

الفروق في السمات الشخصية التي يقيسها اختبار كاليفورنيا للشخصية لدى بعض الفئات المهنية

إشراف الأستاذ الدكتور
رمضان درويش**

إعداد
هادي خيال*

الملخص

يمكن تلخيص الهدف الرئيس لهذه الدراسة في تعرّف الفروق في السمات الشخصية التي تقيسها المقاييس العشريون لاختبار كاليفورنيا للشخصية CPI بصورته السورية المؤلفة من (462) عبارة لدى بعض الفئات المهنية.

ومن أجل تحقيق هذا الهدف استخدم اختبار(ت) لدراسة الفروق بين الذكور والإناث واختباراً تحليل التباين الأحادي (one-way ANOVA) و Scheffe لدراسة الفروق بين الفئات المهنية وذلك استناداً إلى أداء عينات من الأطباء والمهندسين والمدرسين بلغ مجموعهم (195) فرداً موزعين إلى (65 أطباء: 32 ذكوراً، 33 إناثاً)، (62 مهندساً: 32 ذكوراً، 30 إناثاً)، (68 مدرّساً: 33 ذكوراً، 35 إناثاً) فضلاً عن عينة أخرى من الأطباء والمهندسين والمدرسين مؤلفة من (155) فرداً موزعين إلى (73 ذكوراً، 82 إناثاً) بهدف إجراء دراسة سيكومترية مصغرة لأداة القياس المستخدمة في الدراسة قبل استخدامها في دراسة الفروق.

أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق بين الذكور والإناث في أربعة عشر مقياساً من أصل عشرين مقياساً يتضمنها الاختبار الكلي، فضلاً عن وجود فروق بين الفئات المهنية التي شملتها الدراسة في خمسة مقاييس من أصل عشرين مقياساً يتضمنها الاختبار الكلي. ويقترح الباحث إجراء المزيد من الدراسات التي تلقي الضوء على الفروق بين فئات مهنية أخرى وتعرض لفاعلية الأداة المستخدمة في هذه الدراسة، وقدرتها على التمييز بين الفئات المهنية المختلفة في ضوء متغيرات هذه الدراسة وغيرها.

* طالب دكتوراه - كلية التربية - جامعة دمشق

** أستاذ دكتور - كلية التربية - جامعة دمشق

Differences in The Personality Characteristics Which are Measured by California Psychological Inventory for Some Vocational Groups

**Prepared By
Hadi Khayal***

**Supervised By
Dr. Ramadan Drweesh****

Abstract

This study aimed at recognizing the differences in the personality characteristics which were measured by California Psychological Inventory (CPI) that consisted of (462) items for some vocational groups due to gender and specialty variables.

To achieve this goal, T-test method was used to study of the differences between males and females, one-way analysis of variance method to study the differences among vocational groups based on the performance of samples of doctors, engineers and teachers totaling (195) individuals distributed to ((65 doctors: 32male,33 female),(62 engineers: 32male,30 female), (68 teachers: 33 male, 35 female), in addition to another sample of doctors, engineers and teachers totaling (155) individuals distributed to (73 male, 82 female) for a small psychometric study for the tool of research before using it to study the differences.

The results showed that there were differences between males and females in fourteen scales out of twenty scales which CPI consisted of. Also the results showed that there were differences among vocational groups in five scales out of twenty scales.

The researcher suggests further studies that focus on the differences among other vocational groups and study effectiveness of CPI to distinguish among different vocational groups due to these variables and others.

* Ph.D. Student - Faculty of Education - Damascus University

** Prof. Dr. - Faculty of Education – Damascus University

مقدمة:

حظي موضوع دراسة الشخصية باهتمام عدد من المتخصصين في مجالات العلوم الإنسانية والاجتماعية، كعلم الاجتماع، وعلم النفس، والفلسفة، وغيرها. ويبرز علم النفس من بين تلك العلوم بوصفه علم دراسة السلوك والعمليات العقلية، إذ ينظر إلى الشخصية بوصفها " ذلك التنظيم الديناميكي الذي يكمن بداخل الفرد وينظم الأجهزة النفسية والجسمية كلّها التي تملي على الفرد طابعه الخاص بالسلوك والتفكير" (غنيم، 1987: 57)، "ومن الطبيعي أن يختلف هذا التنظيم من شخص إلى آخر، تماماً كما تختلف بصمات أصابعهم، مما يتيح لكل شخصية إثبات تمايزها وذاتيتها ويجعلها مختلفة وفريدة عن مختلف الشخصيات وذلك من حيث طريقة التفكير والكلام والتصرف أو السلوك، أو من حيث الاستجابة لأحداث الحياة أو ضغوط المواقف الاجتماعية، أو من حيث تفاعل هذه الشخصية مع الآخرين ومدى قبولهم لها". (الأنصاري، 2000: 31) والاهتمام بدراسة الشخصية لدى الأفراد نابع من أنها تمثل التنظيم الذي يسيطر على سلوكنا ويعكس احتياجاتنا واهتماماتنا وتوجهاتنا وغاياتنا، فالشخصية تمثل نسيجاً وجدانياً سلوكياً للفرد، يُشكّل المنطلق والموجه والضابط لسلوكه والمرجعية لتصرفاته، إذ يستطيع أن يقيس ويحكم على ما حوله من خلالها.

وانطلاقاً من الأهمية التي تحتلها الاختبارات والمقاييس النفسية عموماً والمقاييس الشخصية خصوصاً بوصفها من أهم الوسائل في دراسة الشخصية لأنها تتيح إمكانية إعطاء صورة صادقة - إلى حدٍ كبير - عن الفرد والتنبؤ بما سيكون عليه سلوكه لاحقاً بوصفها تقيس أوجه السلوك المختلفة بصورة علمية، ستركز العمل الحالي على دراسة الفروق في السمات الشخصية التي يقيسها أحد أهم المقاييس العالمية المتوافرة للشخصية، وهو اختبار كاليفورنيا للشخصية California Psychological Inventory ، المعروف اختصاراً بـ (CPI) لدى بعض الفئات المهنية.

مشكلة الدراسة:

صُمم اختبار كاليفورنيا للشخصية California Psychological Inventory بهدف تقييم السمات الشخصية للأفراد، إذ تقيّد المعلومات التي يوفرها اختبار CPI بصورة خاصة في التنبؤ بسلوكات الأشخاص العاديين غير المرضى في المواقف الاجتماعية من حيث تركيزها على السلوك الخاص بالعلاقات الشخصية والتفاعل الاجتماعي.

كما أن اختبار CPI بما يتضمنه من مقاييس يصلح للاستخدام للأغراض البحثية بما فيها أغراض التوجيه والإرشاد، فضلاً عن أنه يصلح أداة لانتقاء الراشدين للأعمال الإدارية أو المهنية التي تتطلب قدراً عالياً من المهارة. (مخائيل، 2006).

في ضوء الميزات السابقة التي يتصف بها اختبار CPI واطلاع الباحث على بعض الدراسات السابقة الخاصة بدراسة الفروق بين بعض الفئات المهنية المختلفة عن طريق اختبار كاليفورنيا للشخصية، مثل: دراسة جرانت وباتون (Grant & Patton, 1981) فضلاً عن الدراسات الخاصة بالعلاقة بين اختبار كاليفورنيا للشخصية وبعض المتغيرات مثل دراسة هارجريف وهيت (Hargrave & Hiatt, 1989) ودراسة نيومان وآخرون (Newman et al, 1999)، وعدم وجود أي دراسة عربية في حدود المعلومات المتوفرة للباحث_ تناولت الفروق بين الفئات المهنية باستخدام اختبار CPI، اختار الباحث موضوع الدراسة الحالية الذي يهتم بدراسة الفروق في السمات الشخصية التي يقيسها اختبار كاليفورنيا للشخصية لدى بعض الفئات المهنية (الأطباء- المهندسون- المدرسون).

أهمية الدراسة:

تبرز أهمية الدراسة من خلال ما يأتي:

1- أهمية اختبار كاليفورنيا للشخصية بحد ذاته الذي يُعد أحد أهم اختبارات الشخصية على المستوى العالمي، فضلاً عن تميزه عن غيره من الاختبارات بما يحتويه من مقاييس قادرة على إعطاء وصف شامل للشخصية السوية.

- 2- جِدّة الدراسة على الصعيد المحلي من حيث الفئات المُستهدفة بالدراسة (الأطباء- المهندسون . المدرّسون) وأداة القياس المستخدمة فيها ، وهي اختبار كاليفورنيا للشخصية الذي لم يستخدم في أي دراسة عربية سابقة في حدود علم الباحث.
- 3- تسليط الضوء على بعض المتغيرات التي يُعتقد بأنها تؤثر بشكل أو بآخر في السمات الشخصية لدى بعض الفئات المهنية التي تناولتها الدراسة الحالية.

أهداف الدراسة وأسئلتها:

يمكن تلخيص الهدف الرئيس لهذه الدراسة في دراسة الفروق في السمات الشخصية التي تقيسها المقاييس العشريون لاختبار كاليفورنيا للشخصية CPI بصورته السورية لدى بعض الفئات المهنية، وفي ضوء هذا الهدف يمكن تحديد الأسئلة التي يطرحها البحث فيما يأتي :

- 1- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في متوسطات السمات الشخصية التي يقيسها اختبار كاليفورنيا للشخصية لدى بعض الفئات المهنية ؟
- 2- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين بعض الفئات المهنية في متوسطات السمات الشخصية التي يقيسها اختبار كاليفورنيا للشخصية تعزى لمتغير المهنة؟

عينة الدراسة:

للإجابة عن الأسئلة المطروحة في هذه الدراسة قام الباحث بتطبيق اختبار CPI بصورته المعربة المؤلفة من (462) بنداً على عينات من بعض الفئات المهنية شملت عينة من الأطباء وعينة من المهندسين الذين لا يشغلون مواقع إدارية فضلاً عن عينة من المدرسين المكلفين بوظائف تعليمية، وقد بلغ مجموع العينات (195) فرداً موزعين إلى (97 ذكوراً، 98 إناثاً)، وقد سبق ذلك تطبيق الاختبار على عينة من الأطباء والمهندسين والمدرسين مؤلفة من (155) فرداً موزعين إلى (73 ذكوراً، 82 إناثاً) بهدف إجراء دراسة سيكومترية مصغرة لأداة القياس المستخدمة في الدراسة. والجدول رقم (1) يبيّن توزيع أفراد هذه العينات.

الجدول رقم (1) توزيع أفراد العينات

الكلية	الإناث	الذكور	العينة	غرض الدراسة
62	32	30	أطباء+ مهندسون+ مدرّسون	ثبات الإعادة
155	82	73	أطباء+ مهندسون+ مدرّسون	دراسة الاتساق الداخلي+ الصدق الداخلي
الكلية	الإناث	الذكور	الفئة المهنية	
65	33	32	الأطباء	
62	30	32	المهندسون	
68	35	33	المدرّسون	
195			المجموع	

حدود الدراسة:

تتحدد نتائج الدراسة بالأداة المستخدمة فيها، وهي اختبار كاليفورنيا للشخصية المعروف اختصاراً بـ CPI المؤلف من (462) بنوداً، كما تتحدد بمدى قدرة البنود التي تتألف منها المقاييس موضوع الدراسة على تغطية الأبعاد التي تتناولها وبالنهج المعتمد في الإجابة عن بنود تلك المقاييس، وهو نهج التقرير الذاتي الذي يقوم على وصف الفرد لنفسه بنفسه، ومن ثمّ فإنه ينطوي على احتمالات تزييف الإجابة التي يمكن أن تعود إلى عدم رغبة الفرد في إعطاء صورة واقعية عن نفسه في بعض الحالات.

من ناحية أخرى، فإن النتائج المتحصلة من هذه الدراسة تتحدّد بالعينات التي استُخدمت في الدراسة ومدى تمثيلها لمجتمعها الأصلي، كما تتحدد بأداء أفراد تلك العينة على الاختبار المستخدم في الدراسة، فضلاً عن أن النتائج المتحصلة من هذه الدراسة تتحدد بالمدة الزمنية التي طبّقت أداة الدراسة فيها، وهي المدة الممتدة من بداية شهر شباط حتى نهاية شهر حزيران 2015.

منهج الدراسة:

من أجل تحقيق هدف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها، استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي مع مراعاة الشروط التي تتطلبها الدراسة السيكومترية المصغرة للأداة موضوع الدراسة وعملية التحقق من كفايتها السيكومترية. وقد عُولجَ موضوع البحث من خلال إتباع الخطوات الآتية:

- الاطلاع على الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية.
- إجراءات سحب عينة الصدق والثبات.
- تطبيق أداة الدراسة على العينة الخاصة بدراسة الفروق، وإجراء المعالجات الإحصائية اللازمة، ومن ثم تحليل النتائج لتعرف الفروق في السمات الشخصية لدى عينة الدراسة وفقاً لمتغيري الجنس والتخصص.

وصف الاختبار المستخدم في الدراسة:

ظهرت الصورة الأولى لاختبار كاليفورنيا للشخصية عام 1957، و تبعتها صورة أخرى عام 1987 (أداة البحث (الملحق رقم (1)) التي أحدثت بعض التعديلات على الصورة السابقة، ويتألف اختبار كاليفورنيا للشخصية بصورته الصادرة عام 1987 من (462) بنداً أو عبارة ينتمي بعضها إلى أكثر من مقياس واحد، وتتنحصر مهمة المفحوص في الإجابة عنها ب (نعم) أو (لا) على ورقة إجابة منفصلة، والاختبار مُعدّ للأفراد من عمر (13) سنة وما فوق، وقد قُننت الصورة الثانية الصادرة عام 1987 على عينة واسعة من الأفراد بلغ عددها (3000) من الذكور و(3000) من الإناث، واستخرجت لها معايير خاصة بالذكور وأخرى خاصة بالإناث، وتشير الدرجات المرتفعة في المقاييس الفرعية العشرين التي يتألف منها الاختبار بكليته إلى صفات إيجابية، ولا تعدّ مؤشراً لصعوبات تكيفية أو لانحرافات مرضية. (Manual, 1987).

ينتمي اختبار كاليفورنيا للشخصية إلى فئة الأدوات التي اعتمدت طريقة الجماعات المحكية، كما اعتمدت طريقة صدق المحتوى في بنائها، من جهة أخرى دُرست بنود الاختبار بعناية فائقة بهدف التحقق من صدق محتواها، كما أظهرت دراسات الصدق التنبؤي الخاصة بهذا الاختبار قدرته التنبؤية العالية ولا سيما ما يتعلق بالإنجاز، فضلاً ممّا سبق فإن مقاييس اختبار كاليفورنيا للشخصية تلقى قبولاً واسعاً لدى المختصين النفسيين من حيث كفاءتها في قياس ماتهدف إليه (ربيع ، 1994). أما بالنسبة للمقاييس العشرين التي يتضمنها الاختبار فهي:

1- السيطرة (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 (Capacity for Status (CS): (28 عبارة)

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

3- الاجتماعية (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 بنشاطات الجماعة.

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

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

5- تقبل الذات (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 (Independence (IN): (30 عبارة):

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

7- التعاطف (Empathy (EM): (38 عبارة)

الغرض من هذا المقياس هو تعرّف 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، في حين تشير الدرجة المنخفضة بالمقابل إلى ضعف القدرة على تحمل المسؤولية وإلى التراخي والكسل والإهمال.

9- التطبع 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) Communalilty : (38 عبارة)

يمكن عن طريق هذا المقياس معرفة مدى "مجاراة" الفرد للأنماط الشائعة من السلوك، وبيان هل 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 بالأمور الصحية.

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

تدلّ 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

(38 عبارة) : Achievement Via Conformance (AC)

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 على الإنجاز، إلا أنه يختلف عن سابقه في أنه يَعرِّضُ للإنجاز في المواقف والأوضاع التي تتطلب قدراً عالياً من الاستقلالية والمبادرة الشخصية.

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

تُعرضُ بنود هذا المقياس بعض 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 مدة طويلة نسبياً.

18- العقلية السيكلوجية (PY) Psychological Mindedness (PY) : (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 (FX) : (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 : Femininity/Masculinity (FM) : (32 عبارة)

يتصدى 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. (Manual, 1996)

الدراسات السابقة:

حظي اختبار كاليفورنيا للشخصية باهتمام كبير وانتشار واسع عالمياً، ومع العدد الكبير للدراسات التي تناولت اختبار كاليفورنيا للشخصية، إلا أنّ الدراسات التي اهتمت بدراسة الفروق بين الفئات المهنية المختلفة باستخدام اختبار كاليفورنيا للشخصية قليل نسبياً، وقد قام الباحث بانتقاء بعض الدراسات السابقة مما يتصل أكثر من غيره بموضوع الدراسة الحالية، وفيما يأتي عرض لهذه الدراسات:

دراسة كروس وآخرون (Cross & et al, 1978)

"Differential Effects of Ethnic Membership, Sex, and Occupation on the California Psychological Inventory"

عنوان الدراسة: الآثار الفارقة لمتغيرات السلالة، الجنس، والوضع المهني على اختبار CPI.

هدف الدراسة: دراسة آثار متغيرات السلالة (الإثنية) والجنس والمهنة في الاستجابة لاختبار CPI.

عينة الدراسة: تألفت العينة من طلبة علم النفس وعلم الاجتماع وعلم دراسة الإنسان في إحدى الجامعات إذ تألفت من (772) طالباً متطوعاً لتطبيق الاختبار، وراوح المدى العمري للطلبة بين (17 - 45) سنة دون وجود فروق دالة في متوسط العمر بين الجنسين أو بين المجموعات الإثنية.

نتائج الدراسة: أظهر تحليل التباين المتعدد لمقاييس اختبار CPI عدداً من الآثار لمتغيرات السلالة، والجنس، السلالة × الجنس، والوضع الاجتماعي - الاقتصادي × الجنس، والجدول الآتي يختصر نتائج هذا التحليل:

Fe	Fx	Ie	Ai	Ac	Cm	Gi	To	So	Re	Wb	SP	CS	المقياس المتغير
	*	*	*		*	*	*			*	*		المجموعة العرقية A
*			*		*			*	*		*		الجنس B
													الوضع الاجتماعي - الاقتصادي C
*			*	*	*			*	*	*		*	A×B
		*		*	*			*		*			B×C

* فروق دالة عند مستوى 0.05 (المقاييس المذكورة هي المقاييس التي وجد فيها مصادر للتباين وفقاً لتحليل Manova).

دراسة جرانت وياتون (Grant & Patton, 1981)

"A CPI Comparison of Engineers and Managers"

عنوان الدراسة: مقارنة بين المديرين والمهندسين في اختبار كاليفورنيا للشخصية.

هدف الدراسة: تعرّف الفروق في السمات الشخصية، وذلك باستخدام المقاييس الثمانية عشر التي يتضمنها اختبار كاليفورنيا للشخصية (صورة عام 1957).

عينة الدراسة: استُخدمت ثلاث عينات مؤلفة من (71) فرداً من الموظفين الذكور في إحدى المؤسسات لصناعة التكنولوجيا التابعة لجامعة يوتا Utah في ولاية فرجينيا في الولايات المتحدة الأمريكية، إذ ضمت المجموعة الأولى المهندسين، والمجموعة الثانية المهندسين الذين يحتلون مراكز إدارية من الذين خضعوا لدورات تدريبية في الإدارة، في حين ضمت المجموعة الثالثة المهندسين الذين يشغلون مراكز إدارية مع أنهم لم يخضعوا لدورات تدريبية في الإدارة.

نتائج الدراسة: بيّنت النتائج وجود فروق دالة إحصائياً بين المجموعة الأولى والمجموعة الثالثة (لمصلحة المجموعة الثالثة)، على مقياس السيطرة والمركز الاجتماعي والحضور الاجتماعي، في حين وجدت فروق طفيفة بين المجموعتين الأولى والثالثة على مقياس التطبيع الاجتماعي، كما وجدت فروق دالة بين المجموعة الثانية والأولى (لمصلحة المجموعة الثانية)، على مقياس السيطرة، فضلاً عن تفوق أفراد المجموعة الثانية على باقي المديرين من أفراد المجموعة الثالثة بفارق كبير في مقياس العقلية السيكلوجية، فضلاً عما سبق فقد أوضحت النتائج توافق المهندسين الذين يشغلون مواقع إدارية مع غيرهم من المديرين في الثقة بالنفس والقدرة على الإقناع وتفضيل الأدوار القيادية بوجه عام.

دراسة هارجريف وهيت (Hargrave & Hiatt, 1989)

"Use of California Psychological Inventory in law Enforcement Officer Selection"

عنوان الدراسة: استخدام اختبار كاليفورنيا للشخصية في انتقاء موظفي الشرطة.

هدف الدراسة: تناولت الدراسة جانبين هما:

- فحص السجل الأكاديمي للخريجين من أكاديميات تدريب الشرطة والمتقدمين لشغل الوظيفة، ومن ثم مقارنة الأشخاص الملائمين نفسياً لشغل هذه الوظيفة مع أولئك غير الملائمين وذلك من خلال بطارية اختبارات نفسية ومن ضمنها اختبار CPI، فضلاً عن تقييم المديرين للمتقدمين.
- مقارنة الصفحات النفسية لاختبار CPI للموظفين في الشرطة الذين يمتلكون سجلاً فيه مشكلات مهنية تتعلق بالالتزام والجدية في العمل بنظرائهم الذين يتمتعون بالانضباط ولا يعانون من صعوبات مهنية ومشكلات سلوكية.

عينة الدراسة: تناول الجانب الأول من الدراسة (825) مرشحاً من ثلاث أكاديميات لتدريب موظفي الشرطة، متوسط أعمارهم (25) سنة (19% من العينة كن من النساء)

ويعد تطبيق بطارية الاختبارات النفسية على المتقدمين، ومن بينها اختبار CPI وتحليل النتائج أُبقي على (579) فرداً من العينة الكلية.

نتائج الدراسة: تبين أن درجات أفراد العينة غير الملائمين لشغل الوظيفة كانت منخفضة بشكل عام في اختبار CPI، وفُسرت هذه النتيجة بأن الدرجات المرتفعة في اختبار CPI تتعلق بشكل عام بالاتجاه نحو التكيف العام، إذ عكست هذه النتيجة التوافق القوي بين الصفحة النفسية لاختبار CPI وتقييم المدربين لمدى الثبات النفسي للمتقدمين لوظائف الشرطة. كما تبين أن الموظفين الذين لديهم مشكلات مهنية حصلوا على درجات منخفضة على مقاييس اختبار CPI بالمقارنة بالمجموعة التي ليس لديها سجل من الصعوبات والمشكلات المهنية والسلوكية، ومن بين المقاييس التي اختلفت اختلافاً أساسياً وجوهرياً بين المجموعتين مقاييس To, Wb, Sc, So.

كما دعمت النتائج إمكانية استخدام اختبار CPI بوصفه إجراءً إضافياً في عملية انتقاء موظفي الشرطة لأن السمات السلوكية والشخصية التي يقيّمها اختبار CPI تعكس المتطلبات النوعية للأداء الفعال للشرطة، ومن ثم فإن النتائج دعمت استخدام اختبار CPI كقيمة إضافية وإجراء إضافي لأدوات التقييم المستخدمة في عمليات الانتقاء والتصنيف.

فضلاً عما سبق اتفقت نتائج هذه الدراسة مع بعض الدراسات الأخرى فيما يتعلق بتأكيد العلاقة بين الدرجات المرتفعة على مقاييس اختبار CPI، وتقييم الأداء خلال مرحلة التدريب.

دراسة نيومان وآخرين (Newman & et al, 1999)

"The Relation of Career Indecision to Personality Dimensions of The California Psychological Inventory"

عنوان الدراسة: العلاقة بين عدم القدرة على اتخاذ القرار المهني وأبعاد الشخصية في اختبار كاليفورنيا للشخصية.

هدف الدراسة: اختبار العلاقة بين القدرة على اتخاذ القرار المهني وأبعاد الشخصية المتضمنة في اختبار كاليفورنيا للشخصية.

عينة الدراسة: تألفت العينة من (149) طالباً جامعياً في قسم علم النفس في جامعة ساوث وسترن Southwestern الكبرى (56 ذكوراً، 93 إناثاً) بمتوسط عمري (20.4) سنة ووسيط عمري (19) سنة، وقد قسمت العينة إلى مجموعتين، مجموعة حصلت على درجات مرتفعة في مقاييس القدرة على اتخاذ القرار المهني، والمجموعة الثانية حصلت على درجات منخفضة على تلك المقاييس.

نتائج الدراسة: أظهرت الدراسة وجود علاقة قوية بين القدرة على اتخاذ القرار المهني وأبعاد عدة في الشخصية يقيسها اختبار CPI (12 مقياساً من أصل 20 مقياساً في اختبار CPI)، وقد كان الارتباط مرتفعاً ودالاً في المجموعة الأولى (التي حصلت على درجات مرتفعة على مقاييس القدرة على اتخاذ القرار) مع مقاييس السيطرة والمركز الاجتماعي والاجتماعية وهذا يدل على ميل أفراد هذه المجموعة نحو الطموح والسيطرة، في حين وجدت فروق دالة إحصائياً بين المجموعتين الأولى والثانية في مقاييس المسؤولية والتطبيع الاجتماعي والانطباع الجيد والمجازاة الاجتماعية (المشاركة) والشعور بالرضا والارتياح والتسامح في اختبار CPI. كما وجدت فروق دالة بين المجموعة الأولى والثانية في مقياس التحصيل عن طريق الموافقة والالتزام ومقياس الفعالية الذهنية، فضلاً عن وجود فروق ذات دلالة في مقياس العقلية السيكلوجية لمصلحة المجموعة ذات الدرجات المرتفعة على مقاييس القدرة على اتخاذ القرار. وقد أكدت نتائج الدراسة بقوة أهمية مقاييس أبعاد الشخصية التي يتضمنها اختبار CPI ومساعدته على فهم الميول المهنية للأفراد لجعلهم أكثر قدرة على اتخاذ القرار المهني المناسب.

دراسة هاكستيان وفاريل (Hakstian & Farrell, 2002)

"The Assessment of Counterproductive Tendencies by Means of The California Psychological Inventory"

عنوان الدراسة: تقييم الميول المتضاربة (المتناقضة) عن طريق اختبار كاليفورنيا للشخصية.

هدف الدراسة: إعداد أداة لقياس الميول أو الاتجاهات المتضاربة من خلال استخدام تقرير ذاتي عادية أو عامة الأغراض وذلك اعتماداً على محتوى البنود التي يتضمنها اختبار كاليفورنيا للشخصية (صورة عام 1996) وتقديم معايير لهذه الأداة وأدلة على موثوقيتها.

عينة الدراسة: تألفت العينة من (1019) طالباً فضلاً عن عينات أخرى من الموظفين، وبعض الفئات المهنية.

نتائج الدراسة: أظهر التحليل العاملي للأداة الجديدة وجود تسعة عوامل، كما كشف تحليل الدرجات عن فروق دالة بين الجنسين (لمصلحة الذكور)، ووضعت معايير منفصلة للجنسين فيما يتعلق بالميول المتضاربة. وقد راوحت معاملات الاتساق الداخلي ومعاملات ثبات إعادة الاختبار بين (0.80 - 0.90) في خمس عينات فضلاً عن ظهور مؤشرات عن الصدق البنيوي للأداة الجديدة.

تعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال عرض تلك المجموعة من الدراسات السابقة يتضح بأن معظم تلك الدراسات قد تناولت دراسة الفروق في السمات الشخصية التي يقيسها اختبار كاليفورنيا للشخصية بين فئات مهنية مختلفة أو دراسة أثر بعض المتغيرات في الاستجابة لاختبار كاليفورنيا للشخصية وعلاقتها بالقدرة على اتخاذ القرار المهني أو استخدام اختبار CPI في عملية الانتقاء لمهن محددة. وتجدر الإشارة إلى أنه مع الاهتمام الذي حظي به اختبار CPI على المستوى العالمي إلا أن الدراسة الحالية هي المحاولة الأولى عربياً في حدود المعلومات المتوفرة للباحث لاستخدام اختبار كاليفورنيا للشخصية في دراسة الفروق في السمات الشخصية لدى فئات مهنية تنتمي إلى مجالات مهنية مختلفة، هي: المجال الطبي، والهندسي، والتعليمي، باستخدام متغيري الجنس والتخصص معاً.

إعداد الصورة المعربة لاختبار CPI:

قام الباحث في مرحلة سابقة من إعداد الدراسة الحالية بإعداد صورة معربة للاختبار وذلك من خلال مجموعة من الإجراءات تضمنت إخضاع بنود الاختبار للتحكيم، وقد جرى ذلك من خلال عرضها مع أصلها الإنكليزي على مجموعة من أعضاء الهيئة

التعليمية والتدريسية في جامعة دمشق، وقد أفاد هذا التحكيم في إجراء بعض التعديلات في الصياغة اللغوية لمجموعة من العبارات، فضلاً عن إخضاع الاختبار المعرّب للتحكيم (صدق المحكمين)، وذلك من خلال عرضه على مجموعة من المختصين في علم النفس والإرشاد النفسي والقياس والتقويم النفسي والتربوي، وذلك بغرض التحقق من سلامة صوغ العبارات التي تُرجمت ووضوح تلك العبارات وللتأكد من مدى انتماء تلك العبارات إلى المقاييس التي يتألف منها الاختبار، ومدى مصداقية العبارات والبنود في قياس السمات التي يتناولها الاختبار، وبناءً على ملاحظاتهم جرت إعادة صياغة مجموعة من العبارات التي حظيت بنسبة اتفاق معظم المحكمين في ضرورة إعادة صياغتها لجعلها أكثر وضوحاً وأقرب للثقافة المحلية، كما طبقت الصورة المعربة للاختبار ومعها الصورة الإنكليزية الموازية لها على عينة من الأفراد الذين يتقنون اللغتين الإنكليزية والعربية، إذ أخذ نصف هذه العينة الصورة المعربة للاختبار تليها الصورة الأصلية، في حين أن نصفهم الآخر أخذ أولاً الصورة الأصلية تليها الصورة المعربة، وقد أتاح هذا العمل التحقق من صدق الترجمة من خلال تعادل الصورتين المعربة والإنكليزية الأصلية، وقد وقعت معاملات الارتباط المحسوبة بين الدرجات المتحصلة على مقاييس الصورتين المعربة والإنكليزية في مدى يراوح من 0.67 لمقياس المرونة (Fx) إلى 0.93 لمقياس الإنجاز عن طريق الموافقة والالتزام (Ac) بوسيط قدره 0.87 مما يدل على أن الارتباط بين الصورتين المعربة والإنكليزية الأصلية للاختبار كان عالياً، ومن ثم فإن البنود باللغة العربية تعطي المعنى نفسه الذي تعطيه البنود باللغة الإنكليزية.

الدراسة السيكمترية المصغرة لاختبار CPI:

قام الباحث في خطوة سابقة لتطبيق أداة القياس المستخدمة في الدراسة بإجراء دراسة سيكمترية مُصغرة لاختبار CPI حُسبت فيها معاملات ثبات الإعادة لمقاييس الاختبار (بفاصل زمني 15 يوماً) استناداً إلى أداء عينة من الفئات المهنية المستهدفة بالدراسة وقد بلغ حجم العينة (62) فرداً موزعين إلى (30 ذكراً، 32 إناثاً) بعد استبعاد أوراق الذين تغيّبوا عن جلسة التطبيق الثاني، وبيّن الجدول رقم (2) معاملات الثبات المحسوبة بطريقة الإعادة.

الجدول رقم (2)

معاملات الثبات المحسوبة بطريقة الإعادة للمقاييس العشرين التي يتألف منها اختبار CPI لدى عينة الذكور وعينة الإناث كل على حدة فضلاً عن عينة الذكور والإناث معاً

المقياس	عدد البنود	الذكور ن=30	الإناث ن=32	الذكور والإناث ن=62	المقياس	عدد البنود	الذكور ن=30	الإناث ن=32	الذكور والإناث ن=62
Do	36	0.77**	0.76**	0.77**	Gi	40	0.66**	0.95**	0.80**
Cs	28	0.43**	0.94**	0.71**	Cm	38	0.66**	0.87**	0.77**
Sy	32	0.73**	0.73**	0.73**	Wb	38	0.63**	0.94**	0.84**
Sp	38	0.74**	0.84**	0.79**	To	32	0.63**	0.74**	0.69**
Sa	28	0.77**	0.74**	0.76**	Ac	38	0.96**	0.77**	0.85**
In	30	0.65**	0.80**	0.72**	Ai	36	0.55**	0.96**	0.80**
Em	38	0.69**	0.74**	0.72**	Ie	42	0.56**	0.75**	0.65**
Re	36	0.45*	0.49**	0.48**	Py	28	0.76**	0.72**	0.75**
So	46	0.75**	0.92**	0.83**	Fx	28	0.57**	0.82**	0.71**
Sc	38	0.80**	0.81**	0.80**	F/M	32	0.84**	0.76**	0.80**

من خلال الجدول رقم (2) نلاحظ أن معاملات ثبات الإعادة لدى الذكور قد راوحت بين 0.43 لمقياس المركز الاجتماعي (Cs) و0.96 لمقياس الإنجاز عن طريق الموافقة والالتزام (Ac) بوسيط قدره 0.63، أما معاملات ثبات الإعادة لدى الإناث فقد وقعت في مدى راجح بين 0.49 لمقياس المسؤولية (Re) و0.96 لمقياس الإنجاز عن طريق الاستقلال (Ai) بوسيط قدره 0.78، في حين وقعت معاملات ثبات الإعادة لدى الذكور والإناث معاً في مدى يراوح من 0.48 لمقياس المسؤولية (Re) إلى 0.85 لمقياس الإنجاز عن طريق الموافقة والالتزام (Ac) بوسيط قدره 0.77.

وقد أشارت نتائج دراسة ثبات إعادة الاختبار، إلى أن معظم معاملات الثبات الناتجة بهذه الطريقة كانت دالة ومرتفعة، وهو ما يعد مؤشراً أولياً لثبات الاختبار.

وفي خطوة لاحقة قام الباحث باستخراج معاملات الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا) استناداً إلى أداء عينة دراسة ثبات الإعادة البالغ عددها (62) فرداً فضلاً عن عينة مصغرة خاصة بدراسة الاتساق الداخلي مؤلفة من (93) فرداً موزعين إلى (43 ذكوراً، 50 إناثاً) ليصبح مجموع عينة دراسة الاتساق الداخلي (155) فرداً موزعين إلى (73 ذكوراً، 82 إناثاً)، والجدول رقم (3) يبين معاملات ثبات ألفا كرونباخ للمقاييس العشرين التي يتألف منها اختبار CPI لدى عينة الذكور وعينة الإناث كل على حدة فضلاً عن عينة الذكور والإناث معاً.

الجدول رقم (3)

معاملات ثبات ألفا كرونباخ للمقاييس العشرين التي يتألف منها اختبار CPI لدى
عينة الذكور وعينة الإناث كل على حدة فضلاً عن عينة الذكور والإناث معاً

المقياس	عدد البنود	الذكور ن=73	الإناث ن=82	الذكور والإناث ن=155	المقياس	عدد البنود	الذكور ن=73	الإناث ن=82	الذكور والإناث ن=155
Do	36	0.63	0.66	0.65	Gi	40	0.63	0.66	0.65
Cs	28	0.78	0.80	0.86	Cm	38	0.90	0.80	0.86
Sy	32	0.84	0.79	0.81	Wb	38	0.82	0.79	0.81
Sp	38	0.82	0.82	0.82	To	32	0.82	0.82	0.82
Sa	28	0.75	0.65	0.67	Ac	38	0.68	0.65	0.67
In	30	0.79	0.75	0.75	Ai	36	0.75	0.75	0.75
Em	38	0.66	0.82	0.82	Ie	42	0.82	0.82	0.82
Re	36	0.89	0.79	0.78	Py	28	0.78	0.79	0.78
So	46	0.89	0.69	0.78	Fx	28	0.84	0.69	0.78
Sc	38	0.88	0.80	0.80	F/M	32	0.82	0.77	0.80

من خلال الجدول رقم (3) نلاحظ أن معاملات ثبات ألفا كرونباخ لدى الذكور قد راوحت بين 0.63 لمقياسي السيطرة (Do) والانطباع الجيد (Gi) و0.90 لمقياس المجازاة الاجتماعية (Cm) بوسيط قدره 0.82، كما راوحت لدى الإناث بين 0.65 لمقياس الإنجاز عن طريق الموافقة والالتزام (Ac) و0.91 لمقياس المسؤولية (Re) بوسيط قدره 0.79، أما معاملات ثبات ألفا كرونباخ لدى الذكور والإناث معاً فقد وقعت في مدى راوح من 0.65 لمقياسي السيطرة (Do) والانطباع الجيد (Gi) و0.90 لمقياس المسؤولية (Re) بوسيط قدره 0.79. ويمكن ملاحظة أن معظم معاملات الثبات السابقة قد اقتربت من المتوسط المقبول لمعامل الاتساق الداخلي، وهو 0.60 حسب جرونلند ولين (Grontund & Linn 1990، نقلاً عن Zaikina, 2006)) وهو ما يعد دليلاً إضافياً على ثبات الاختبار.

فضلاً عما سبق دُرِسَ الصدق الداخلي لاختبار CPI عن طريق حساب الارتباطات الداخلية لإجابات أفراد عينة الدراسة السيكومترية كافة المؤلفة من (155) فرداً عن المقاييس العشرين التي يتألف منها الاختبار. والجدول رقم (4) يوضح الارتباطات البنينة للمقاييس العشرين لاختبار CPI.

(4) الجدول رقم

الارتباطات البينية للمقاييس العشرين لاختبار CPI

Sc	So	Re	Em	In	Sa	Sp	Sy	Cs	Do	المقياس
									1	Do
								1	0.42**	Cs
							1	0.44**	0.67**	Sy
						1	0.85**	0.46**	0.56**	Sp
				1	0.70**	0.70**	0.60**	0.60**	0.62**	Sa
				1	0.63**	0.60**	0.64**	0.46**	0.55**	In
		1	0.52**	0.53**	0.56**	0.62**	0.59**	0.58**	0.58**	Em
		1	-0.01	0.22**	-0.11	-0.05	-0.03	0.17*	0.18*	Re
	1	0.43**	-0.00	0.07	-0.02	0.03	-0.08	0.16*	0.18*	So
1	0.63**	0.39**	-0.11**	0.13	-0.07	-0.27**	-0.36**	0.14	-0.01	Sc
0.72**	0.56**	0.36**	-0.07	0.18*	0.00	-0.07	-0.09	0.32**	0.14	Gi
0.31**	0.51**	0.41**	0.04	0.22**	0.28**	0.30**	0.24**	0.08	0.29**	Cm
0.65**	0.64**	0.38**	0.25**	0.50**	0.27**	0.30**	0.15	0.40**	0.24**	Wb
0.39**	0.53**	0.53**	0.23**	0.32**	0.27**	0.25**	0.25**	0.58**	0.26**	To
0.65**	0.62**	0.52**	0.20**	0.42**	0.25**	0.20**	0.17*	0.37**	0.36**	Ac
0.47**	0.44**	0.44**	0.35**	0.46**	0.46**	0.22**	0.25**	0.60**	0.38**	Ai
0.44**	0.50**	0.60**	0.19*	0.47**	0.34**	0.21**	0.28**	0.41**	0.42**	Ie
0.45**	0.42**	0.45**	0.35**	0.55**	0.30**	0.20*	0.15	0.60**	0.45**	Py
-0.07	0.00	-0.19*	0.25**	0.29**	0.36**	0.32**	0.25**	0.22**	0.14	Fx
0.08	0.13	0.04	-0.14	-0.35**	-0.42**	-0.34**	-0.41**	-0.19*	-0.34**	F/M
F/M	Fx	Py	Ie	Ai	Ac	To	Wb	Cm	Gi	المقياس
									1	Gi
								1	0.29**	Cm
							1	0.63**	0.67**	Wb
						1	0.62**	0.37**	0.66**	To
				1	0.58**	0.77**	0.60**	0.63**	0.63**	Ac
			1	0.71**	0.58**	0.64**	0.48**	0.56**	0.56**	Ai
			1	0.73**	0.68**	0.62**	0.67**	0.50**	0.60**	Ie
		1	0.50**	0.55**	0.52**	0.65**	0.54**	0.13	0.57**	Py
	1	0.04	0.10	0.22**	0.03	-0.01	0.05	-0.20*	-0.09	Fx
1	-0.17*	-0.07	-0.34**	-0.19*	-0.10	-0.13	-0.17*	-0.11	-0.10	F/M

يتبين من خلال الجدول رقم (4) الذي يوضح مصفوفة الارتباطات الداخلية بين المقاييس العشرين لاختبار كاليفورنيا للشخصية أن هذه الارتباطات قد وقعت في مدى يراوح من 0.42 إلى 0.85 ، وأن الارتباطات العليا كانت لمقياس الاجتماعية (Sy) مقابل مقياس الحضور الاجتماعي (Sp) بدرجة قدرها 0.85 ولمقياس، الانطباع الجيد

(Wb) مقابل مقياس الإنجاز عن طريق الموافقة والالتزام (Ac) بدرجة قدرها 0.77، أما الارتباطات الأقل فكانت لمقياس الذكورة/الأنوثة (F/M) مقابل مقياسي قبول الذات (Sa) والاجتماعية (Sy) بدرجة قدرها -0.42 و -0.41 على التوالي.

أشارت نتائج دراسة الارتباطات الداخلية لمقاييس اختبار CPI في الدراسة الحالية إلى شيء من الاتساق مع نتائج دراسة الارتباطات الداخلية لمقاييس الصورة الأصلية للاختبار وهو ما يعد مؤشراً على صدق الاختبار، ودليلاً يمكن القبول به للحكم على صلاحية استخدام الاختبار مع الفئة المستهدفة بالدراسة الحالية.

النتائج ومناقشتها:

للإجابة عن السؤال الأول المطروح في هذه الدراسة استخرج الباحث قيم (ت) لدلالة الفروق بين متوسطات درجات مقاييس اختبار CPI لدى الذكور والإناث، والجدول رقم (5) يوضح هذه الفروق.

الجدول رقم (5)

قيم (ت) لدلالة الفروق بين متوسطات درجات الذكور والإناث على مقاييس اختبار CPI

المقياس	الجنس	ن	م	ع	ت	الدلالة
السيطرة	ذكور	97	19.34	4.11	10.81	0.000
	إناث	98	14.55	1.47		
المركز الاجتماعي	ذكور	97	11.65	3.63	7.01	0.000
	إناث	98	8.56	2.41		
الاجتماعية	ذكور	97	13.27	3.70	5.54	0.000
	إناث	98	16.59	4.59		
الحضور الاجتماعي	ذكور	97	20.06	4.66	3.59	0.000
	إناث	98	17.70	4.49		
تقبل الذات	ذكور	97	15.94	3.43	6.28	0.000
	إناث	98	13.28	2.37		
الاستقلالية	ذكور	97	15.51	3.90	6.38	0.000
	إناث	98	12.32	3.01		
التعاطف	ذكور	97	14.96	3.37	7.10	0.000
	إناث	98	18.61	3.68		
المسؤولية	ذكور	97	22.81	2.86	2.00	0.047
	إناث	98	21.79	4.12		
التطبيع الاجتماعي	ذكور	97	26.89	5.12	1.38	0.167
	إناث	98	25.87	5.14		

0.089	1.71	5.47	19.94	97	ذكور	ضبط النفس
		5.51	18.60	98	إناث	
0.015	2.45	5.02	17.81	97	ذكور	الانطباع الجيد
		4.02	16.21	98	إناث	
0.271	1.10	5.14	26.79	97	ذكور	المجارة الاجتماعية أو المشاركة
		3.79	27.51	98	إناث	
0.184	1.33	6.94	22.48	97	ذكور	الشعور بالرضا والارتياح
		4.86	21.33	98	إناث	
0.000	4.00	4.75	15.92	97	ذكور	التسامح أو التحمل
		3.42	13.55	98	إناث	
0.073	1.80	3.65	24.39	97	ذكور	الإنجاز عن طريق التكيف
		3.56	23.45	98	إناث	
0.001	3.44	4.75	17.27	97	ذكور	الإنجاز عن طريق الاستقلالية
		3.61	15.19	98	إناث	
0.000	3.95	5.52	23.02	97	ذكور	الغفابة العقلية
		4.76	20.10	98	إناث	
0.000	8.25	2.72	13.36	97	ذكور	العقلية السيكلوجية
		2.33	10.35	98	إناث	
0.067	1.84	3.40	11.29	97	ذكور	المرونة
		3.10	10.43	98	إناث	
0.000	4.47	3.48	16.80	97	ذكور	الذكورة/الأنوثة
		3.07	18.90	98	إناث	

من النتائج التي يمكن استخلاصها من الجدول رقم (5) ظهور فروق دالة إحصائياً بين الذكور والإناث من أفراد عينة الدراسة في أربعة عشر مقياساً من أصل عشرين مقياساً يتضمنها الاختبار الكلي، ففي حين تفوق الذكور على الإناث في مقياس السيطرة والمركز الاجتماعي والحضور الاجتماعي وتقبل الذات والاستقلالية والمسؤولية والانطباع الجيد والتسامح أو التحمل والإنجاز عن طريق الاستقلالية والكفاية العقلية والعقلية السيكلوجية، تفوقت الإناث بالمقابل على الذكور في مقياس الاجتماعية والتعاطف والذكورة/الأنوثة. وتتفق هذه النتائج مع النتائج التي أسفرت عنها بعض الدراسات كدراسة (Cross & et al, 1978)، ودراسة (Hakstian & Farrell, 2002) التي أظهرت أثراً واضحاً لمتغير الجنس في مقياس الحضور الاجتماعي والمسؤولية والتطبيع الاجتماعي والمجارة الاجتماعية والإنجاز عن طريق الاستقلالية والذكورة/الأنوثة، ودراسة (Cross & Burger, 1982) التي بينت وجود فروق دالة في ثلثي بنود اختبار CPI تقريباً بين الذكور

والإناث، ودراسات (Gough, 1966) و (Pitarin, 1981) وغيرها التي وجدت فروقاً دالة بين الذكور والإناث على مقياس الذكورة/الأُنوثة.

ويمكن القول إن نتائج دراسة الفروق التي أسفرت عنها الدراسة الحالية فيما يتصل بمتغير الجنس تظهر التباين والاختلاف بين الاهتمامات الذكرية والأنثوية وتسير بالاتجاه المتوقع لها، ففي حين حصل الذكور على الدرجات العليا في المقاييس التي يمكن أن تندرج ضمن فئة الاتزان والثقة بالنفس والتوجهات المعيارية والعملية والتركيز على الوظائف الذهنية، حصلت الإناث بالمقابل على الدرجات العليا في المقاييس التي يغلب عليها الطابع الأنثوي كالاقتصادية والتعاطف والذكورة/الأُنوثة، إذ تتضمن هذه المقاييس تفسيرات ترتبط بصفات مثل الود وعدم التحفظ وتفهم مشاعر الآخرين فضلاً عن الدفء والتواضع.

للإجابة عن السؤال الثاني، وتعرف طبيعة الفروق تبعاً للتخصص، أخضعت النتائج المتحصلة لتحليل التباين الأحادي ومن ثم استُخدمت المقارنات البعدية المتعددة للكشف عن مصدر هذه الفروق في حال وجودها، وقد استُخدم قانون شيفيه (Scheffe) الذي يستخدم في حالات تجانس التباين، وذلك لتحديد مصدر الفروق بين المجموعات بالنسبة إلى القيم التي كانت فيها قيمة (ف) دالة إحصائياً. ولا بدّ من الإشارة إلى أن اختبار شيفيه يُعد أقل حساسية إزاء انتهاك الافتراضات المتعلقة بتحليل التباين وهي (التوزيع الطبيعي، وتجانس التباين)، كما يعد أكثر الاختبارات تحفظاً، إذ يصعب فيه رفض الفرضية الصفرية لأن الفرق الحرج عنده أعلى من الفرق الحرج عند كل من توكي ونيومان كولز، فضلاً عن ذلك فإن اختبار شيفيه يهتم بمعدل الخطأ في التجربة، أي إنه يعمل على تقليل الخطأ من النوع الأول لأي مقارنة بحيث لا يزيد على مستوى الدلالة الذي يحدده الباحث في تحليل التباين الأحادي (الكيلاني والشريفين، 2007). والجدول رقم (6) يبين نتائج تحليل التباين الأحادي لعينة الدراسة تبعاً لمتغير التخصص.

الجدول رقم (6)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدى عينة الدراسة تبعاً لمتغير التخصص

المقياس	التخصص	ن	م	ع	مصدر التباين	مجموع المربعات	د.ح	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة
السيطرة	أطباء	65	16.24	4.44	بين المجموعات	58.58	2	29.29	1.945	0.146
	مهندسون	62	16.95	3.60	داخل المجموعات	2891.54	192	15.06		
	مدرسون	68	17.57	3.52	الكلية	2950.13	194			
	المجموع	195	16.93	3.89						
المركز الاجتماعي	أطباء	65	10.00	2.82	بين المجموعات	12.79	2	6.39	0.537	0.586
	مهندسون	62	9.83	3.38	داخل المجموعات	22.89.15	192	11.92		
	مدرسون	68	10.44	4.00	الكلية	2301.94	194			
	المجموع	195	10.10	3.44						
الاجتماعية	أطباء	65	14.03	4.55	بين المجموعات	191.50	2	95.75	4.96	0.008
	مهندسون	62	14.43	3.06	داخل المجموعات	3706.87	192	19.30		
	مدرسون	68	16.27	5.18	الكلية	3898.37	194			
	المجموع	195	14.94	4.48						
الحضور الاجتماعي	أطباء	65	17.96	5.10	بين المجموعات	80.40	2	40.20	1.81	0.165
	مهندسون	62	19.30	3.38	داخل المجموعات	4244.64	192	22.10		
	مدرسون	68	19.35	5.29	الكلية	4325.04	194			
	المجموع	195	18.87	4.72						
نقل ذات	أطباء	65	14.35	3.13	بين المجموعات	25.35	2	12.67	1.21	0.299
	مهندسون	62	14.33	3.16	داخل المجموعات	2001.02	192	10.42		
	مدرسون	68	15.10	3.37	الكلية	2026.37	194			
	المجموع	195	14.61	3.23						
الاستقلالية	أطباء	65	4.45	13.63	بين المجموعات	20.51	2	10.25	0.69	0.499
	مهندسون	62	13.72	3.43	داخل المجموعات	2819.007	192	14.68		
	مدرسون	68	14.35	3.51	الكلية	2839.51	194			
	المجموع	195	13.91	3.82						
التعطف	أطباء	65	16.12	4.24	بين المجموعات	53.82	2	26.91	1.71	0.182
	مهندسون	62	17.09	3.57	داخل المجموعات	2926.75	192	15.65		
	مدرسون	68	17.34	4.00	الكلية	2980.57	194			

						3.97	16.84	195	المجموع	
0.451	0.80	10.31	2	20.62	بين المجموعات	3.38	22.73	65	أطباء	المسؤولية
		12.88	192	2474.52	داخل المجموعات	3.53	21.95	62	مهندسون	
			194	2495.14	الكلية	3.82	22.20	68	مدرسون	
						3.58	22.30	195	المجموع	
0.002	6.35	159.55	2	319.115	بين المجموعات	5.61	26.63	65	أطباء	التطبيع الاجتماعي
		25.12	192	4823.03	داخل المجموعات	4.89	27.88	62	مهندسون	
			194	5142.15	الكلية	4.46	24.77	68	مدرسون	
						5.14	26.38	195	المجموع	
0.646	0.43	13.43	2	26.86	بين المجموعات	5.73	19.55	65	أطباء	ضبط النفس
		30.67	192	5889.73	داخل المجموعات	4.97	19.53	62	مهندسون	
			194	5916.59	الكلية	5.82	18.76	68	مدرسون	
						5.52	19.27	195	المجموع	
0.787	0.23	5.12	2	10.25	بين المجموعات	4.74	16.96	65	أطباء	الانطباع الجيد
		21.43	192	4115.72	داخل المجموعات	4.60	17.32	62	مهندسون	
			194	4125.97	الكلية	4.54	16.76	68	مدرسون	
						4.61	17.01	195	المجموع	
0.000	16.00	283.66	2	567.33	بين المجموعات	3.80	24.76	65	أطباء	المجازاة الاجتماعية أو المشاركة
		17.72	192	3404.05	داخل المجموعات	4.35	28.01	62	مهندسون	
			194	3971.38	الكلية	4.43	28.64	68	مدرسون	
						4.52	27.15	195	المجموع	
0.750	0.28	10.47	2	20.94	بين المجموعات	6.56	21.44	65	أطباء	الشعور بالرضا والارتياح
		36.33	192	6975.38	داخل المجموعات	5.48	22.17	62	مهندسون	
			194	6996.33	الكلية	5.96	22.10	68	مدرسون	
						6.00	21.90	195	المجموع	
0.826	0.191	3.56	2	7.12	بين المجموعات	3.67	14.93	65	أطباء	التصالح أو التحمل
		18.59	192	3571.01	داخل المجموعات	4.27	14.79	62	مهندسون	
			194	3578.13	الكلية	4.87	14.48	68	مدرسون	
						4.29	14.73	195	المجموع	
0.001	7.60	93.82	2	187.64	بين المجموعات	3.98	22.83	65	أطباء	الانجاز عن طريق التكيف
		12.33	192	2368.19	داخل المجموعات	2.80	23.69	62	مهندسون	
			194	2555.84	الكلية	3.61	25.17	68	مدرسون	

						3.62	23.92	195	المجموع	
0.358	1.03	19.42	2	38.84	بين المجموعات	4.37	16.86	65	أطباء	الإنجاز عن طريق الاستقلالية
		18.78	192	3605.77	داخل المجموعات	4.38	15.93	62	مهندسون	
			194	3644.61	الكلية	4.24	15.89	68	مدرسون	
						4.33	16.23	195	المجموع	
0.791	0.23	6.75	2	13.51	بين المجموعات	5.61	21.80	65	أطباء	الكفالية العقلية
		28.81	192	5532.66	داخل المجموعات	5.38	21.17	62	مهندسون	
			194	5546.18	الكلية	5.10	21.66	68	مدرسون	
						5.34	21.55	195	المجموع	
0.919	0.08	0.74	2	1.48	بين المجموعات	2.82	11.78	65	أطباء	العقلية السيكولوجية
		8.76	192	1683.20	داخل المجموعات	3.23	11.79	62	مهندسون	
			194	1684.68	الكلية	2.82	11.97	68	مدرسون	
						2.94	11.85	195	المجموع	
0.999	0.001	0.10	2	0.02	بين المجموعات	3.61	10.87	65	أطباء	المرونة
		10.86	192	2086.51	داخل المجموعات	3.43	10.87	62	مهندسون	
			194	2086.53	الكلية	2.81	10.85	68	مدرسون	
						3.27	10.86	195	المجموع	
0.000	8.58	94.35	2	188.70	بين المجموعات	3.62	18.89	65	أطباء	الذكورة/ الأنوثة
		19.99	192	2110.55	داخل المجموعات	3.37	18.19	62	مهندسون	
			194	2299.26	الكلية	2.92	16.57	68	مدرسون	
						3.44	17.86	195	المجموع	

يتبين من قراءة الجدول رقم (6) أنّ لا فروق دالة في (ف) في مقاييس السيطرة والمركز الاجتماعي والحضور الاجتماعي وتقبل الذات والاستقلالية والتعاطف والمسؤولية وضبط النفس والانطباع الجيد والشعور بالرضا والتسامح والإنجاز عن طريق الاستقلالية والكفاية العقلية والعقلية السيكولوجية والمرونة، مما يشير إلى شيء من التوافق أو التقارب في هذه السمات التي تتناولها تلك المقاييس الخمسة عشر بين المجموعات الفرعية التي تُولفها عينة الدراسة وفقاً لمتغير التخصص. وبالمقابل يُظهر الجدول السابق نفسه (الجدول رقم (6)) فروقاً يمكن ردها للأثر الذي تركه متغير التخصص على عينة الدراسة على مستويات مختلفة من الدلالة الإحصائية في خمسة مقاييس هي: الاجتماعية والتطبيع الاجتماعي، والمجارة الاجتماعية والإنجاز عن طريق الموافقة والالتزام، أو التكيف والذكورة/الأنوثة.

جدول رقم (7)

نتائج المقارنات المتعددة (Scheffe) لدلالة الفروق بين المجموعات الفرعية لدى عينة الدراسة تبعاً لمتغير التخصص

اختبار Scheffe			الدلالة	قيمة (ف) ليفين لتجانس التباين	المقياس
الدلالة	الفروق بين المتوسطين	التخصص	التخصص		
0.784	-0.404	مهندسون	أطباء	0.008	4.96
0.014	*-2.248	مدرسون			
0.874	0.404	أطباء			
0.060	-1.843	مدرسون			
0.014	*2.248	أطباء			
0.060	1.843	مهندسون			
0.371	-1.256	مهندسون	أطباء	0.002	6.35
0.106	1.851	مدرسون			
0.371	1.256	أطباء			
0.002	*3.107	مدرسون			
0.106	-1.851	أطباء			
0.002	*-3.107	مهندسون			
0.000	*-3.246	مهندسون	أطباء	0.000	16.00
0.000	*-3.877	مدرسون			
0.000	*3.246	أطباء			
0.695	-0.630	مدرسون			
0.000	*3.877	أطباء			
0.695	0.630	مهندسون			
0.386	-0.862	مهندسون	أطباء	0.001	7.60
0.001	*-2.345	مدرسون			
0.386	0.862	أطباء			
0.058	-1.482	مدرسون			
0.001	*2.345	أطباء			
0.058	1.482	مهندسون			
0.496	0.698	مهندسون	أطباء	0.000	8.58
0.000	*2.318	مدرسون			
0.496	0.698	أطباء			
0.022	*1.620	مدرسون			
0.000	*-2.318	أطباء			
0.022	*-1.620	مهندسون			

* دال إحصائياً

من النتائج التي يمكن استخلاصها من جدول المقارنات البعدية (الجدول رقم (7)) ظهور فروق دالة بين الأطباء والمهندسين في مقياس المجازاة الاجتماعية لمصلحة المهندسين، ويمكن تفسير هذه الفروق وفقاً لتفسير الدرجات الوارد في دليل الاختبار بأن المهندسين أكثر قدرة على التكيف بسهولة، وبأنهم ينظرون إلى أنفسهم بوصفهم أشخاصاً عاديين، في حين ينظر الأطباء إلى أنفسهم على أنهم مختلفون عن الآخرين وغير تقليديين. كما أظهرت النتائج فروقاً دالة بين الأطباء والمدرسين في مقاييس الاجتماعية والمجازاة الاجتماعية والإنجاز عن طريق الموافقة والالتزام أو التكيف لصالح المدرسين، ويمكن تفسير الفروق في مقياسي الاجتماعية والمجازاة الاجتماعية بأن المدرسين أكثر انفتاحية واجتماعية من الأطباء، وقد يكون هذا بسبب كثرة الالتزامات - غالباً - لدى الأطباء، أما بالنسبة إلى تفوق المدرسين مقابل الأطباء في مقياس الإنجاز عن طريق التكيف فقد يعود إلى أن المدرسين يفضلون العمل في المواقف التي تخضع لقواعد ونظم محددة، في حين يشعر الأطباء بصعوبة في أداء العمل بصورة جيدة في المواقف التي تتطلب التقيد باللوائح والقوانين والالتزام بالتعليمات الصارمة وهو ما يمكن رده إلى ظروف العمل الخاصة بكل من الأطباء والمدرسين. فضلاً عما سبق أظهرت النتائج السابقة وجود فروق في مقياسي التطبيع الاجتماعي والذكورة/الأنوثة لمصلحة الأطباء والمهندسين مقابل المدرسين، وهو ما يشير إلى أن الأطباء والمهندسين يجدون سهولة في التوافق والالتزام مع المعايير الاجتماعية السائدة أكثر من المدرسين، وبالنسبة إلى تفوق الأطباء والمهندسين مقابل المدرسين في مقياس الذكورة/ الأنوثة فيشير إلى أن الأطباء والمهندسين يميلون إلى التوتر والحساسية، ولديهم ردود فعل جمالية أكثر من المدرسين.

استنتاجات ومقترحات:

أظهرت نتائج الدراسة أن الصورة السورية الموازية للصورة الإنكليزية لاختبار كاليفورنيا للشخصية تتمتع بخصائص سيكومترية جيدة، وهذا ما ظهر واضحاً في مؤشرات الثبات والصدق التي استُخرجت في الدراسة السيكومترية المصغرة التي قام بها الباحث في الدراسة الحالية الخاصة ببعض الفئات المهنية، وهو ما يوفر دليلاً أولياً على صلاحيتها للاستخدام مع فئات مهنية أخرى ولتلبية أغراض بحثية أخرى لم تشملها الدراسة الحالية .

كما أظهرت الدراسة وجود فروق بين بعض الفئات المهنية تعزى لمتغيري الجنس والتخصص ظهرت في أكثر من مقياس من مقاييس اختبار كاليفورنيا للشخصية. ولابد من الإشارة إلى أنه مع أن بعض الفروق التي ظهرت في الدراسة الحالية كانت بالاتجاه المتوقع لها، وكان بالإمكان إعطاء تفسيرات مقبولة لها، إلا أنه لا بد من الاعتراف بأن هناك بعض الفروق الأخرى التي كان من الصعب إيجاد تفسيرات مقنعة لها. وبناءً على ذلك فإنه وبالنظر إلى السمات الشخصية التي يتميز بها أفراد مهنة ما، نجد أن بعض هذه السمات يكاد يكون مشتركاً بين معظم أفراد تلك المهنة، في حين يرتفع مستوى بعضها الآخر لدى فئة أو جماعة عن المستوى لدى فئة أو جماعة أخرى، كما أننا قد نجد اختلافاً من فرد إلى آخر ضمن المهنة الواحدة من حيث ارتفاع درجاته أو انخفاضها على السمات الشخصية التي تناولتها أداة الدراسة، يضاف إلى ذلك أن التباين في السمات الشخصية قد يختلف من وقت إلى آخر، ومن نمط عمل إلى نمط عمل آخر، كذلك قد يتوقف مدى ما هنالك من اختلاف أو اتفاق بين الأفراد على نوع الظروف التي يعيشون فيها، وعلى شكل التنظيم الذين يعملون فيه، وعلى المراكز التي يحتلونها، والأدوار التي يقومون بها، فالمركز الذي يحتله الفرد داخل المؤسسة التي يعمل فيها قد يُملي عليه قيمه وأحكامه وسلوكه وطريقة تفكيره.

ويقترح الباحث إجراء المزيد من الدراسات التي تلقي الضوء على الفروق بين فئات مهنية أخرى وتعرض لفاعلية الأداة المستخدمة في هذه الدراسة وقدرتها على التمييز بين الفئات المهنية المختلفة في ضوء متغيرات هذه الدراسة وغيرها.

المراجع والمصادر

المراجع العربية:

- 1- الأنصاري، بدر محمد (2000): *قياس الشخصية*، دار الكتاب الحديث.
- 2 - ربيع، محمد شحاتة (1994): *قياس الشخصية*، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية.
- 3- عبد الخالق، أحمد (1993): *استخبارات الشخصية*، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
- 4- غنيم، سيد محمد (1987): *سيكولوجية الشخصية (محدداتها، قياسها، نظرياتها)*، دار النهضة العربية، القاهرة.
- 5- الكيلاني، عبد الله زيد ونضال كمال الشريفين (2007): *مدخل إلى البحث في العلوم التربوية والاجتماعية، أساسياته، مناهجه، تصاميمه، أساليبه الإحصائية*، دار المسيرة، ط2، عمان.
- 6- مخائيل، امطانيوس (2006): *القياس النفسي - ج 2*، منشورات جامعة دمشق.

English References:

- 1- Cross, T. D & et al (1978): "Differential Effects of Ethnic Membership, Sex, and Occupation on the California Psychological Inventory", **Journal of Personality Assessment**, 42(6)
- 2- Cross, T. D & Burger, G (1982): "Ethnicity as A Variable in Responses to California Psychological Inventory Items", **Journal of Personality Assessment**, 46(2).
- 3- Gough, H. G (1966): "A Cross-Cultural Analysis of The CPI Femininity scale", **Journal of Consulting Psychology**, 30(2), 136-141.
- 4- Gough, H. G.(1987): *California Psychological Inventory* (2rd), test Booklet, Cpp, Inc.
- 5- Gough, H. G (1987): *California Psychological Inventory Manual* (2rd ed), Palo Alti, CA: Consulting Psychologists press.
- 6- Gough, H. G (1996): *California Psychological Inventory Manual*, (3rded), Palo Alti, CA: Consulting Psychologists Press.

- 7- Grant.C.W, Patton.M.G (1981): "A CPI Comparison of Engineers and Managers" **Journal of Vocational Behavior**, (18), 255-264.
- 8- Hakstian, A. R & Farrell, S (2002): "The Assessment of Counterproductive Tendencies by Means of the California Psychological Inventory", **International Journal of Selection and Assessment**, 10, (1/2), 58-86.
- 9- Hargrave, E. G & Hiatt, D (1989): "Use of The California Psychological Inventory in Law Enforcement Officer Selection", **Journal of Personality Assessment**, 53(2), 267-277.
- 10- Newman, L. J & et al (1999): "The Relation of Career Indecision to Personality Dimensions of the California Psychological Inventory", **Journal of Vocational Behavior**, 54, 174-187.
- 11- Pitarin, H (1981): "Validation of the CPI Femininity Scale in Romania", **Journal of Cross - Cultural Psychology**, 12(1), 111-117.
- 12- Zaikina, H. (2006): *Reliability Generalization of the California Psychological Inventory*, Master's Dissertation, University of Nevada.