

دلالات صدق وثبات مقياس كوش لتقييم الدوافع المهنية التي تؤثر في فاعلية المرشدين المتدربين في الأردن

د. نشأت محمود أبو حسونة
قسم الإرشاد النفسي
كلية العلوم التربوية - جامعة أربد الأهلية

دلالات صدق وثبات مقياس كوش لتقييم الدوافع المهنية التي تؤثر في فاعلية المرشدين المتدربين في الأردن

د. نشأت محمود أبو حسونة
قسم الإرشاد النفسي
كلية العلوم التربوية - جامعة اربد الأهلية

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى اشتقاق دلالات صدق وثبات لمقياس كوش (Kuch, 2008) لتقييم الدوافع المهنية التي تؤثر في فاعلية المرشدين المتدربين، ولتحقيق هدف الدراسة تم إعداد صورة معرّبة للمقياس بحيث تكوّن من (124) فقرة، موزعة على أربعة (4) مجالات، وفق سلم ليكرت الخماسي. وقد طبق المقياس الذي أصبح بصورته النهائية بعد التحكيم مكوّنًا من (10) فقرة على عينة بلغت (119) طالبًا وطالبة، وأظهرت النتائج أن المقياس يتمتع بخصائص سيكومترية مناسبة، إذ بلغت قيمة معامل الثبات للمقياس بطريقة إعادة تطبيق الاختبار (0,96)، فيما بلغت قيمة الثبات باستخدام الاتساق الداخلي (0,95). كما تمّ حَرَي دلالات صدق المقياس من خلال الصدق الظاهري وصدق البناء.

الكلمات المفتاحية: الدوافع المهنية، دلالات صدق وثبات، التحليل العاملي.

Reliability and Validity Indicators of Kuch Scale for Assessing Career Motivations Influencing the Effectiveness of Jordanian Counselors during Training

Dr. Nashat M. Abu Hassouneh
Dept. of Psychological Counseling
Irbid National University

Abstract

This study aimed at deriving validity and reliability indicators to Kuch Scale (2008) for assessing career motivations that influence the effectiveness of counselors during training. To achieve the objective of the study, the scale which consisted of (124) items was distributed into (4) domains in accordance to Likert five - Scale categories and was translated into Arabic. The final Arabic version of the scale after judgment consisted of (60) items and was applied on a sample of (619) students. The results indicated that the scale was characterized with appropriate psychometric characteristics, where the test – retest reliability was (0.96), and the internal consistency reliability was (0.95).

The validity indicators of the Scale were also investigated through face and construct validity.

Key words: career motivation, validity and reliability, factor analysis.

دلالات صدق وثبات مقياس كوش لتقييم الدوافع المهنية التي تؤثر في فاعلية المرشدين المتدربين في الأردن

د. نشأت محمود أبو حسونة
قسم الإرشاد النفسي
كلية العلوم التربوية - جامعة اربد الأهلية

المقدمة

لاشك أن تغيّرات جوهرية كثيرة وسريعة أصابت المجتمع العربي في مختلف قطاعاته السياسية والاقتصادية والاجتماعية، ونتيجة لهذه التغيرات التي طرأت بشكل سريع ومفاجئ على المجتمع العربي، زادت مشكلات الإنسان العربي كماً ونوعاً، وأصبح الإنسان يعاني من الضغوطات والتوترات النفسية التي أصبحت جزءاً من حياته اليومية. وبالرغم من التقدم العلمي والتكنولوجي الهائل، فقد رافق ذلك انتشار الاضطرابات النفسية كالتوتر والقلق وسوء التكيف وقلّة الشعور بالأمن. وغيرها من المشكلات النفسية.

ولواجهة هذه المشكلات، بدأت المجتمعات الغربية منذ بدايات القرن الماضي تهتم بتقديم الخدمات النفسية والإرشادية، التي تهدف إلى مساعدة الأفراد على حل مشكلاتهم بأساليب علمية، فقد جاء تقديم الخدمات الإرشادية نتيجة للحاجة الماسة التي فرضتها ظروف الحياة ومستجداتها، حتى أصبح توافر مثل هذه الخدمات يعتبر مؤشراً على تقدّم المجتمعات ورفقيها. وأصبحت الخدمات الإرشادية ضرورة للناس جميعاً لا ترفاً و للأسوياء منهم، وغير الأسوياء، على حد سواء (Soliman, 1993).

ومن هذا المنطلق، وباعتبار أن هنالك تزايداً في المشكلات النفسية، فقد ركز المتخصصون في مجال الإرشاد النفسي على مختلف المجالات التي تساهم في حل مشكلات الأفراد وتخفيف معاناتهم النفسية، وقد كان في مقدمة ما ركز عليه العلماء أساليب القياس والتقييم والأدوات المستخدمة (Kaplan, 1983).

وللمقاييس النفسية أهمية خاصة في الإرشاد النفسي، فهي علاوة على أنها تزود المرشد النفسي بمعلومات حول الحالة التي يتعامل معها، تساعد في مهمته باتخاذ القرار المناسب، فهي تعمل على زيادة فهم المرشد لحالته واستبصاره لها، وكذلك قد تدفع المرشد نفسه نحو استكشاف ذاته (مصطفى، ٢٠١٠).

وتلعب الدوافع المهنية دوراً مهماً في اختيار مهنة الإرشاد كتخصص مناسب للطلبة،

حيث أشار الباحثان جياكوس ولوزو (Luzzo, 1999; Giaakos, 1996) إلى ازدياد عدد الطلبة الذين يلتحقون بالجامعات كل عام لتابعة دراساتهم في تخصصات مختلفة، سواء على مستوى البكالوريوس أو على مستوى الماجستير. ولاحظنا أن معظم هؤلاء الطلبة يلتحقون بالتخصصات التي توفر لهم فرصة التوظيف، أو حَقَق لهم مزايا وترقيات، أو الاثنتين معاً. وتوصلاً إلى أن دوافع الطلبة وحاجاتهم المهنية التي تدفعهم للتخصص في مجال معين مختلفة، وخاصة بين الطلبة الجدد والطلبة القدامى. وحديثاً أشار بارنت (Barnett, 2007) إلى الزيادة المثيرة والدراماتيكية بين الطلبة الذين يطلبون المساعدة والإرشاد والعلاج. وكذلك زيادة في عدد الطلبة الذين يلتحقون ويتخصصون في برنامج الإرشاد. وبالرغم من أن بعض الجامعات تجرى اختبارات في المفاهيم الإرشادية الأساسية، وتُحاول معرفة الدوافع التي تدفع المتقدمين للتخصص في مجال الإرشاد، إلا أن معظم الجامعات ما زالت تكتفي بالنظر إلى معدلات الطلبة من أجل اختيار الأفضل منهم.

وتوصل الباحثون في مجال اختبار المؤثرات والدوافع المهنية التي تدفع الطلبة إلى التخصص في مجال الإرشاد إلى أن هناك مجموعة من العوامل التي يستطيع الطلبة إدراكها، ومجموعة أخرى من العوامل لا يستطيعون إدراكها، وهذه العوامل مجتمعة هي التي تدفع الطلبة إلى أن يتخذوا قراراً لأن يصبحوا مرشدين (Barnet, 2007; Norcross & Faber, 2005).

ومن هذا المنطلق فإن الزيادة الملحوظة في أعداد الطلبة الذين يدخلون مجال الإرشاد النفسي تطرح سؤالاً مهماً هو: لماذا يختار الطلبة التخصص في مجال الإرشاد النفسي؟ علماً أن العمل في هذا الميدان يتطلب وقتاً طويلاً وجهداً شاقاً؟ وللإجابة عن هذا السؤال أشار لوماز (Lomas, 1999) إلى أن الدوافع المهنية لها جذور متضمنة في العوامل التالية: حب الإطلاع، والإحساس بالواجب الأخلاقي، والتعبير عن الشفقة، والشعور بالحب، وتقديم المساعدة والرفاهية للآخرين. كما أشار سسيمان (Sussman, 1992) إلى أن الدوافع المهنية التي تؤثر في المرشدين عندما يقدمون خدمة الإرشاد للمستترشدين تختلف من مرشد إلى آخر، وأن اختيار مهنة الإرشاد من قبل الطلبة في ظل المساعدة من قبل متخصص (مهني) تجعل الدوافع المهنية أعمق في مساعدة الآخرين. وأضاف أن قرارات الطلبة لأن يصبحوا مرشدين هي قرارات متعددة الدوافع وتُحمل في طياتها أكثر من أن يقول الطلبة أن لديهم رغبة في مساعدة الناس. واتفق معه في ذلك كل من نوكروس وفير (Norcross & Faber, 2005) حيث أكدوا أن قرارات الطلبة لأن يصبحوا مرشدين هي قرارات متعددة الدوافع، وغير مدركة كلياً، وهي أكثر من رغبة بسيطة في مساعدة الآخرين. وأضاف بارنت (Barnett, 2005)

(2007) أن معظم الطلبة الذين يريدون التخصص في مجال الإرشاد يقولون أن لديهم رغبة في مساعدة الآخرين كدافع أولي لدخول مهنة الإرشاد. إلا أنهم قد لا يملكون تبصراً واضحاً حول جذور هذه الرغبة. أما ماير ودا فيس (Meier & Davis, 2005).

فقد أشارا إلى أن إنجازات الأفراد كمرشدين مستقبلاً قد تكون متضمنة في دوافعهم المهنية ليصبحوا مرشدين. وهذه الدوافع تتضمن مجموعة من العوامل مثل: العوامل الشخصية، والثقافية، والأسرية، والخبرة السابقة للمفرد نفسه كمسترشد، ولعب دور المساعد لأعضاء العائلة أو الأصدقاء الذين احتاجوا للإرشاد سابقاً.

ويعاني مجال الدوافع المهنية من قلة الدراسات ومن قلة المقاييس التي تتمتع بخصائص سيكومترية مقبولة في الأدب التربوي والنفسي العربي والأجنبي. ونظراً لقلّة (لندرة) الدراسات التي أجريت حول الدوافع المهنية ذات الصلة المباشرة بموضوع الدراسة، فإن الباحث يعتقد أن هذا مبرر كافٍ لأن يعرض الدراسات وثيقة الصلة بموضوع الدراسة، والدراسات ذات الصلة غير المباشرة، والتي تختلف قليلاً في أهدافها. ومن هذه الدراسات: دراسة لارسون وسوزوكي وجلسبي وبشتد وتاولس (Larson, Suzuki, Gillespie, Bechted & Toulouse, 1992) التي هدفت إلى تطوير مقياس يتمتع بخصائص سيكومترية مقبولة لقياس التقدير الذاتي للمرشدين المتدربين، من أجل الحكم على قدراتهم الذاتية في الإرشاد. تألف المقياس من (17) فقرة موزعة على خمسة أبعاد. وأشارت النتائج إلى تمتع المقياس بدرجات مقبولة من الصدق والثبات، هذا وقد أصبح عدد فقرات المقياس بصورته النهائية (37) فقرة.

وهدفت دراسة نغجي (Nevgi, 2000) إلى تعرّف أسباب تغير دافعية الطلبة خلال السنوات الخمس الأولى من دراستهم. حيث تكونت عينة الدراسة من (371) طالباً وطالبة من طلبة كلية الاقتصاد وإدارة الأعمال في جامعة هلسنكي. أشارت نتائج الدراسة إلى أن الخوف من الفشل، والمنافسة هما محركا الدافعية.

أما الخطيب وحداد (2001) فقد قاما بدراسة هدفت إلى تعرّف دوافع وأهداف البحث العلمي ومشكلاته لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة إربد الأهلية. تكونت عينة الدراسة من (125) عضو هيئة تدريس من الجنسين. وأوضحت نتائج الدراسة أن دوافع البحث العلمي تتمحور حول: (الترقية الأكاديمية، وتطوير المعرفة في التخصص، والمتعة الشخصية، وخدمة المجتمع المحلي).

بينما هدفت دراسة بريسكو (Brisco, 2002) إلى تطوير أداة قياس نفسي ثابتة لتقييم الدوافع المهنية لطلبة الإرشاد. وتألف المقياس من (11) فقرة. واستخدم الباحث أسلوب

التحليل العاملي لتحديد عدد العوامل التي يقيسها المقياس، وكذلك تحديد مدى انتماء الفقرة للعامل. وأظهرت نتائج التحليل العاملي ستة عوامل قابلة للتفسير، كما أوضحت النتائج أن الفقرات التي تنتمي لكل عامل كانت متماسكة ومتلاحمة ومتناغمة، وكذلك أظهرت النتائج أن قيمة معامل الثبات باستخدام معامل ثبات الإعادة (الاستقرار) قد بلغت (٠,٨٧) وهي قيمة عالية ومقبولة.

وحاول حمدان (٢٠٠٤) تعرّف بعض دوافع خريجي الثانوية العامة التي تدفعهم للالتحاق بالكليات المهنية والتقنية. تكونت عينة الدراسة من (١١٠) طلاب وطالبات من طلبة محافظات غزة. وأوضحت النتائج أن أهم الدوافع هي الدوافع النفسية، وجاء مجال مصادر المعلومات في المرتبة الأخيرة.

وأجرى فياض وصبيحات (٢٠٠٤) دراسة هدفت إلى تعرّف دوافع التحاق الطلبة ببرامج الدراسات العليا. تكونت عينة الدراسة من (٤٢٩) طالباً وطالبة من ثلاث جامعات فلسطينية، ولتحقيق هدف الدراسة طوّر الباحث استبانة مكوّنة من (٦٨) فقرة، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن دوافع الالتحاق ببرامج الدراسات العليا كانت مرتبة كالتالي: (الدوافع المهنية، فالعلمية، فالنفسية، فالاقتصادية، فالبطالة، وأخيراً الاجتماعية). كما أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الدوافع بين الجنسين ولصالح الإناث، وفي العمر ولصالح أقل من (٢٥) سنة، وفي الحالة الاجتماعية ولصالح أعزب، وأخيراً أوضحت النتائج أن المقياس يتمتع بخصائص سيكومترية مقبولة.

كما أجرى أبو طامع (٢٠٠٦) دراسة هدفت إلى تعرّف دوافع التحاق الطلبة بأقسام التربية الرياضية، تكونت عينة الدراسة من (١٤٧) طالباً وطالبة من طلبة الكليات الفلسطينية. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن الدوافع البدنية والصحية جاءت في المرتبة الأولى، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة تعزى لمتغيري الكلية والجنس.

في حين هدفت دراسة كوش (Kuch, 2008) إلى تطوير أداة قياس نفسي لتقييم الدوافع المهنية التي تؤثر في فاعلية المرشدين المتدربين. وقد تكون المقياس من (١٢٤) فقرة، تم توزيعها على عينة بلغت (٣٤٧) طالباً وطالبة من الطلبة الخريجين في تخصص الإرشاد النفسي. استخدم الباحث أسلوب التحليل العاملي الذي أسفرت نتائجه عن تحديد أربعة أبعاد أساسية توضّح الدوافع المحتملة لممارسة مهنة الإرشاد ومساعدة الآخرين، وأيضاً تساعد الطلبة الجدد الذين يرغبون في التخصص في حقل الإرشاد.

وقام إدوين (Edwin, 2009) بدراسة هدفت إلى الكشف عن الصفات المهنية والشخصية

لمرشدي المدارس الثانوية الحكومية في لوزيانا، وعن العلاقة بين هذه الصفات المهنية وفاعلية المرشد النفسي. وتكونت عينة الدراسة من (١٣٠) مرشداً ومديراً. وتم استخدام مقياس تقدير المرشد. أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة دالة إحصائياً بين مستوى التدريب المهني للمرشد وفاعليته، كما بينت النتائج أن من صفات المرشد القدرة على جمع المعلومات من المسترشدين وتحليلها لمعرفة حاجاتهم ومساعدتهم في حل مشكلاتهم. وهكذا يمكن أن نستنتج من خلال الدراسات السابقة ما يلي: أن معظم الدراسات السابقة ركزت على تعرّف دوافع الطلبة للالتحاق بتخصص أو برنامج معين، أو أسباب تغير دافعية الطلبة الجامعيين، أو تعرّف دوافع البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس. وكان هناك محاولات لتطوير أداة قياس نفسي لتقييم الدوافع المهنية التي تؤثر في فعالية المرشدين ولكنها قليلة، بينما لا يوجد (في حدود اطلاع الباحث) أي محاولة لتطوير أداة قياس نفسي باللغة العربية لتقييم الدوافع المهنية التي تؤثر في فعالية المرشدين المتدربين.

مشكلة الدراسة

تتمثل مشكلة الدراسة في معرفة دلالات صدق وثبات مقياس تقييم الدوافع المهنية الذي أعده (Kuch, 2008). ومعرفة الخصائص التي تؤثر في فاعلية المرشدين المتدربين بما يتلاءم والمرشدين المتدربين في الأردن. حيث إنه - وفي حدود علم الباحث - لا يوجد مقياس عربي مقنن ومطور يتمتع بخصائص سيكومترية مقبولة لقياس مستوى تقييم الدوافع المهنية لطلبة الإرشاد المتدربين. باستثناء بعض الدراسات الأجنبية، ومن تلك الدراسات دراسة كل من: جونسون وآخرين (Johnson, et. al., 1989) ولارسون وآخرين (Larson, et. al., 1992) وبريسكو. (Briscoe, 2002) وكوش (Kuch, 2008). وقد حاول الباحث تعريب مثل هذه الأداة من خلال ترجمة مقياس كوش (Kuch, 2008). ومستفيداً من بعض هذه الدراسات الأجنبية، ويعد ذلك مبرراً كافياً لإجراء مثل هذه الدراسة.

أهداف الدراسة

هدفت الدراسة الحالية إلى اشتقاق دلالات صدق وثبات مقياس تقييم الدوافع المهنية التي تؤثر في فاعلية المرشدين المتدربين على عينات من البيئة الأردنية، وذلك من خلال إعداد صورة معربة لمقياس كوش (Kuch, 2008). ثم اشتقاق دلالات الصدق والثبات لهذه الصورة المعربة. حيث يتوقع الباحث أن توفير أداة تتمتع بخصائص سيكومترية مقبولة

تقيس الحاجات والدوافع المهنية سوف يساعد الطلبة الجدد الذين يرغبون في التخصص في حقل الإرشاد، وكذلك سيساعد طلبة الإرشاد المتدربين على توضيح الدوافع المحتملة لممارسة مهنة الإرشاد، وتقييم أنفسهم من خلال التقييم الذاتي، لتحديد مدى فاعليتهم مستقبلاً في تقديم الخدمات الإرشادية وحب مساعدة الآخرين.

أسئلة الدراسة

هدفت الدراسة إلى الإجابة عن الأسئلة التالية:

1. ما دلالات صدق مقياس كوش (Kuch) لتقييم الدوافع المهنية التي تؤثر في فعالية المرشدين المتدربين في البيئة الأردنية؟
2. ما دلالات ثبات مقياس كوش (Kuch) لتقييم الدوافع المهنية التي تؤثر في فعالية المرشدين المتدربين في البيئة الأردنية؟

أهمية الدراسة

- تنبثق أهمية هذه الدراسة من جانبين: الأول نظري، والثاني عملي تطبيقي، فمن حيث الأهمية النظرية فإن الدراسة يتوقع منها أن:
- تساهم في الكشف عن مستوى الدوافع المهنية لدى طلبة الإرشاد النفسي في الجامعات الأردنية.
 - تساعد المرشدين المتدربين في معرفة المسارات المهمة في الإرشاد، وتشجعهم على تصور دوافعهم وحاجاتهم التي يمكن تحقيقها (إجازها) من خلال اختيار مهنة الإرشاد.
 - تساعد على التنبؤ بفاعلية المرشد النفسي مستقبلاً، وذلك من خلال قياس الدوافع المهنية لديه.
 - تساهم في توفير أداة لقياس الدوافع المهنية، نظراً لافتقار الميدان لهذه الأداة، إذ لم يتطرق إلى هذا الموضوع أحد من الباحثين العرب (في حدود اطلاع الباحث)، لذلك فإن هذه الدراسة تعتبر من الدراسات النادرة في هذا المجال، والتوصل إلى أداة قياس موضوعية لقياس الدوافع المهنية لدى طلبة الإرشاد النفسي في الجامعات الأردنية بشكل دقيق يبرز أهمية هذه الدراسة.
- أما من حيث الأهمية العملية فإن هذا المقياس:
- يتوقع أن يكون له قيمة تربوية خاصة، إذ أنه أداة قياس سهلة وسريعة التطبيق، وفي ضوء نتائج القياس سيتم التخطيط لقبول الطلبة في مجال تخصص الإرشاد النفسي.
 - سيوفر هذا المقياس إمكانية توضيح وقياس الدوافع المهنية المحتملة لدى الطلبة لممارسة

مهنة الإرشاد. والعمل على تحسين مستوى هذه الدوافع لديهم، بهدف ضمان تقديم خدمات الإرشاد النفسي للمسترشدين مستقبلاً بشكل فاعل.

محددات الدراسة

تحدد إمكانية تعميم نتائج الدراسة في ضوء الآتي:

- اقتصرت هذه الدراسة على استجابات أفراد عينة الدراسة (طلبة الإرشاد النفسي في جامعتي إربد الأهلية واليرموك)، وعددهم (119) طالباً وطالبة، على الاستبانة التي ترجمت وقننت من قبل الباحث.

- تحدد الدراسة الحالية بالفترة الزمنية التي جمعت فيها البيانات من أفراد عينة الدراسة (الفصل الثاني من العام الدراسي 2009 - 2010 م).

مصطلحات الدراسة

الدوافع المهنية: عرفه سسمان (Sussman, 1992) بأنه عبارة عن مجموعة العوامل غير المدركة كلياً التي تؤثر في اختيار الطلبة لتخصصاتهم، والتي من خلالها نستطيع التنبؤ بفاعليتهم في المستقبل، بينما عرفه كل من نور كروس وفير (Norcross & Faber, 2005) بأنه عبارة عن مجموعة عوامل يدرکها الطلبة ومجموعة أخرى لا يدرکونها فتؤثر فيهم عند اتخاذهم قراراً لأن يصبحوا مرشدين، في حين عرفه بارنت (Barnett, 2007) بأنه عبارة عن رغبة الأفراد في مساعدة الآخرين، إلا أن هؤلاء الأفراد لا يملكون التبصر الواضح حول جذور هذه الرغبة، أما كوش (Kuch, 2008) فقد عرفه بأنه عبارة عن مجموعة العوامل التي تؤثر في المرشدين المتدربين، والتي تعكس مدى اهتمامهم بحب مساعدة الآخرين وإحداث تغييرات في سلوكياتهم.

وفي هذه الدراسة تبنى الباحث التعريف الإجرائي التالي للدوافع المهنية: ويتمثل هذا التعريف في أنها: عبارة عن مجموعة العوامل التي تؤثر في قرارات الطلبة المتدربين ليصبحوا مرشدين، والتي نستطيع من خلالها التنبؤ بإجازاتهم وفاعليتهم كمرشدين مستقبلاً، مقيسة بالدرجة التي يحصل عليها المستجيب على المقياس المستخدم في هذه الدراسة، الذي يتضمن الأبعاد الآتية: العوامل التي تؤثر في قرار الطالب المتدرب ليصبح مرشداً، والمواضيع الإرشادية التي تشبع حاجات الطالب المتدرب، وتصوّر الطالب المتدرب لدوره كمرشد، وتصوره لتنشئته الاجتماعية.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

يمكن أن توصف الطريقة والإجراءات التي قام بها الباحث في توفير دلالات الصدق والثبات للمقياس المذكور كما يلي:

مجتمع الدراسة وعينتها

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع طلبة جامعتي إربد الأهلية واليرموك (ذكوراً، وإناثاً) الملتحقين في تخصص الإرشاد النفسي في كليتي التربية للعام الدراسي (٢٠٠٩ — ٢٠١٠م). والمسجلين في الفصل الدراسي الثاني. وعددهم (١٠٧١) طالباً وطالبة من خلال البيانات المتوافرة في (دائرتي القبول والتسجيل في الجامعتين). فيما تكونت عينة الدراسة من (٦١٩) طالباً وطالبة من الطلبة المنتظمين في الدراسة خلال الفصل الثاني من العام الدراسي الجامعي (٢٠٠٩ — ٢٠١٠). ويمثلون ما نسبته (٥٨٪) تقريباً من مجتمع الدراسة، وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية وذلك باختيار عدد من الشعب الدراسية عشوائياً. حيث تمّ اختيار سبع (٧) شعب عشوائياً من جامعة إربد الأهلية، وتسع (٩) شعب من جامعة اليرموك. والجدول رقم (١) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجامعة والجنس.

الجدول رقم (١)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجامعة والجنس

المجموع	الجنس		الجامعة
	أثني	ذكر	
٢٨٠	٢٠٢	٧٨	إربد الأهلية
٢٣٩	٢٨١	٥٨	اليرموك
٦١٩	٤٨٣	١٣٦	المجموع

إجراءات تطوير المقياس (أداة الدراسة)

لقد مرّ تطوير المقياس بعدة مراحل وخطوات يمكن إيجازها فيما يلي:

الخطوة الأولى: تحديد الأبعاد التي تكونت بمجملها بنية الدوافع المهنية: تعتبر هذه الخطوة أساس الأداة وأهم خطوة فيها. إذ إنها تتطلب تحديد مفهوم الدوافع المهنية تحديداً إجرائياً يمكننا قياسه، واعتمد الباحث في هذا الموضوع على الإطار النظري لدراسة كوش (Kuch، ٢٠٠٨). حيث أطلع الباحث على نسخة المقياس الأجنبية، والدليل التابع لها، ولاحظ الأبعاد التي تكوّن منها المقياس، والفرقات التي يتكوّن منها كل بعد، وكذلك الفئة العمرية التي تمّ تطبيق المقياس عليها وهي طلبة الإرشاد المتدربين في مستوى الجامعة، ومن الجدير بالذكر

أن كوش (Kuch) اعتمد في تطوير مقياسه على العديد من الدراسات مثل دراسات كل من: سسمان (Sussman, 1992)، ونور كروس وفير (Norcross & Faber, 2005)، وبارنت (Barnett, 2007)، التي أشارت إلى أن الدوافع المهنية تتأثر بالعديد من العوامل التفاعلة وخاصة عوامل التنشئة الاجتماعية، والمواضيع التي يعتبرها المرشد المتدرب مهمة بالنسبة له، والمهارات الاجتماعية للمرشد المتدرب، وقدرته على تنظيم الخطط لإجراز الأهداف وتنفيذها، وتصوّر التحديات ومواجهتها مستقبلاً.

ولأغراض الدراسة كان لا بد للباحث من تجزئة الدوافع المهنية إلى عناصرها الأساسية للتمكن من دراستها بشكل دقيق. ولتحقيق هذا الهدف حدد الباحث أبعاد المقياس معتمداً على دراسة كوش (Kuch, 2008). حيث تم تصنيفها في أربعة أبعاد يمكن إيجازها فيما يلي:

البعد الأول: العوامل التي تؤثر في قرار الطالب المتدرب ليصبح مرشداً: ويمثل هذا البعد الرغبة في دراسة السلوك الإنساني، وتحقيق النمو الذاتي، وإدراك الهوية الشخصية بشكل أفضل، والاستفادة من الخبرات السابقة للتعامل مع المشكلات، وامتلاك المهارات، والتعامل مع أفراد العائلة بشكل أفضل، والالتزام بالقيم والعادات الاجتماعية، وتأثر الطلبة بالأصدقاء والمرشدين المميزين، والتخلص من الشعور بالغيرة، وتحقيق التطور الوظيفي والمكانة الاجتماعية والدخل الجيد والسعادة.

البعد الثاني: المواضيع الإرشادية التي تشبع حاجات الطالب المتدرب: ويمثل هذا البعد الرغبة في اكتساب مهارات الإرشاد، والحاجة إلى فهم الذات، والتخلص من المشكلات الخاصة، ومساعدة الآخرين من خلال الاهتمام بمشكلاتهم، واختبار الذات أمام انفعالات الآخرين، والكشف عن القدرة على الإصغاء، والاعتقاد بأن مستوى مهنة الإرشاد أرقى من بقية المهن، وطرح تساؤلات عميقة ومهمة عن الحياة.

البعد الثالث: تصور الطالب المتدرب لدوره كمرشد: ويمثل هذا البعد تعرّف ما يدور في النفس الإنسانية، ورؤية الحياة بمنظور صحيح، وفهم الآخرين من خلال فهم عوامل مثل: الأسرة، والدين، والثقافة، والعرق، والمعتقدات الشخصية، والتعاون مع الزملاء من أجل تقديم المساعدة للمسترشدين ومساعدتهم على النمو والتبصر الذاتي.

البعد الرابع: تصوّر الطالب المتدرب لتنشئته الاجتماعية: ويمثل هذا البعد التعبير عن مشاعر الود والحب للآخرين، والاهتمام بحاجات الآخرين وانفعالاتهم، ومساعدة المسترشدين على نسيان الخبرات المؤلمة، ومساعدة الأصدقاء أو أحد أفراد العائلة للتخلص من المشكلات النفسية، ومساعدة الذات على نسيان الصدمات المؤلمة، وتكوين صداقات وعلاقات حميمة مع الآخرين، والشعور بالتقبل من قبل الآخرين.

وتشكّل هذه الأبعاد مجملها عناصر الدوافع المهنية التي تؤثر في فاعلية المرشدين المتدربين، وكلما توافرت هذه العناصر يتوقع أن يكون المرشدون المتدربون أكثر فاعلية في ممارسة العمل الإرشادي وإحداث تغييرات في سلوك المسترشدين، لذا يتوقع لهذه العناصر أن ترتبط وتتفاعل بعضها مع بعض لبناء الدوافع المهنية الإيجابية وتكوينها.

تصحيح مقياس الدوافع المهنية بصورته النهائية في هذه الدراسة

أشتمل المقياس على (٦٠) فقرة، تتم الاستجابة عليها وفق تدرج ليكرت خماسي الشكل كالآتي: كبيرة جداً، وتعطى (٥) درجات، كبيرة وتعطى (٤) درجات، تنطبق بدرجة متوسطة وتعطى (٣) درجات، بدرجة قليلة وتعطى درجتين، وبدرجة قليلة جداً تعطى درجة واحدة، وذلك لجميع الفقرات كونها صيغت بطريقة إيجابية. وبذلك تتراوح درجات المقياس ككل بين (٦٠ - ٣٠٠). بحيث كلما ارتفعت العلامة كان ذلك مؤشراً على زيادة مستوى الدوافع المهنية لدى الطلبة. وقد صنف الباحث استجابات أفراد العينة إلى خمس فئات على النحو الآتي:

- فئة مستوى الدوافع المهنية المنخفض جداً، وتمثل في الحاصلين على درجة (١،٤٩) فأقل.
- فئة مستوى الدوافع المهنية المنخفض، وتمثل في الحاصلين على درجة تتراوح بين (١،٥-٢،٤٩) درجة.
- فئة مستوى الدوافع المهنية المتوسط، وتمثل في الحاصلين على درجة تتراوح بين (٢،٥-٣،٤٩) درجة.
- فئة مستوى الدوافع المهنية المرتفع، وتمثل في الحاصلين على درجة تتراوح بين (٣،٥-٤،٤٩) درجة.
- فئة مستوى الدوافع المهنية المرتفع جداً، وتمثل في الحاصلين على درجة (٤،٥) فأكثر.

الخطوة الثانية: تعريب فقرات مقياس كوش (Kuch, 2008)

بعد تحديد الأبعاد الرئيسة للمقياس، تمت ترجمة فقرات مقياس كوش (Kuch, 2008)، وبالاعتماد على خبرة الباحث وعدد من المقاييس الواردة في الدراسات السابقة مثل دراسات كل من: (Kuch, 2008; Briscou, 2002; Larson, et. al., 1992; Johnson, et. al., 1989). تمكّن الباحث في النهاية من إعداد صورة أولية معرّبة للمقياس، تمّ عرضها على أساتذة جامعيين متخصصين في اللغة الإنجليزية للتأكد من صحة الترجمة، ثمّ تمّ عرض المقياس المترجم للغة العربية مرّة أخرى على أعضاء هيئة تدريس في الجامعة متخصصين في اللغة الإنجليزية لإعادة ترجمته إلى اللغة الإنجليزية، ومن خلال إجراء المطابقة بين العمليتين تمّ تعديل بعض الفقرات، والتوصل إلى صدق الترجمة وسلامة الفقرات. وبعد التأكد من صحّة

ترجمة المقياس إلى اللغة العربية تمّ عرض المقياس على (١٥) خمسة عشر محكماً متخصصاً في الإرشاد النفسي والقياس والتقوم وعلم النفس الاجتماعي وعلم النفس التربوي. وطلب من المحكمين إبداء آرائهم في مدى انتماء الفقرة وانسجامها مع البعد الذي تندرج تحته، ومدى انسجامها مع معايير صياغة الفقرات ووضوحها وسلامة اللغة المستخدمة. كما طلب منهم تعديل الفقرات التي يعتقدون بعدم صلاحيتها في وضعها الحالي، وقرر الباحث تثبيت الفقرات التي حظى بموافقة (٨٠٪) فأكثر من المحكمين. حيث أدى تطبيق هذا الإجراء إلى حذف (٦٤) فقرة من المقياس. بحيث بقي (٦٠ فقرة) موزعة كما يلي: (٢٤) فقرة للبعد الأول، و(١٥) فقرة للبعد الثاني، و(١٠) فقرات للبعد الثالث، و(١١) فقرة للبعد الرابع. يستجيب عليها المفحوص. كما جاء في دراسة كوش (Kuch, 2008) وفق تدرج ليكرت الخماسي على النحو التالي: بدرجة كبيرة جداً وتعطى (٥) درجات، بدرجة كبيرة وتعطى (٤) درجات، بدرجة متوسطة وتعطى (٣) درجات، بدرجة قليلة وتعطى (٢) درجة، بدرجة قليلة جداً وتعطى (درجة واحدة). وذلك لجميع فقرات المقياس لكونها صيغت جميعاً بشكل إيجابي.

الأساليب (المعالجة) الإحصائية

بغرض تحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن أسئلتها قام الباحث باستخدام الأساليب الإحصائية التالية:

• معاملات الارتباط (Correlation Coefficient) للكشف عن ارتباط فقرات المقياس بالمجالات التي تنتمي إليها والمقياس ككل. ومعاملات الارتباط بين الأبعاد التي تضمّنها المقياس.

• تحليل البناء العاملي (Factor Analysis) لأغراض استخراج معاملات التشيع للفقرات على المجالات بهدف الكشف عن صدق أدوات الدراسة، وعدد الأبعاد التي تكوّن منها المقياس.

• استخراج قيم معاملات الثبات للمقياس باستخدام طريقة إعادة تطبيق الاختبار عن طريق معامل ارتباط بيرسون بين الدرجات في مرّتي التطبيق، ومعامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا.

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

أولاً: عرض النتائج السؤالي الأولى ومناقشتها

نص هذا السؤال على: "ما دلالات الصدق لمقياس تقييم الدوافع المهنية التي تؤثر في فعالية المرشدين المتدربين؟"

وللإجابة عن السؤال الأول تم التحقق من صدق المقياس بطريقتين هما: الصدق الظاهري وصدق البناء. وذلك على النحو التالي:

الصدق الظاهري: تمَّ التحقق من هذا الصدق بتعريب فقرات المقياس والبالغ عددها (١٢٤) فقرة. وعرضها على أعضاء هيئة تدريس في الجامعة متخصصين في اللغة الإنجليزية للتأكد من صحة الترجمة. ثمَّ تمَّ عرض المقياس المترجم إلى اللغة العربية مرةً أخرى على أعضاء هيئة تدريس في الجامعة متخصصين في اللغة الإنجليزية لإعادة ترجمته إلى اللغة الإنجليزية. ومن خلال إجراء المطابقة بين العمليتين تمَّ التوصل إلى صدق الترجمة وسلامة الفقرات. وبعد التأكد من صحّة ترجمة المقياس إلى اللغة العربية تمَّ عرض المقياس على (١٥) خمسة عشر محكماً متخصصاً في الإرشاد النفسي والمقياس والتقوم وعلم النفس الاجتماعي وعلم النفس التربوي. وطلب من المحكمين إبداء رأيهم في مدى انتماء الفقرة وانسجامها مع البعد الذي تندرج تحته. ومدى انسجامها مع معايير صياغة الفقرات ووضوحها وسلامة اللغة المستخدمة. كما طلب منهم تعديل الفقرات التي يعتقدون بعدم صلاحيتها في وضعها الحالي. وقرر الباحث تثبيت الفقرات التي حظى بموافقة (٨٠٪) فأكثر من المحكمين. أدى تطبيق هذا الإجراء إلى حذف (١٤) فقرة من المقياس. بحيث بقي (٦٠) فقرة موزعة كما يلي: (٢٤) فقرة للبعد الأول. و(١٥) فقرة للبعد الثاني. و(١٠) فقرات للبعد الثالث. و(١١) فقرة للبعد الرابع.

صدق البناء: طبّق المقياس بصورته النهائية (٦٠) فقرة على عينة مكونة من (٦١٩) طالباً وطالبة من طلبة الإرشاد في جامعتي إربد الأهلية واليرموك. خلال الفصل الثاني من العام الدراسي (٢٠٠٩ - ٢٠١٠ م). وبلغ عدد الطلاب (١٣٦) طالباً. وعدد الطالبات (٤٨٣) طالبة. ولأغراض صدق البناء فقد اعتمد الباحث على معيارين لقبول الفقرات هما: الدلالة الإحصائية للارتباط. وأن لا يقل معامل الارتباط عن (٠,٢٠) في خيليات صدق البناء التالية: حساب معامل الارتباط بين علامة كل فقرة وعلامة البعد والعلامة الكلية للمقياس. كما هو موضح في الجدول رقم (٢).

الجدول رقم (٢)

معاملات الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس ودرجة البعد

الفقرة	معامل الارتباط على المقياس ككل	معامل الارتباط على المجالات	الفقرة	معامل الارتباط على المقياس ككل	معامل الارتباط على المجالات	الفقرة	معامل الارتباط على المقياس ككل	معامل الارتباط على المجالات
١	٠,٤٨	٠,٤٩	٢١	٠,٣٣	٠,٤٣	٤١	٠,٥١	٠,٦٠
٢	٠,٥١	٠,٥٢	٢٢	٠,٤٩	٠,٥٤	٤٢	٠,٥٨	٠,٧٠

تابع الجدول رقم (٢)

الفترة	معامل الارتباط على المقياس ككل	معامل الارتباط على المجالات	الفترة	معامل الارتباط على المقياس ككل	معامل الارتباط على المجالات	الفترة	معامل الارتباط على المقياس ككل	معامل الارتباط على المجالات
٣	٠,٥٤	٠,٥٤	٢٣	٠,٥١	٠,٥٢	٤٣	٠,٦٢	٠,٧٠
٤	٠,٤٩	٠,٥١	٢٤	٠,٤٨	٠,٥٠	٤٤	٠,٦١	٠,٦٨
٥	٠,٤٨	٠,٥٠	٢٥	٠,٦١	٠,٦٢	٤٥	٠,٦١	٠,٧٢
٦	٠,٤٢	٠,٤٥	٢٦	٠,٦٢	٠,٦٢	٤٦	٠,٦٠	٠,٧١
٧	٠,٥٤	٠,٥٥	٢٧	٠,٥٩	٠,٦٤	٤٧	٠,٤٩	٠,٦١
٨	٠,٥٢	٠,٥٦	٢٨	٠,٥٩	٠,٦٦	٤٨	٠,٥٥	٠,٦٦
٩	٠,٥١	٠,٥٣	٢٩	٠,٥٨	٠,٦٢	٤٩	٠,٥٧	٠,٦٣
١٠	٠,٤٩	٠,٥١	٣٠	٠,٥٨	٠,٦١	٥٠	٠,٦٠	٠,٦٣
١١	٠,٤١	٠,٥١	٣١	٠,٥١	٠,٥٩	٥١	٠,٥٨	٠,٧٠
١٢	٠,٤٠	٠,٤٦	٣٢	٠,٥٠	٠,٥٩	٥٢	٠,٥٥	٠,٧٠
١٣	٠,٤١	٠,٣١	٣٣	٠,٥٨	٠,٦٦	٥٣	٠,٥٠	٠,٦٧
١٤	٠,٣٢	٠,٤٣	٣٤	٠,٥٤	٠,٦٠	٥٤	٠,٥٤	٠,٦٨
١٥	٠,٤٩	٠,٥١	٣٥	٠,٤٣	٠,٤٧	٥٥	٠,٥٩	٠,٦٨
١٦	٠,٣٩	٠,٥٢	٣٦	٠,٦٣	٠,٦٩	٥٦	٠,٥٤	٠,٦٧
١٧	٠,٥٨	٠,٦٠	٣٧	٠,٥٨	٠,٦٨	٥٧	٠,٤٨	٠,٦٣
١٨	٠,٥٢	٠,٥٥	٣٨	٠,٥٦	٠,٦٣	٥٨	٠,٥٥	٠,٦٥
١٩	٠,٤٨	٠,٥٠	٣٩	٠,٦١	٠,٦٦	٥٩	٠,٥٨	٠,٦٦
٢٠	٠,٣٦	٠,٤٧	٤٠	٠,٦٠	٠,٦٧	٦٠	٠,٥٣	٠,٦٣

يلاحظ من خلال الجدول رقم (٢) أن جميع الفقرات تتميز بدرجة دالة من الارتباط مع الدرجة الكلية للمقياس وبمعامل ارتباط لا يقل عن (٠,٢٠) وبناءً على ذلك لم تحذف أي فقرة. و بقي المقياس بصورته النهائية (٦٠) فقرة. كما تم حساب معاملات الارتباط بين درجات الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس. كما هو موضح في الجدول رقم (٣).

الجدول رقم (٣)
معاملات الارتباط بين الأبعاد والعلامة الكلية للمقياس.

البعد	البعد الأول	البعد الثاني	البعد الثالث	البعد الرابع
الكلي	٠,٩٠٢ (***)	٠,٩١١ (***)	٠,٨٥٩ (***)	٠,٨٢٣ (***)
البعد الأول	-	٠,٧٤٨ (***)	٠,٦٦١ (***)	٠,٦١١ (***)
البعد الثاني		-	٠,٧٨٨ (***)	٠,٦٧٤ (***)
البعد الثالث			-	٠,٦٨١ (***)
البعد الرابع				-

يلاحظ من خلال الجدول رقم (٣) أن جميع معاملات الارتباط بين درجات الأبعاد والدرجة

الكلية. ومعاملات الارتباط بين درجات الأبعاد بعضها مع بعض أعلى من (٠,٢٠) مما يؤكد ارتباط البعد بالأداة ككل. وهذا مؤشر آخر على صدق البناء للأداة. وفي مظهر آخر من مظاهر تحري صدق البناء للمقياس، تم الكشف عن صدق بناء المقياس باستخدام أسلوب التحليل العاملي (Factor Analysis) المعتمد على المكونات الأساسية (Principal Component Analysis). وذلك لاستجابات الطلبة على مقياس الدوافع المهنية. وتم إيجاد قيم الجذور الكامنة ونسب التباين المفسر لكل عامل من العوامل. كما جرى تدوير المحاور باستخدام طريقة التدوير المتعامد (Varimax Rotation) للعوامل التي قيم الجذر الكامن لها أكبر من (١). وكان عددها (١٢) عاملاً فسرت ما نسبته (٥٧,٨١٦٪) من التباين. والجدول رقم (٤) يبين قيم الجذور الكامنة، ونسب التباين المفسر ونسب التباين التراكمية لكل عامل.

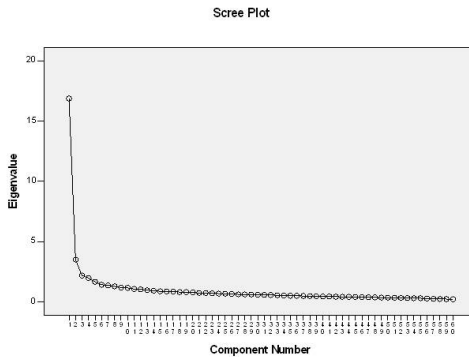
الجدول رقم (٤)
قيم الجذر الكامن ونسبة التباين المفسر والتباين المفسر
التراكمي لكل عامل من العوامل

العامل	الجذر الكامن	نسبة التباين المفسر	نسبة التباين المفسر التراكمية
الأول	١٦,٨٦١	٢٨,١٠٢	٢٨,١٠٢
الثاني	٣,٥٠١	٥,٨٢٤	٣٣,٩٢٧
الثالث	٢,١٨٢	٣,٦٣٩	٣٧,٥٦٥
الرابع	١,٩٧٦	٣,٢٩٤	٤٠,٨٦٩
الخامس	١,٦٥٧	٢,٧٦١	٤٣,٦٣٠
السادس	١,٤٢٠	٢,٣٦٦	٤٥,٩٩٦
السابع	١,٣٦٧	٢,٢٧٩	٤٨,٢٧٥
الثامن	١,٢٨٠	٢,١٣٣	٥٠,٤٠٨
التاسع	١,١٨٤	١,٩٧٤	٥٢,٣٨٢
العاشر	١,١٥٨	١,٩٣٠	٥٤,٣١٢
الحادي عشر	١,٠٦٨	١,٧٨٠	٥٦,٠٩٢
الثاني عشر	١,٠٣٥	١,٧٢٤	٥٧,٨١٦

يلاحظ من الجدول (٤) أن هناك (١٢) عاملاً للمقياس قد زادت فيها قيمة الجذر الكامن عن (١). وذلك اعتماداً على محك كينزرس (Kaiser's Criterion) المشار إليه في كايتز وجري (Kinnear & Gray, 2000). وهي تفسر ما نسبته ٥٧,٨١٦٪ من تباين الدرجات على مقياس الدوافع المهنية. وبلغت قيمة الجذر الكامن للعامل الأول ١٦,٨٦١ وهي قيمة مرتفعة. إذا ما قورنت بقيم الجذور الكامنة لبقية العوامل. وبعتماد محك الجذر الكامن كمؤشر على أحادية

البعد. فقد بلغت نسبة الجذر الكامن للعامل الأول إلى الجذر الكامن للعامل الثاني أكبر بكثير من (٢)، وهذا مؤشر على أحادية البعد. واعتماداً على محك نسبة التباين المفسر، فقد بلغت نسبة التباين المفسر للعامل الأول ٢٨,١٠٢٪ من التباين الكلي. مما يؤكد وجود عامل طابع في المقياس. وهو ما يتماشى مع ما اقترحه كل من ريكاس (Rechase) المشار إليه في اميرتسون ورايس (Embretson & Reise, 2000). وكيزرس (Kaiser's Criterion) المشار إليه في كايزر وجري (Kinnear & Gray, 2000). من أنه إذا أمكن أن يفسر العامل الأول (٢٠٪) من التباين المفسر على الأقل، فإن ذلك يعد مؤشراً على أحادية البعد.

وعند استخدام التمثيل البياني لقيم الجذور الكامنة (Eigen Values) للعوامل المكونة للمقياس أو ما يسمى بمخطط سكري. (Scree Plot) وفيه يتم رسم بياني للمنحنى الذي يمثل قيم الجذر الكامن على الإحداثي الرأسي المناظرة للعوامل مرتبة تنازلياً حسب جذورها الكامنة على الإحداثي الأفقي. والشكل التالي يمثل مخطط سكري للعوامل المستخلصة بالتحليل العاملي.



الشكل (١) التمثيل البياني لقيم الجذور الكامنة للعوامل المكونة لمقياس الدوافع المهنية ويلاحظ من الشكل أن الخط المنحني بدأ يغير ميله بشكل مفاجئ بين النقطتين المناظرتين للعاملين: الرابع والخامس. ويلاحظ أن قيم الجذور الكامنة للعوامل بدءاً من الرابع أصبحت متقاربة، مما يعتبر أساساً لاعتماد العوامل الأربعة الأولى واستبعاد بقية العوامل. وما هو جدير بالقول أن الاستدلال على عدد العوامل التي يمكن أن تعتمد دلالتها من مخطط سكري لا يكون بالدقة الكافية، لأنه يعتمد على تقدير تقريبي للموقع الذي يتم فيه التحول في ميل الخط المار بالنقاط المناظرة للعوامل.

ثانياً: عرض نتائج السؤال الثاني ومناقشتها

ما دلالات الثبات لمقياس تقييم الدوافع المهنية التي تؤثر في فعالية المرشدين المتدربين؟

تم تقدير ثبات الاتساق لفقرات المقياس بصورته النهائية (٦٠) فقرة. ودلت النتائج على تمتع المقياس بدرجة عالية من الاتساق الداخلي. إذ بلغت قيمة معامل كرونباخ α (٠,٩٥). وهي قيمة عالية، وأما معاملات الثبات لمجالات المقياس فقد بلغت (٠,٩١) (٠,٨٢) (٠,٨٩) (٠,٩٢) على الترتيب، وهي أقل من معاملات ثبات الاتساق الداخلي للأداة ككل، ولكنها عالية أيضاً. وهي مؤشرات على تمتع المقياس بدلالات اتساق داخلي عالية (كمؤشر على الثبات). بالإضافة إلى ذلك تم التحقق من ثبات المقياس باستخدام طريقة إعادة تطبيق الاختبار، حيث تم إعادة تطبيق المقياس بصورته النهائية على عينة مكونة من (٥٠) طالباً وطالبة، بعد مضي ثلاثة أسابيع على التطبيق الأول. وقد حسبت قيم معامل ارتباط بيرسون بين الدرجات في مرتي التطبيق فكان (٠,٩٦). وهي تمثل قيمة معامل ثبات الاستقرار، أي استقرار النتائج على المقياس. وهذه القيمة عالية وتدل على تمتع المقياس بدرجة عالية من الاستقرار مع مرور الزمن: والجداول رقم (٥) يبين معاملات ثبات الاستقرار وثبات الاتساق الداخلي.

الجدول رقم (٥)

معاملات ثبات الاستقرار والاتساق الداخلي لمقياس مستوى الدوافع المهنية ككل ومجالاته الفرعية

معامل ثبات الاتساق الداخلي	معامل ثبات الاستقرار	المجال
٠,٩١	٠,٩٢	الأول
٠,٨٢	٠,٨٥	الثاني
٠,٨٩	٠,٩٠	الثالث
٠,٩٢	٠,٩٣	الرابع
٠,٩٥	٠,٩٦	المقياس ككل

يلاحظ من الجدول رقم (٥) أن قيمة معامل الثبات بطريقة إعادة تطبيق الاختبار قد بلغت (٠,٩٦). فيما بلغت قيمة الثبات باستخدام الاتساق الداخلي (٠,٩٥) ويعتبر كل من المؤشرين دالين على ثبات المقياس.

مناقشة النتائج

أشارت نتائج الدراسة إلى وجود معاملات ارتباط قوية بين الأبعاد الأربعة التي تشكل مقياس الدوافع المهنية، حيث كانت جميع الارتباطات بين الأبعاد دالة إحصائياً عند مستوى $(\alpha=0,05)$. ويعني هذا أن الدوافع المهنية بناء متكامل تشكل أركانه أبعاد المقياس، فالارتباط العالي بين الأبعاد مؤشر على أن المقياس أحادي البعد (unidimensional). وأن هذه الارتباطات

لم تكن نتيجة للصدفة، وإنما لارتباط الأبعاد فيما بينها لتشكل مفهوم الدوافع المهنية. ودلت النتائج أيضاً على أن قيم معاملات الارتباط بين كل بعد والدرجة الكلية على المقياس كانت مرتفعة أيضاً حيث تراوحت بين (٣٢-١٣). وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات كل من لارسون وآخرين (Larson, et.al, 1992)، وبريسكو (Briscou, 2002)، وكوش (Kuch, 2008) التي أشارت إلى وجود معاملات ارتباط قوية بين الأبعاد التي تشكل هذه المقاييس. وإلى أن قيم معاملات الارتباط بين كل بعد والدرجة الكلية على المقياس كانت مرتفعة أيضاً. ولم تختلف نتيجة هذه الدراسة مع نتائج أي من الدراسات السابقة.

ويبدو واضحاً من النتائج أن الدوافع المهنية تتكون من مجموعة من الأبعاد تشكل مجموعها مفهوم الدوافع المهنية. وقد اتضح ذلك من القيمة العالية لمعامل كرونباخ ألفا التي بلغت (٠,٩٥)، ومن وجود ارتباطات موجبة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد المقياس الأربعة. كذلك دلت الإجراءات التي استخدمها الباحث على تمتع الفقرات بدرجة عالية من الفعالية. فقد استخدم الباحث تحليل فعالية الفقرات وذلك لمعرفة مدى الارتباط بين ما تقيسه الفقرة وما يقيسه البعد الذي ينتمي إليه من جهة، وما يقيسه المقياس الكلي من جهة أخرى، و الجدول (٢) وضح ذلك. وقد أشارت معاملات الارتباط إلى أنها ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha=0,05)$. وتعكس مدى الاتساق الداخلي لفقرات المقياس بما يعطي دليلاً على مدى فاعلية المقياس. وهذه النتائج تشير إلى ارتفاع في معامل ثبات الدراسة بالأسلوبين مما أظهرته دراسة كوش (Kuch, 2008). حيث أظهرت تقديرات الثبات في هذه الدراسة أن معامل الثبات بأسلوب إعادة تطبيق الاختبار قد بلغ (٠,٩٦)، وبأسلوب الاتساق الداخلي قد بلغ $\alpha = 0,95$. في حين كان تقدير الثبات لمقياس كوش بدراسته الأجنبية (٠,٨٧). كما أشارت نتائجها إلى وجود ارتباطات موجبة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد المقياس. وإلى الاتساق الداخلي لفقرات المقياس.

ما سبق يتبين أن مقياس الدوافع المهنية بصورته النهائية الذي يتكون من (٦٠) فقرة موزعة على أربعة أبعاد، يتمتع بدرجة عالية من الصدق الذي تم التأكد منه بواسطة الصدق الظاهري وصدق البناء. كما يتمتع بدرجة عالية من الثبات سواء كان ذلك بحساب معامل الاتساق الداخلي، أو ثبات التجزئة النصفية للمقياس ككل وللأبعاد الفرعية.

الاستنتاجات والتوصيات

نظراً لما تتمتع به الصورة النهائية لمقياس الدوافع المهنية من خصائص سيكومترية

- مقبولة، يوصي الباحث بما يلي:
- إجراء دراسات أخرى على عيّنات أردنية لاشتقاق معايير للمقياس.
 - تطوير المقياس وتقنيته على عيّنات وفئات عمرية مختلفة.
 - استخدام المقياس ككل بغض النظر عن أبعاده لأغراض التقييم وتقدير الدوافع المهنية لدى المرشدين المتدربين، والنظر إلى كل فقرة بمفردها لأغراض التشخيص والتدريب.
 - استخدام وتطبيق هذه الأداة السهلة وسريعة التطبيق في الجامعات على الطلبة الجدد، وذلك لمعرفة مستوى دوافعهم المهنية، وفي ضوء نتائج القياس يتم التخطيط لقبول الطلبة في مجال الإرشاد النفسي.
 - استخدام المقياس وتطبيقه في الجامعات على طلبة الإرشاد النفسي المتدربين بهدف تقييم أنفسهم من خلال التقييم الذاتي، وتحسين الدوافع المهنية لديهم، وذلك لضمان تقديم خدمات الإرشاد النفسي للمسترشدين مستقبلاً بشكل فاعل.

المراجع

- أبو طامع، بهجت (٢٠٠٦). دوافع التحاق الطلبة إلى أقسام التربية الرياضية في كليات فلسطين الحكومية. *مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية)*. ٤(٢)، ٤٣٣-٤٦٢.
- جامعة إربد الأهلية (٢٠٠٩). *خلاصة التقرير السنوي لأعداد طلبة الجامعة*. دائرة القبول والتسجيل، جامعة إربد الأهلية، إربد، الأردن.
- جامعة اليرموك (٢٠٠٩). *خلاصة التقرير السنوي لأعداد طلبة الجامعة*. دائرة القبول والتسجيل، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.
- حمدان، عبد الرحيم (٢٠٠٤). بعض دوافع خريجي الشهادة الثانوية العامة للالتحاق بالكليات المهنية والتقنية بمحافظة غزة. *مجلة جامعة النجاح الوطنية (العلوم الإنسانية)*. ١١٨(١)، ٨٣-١١٣.
- الخطيب، حازم وحداد، مناوور (٢٠٠١). البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة إربد الأهلية. *مجلة إربد للبحوث والدراسات*. ٤(١)، ٤٨-٧٩.
- فياض، شوقي وصبيحات، درويش (٢٠٠٤). دوافع التحاق الطلبة ببرامج الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
- مصطفى، نوال نمر (٢٠١٠). *استراتيجيات التقييم في التعليم (ط١)*. عمان: دار البداية ناشرون وموزعون.

Barnet, M. (2007). What brings you here? An exploration of the unconscious motivation of those who choose to train and work as psychotherapist and counselors. *Psychodynamic Practice*, 13(3), 257-274.

- Briscoe, C.S. (2002). *The development and validation of an adult students career needs questionnaire*, ph. D. The university of Tennessee, Knoxville, 104, pages, AAT.
- Edwin, J. (2009). The relationship of selected characteristics to effectiveness of public high school counselor. *Dissertation Abstract International*, 32(9), 38–45.
- Embretson, S. E. & Reise, S. p. (2000). *Item response theory for psychologists*. New jersey: Lawrence Erlbaum Associates , publishers.
- Giaakos, I. (1996). Career development differences between adult and traditional – aged learners. *Journal of Career Development*, 22(3), 211–223.
- Johnson, R. c., Panko, G. p., Dravill, t. j., Bochner, S., Bowers, J. K., Huang, Y., et.al. (1989). Cross-cultural assessment of altruism and its correlates. *Personality And Individual Differences*, 10(8), 855–868.
- Kaplan, D. M. (1983). Current trends in practicum supervision research. *Counselor Education And supervision*, 23(2), 215–226.
- Kinnear, p. & Gray, c. (2000). *Spss For Windows Made Simple*. Department Of Psychology, University Of Aberdeen.
- Kuch, T. H. (2008). *Producing A Measurement for Assessing motivation career Influences for Counselors – In – Training*, ph. D. university of central Florida in Orland, Florida.
- Larson, L., Suzuki, L., Gillespie, K., Bechted, M. & Toulouse, A. (1992). Development and validation of the counseling self – estimate inventory. *Journal of counseling psychology*, 39(1), 105–120.
- Lomas, p. (1999). *Doing good? Psychotherapy out of its depth*. Oxford: oxford university press.
- Luzzo, D. A. (1999). Identifying the career decision – making needs of nontraditional college students. *Journal of counseling psychology*, 40(2) 194–199.
- Meier, S. T. & Davis, S. R. (2005). *The elements of counseling* (5th ed). Belmont, CA: Brooks/Cole.
- Nevgi , Anne. (2000). *From the entrance examination to graduation: the change in the study motivation of the students at the Helsinki school of Economics and Business Administration*. (unpublished masters thesis), Helsingin Yliopisto, Finland.
- Norcross, J. c. & Faber, B.A. (2005). Choosing Psychotherapy as a career: Beyond «I want to help people». *Journal Of Clinical Psychology*, 61(8), 939–943.
- Soliman, A. (1993). Choice of helpers. Types of problems and sex of helpers of college students. *International Journal for the Advancement of Counseling*, 16(2), 67–79.
- Sussman, M. B. (1992). *A curious calling: Unconscious motivation for practicing psychotherapy*. North dale, NJ: Jason Aronson Inc.