة الكلية للمقياس ودرجة كل بعد من ابعاد المقياس على عينة (ن=٣٠) وكان جميع معاملات الارتباط للاتساق الداخلي بين أبعاد المقياس تتراوح بين ٠,٧٩٩ و ٠,٨٨٥ ، وجميعها دالة .

٢-الصدق العاملي : للتحقق من الصدق العاملي بمقياس الرضا عن الذات تم إجراء التحليل العاملي بطريقة تحليل المكونات الرئيسية Principal Components Analysis بواسطة الحزمة الإحصائية SPSS وتم تدوير بيانات العينة الكلية (ن=٢٣٤) بطريقة فارماكس وأسفر التحليل عن مصفوفة معاملات الارتباط بعد التدوير والموضحة بالجدول التالي :

## الجدول رقم (١٣)

يوضح مصفوفة معاملات الارتباط بمقياس الرضا عن الذات

أبعاد المقياس	ذ/ شخصية	ذ/أسرية	ذ/ اجتماعية	الدرجة الكلية للرضا عن الذات
ذ/ شخصية	١,٠٠٠			
ذ/أسرية	,٤٤١	١,٠٠٠		
ذ/ اجتماعية	,٥١٤	,٤٣٦	١,٠٠٠	
الدرجة الكلية للرضا عن الذات	,٦٩٦	,٨٥٦	,٨١١	١,٠٠٠

يتضح مما سبق أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائية واتضح أيضاً بعد التحليل العاملي أن مقياس الرضا عن الذات أستقل بعامل واحد وكانت أعلى تشبعاته على أبعاد المقياس كما يلي : الذات الاجتماعية ، الذات الأسرية ، الذات الشخصية ، ويمكن تسمية هذا العامل بعامل الرضا عن الذات والجدول التالي يوضح قيم تشبع أبعاد المقياس بالنسبة لعامل الرضا عن الذات والجذر الكامل والنسبة الكلية للتباين .

## جدول رقم (١٤)

يوضح قيم الشبوع وتشبع أبعاد مقياس الرضا عن الذات بالنسبة للعامل العام للرضا عن الذات

أبعاد المقياس	قيم الشبوع	درجة التشبع لعامل الرضا المهني	الجذر الكامن	النسبة الكلية للتباين
ذ/ شخصية	,٥٩٤٥	,٧٧١٠		
ذ/ أسرية	,٦٥٨١	,٨١١٢	٢,٩٠٥٨	٧٢,٦
ذ/ اجتماعية	,٦٦٦٥	,٨٤٦٤		

وتشير نتائج التحليل العاملي لمقياس الرضا عن الذات إلى الاطمئنان لصدقه العاملي .

**ثالثاً اختبار الشخصية العاملي : (رجاء أبو علام ونادية شريف ، ١٩٩٨)**

هذا الاختبار وضعه في الأصل ريموند برنارد كاتل R'B. Cattell ، تحت اسم Sixteen Personality Factor Questionnaire وترجمتها استبيان الشخصية العاملي ذو الستة عشر عاملاً وقد أسماها كاتل استبيان الشخصية للراشدين (16 P.F) وقد قام بترجمته وأعدّها للعربية رجاء أبو علام ونادية شريف ، ١٩٨٥ ، تحت مسمى اختبار الشخصية العاملي ، وهذا الاختبار تم تقنينه على البيئة العربية بدولة الكويت على عينة (ن=١٠٠٠) من طلاب جامعة الكويت وقاما معربا الاختبار بإعادة طبع الاختبار (١٩٩٨) بغرض تقنينه على البيئة المصرية مع ملاحظة أن هناك تقنين لهذا المقياس على البيئة المصرية أعده سيد غنيم وعبد السلام عبد الغفار (١٩٦٥) تحت مسمى استفتاء الشخصية للمرحلة الإعدادية والثانوية ، ويتميز اختبار الشخصية العاملي بأنه يعطي أكبر قدر من المعلومات في أقصر فترة ممكنة عن معظم سمات الشخصية وهذا الاختبار يقيس ١٦ سمة مركزية قطبية يعتقد أنها تفسر معظم سمات الشخصية الظاهرية الهامة مثل الذكاء - الاتزان الانفعالي - قوة الانا - السيطرة ..الخ) وهذه الأبعاد الستة عشر المستخدمة هي نتيجة بحوث كثيرة أثبتت وحدة واستقلال السمات الأساسية .

**١- تكوين الاختبار :**

يتكون اختبار لشخصية العامل من ١٠٥ مفردة ( عبارة ) منها ٧ مفردات تقيس الدافعية لتحريف الاستجابة وهي (موضوعية بغرض خفض التوتر الناجم عن أحد المظاهر الناتجة عن فكرة المرء الزائفة عن نفسه ومحاولته تقديم صورة مزيفة عن نفسه ) وهناك ٨ مفردات تقيس عامل الذكاء (ب) ، ٦ مفردات تقيس كل عامل من العوامل الخمسة عشر الباقية ويختار المفحوص استجابة من ثلاثة بدائل للاستجابة ، ويتم التصحيح باستخدام مفتاح اعد لهذا الغرض .

**الأبعاد الستة عشر لاختبار الشخصية العاملي :**

المعنى السيكولوجي لأبعاد الاختبار : على الرغم من ان هذا الاختبار يضع أمامنا معايير ( سمات شخصية ) لفهم الشخصية المختبرة ، إلى أنه لا يمكن الاعتماد على هذه المعايير في تفسير نتائج الاختبار ما لم يكن هناك فهم واضح ومعرفة تامة لطبيعة هذه السمات او المعنى السيكولوجي لها ، حتى يمكن الاستفادة منها على أفضل نحو ممكن .

لذلك كان لا بد من تعريف المعاني السيكولوجية لكل عامل من العوامل التي يقيسها الاختبار ، وهذا الاختبار قد صنف كل عامل من عوامله إلى بعدين ( قطبين ) اعطى لكل منهما تسميته السيكولوجية المناسبة ، وأن أحد هذين القطبين مرتبط بالدرجة المنخفضة (-) والقطب الأخر مرتبط بالدرجة المرتفعة (+) للعامل وفيما يلي وصف تفصيلي لكل عامل من عوامل الاختبار :

**١- العامل (أ) : الدرجة (-) متحفظ - متصلب مقابل الدرجة (+) ودود - اجتماعي**

تشير الدرجة المرتفعة على هذا المقياس إلى أن اصحابها يميلون إلى الاتصال بالآخرين (العلاقات الاجتماعية) ، ويرحبون بالتعاون مع الغير وهم كرماء في تعاملهم مع الآخرين ، نشطون واقل تخوفاً من النقد ولكنهم لا يعتمد عليهم في الأعمال التي تتطلب دقة كبيرة .

أما أصحاب الدرجة المنخفضة على هذا المقياس فهم الأفراد الذين يميلون إلى العدوان والنقد ويفضلون العمل بمفردهم ويميلون إلى الانطوائية بصفة عامة ويتميز هؤلاء الأفراد بالدقة والإتقان فيما يوكل إليهم من أعمال .

**٢- العامل (ب) : الدرجة (-) مستوى ذكاء منخفض مقابل الدرجة (+) مستوى ذكاء مرتفع .**

تشير الدرجة المرتفعة إلى أن الفرد الأكثر ذكاءً يتميز بالمشاورة والروح المعنوية العالية فهو حي الضمير - مفكر - مثقف وتشير الدرجة المنخفضة إلى الفرد الأقل ذكاءً فهو ضعيف معنوياً ( ضعيف الخلق ) سريع الاستسلام ( غير مثابر ) ، فظ ، غير مهتم بالأمور العقلية .

**٣- العامل (ج) الدرجة (-) عدم الاتزان الانفعالي - ضعف الأنا مقابل الدرجة (+) الاتزان الانفعالي - قوة الأنا .**

وتتشعب الدرجة المرتفعة في هذا العام ببعض الصفات والخصائص للفرد فهو ناضج انفعالياً متزن ومستقر في اتجاهاته وميوله - هادئ - واقعي بالنسبة للحياة خالي من القلق - رابط الجأش ويتميز أصحاب الدرجة المرتفعة بقوة الأنا مما يساهم في الكشف عن مستوى التكامل الديناميكي والضبط الانفعالي الذي وصل

إليه . أما الدرجة المنخفضة على هذا البعد فتتشعب ببعض الصفات والخصائص للفرد فهو ضعيف القدرة على تحمل الإحباط - متقلب الاتجاهات والميول - سهل الاستثارة - انفعالية زائدة - مراوغ (يهرب من تحمل المسؤولية) يعاني من القلق - مزعج ويتميز أصحابها أيضاً بسرعة الاستثارة وعدم رضاهم عن العالم من حولهم ومن أسرهم ومتبرمين دائماً بقيود الحياة .

#### ٤- العامل (د) : الدرجة (-) الخضوع مقابل الدرجة (+) السيطرة

يتميز الفرد صاحب الدرجة المرتفعة على هذا البعد (المسيطر) ببعض الصفات فهو عدواني منافس مؤكد لنفسه - مستقل في تفكيره - صارم - غير تقليدي - صعب المراس - يهتم بجذب الانتباه أما الفرد صاحب الدرجة المنخفضة (الخضوع) فهو لين - وديع - مستسلم - يعتمد على الآخرين - عطوف - تقليدي - سريع التأثر ، ويمكن القول بأن الأفراد الذين يحصلون على درجات متوسطة على هذا العامل يميلون بدرجة أكبر إلى لعب ادوار في الحياة تتسم بالفاعلية والقدرة على التفاعل مع الآخرين والمشاركة مع الجماعة وطرح المشاكل الجماعية وانتقاد الجماعة وإبراز جوانب الضعف فيها .

#### ٥- العامل (هـ) : الدرجة (-) غير متحمس مقابل الدرجة (+) متحمس (جاد)

يعتبر هذا العامل أساسياً في الكشف عن حالات الانبساط وتمييز حالات التآرجح بين الهوس والاكنتاب ويتسم الفرد من ذوي الدرجة المرتفعة بأنه سعيد ولطيف - كثير الكلام - مرح - صريح - معبر عن نفسه - يقظ وسريع ، أما صاحب الدرجة المنخفضة ( غير متحمس ) هو شخص متزن - مكتئب - منطو - صامت - قلق - معتد بنفسه - كتوم - متحفظ - بطئ ومتأن .

#### ٦- العامل (و) : الدرجة (-) عدم تقبل المعايير الخلقية مقابل الدرجة (+) قوة الشخصية او الأنا الأعلى

ويتسم أصحاب الدرجة المرتفعة على هذا العامل بالدقة في سلوكهم والتمسك بالأخلاق والقيم ومن سماتهم الحذر والتدقيق في اختيار الصحبة ولا سيما من يتميزون بالمثابرة والإصرار والعزيمة القوية لإتمام الأعمال كما يتميزون بعدم التردد فالفرد على درجة عالية من التنظيم الفكري . أما أصحاب الدرجة المنخفضة على هذا البعد يميلون إلى الكذب والتدمير والخروج على القانون ومن سماتهم عدم تحمل المسؤولية - القلق - كثيرة المطالب - ومن سمات هذا الفرد أيضاً أنه متراخ - كسول - معطل للآخرين لا يهتم بمطالب الجماعة .

#### ٧- العامل (ز) : الدرجة (-) الخجل - الإحجام مقابل (+) المغامرة - الإقدام

يتميز الأفراد أصحاب الدرجة الموجبة على هذا العامل أنهم أقل تأثراً بالتهديدات الخارجية الصادرة عن البيئة المحيطة ويتسم الفرد بالمغامرة وحب لقاء الناس - نشط - يبدي اهتماماً بالنوع الآخر - مستجيب - صدوق - مندفع - ذوي اهتمامات انفعالية - متحرر لا يدرك المخاطر أو العواقب . أما الأفراد الذين يقعون في الدرجة المنخفضة فبالهم خجلون تنتابهم مشاعر بالنقص - لا يحبون الارتباط مع الجماعات الكبيرة - يتجنبون الدخول في أي مناقشات مفتوحة ومن سمات هذا الفرد أيضاً أنه منسحب من مواجهة النوع الآخر - هادئ - بارد - منطو على نفسه - محدود الميول والاهتمامات - حريص حذر - يدرك المخاطر والعواقب .

## ٨- العامل (ح) : الدرجة (-) واقعي - جاف - صلب مقابل الدرجة (+) شاعري - حساس

الأفراد الذين يحصلون على الدرجات العالية على هذا البعد يتميز تنشئتهم بأنها رومانتيكية شاعرية فهم يعتمدون على الغير - يتجنبون المواقف الجافة - يعملون على إعاقة الغير بعدم تعاونهم ويتوهمون المرض ويشكون من التعب والإجهاد ومن سماتهم أيضاً ان الفرد منفعل - خيالي في حياته - وأحاديثه ويعمل بأسلوب خيالي ويهتم بجذب انتباه الآخرين . أما أصحاب الدرجات المنخفضة فيتصفون بالنضج والتعاون والمساهمة في تماسك الجماعة والذكورة والواقعية والعملية - يعتمدون على أنفسهم يتحملون المسؤولية - تتميز بيناتهم بالواقعية والجفاف والصعوبة ولا يتأثرون بالخيال واستجاباتهم الفنية بسيطة .

## ٩- العامل (ط) : الدرجة (-) ذو ثقة بالناس مقابل (+) شكاك

الأفراد الذين يحصلون على درجات مرتفعة على هذا العامل يعانون من حالات مثل الشعور بالاضطهاد، والتهم على عليهم وهؤلاء صعب المعشر - سريعي الغضب والانفعال لكن لديهم قدرة على الابتكار في بعض المجالات مثل العلوم والنواحي الدينية . أما الأفراد أصحاب الدرجات المنخفضة يتميزون بسهولة التعامل والود والتسامح والاسترخاء - يثقون بالغير - متفتحون - يستفيدون من أي فرصة - مبهجون وسعداء ولكنهم في بعض الأحيان تقل طموحاتهم وتقل محاولتهم للإنجاز .

## ١٠- العامل (ي) : الدرجة (-) ملتزم - عملي مقابل الدرجة (+) ذاتي - تخيلي

هذا البعد يعتبر من الأبعاد المركبة في الشخصية فأصحاب الدرجة المرتفعة هم أفراد يميلون إلى الشعور بعدم التقبل ، إلا أن ذلك لا يهمهم كثيراً فهم يتميزون بالذاتية في التفكير وعدم الموضوعية على الرغم بأنهم بصفة عامة مبهجون غير متحملين مسئولية الأمور الحياتية ، في حين أن أصحاب الدرجات المنخفضة على هذا البعد يتفوقون في مجالات تتطلب العمل بالآلة ويتميزون بالواقعية فهذا الفرد من هذا النوع عملي في أحكامه - جاد غير هزلي - ولكنه ثابت .

## ١١- العامل (ك) : الدرجة (-) ساذج - بسيط متواضع مقابل الدرجة (+) داهية - متكلف - متصنع

الفرد الذي يحصل على درجات مرتفعة على هذا البعد يمكن وصفه على انه شخص مرن في وجهات نظره - متيقظ مما حوله وللضغوط الاجتماعية - قادر على فهم ذاته وفهم غيره - يتميز سلوكه بقدرته عالية على تحليل المواقف الجماعية ومناقشتها في ضوء الأهداف العامة المحددة ، وفي قدرتهم على تقديم حلول بناءة ، في حين ان صاحب الدرجة المنخفضة على هذا البعد يتصف بالبطء والبلادة وإحباط العمل الجماعي - غير مجامل اجتماعياً غير قادر على فهم ذاته - غير ماهر في تحليل الدوافع - يتمشى مع الأمور المختلفة - تلقائي - يمكن إرضاءه بسهولة .

## ١٢- العامل (ل) : الدرجة (-) مطمئن وواثق في نفسه مقابل الدرجة (+) متحفظ - قلق - مضطرب

صاحب الدرجة الموجبة على هذا البعد كما يتضح من بنوده يوصف بان لديه شعوراً بالتعب الزائد والإجهاد الشديد لا سيما في المواقف المثيرة - غير قادر على النوم بسبب شدة قلقه - لديه شعور بعدم القدرة على مواجهة مطالب الحياة ومن السهل انهياره ولديه شعور بأن الناس ليست جيدة أخلاقياً كما يجب أن تكون ويفضل الكتب والأشياء الهادفة عن الناس والضجيج ، في حين ان صاحب الدرجة المنخفضة مطمئن - واثق في نفسه - مبهج مرح - عنيد - مساير لا مبال - قوي ونشيط - آمن لا يخاف ومستسلم .

أظهرت الدراسات ان صاحب الدرجة الموجبة على هذا البعد يتميز بأن لديه معلومات وفيرة - ميال للتجريب في حل المشاكل التي تواجهه - وأقل ارتباطاً بالقيم - وعدم التقيد أو الاستزام بالعادات والقيم وفي المواقف الجماعية يمكنه المشاركة الفعالة وهؤلاء الأفراد يقدمون ملاحظات قيمة ولهم قدرة على النقد . اما صاحب الدرجة المنخفضة على هذا البعد فهو محافظ - متحفظ مزاجياً - مواظب في عمله ويقوم بعمله حتى ولو كان مليئاً بالصعوبات والمكائد - إرادته قوية - مجتهد يصبر على أي شيء حتى يحققه . (Cattell, 1965, P.63).

١٤- العامل (م ٢) : الدرجة (-) معتمد على الغير مقابل الدرجة (+) مكتف بذاته

صاحب الدرجة الموجبة على هذا البعد شخص يتصف بأنه واسع الحيلة - قادر على اتخاذ قراراته بنفسه - داهية - غير اجتماعي ، أما صاحب الدرجة المنخفضة فهو شخص يتصف بمسايرة الجماعة - يقدر ويهتم بالحصول على التقدير الاجتماعي فهو تقيدي في كل سلوكه يعتمد على الجماعة .

١٥- العامل (م ٣) : الدرجة (-) غير متيقظ - ضعيف التكوين العاطفي نحو الذات

مقابل الدرجة (+) متيقظ - قوي التكوين العاطفي نحو الذات

أصحاب الدرجة الموجبة على هذا البعد هم الأفراد الذين يظهرون قبولاً للمعايير الاجتماعية - وقوة على ضبط النفس - كما أنهم حذرون طموحون - بعيدو النظر - يحترمون من الآخرين - قادرين على ضبط انفعالاتهم ، أما صاحب الدرجة المنخفضة هو شخص ضعيف التكوين العاطفي نحو الذات لا يسيطر على نفسه سهل لين .

١٦- العامل (م ٤) : الدرجة (-) مسترخ - هادئ مقابل الدرجة (+) متوتر - سهل الإثارة

يتميز الأفراد الذين يحصلون على درجات عالية على هذا البعد بأنهم شديدو الفزع - قلقون بدون مبرر - سريعو الاستثارة والقلق ويشعرون بالإحباط . أما أصحاب الدرجة المنخفضة هم الذين يطلق عليهم ذوي الإنجاز العالي ، فالشخص من هذا النوع يوصف بأنه مسترخ - ضعيف التوتر الدافعي - هادئ - رابط الجأش، وموضح بالملحق رقم (٩) اختبار الشخصية العاملي .

### نبات الاختبار :

قاما معربا ومعدا الاختبار للعربية رجاء ابو علام ونادية شريف (١٩٨٥) إجراء ست معاملات لثبات الاختبار في صورته النهائية باستخدام معادلة كودر- ريتشاردستون ٢٠ للعوامل الستة عشر وقد تراوحت معاملات الثبات بين ٤٤ ، ، ٨٨ ، على عينة التقنين (ن=١٠٠٠) وكانت معاملات الثبات دالة إحصائياً ، ثم قام الباحث الحالي بحساب الثبات للمقياس على العينة الكلية للدراسة (ن=٢٣٤) بعد إدخال البيانات على الحاسب الآلي بواسطة الحزمة الإحصائية SPSS وذلك بطريقتي الفا كرونباخ و طريقة التجزئة النصفية بعد استخدام معادلة سبيرمان برون وقد بلغ معامل ثبات ألفا = 6757 ، Alpha ، وبلغ معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية ومعادلة سبيرمان براون = 6٥٢٢ ، وهذه المعاملات دالة إحصائياً .

**صدق الاختبار:**

قام رجاء أبو علام ونادية شريف (١٩٨٥) بحساب معامل صدق بنود الاختبار وذلك بإجراء معامل الارتباط بين كل بند والدرجة الكلية للمعامل ثم حولت معاملات الارتباط إلى فيشر (ز) حيث تم حساب متوسط معاملات فيشر (ز) وأعيد تحويل المتوسط إلى معامل ارتباط آخر قد تراوحت معاملات الصدق بين ٣٢,٥٤ و ٥٤, وذلك على العينة الكلية (ن=١٠٠٠).

وقد قام الباحث الحالي بحساب الصدق العملي للمقياس على عينة الدراسة الحالية المكونة من الأخصائيين النفسيين المدرسين حيث (ن=٢٣٤) وذلك بإجراء التحليل العملي بطريقة المكونات الرئيسية بواسطة الحزمة الإحصائية SPSS وتم تدوير العوامل بطريقة فاريماكس ، وقد أسفر التحليل العملي للاختبار عن ستة عوامل والجدول التالي يوضح محتويات هذه العوامل بالمفردات التي تقيس العوامل الأصلية للمقياس وقيمة تشبع كل بعد على هذه العوامل .

**الجدول رقم (١٥)**

يوضح عوامل الدرجة الثانية التي أسفر عنها التحليل العملي لاختبار الشخصية العملي

ومحتوياتها بنود الدرجة الأولى وقيمة تشبع كل بعد على هذه العوامل

ع ٢د	العامل الأول	قيمة التشبع	العامل الثاني	قيمة التشبع	قيمة الثالث	قيمة التشبع	العامل الرابع	قيمة التشبع	العامل الخامس	قيمة التشبع	العامل السادس	قيمة التشبع	نسبة التباين	ع ١د	
														العامل الأول	العامل الثاني
٢م	٥٥,٥	٦٤,٦	د ت	٦٤,٦	ج	٦٤,٦	أ	٧١,٧	ط	٤٦,٤	ب	٧٤,٧	١٥,٥	إبعاد الدرجة الأولى	
ز	٤٥,٤	٣٨,٣	د	٣٨,٣	ح	٣٠,٣			٣٨,٣				١٠,٩٥		
هـ	٤٥,٤	٣٧,٣	٤م	٣٧,٣	١م	٢٧,٢							٧,٣٣		
٣م	٤٣,٤								و	٣١,٣			٦,٧٣		
ك	٣٩,٣												٦,٤٤		
													٥,٩٧		

**تعليق للباحث :**

نظراً لاختلاف عدد عوامل الدرجة الثانية نتيجة التحليل العملي (٦ عوامل) عن عدد عوامل اختبار الشخصية العملي (١٦) ومحتوى كل عامل من مفردات الاختبار فأصبح هناك تداخلاً بين العوامل الجديدة والعوامل الأصلية فأصبح من الصعب تفسير هذه العوامل حيث أن السمات الشخصية الجديدة أصبحت تحمل معاني مختلفة . فقد لجأ الباحث الحالي إلى خبراء التحليل العملي في الحاسب الآلي للاستفسار عن تخفيض عدد عوامل الاختبار من (١٦ إلى ٦ عوامل) وأتضح أنه كلما زاد عدد أفراد العينة التي أجري عليها الاختبار كلما أعطت نتائج أفضل ولما كانت عينة الدراسة الحالية (ن=٢٣٤) وعينة تقنين الاختبار (رجاء أبو علام ونادية شريف) كانت (ن=١٠٠٠) فهذا التفسير يعتبر أقرب للصواب وقد أكد عليه أ.د/رجاء أبو علام أحد قطبي معاد اختبار الشخصية العملي ، مما يؤكد هذا التفسير أيضاً الدراسة التي قام بها نجيب خزام وبيديوي علام (١٩٩٠) عن دراسة مستويات البنية العاملية لاستبيان كاتل للشخصية (16P F) حيث أكدت هذه

الدراسة على اختلاف عدد عوامل الدرجة الأولى عن عدد عوامل الأصلية لكاتب باستخدام طرق متعددة حيث وصل عدد عوامل الدرجة الأولى ١٢ عاملاً بدلاً من ١٦ عاملاً وعند إجراء التحليل العاملي من الدرجة الثانية توصل إلى اختلاف البنية العاملية للمقياس من الدرجة الثانية حيث وصل عدد عوامل الدرجة الثانية إلى أربعة عوامل من المفردات التي تقيس العوامل الأصلية حيث كانت (ن=١٤٠) ولما كان اختبار الشخصية العاملي (16P F) الصور العربية قد طبق في دول عربية كثيرة واعطى نتائج ممتازة ، فقد استخدم في دراسة على المرشدين النفسيين التربويين بدولة الكويت لسهام ابو عيطة ونادية شريف (١٩٨٦) ، ودراسة بالمملكة الأردنية على المرشدين النفسيين التربويين لسليمان الريحاني وصالح الخطيب (١٩٨٥) وغيرها من الدراسات العربية الأخرى .

لذا رأى الباحث الحالي استخدام الاختبار الأصلي من إعداد (رجاء ابو علام ونادية شريف ١٩٨٩) ذلك بعد اطلاعه على نتائج مصفوفات الارتباط مستخدماً مرة الأبعاد الستة لمقياس الرضا المهني وابعاد مقياس الرضا النفسي (الاختبارات المستخدمة في الدراسة) ، ومستخدماً مرة أخرى العوامل الستة عشر مع نفس أبعاد المقاييس المستخدمة بالدراسة . حيث تلاحظ وجود ارتباط دال كبير بين العوامل الستة عشر وابعاد الرضا المهني والرضا النفسي أكثر من العوامل الستة ، فإذا اخذنا الدرجة الكلية لمقياس الرضا المهني والدرجة الكلية لمقياس الرضا عن الذات كأساس للمقارنة وارتباط كل منهما بأبعاد الشخصية على العينة الكلية (ن=٢٣٤) ، الجدول التالي يوضح مصفوفة الارتباط للعوامل الستة والدرجة الكلية للرضا المهني والرضا عن الذات .

#### الجدول رقم (١٦)

يوضح مصفوفة الارتباط لعوامل الدرجة الثانية لاختبار الشخصية العاملي

وعلاقتها بالدرجة الكلية للرضا المهني والرضا عن الذات للعينة الكلية (ن=٢٣٤)

الأبعاد	مج الرضا المهني	مج الرضا عن الذات	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث	العامل الرابع	العامل الخامس	العامل السادس
مج الرضا المهني	١,٠٠٠							
مج الرضا عن الذات	٠,٤٠٤	١,٠٠٠						
العامل الأول	٠,٢٢١	٠,٢٦٤	١,٠٠٠					
العامل الثاني	٠,١٠٠	٠,٠٨٤	٠,٠٢٩	١,٠٠٠				
العامل الثالث	٠,٢٧٩	٠,٢٣٢	٠,٢٣٩	٠,٠٤٥	١,٠٠٠			
العامل الرابع	٠,٠٣٧	٠,١٤٠	٠,٢٥٧	٠,٠٢٨	٠,١٣٨	١,٠٠٠		
العامل الخامس	٠,٠٢٣	٠,٢٤٠	٠,٠٣٣	٠,٢٣٦	٠,٠٠٧	٠,٠٢٤	١,٠٠٠	
العامل السادس	٠,٠١٥	٠,٠٣٤	٠,٠٤٦	٠,٠٠٩	٠,٠٢٩	٠,٠٠٠	٠,٠١٤	١,٠٠٠

مستويات الدلالة : ٠,٠٠١ = ٠,٢٠٦ ، ٠,٠١ = ٠,١٦٩ ، ٠,٠٥ = ٠,١٢٦

وبالنظر إلى الجدول السابق نجد أن المقارنة الأولى على العوامل الستة اسفرت عن التالي :

- وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠,٠١ بين العامل الأول والثالث من اختبار الشخصية العاملي والدرجة الكلية للرضا المهني .

(٩٧)

- وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,١ ، بين العامل الأول والثالث من اختبار الشخصية العاملي والدرجة الكلية لاختبار الرضا عن الذات .

- وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٥ ، بين العامل الرابع من مقياس الشخصية والدرجة الكلية عن الرضا عن الذات .

أما المقارنة الثانية على العوامل الستة عشر ، الجدول التالي يوضح المصفوفة الارتباطية لهذه العوامل في علاقتها مع ابعاد الرضا المهني والرضا عن الذات .

الجدول رقم (١٧) يوضح مصفوفة الارتباط لعوامل الدرجة الأولى لاختبار الشخصية العاملي وعلاقتها بالدرجة الكلية للرضا المهني والرضا عن الذات للعينة الكلية (ن=٢٣٤)

الأبعاد	مج الرضا المهني	مج الرضا عن الذات	العامل (أ)	العامل (ب)	العامل (ج)	العامل (د)	العامل (هـ)	العامل (و)	العامل (ز)	العامل (ح)	العامل (ط)	العامل (ي)	العامل (ك)	العامل (ل)	العامل (م)	العامل (ن)	العامل (٤م)
مج ر. المهني	١,٠٠٠																
مج ر. عن الذات	٠,٤٥٥	١,٠٠٠															
العامل (أ)	٠,١٧	٠,٠٨١	١,٠٠٠														
العامل (ب)	٠,١٧٤	٠,١٢١	٠,٠٠٩	١,٠٠٠													
العامل (ج)	٠,١٧٨	٠,٢٥٧	٠,٠٧٢	٠,١٢١	١,٠٠٠												
العامل (د)	٠,٠٩٨	٠,١٠١	٠,٠٥٣	٠,٠٠١	٠,١٠٤	١,٠٠٠											
العامل (هـ)	٠,١٢٥	٠,٢٣١	٠,١٢٧	٠,٢٢٦	٠,٠٨٧	٠,٠٤٨	١,٠٠٠										
العامل (و)	٠,١٢٢	٠,١٠١	٠,٢٣٩	٠,١٢٦	٠,٠٦٥	٠,٠٦٥	٠,٠٢٩	١,٠٠٠									
العامل (ز)	٠,١٧٧	٠,٢٦٠	٠,١١٧	٠,١٥٤	٠,١٧٤	٠,٠٥٣	٠,٢٩٦	٠,١٧١	١,٠٠٠								
العامل (ح)	٠,٠٣٨	٠,٠٦٦	٠,٠٥٧	٠,٠٠٩	٠,٠٣٨	٠,٠٠١	٠,٠٩٨	٠,٠٩٦	٠,٠٠٨	١,٠٠٠							
العامل (ط)	٠,١٩٨	٠,١١٢	٠,١١٥	٠,٠٠٩	٠,٠٥٣	٠,٠٥٧	٠,٠٤٣	٠,٠٣٩	٠,١٢٢	٠,٠٨٢	١,٠٠٠						
العامل (ي)	٠,١٠٩	٠,١٢٥	٠,٠٠٩	٠,٠٦٩	٠,١٠٢	٠,٠٤٦	٠,٠٤٧	٠,٠٢٠	٠,٠٥٦	٠,٠٠٩	٠,١٣٦	١,٠٠٠					
العامل (ك)	٠,٠٦٥	٠,٠٥٧	٠,١١٩	٠,٠٩٢	٠,١٠٤	٠,٠٤٧	٠,١٤٣	٠,٠٩٩	٠,١٧٢	٠,٠٣١	٠,١٢٥	٠,١٢٨	١,٠٠٠				
العامل (ل)	٠,٠٦١	٠,٠٣٥	٠,٠٠٤	٠,٠٨٦	٠,٠١٩	٠,٠٧٢	٠,٠٣٨	٠,٠٤٩	٠,١٠٨	٠,٠١٩	٠,٠٨٥	٠,٠٤٥	٠,٠٤٥	١,٠٠٠			
العامل (م)	٠,١٠٠	٠,٠٧٢	٠,٠٥٤	٠,٠٥٤	٠,١٤٤	٠,٠٧٩	٠,١٢٧	٠,٠٩٩	٠,١١٥	٠,٠٧٢	٠,٠٨٧	٠,٠٠٧	٠,٠٣٢	٠,٠٣٢	١,٠٠٠		
العامل (ن)	٠,٠٨٧	٠,٠٤٣	٠,٠٧٧	٠,٠٣٤	٠,١٠٥	٠,٠٠٦	٠,١١٥	٠,٠٦٧	٠,٠٧٨	٠,٠٢٩	٠,٠٧٦	٠,٠٥٧	٠,٠٨٣	٠,٠٢١	٠,٠٠١	١,٠٠٠	
العامل (٤م)	٠,٢٣٧	٠,٢٥٧	٠,٠٠٤	٠,١٣٦	٠,١٤١	٠,١٥٩	٠,٢٠٢	٠,٢٦٥	٠,١٩١	٠,١١٣	٠,٢٢٤	٠,١٥٨	٠,١١١	٠,٠٠٧	٠,٢٣٠	٠,٢٠٧	١,٠٠٠
العامل (٤م)	٠,٢٠٢	٠,٣٣١	٠,١٠٤	٠,١٠٦	٠,٢٦٦	٠,١٤٤	٠,١٣٤	٠,٠٠٨	٠,٢٢٦	٠,٠٠٧	٠,١٥٤	٠,٠٧٠	٠,٠٥١	٠,٠١٩	٠,٠٧٤	٠,٢٠٧	١,٠٠٠

مستويات الدلالة : ٠,٠٠١ = ٠,٢٠٦ ، ٠,٠١ = ٠,١٦٩ ، ٠,٠٥ = ٠,١٢٦

وبالنظر إلى الجدول السابق نجد أن المقارنة الثانية على العوامل الستة عشر أسفرت عن التالي :

- وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,١, بين العوامل ب ، ج ، ز ، ط ، م ، ٣ ، ٤ من اختبار الشخصية العاملي والدرجة الكلية لاختبار الرضا المهني .
- وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,١, بين العوامل ج ، هـ ، ز ، م ، ٣ ، ٤ من اختبار الشخصية العاملي والدرجة الكلية لاختبار الرضا عن الذات .

وهنا يتضح الفرق حيث أن اختبار الشخصية العاملي (16 PF) أكثر ارتباطاً من اختبار الشخصية (6 PF) بمقياس الرضا المهني والرضا عن الذات . لذا لجأ الباحث لاستخدام اختبار الشخصية العاملي (16 PF) .

## رابعاً : استمارة البيانات الديموجرافية

قام الباحث بتصميم استمارة بيانات ديموجرافية والموضحة بالملحق رقم (١٠) ، وذلك بغرض الحصول على بيانات عينة الدراسة تتفق والمتغيرات الديموجرافية الخاصة بالدراسة الحالية وتحتوي هذه الاستمارة على البيانات الآتية :-

الاسم (مع التنويه للمستجيب بذكر الحروف الأولى فقط من اسمه ، حسب رغبته)

السن ، اسم المدرسة ، الإدارة التابعة لها ، المحافظة - النوع " ذكر ، انثى" ، الحالة الاجتماعية "متزوج أو غير متزوج" ، المؤهل ، سنة التخرج ، الجامعة ، دراسات عليا تذكر ، الخبرة "من ١-٢ سنة - من ٢-٤ سنة - من ٤ سنوات فأكثر" ، الدخل "من ٥٠-١٠٠ جنيهاً - من ١٠٠ إلى ١٥٠ جنيهاً - من ١٥٠ إلى ٢٠٠ جنيهاً - من ٢٠٠ فأكثر" ، موقع المدرسة "ريف أو حضر ، مكان الإقامة " قرية أو مدينة" ، واختتمت الاستمارة بالسؤال الآتي : هل مارست عمل آخر قبل تلك المهنة ؟ " نعم أو لا" وفي حالة الاجابة بنعم يذكر اسم الوظيفة .

ونظراً للعدد الكبير للمتغيرات الديموجرافية بهذه الاستمارة فقد اكتفى الباحث بالمتغيرات الآتية فقط .

النوع " ذكر - انثى " ، الحالة الاجتماعية " متزوج - غير متزوج" ، مستوى التعليم "حاصل على دراسات عليا - غير حاصل على دراسات عليا ، الخبرة "من ١-٢ سنة - من ٢-٤ سنة - من ٤ سنوات فأكثر" ، موقع المدرسة " ريف - حضر " .

## الدراسة الميدانية

تم إجراء دراسة ميدانية على مرحلتين هما :

١- تطبيق أدوات الدراسة : حيث قام الباحث شخصياً بتطبيق أدوات الدراسة على النحو التالي :

\*تم تطبيق مقياس الرضا المهني الصورة الأولية للمقياس تطبيقاً استطلاعياً على عينة من الأخصائيين قوامها ٥٠ فرداً بالدورة التدريبية التي عقدتها وزارة التربية والتعليم للأخصائيين النفسيين المدرسين في ابريل ١٩٩٨ بمركز تدريب الوزارة بمنشية البكري بالقاهرة .

• تم تطبيق مقياس الدراسة (الرضا المهني ، الرضا عن الذات ، اختبار الشخصية العاملي) تطبيقاً جماعياً وفردياً ، أما التطبيق الجماعي تم في دورة التعليم عن بعد والتي عقدتها وزارة التربية والتعليم

على مستوى الجمهورية بثاً من المركز الرئيسي للتعليم عن بعد بديوان الوزارة في الفترة من ٩٨/٥/٢٠ إلى ١٩٩٨/٥/٢٧ ، حيث قام الباحث بتطبيق المقاييس على عينة الدراسة بمحافظة القاهرة والجيزة وبعض محافظات الوجه البحري ، ونظراً لقلّة الأخصائيين الذين حضروا الدورة لانعقادها في فترة اختبارات آخر العام الدراسي وتكليف بعضهم بأعمال المراقبة واللجان ، فقد قام الباحث باستكمال التطبيق بالدورة التي انعقدت بالمركز القومي لامتحانات بالمقطم في الفترة من ٩٨/٦/٢٠ إلى ١٩٩٨/٦/٢٥ ، ثم استكمل التطبيق فردياً ببعض مدارس المحافظات التي تم التطبيق فيها .

**تصحيح أدوات الدراسة :** قام الباحث بتصحيح أدوات الدراسة يدوياً مستخدماً مفاتيح التصحيح المعدة لذلك ثم قام بإدخال الدرجات الخام إلى الحاسب الآلي وتم التصحيح مرة ثانية باستخدام الحاسب الآلي للتأكد من صحة التصحيح ومطابقته مع التصحيح الفردي .

### **المعالجة الإحصائية :**

في ضوء أهداف وفروض الدراسة الحالية استخدم الباحث الأساليب الإحصائية المناسبة لمعالجة البيانات واختبار صحة الفروض والتي تمثلت في الآتي :-

- ١- التحليل العاملي للتحقق من صدق أدوات الدراسة .
- ٢- حساب المتوسط والانحراف المعياري لدرجات أفراد العينة .
- ٣- معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة الارتباطية بين متغيرات الدراسة .
- ٤- تحليل التباين الثنائي لدراسة الفروق بين متغيرات الدراسة .
- ٥- اختبار T test ، واختبار شافيه Scheffe لمعرفة مستوى دلالة الفروق واتجاهها .
- ٦- الرسوم البيانية باستخدام الحزمة الإحصائية Spss لتحديد موقع التفاعل الإحصائي بين المتغيرات .