

---

**Personal Striving Psychological entitlement and its relationship to among educational counselors**

Lecture. Jalal Abid Zaid Al-Jubouri, PHD  
Education Ministry  
[jalalzide@gmail.com](mailto:jalalzide@gmail.com)

DOI: [10.31973/aj.v3i138.1713](https://doi.org/10.31973/aj.v3i138.1713)

**Abstract**

When an individual believes that he deserves more than others in his surroundings, this belief will make him focus on his needs only and will reflect negatively in his dealings and his relationship with others through conflicts and divisions in his own environment, unless this belief is related to factors, performance or skills that push him towards (merit) which is considered the other side of the deserves, if this is found with the personal struggle that is positively linked with many positive psychological variables, then the performance and sense of the individual will be the pinnacle of positivity, and the individuals who have a personal struggle, perseverance, and clear achievement goals will have more prestige and moral value than others. If the research sample is represented by educational counselors who are an important part of the education system and a mainstay are not characterized by psychological merit, and who enjoy the high personal struggle, this will help build future generations. The success of an educational counselor in his work depends to a large extent on the extent of his personal struggle. If his struggle was high, his activity, perseverance, and achievement would be higher, and on the contrary, his activity would decrease. The current research aims to define psychological entitlement and its relationship to personal struggle among educational counselors and to know the correlation between them according to the gender variable (male and female counselors). In order to achieve the objectives of the current research, a scale of psychological merit and a scale of personal struggle were constructed, and indicators of validity, reliability, and discriminatory power were extracted. The two scales were applied to a sample of (200) male and female educational counselors from the Second Rusafa Education Directorate in Baghdad governorate, and after processing the data statistically, the research reached a set of results, including that the research sample did not enjoy psychological entitlement, and there were no statistically significant differences between male and female counselors in that. Although the sample being distinguished by personal struggle and in all its fields, there are no statistically significant differences between male and female educational counselors in this regard, and there is no correlation between the two variables. The researcher reached a set of recommendations, including preparing training and guidance programs that help improve and develop the personal struggle. The researcher proposes to conduct a study on the psychological entitlement and personal struggle of educational institution directors.

**Keywords:** psychological entitlement, personal struggle, educational guide

## الاستحقاق النفسي وعلاقته بالكفاح الشخصي لدى المرشدين التربويين

م. د. جلال عبد زيد الجبوري

وزارة التربية

[jalalzide@gmail.com](mailto:jalalzide@gmail.com)

### (مُلخَصُ البَحْث)

عندما يعتقد الفرد أنه يستحق أكثر من الآخرين في محيطه هذا الاعتقاد سيجعله يركز على احتياجاته فقط وسينعكس سلبياً في تعامله وعلاقته مع غيره من صراعات وانقسامات في بيئته الخاصة ، إلا إذا كان هذا الاعتقاد يرتبط بعوامل أو أداء أو مهارات تدفعه باتجاه (الجدارة ) التي تُعد الطرف الآخر من الاستحقاق، وهي إن وجدت مع الكفاح الشخصي الذي يرتبط ايجابياً مع متغيرات نفسية ايجابية عديدة، فعن أداء الفرد وإحساسه سيكون قمة الإيجابية وسيكون للإفراد الذي لديهم كفاح شخصي ومثابرة واهداف إنجازيه واضحة مكانة وقيمة اعتبارية أكثر من الآخرين . وعندما تكون عينة البحث المتمثلة بالمرشدين التربويين الذين يُعدون جزءاً مهماً من نظام التعليم ومرتكز اساسي لا يتصفون باستحقاق نفسي، ويمتعون بكفاح شخصي عالٍ، فإن ذلك سيساعد على بناء أجيال المستقبل إذ إن نجاح المرشد في عمله يعتمد إلى حد كبير على مدى الكفاح الشخصي الذي يمتلكه فإذا كان كفاحه عالياً كان نشاطه ومثابرته وإنجازته أعلى، وعلى العكس من ذلك ينخفض النشاط. ويستهدف البحث الحالي تعرّف الاستحقاق النفسي وعلاقته بالكفاح الشخصي لدى المرشدين التربويين ومعرفة العلاقة الارتباطية بينهما بحسب متغير النوع (المرشدين والمرشدات). وتحقيقاً لأهداف البحث الحالي تم بناء مقياس للاستحقاق النفسي، ومقياس للكفاح الشخصي، وتم استخراج مؤشرات الصدق، والثبات، والقوة التمييزية. وتم تطبيق المقياسين على عينة مكونة من (٢٠٠) مرشداً ومرشدة من مدرستي الرصافة الثانية والكرخ الأولى في محافظة بغداد، وبعد معالجة البيانات احصائياً توصل البحث إلى مجموعة نتائج منها عدم تمتع عينة البحث بالاستحقاق النفسي، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المرشدين والمرشدات في ذلك، مع تميّز العينة بالكفاح الشخصي وبمجالاته كافة، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المرشدين والمرشدات في ذلك، وعدم وجود علاقة ارتباطية بين المتغيرين. وتوصل الباحث إلى مجموعة توصيات منها أعداد برامج تدريبية وإرشادية تساعد على تحسين وتطوير الكفاح الشخصي، ويقترح الباحث إجراء دراسة عن الاستحقاق النفسي والكفاح الشخصي لدى مديرون المؤسسات التربوية ومديرون المدارس.

الكلمات المفتاحية: الاستحقاق النفسي، الكفاح الشخصي، المرشد التربوي

## الفصل الأول

## ١- مشكلة البحث The Problem of the Research

عندما يعتقد الفرد بأنه يستحق أكثر من الآخرين هذا الاعتقاد سيجعله يركز على احتياجاته فقط وسينعكس سلبياً على علاقاته مع المحيط مما قد ينتج عنه صراعات وانقسامات في البيئة الخاصة به ومنها بيئة العمل و وبالتأكيد أن ضغوط هذه البيئة سينتقل تأثيره إلى تكوينات حياة الفرد العائلية والاصدقاء وكل ما يتعلق بالجانب الاجتماعي ، و ستكون نتائجها عدم الرضا والاستياء والعدوان اتجاه من ينتقده وسيسلك سلوكاً انانياً وسيتمركز حول ذاته مما يؤدي إلى انخفاض الجهد والأداء في العمل أو الدراسة أو التكيفات العائلية وغيرها ، وهذا ما يطلق عليه بالاستحقاق النفسي.

إذ أشارت دراسة ( Neville & Fisk, 2018) أن الاستحقاق النفسي يرتبط بمجموعة من السلوكيات العدائية و المواقف المضرة وغير الاخلاقية وأن الأفراد ذوو الاستحقاق النفسي كان أسلوبهم يتصف بالمساومة والعدوان والتنافس، وهم على استعداد للتصرف بأي طريقة من أجل تحقيق مكاسبهم على حساب الآخرين، وأن الاستحقاق له تأثيرات سلبية اجتماعياً ويسبب مشكلة في أسلوب التفاوض وقد يؤدي إلى الاختلال الوظيفي في العمل أو عدم الرضا عن الدرجات الدراسية أو عن تقدير العائلة له من حيث أداء دوره المرسوم من قبلها أو عن مكافئات العمل وتقييم المديرين للعاملين (Neville & Fisk, 2018:8-10) وعندما يكون الافراد الموظفين لديهم استحقاق نفسي ستكون لديهم توقعات متضخمة تستند إلى تصوراتهم الذاتية، وهؤلاء الأفراد يشعرون بأنهم ذو أهمية في مكان العمل حتى لو كان ادائهم الفعلي ليس بالمستوى المطلوب، أي أن الاستحقاق سيؤدي إلى أدراك الموظفين لعالمهم بطريقة تعزز لديهم احترام الذات والنظرة الإيجابية وان هذه النظرة أن لم تكن واقعية ستؤدي إلى مجموعة نتائج غير مرغوب فيها. (Harvey & Harris, 2010: 3).

وأشار (Harvey & Harris 2010) إلى ان الاستحقاق النفسي هو اعتقاد الفرد بأنه يستحق الثناء والتقدير بغض النظر عن مستوى ادائه الفعلي، وأن الافراد ذو الاستحقاق النفسي سوف يقدمون مستوى أقل في تحمل المسؤولية مقارنة بالافراد الذين لديهم انخفاض في مستوى الاستحقاق، وأنه يرتبط ايجابياً بإساءة المعاملة للموظفين في العمل، ويمكن أن يعرض رفاهيتهم للخطر وذلك عن طريق زيادة وتيرة إساءة المعاملة التي يمكن أن تحصل لهم أو منهم اتجاه زملائهم. (Harvey & Harris, 2010: 1-18).

وتوصل (Thomason et a, 2015) إلى أن الاستحقاق النفسي يرتبط سلباً باتخاذ القرارات المسؤولة اجتماعياً في مكان العمل أي قرار قد يفيد أو يضر بالآخرين أو ذلك الذي يمارس حقوق البعض على حقوق الآخرين)، وقدمت الدراسة نتيجة ذات أهمية للمنظمات

التي تسعى إلى تحديد وتعيين الموظفين الأخلاقيين خلاصتها هي أن الموظفين ذو الاستحقاق النفسي هم أقل رغبة في ان يختاروا توظيف في منظمات تتطلب مسؤولية اجتماعية مع رواتب أقل. (Thomason et al, 2015: 3-10)

وعندما يعتقد الموظفون بأنهم لا يحصلون على ما يستحقون سيشعرون بعدم الرضا وعدم الأنصاف لما يحصلون عليه مقابل ما يكلفون به من مهام والذي بدوره سيحد من سلوك المساعدة والتعاون وسيزيد من المشاعر السلبية والغضب والاكتئاب في بيئة العمل والذي يعبر عن ارتفاع في مستوى الاستحقاق النفسي، وبالتأكيد فإن مثل هذه السلوكيات والشعور السلبي ستزداد تأثيراته في مفاصل مهمة من حياتنا وهو القطاع التربوي وبالذات المرشدين التربويين لما لهم من خاصية في التواصل مع الطلبة وبالذات ممن يعانون من مشكلات تربوية أو سلوكية، فإن نجاح المرشد في عمله يعتمد على حد كبير على مدى الكفاح الشخصي الذي يمتلكه فإذا كان كفاحه عالياً كان نشاطه ومثابرتة وإنجازته أعلى، وعلى العكس من ذلك ينخفض نشاط و مثابرة المرشد التربوي وميله للإنجاز عندما ينخفض الكفاح الشخصي لديه. وهذا ما توصلت إليه دراسة كاسر وشيلدون (Sheldon, & Kasser, 2008). التي أكدت على أن الكفاح نحو الأهداف الذاتية يرتبط إيجاباً بالحيوية الذاتية والدافعية (Sheldon, & Kasser, 2008: 43).

ولأبد للمرشد التربوي إذا أراد انجاز عمله بصورة جيدة أن يتمتع بالحيوية، والنشاط، والمثابرة، واستغلال طاقاته وقدراته في مواجهة العقبات التي تعترض مسيرته المهنية، وأن يكون مكافحاً أمام الصعوبات في مجال عمله والابتعاد عن سلوك الاستسلام للفشل، وذلك من أجل الوصول إلى ما يطمح إليه من تقدير وقبول من مرجعياته الإدارية والوظيفية والطلبة الذين يتعامل معهم. وفي السنوات الأخيرة شهد المجتمع العراقي على الجوانب كافة (الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية)، ودخول ثقافات جديدة وفهم جديد للحياة عن طريق وسائل التواصل والاتصال التقني الحديث، وهذه الظروف مجتمعة أثرت في المجتمع عامة والمرشد التربوي خاصة أزدادت صعوبة وأهمية عمله.

وتتجلى مشكلة البحث عن طريق تقديم مجموعة من الأسئلة بالاستناد إلى الأطر النظرية والدراسات التي تناولها البحث متمثلة ب: هل يؤثر مستوى الاستحقاق النفسي في مستوى الكفاح الشخصي؟ وإلى أي مدى يكون متجهاً للجدارة لدى العينة؟

## ٢- أهمية البحث Significance of the Research

لقد حصل الاستحقاق النفسي على قدر متزايداً من الاهتمام في السنوات الأخيرة مع التركيز على الآثار الضارة اجتماعياً واقتصادياً بسببه، وزاد الشعور بالاستحقاق ستة اضعاف تقريباً خلال العقد الماضي في المواقف بين المراهقين والشباب في سياق المدرسة

والموظفين في مكان العمل، وأن سبب شعور الأفراد بالاستحقاق هو تضخم تقدير الذات، ولقد أشار (Twenge et al, 2008) إلى أن شعور تضخم تقدير الذات أدى إلى ارتفاع مستوى الاستحقاق النفسي ( Lessard et al, 2011:524 )

أن الأفراد ذو الاستحقاق النفسي لديهم دوافع ورغبات استحواذية بدلاً من الحماية الذاتية، وردود تنافسية، وتوصلت دراسة (Hogue, Yoder & Singleton (2007) إلى ان الرجال يشعرون باستحقاق أكثر اتجاه ما يجب ان يحصلون عليه من أجور في العمل مقارنة بالنساء، وأن الاختلافات بينهم ذات أهمية في دراسات الاستحقاق ( Hogue et al., (2007, p. 579).

وقد لاحظ (Jost (1997) إلى انه غالباً ما تظهر المرأة دليلاً بأنها أقل استحقاقاً من الرجل، إذ استنتجت الدراسة ان الرجال يبالغون في تقدير جودة عملهم مقارنة بالنساء. وحدد (Major et al, 1984) تفسيرات عدة محتملة لماذا تشعر النساء بأنهن أقل استحقاقاً من الرجال مقابل القيام بالعمل نفسه منها: - إن المرأة تقرر قيمة عملها عن طريق الاعتماد على المقارنات الاجتماعية من الجنس نفسه، أي أنها لا تقارن أجرها مع أجر الرجل أو أنها تتكيف نفسياً مع انخفاض معدلات الأجور التي تتلقاها في الوظيفة، أو أنها قد تولي أهمية أقل للمال مقارنةً بالعلاقات الاجتماعية. (Campbell et al, 2004: 37).

ويشير (Johnson & Ng, 2015) إلى انه ربما كان العامل الأكثر إثارة للقلق هو أن شباب اليوم (جيل الألفية Millennials) يركز بقوة على الجوانب المادية، ويظهرون اهتماماً أقل للآخرين وانهم قد يكونوا أكثر عرضة للتفكير في العثور على عمل بديل في القطاعات التي تدفع أكثر وتلك التي يمكن ان تلبى احتياجاتهم المالية. ( Johnson & Ng, 2015, p. 5)، وليس شرطاً إن يرتبط الاستحقاق النفسي بالكفاح الشخصي لتحقيق الأهداف والنجاحات إلا في حالة إن يكون هذا الاستحقاق مبني على حقائق واقعية تتجلى في اجادة العمل أو تقديم خدمة فعلية مع قدرات واضحة للفرد ليقترّب المفهوم من مفهوم الجدارة، وعكس ذلك سيتم زيادة الاتكالية بين الافراد في بيئة العمل والتفكير في إن الكفاح الشخصي ليس مهماً. مع إنه نشاط جدير بالاهتمام وبعد جوهر الحياة المهنية والأكاديمية والاجتماعية الجيدة. (Russell, 2013: 22).

إن الكفاحات الشخصية مهمة، لا لأنها تنظم وتنبه نظام الأهداف الأساسي للشخص فقط، ولكن أيضاً لأنها تتنبأ بالرفاهية العاطفية للشخص، والتي هي أكثر ما يسعى المرء من أجل تحقيقها لارتباطها بالسعادة، ويتضمن التنظيم الذاتي على مراقبة الشخص المعرفية لكيفية سير التقدم نحو الهدف وإلى ازدياد مستوى السعادة لديهم. (Reeve, 2009: 294)

وقدم ايمونز (١٩٨٦) مفهوم "الكفاح الشخصي" عن طريق الافتراضات المتعلقة بدوافع

الإنسان وهي:

١. يسعى الأفراد إلى تحقيق الهدف عن طريق تحديد الأهداف والسعي لتحقيقها.
  ٢. تشمل هذه الأهداف: الأهداف النفسية، والاجتماعية، والروحية.
  ٣. الأهداف لها جانب إدراكي، وعاطفي ودلالة سلوكية.
  ٤. محتوى الهدف، وكيفية تحقيق الأهداف، وتوجيه الهدف، وتوقعات النجاح، والقيمة والإنتاجية في الحياة، كلها تتطلب كفاً شخصياً (Emmons, 1986:1059).
- وتظهر أهمية الكفاح الشخصي أيضاً في علاقته مع متغيرات نفسية كثيرة حيث يرتبط إيجابياً مع الرفاهية الذاتية اليومية وكمية السعادة ودرجة التماسك، وإن الافراد المثابرين والمكافحين لديهم اهداف إنجازيه واضحة وذات قيمة ومكانة أكثر من غيرهم. (Emmons 1986: 1058-1068).

وتوصلت دراسة شيلدون وايمونز (1995) أن الكفاح الشخصي يمكن تحقيقه بنحو سهل، إذا كانت مطابقة مع الواقع، وذات أهداف منظمة نحو المستقبل (Sheldon & Emmons, 1995, p.39-40).

وهناك ثلاثة عناصر يُعدّ توافرها أساساً مهماً في تحقيق الأهداف عن طريق الكفاح الشخصي وهي تؤثر في تصرف الافراد وعلى التنظيم الذاتي ووضع الأهداف المناسبة والثبات في مواجهة الفشل والنكسات وهذه العناصر هي (الحكمة والصبر والمثابرة) (Sheldon & Kasser, 2001: 491-501)

وبعد الاطلاع على الدراسات والبحوث التي تناولت الموضوع ، لم يتوصل على حد علمه إلى دراسة تبحث العلاقة بين الاستحقاق النفسي والكفاح الشخصي مع القناعة بأهمية المتغيرين و لاسيّما إذا كانت العينة المرشدين التربويين لتأثيرهم في حل مشكلات الطلاب(السلوكية والتربوية و التعليمية) و لقرهم منهم ومحاولة وضعهم في المسار الصحيح، وإن نتائج البحث قد تساعد المسؤولين والتربويين على وضع برامج لتطوير قدرات العاملين في الحقل التربوي وبالذات عينة البحث ، ولاسيّما ان الباحث يتشرف بكونه من العاملين في حقل التربية والتعليم.

### ٣- أهداف البحث Aim of the Research

يرمي البحث إلى معرفة:

- ١- الاستحقاق النفسي لدى المرشدين التربويين.
- ٢- الفروق ذات الدلالة الاحصائية في الاستحقاق النفسي لديهم على وفق النوع (مرشد - مرشدة).

- ٣- الكفاح الشخصي لدى المرشدين التربويين.  
 ٤- الفروق ذات الدلالة الاحصائية في الكفاح الشخصي لديهم على وفق النوع (مرشد - مرشدة).

٥- العلاقة بين الاستحقاق النفسي والكفاح الشخصي لدى المرشدين التربويين

#### ٤- حدود البحث Limitation of the Research

يتحدد البحث لدى المرشدين التربويين المدربين العامتين للتربية (الرصافة الثانية / الكرخ الأولى) محافظة بغداد، للسنة الدراسية ٢٠٢٠ / ٢٠٢١

#### ٥- تحديد المصطلحات Definition of terms

##### ١- الاستحقاق النفسي Psychological Entitlement

عرف من قبل:

١. ميير: (Meyer 1991) "بأنه تلك الحقوق والمستحقات النفسية التي يعتقد الفرد ان لها ما يبررها في منحها لنفسه" (Meyer, 1991, p. 223).

٢. كامبل وآخرون (Campbell, etal 2004): "احساس ثابت بأن المرء يستحق أكثر من غيره حتى لو لم يكن متناسباً مع قدراته وجهوده الفعلية" (Campbell etal, 2004, p. 30).

٣. اندرسون (Anderson 2013) "مجموعة ثابتة من المواقف التي تغذي التوقعات وتؤثر على تصورات الناس لأنفسهم والآخرين والعالم" (Anderson et al, 2013, p. 151).

ويعرفه الباحث نظرياً: اعتقاد الفرد غير القائم على حقائق ملموسة بأنه يستحق أكثر من غيره ويجب معاملته من قبل الآخرين على وفق هذا الاعتقاد وعند تقامه يصل إلى النرجسية، أما إذا كان مبني على حقائق يتجه إلى الجدارة.  
 التعريف الاجرائي/ هي الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب على مقياس الاستحقاق النفسي.

##### ثانياً. الكفاح الشخصي (Personal Striving)

وقد عرفه كل من

١- أيمونز: (Emmons, 1991) هو ذلك الجهد المتواصل الذي يحاول شخص ما القيام به بشكل نموذجي أو مميز لتحقيق أهداف فريدة يعتقد انها مهمة بالنسبة له. (Emmons, 1991: 455)

٢- كارولي (Karoly 1993): هي تمثيلات معرفية وآليات تنظيمية محتملة يضعها الافراد من خلال تفعيل السلوك وتنسيقه (Karoly ,1993: .273)

٣- موفيت وسنجر (Moffitt & Singer, 1994): يشير الى الافراد القادرين على تحقيق النجاحات التي يرغبون بها بمجال العمل أو المجالات الاكاديمية أو العلاقات الاجتماعية أو الرياضية. (Moffitt & Singer, 1994: 41).

ويعرفه الباحث نظرياً: آليات نفسية عقلية تنظيمية يشكلها الافراد لتحقيق اهداف فردية تُعدّ نموذجية وذات قيمة عليا لديهم يسعون لإنجازها عن طريق سلوكهم. التعريف الاجرائي/ هي الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب على مقياس الكفاح الشخصي.

ثالثاً. المرشد التربوي (educational counselor) عرفه

١- حسن وآخرون ١٩٨٨: هو أحد اعضاء الهيئة التدريسية المؤهل لدراسة مشكلات الطلبة السلوكية والاجتماعية والتربوية والصحية عن طريق جمع المعلومات المتعلقة بالمشكلة سواء كانت معلومة خاصة بالطلبة أم بالبيئة المحيطة بهم لغرض ايجاد حلول مناسبة لها (المالكي، ٢٠١٣: ٢٣٥).

الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة  
أولاً: نظريات الاستحقاق النفسي

١- الاستحقاق من منظور علم النفس الشخصية Personality Psychology  
Perspective on Entitlement

ينظر علم نفس الشخصية إلى الاستحقاق النفسي بوصفه من صفات الشخصية النرجسية وأنه سلوك استغلالي عن طريق طلب غير مدعوم أو له ما يبرره بمعاملة خاصة وهو سلوك غير مرغوب فيه اجتماعياً، ومع ذلك لا ينظر له دائماً على أنه مرضي أو غير سوي، وعلى العموم يعد صفة نفسية غير مرغوب فيها وتقع ضمن سمات الشخصية السلبية. (Zemojtel\_ Pitrowska et al, 2015: 3).

٢- نظرية الاستحقاق النفسي (كامبل وآخرون ، ٢٠٠٤)

(The Theory of psychological entitlement for Campbell, Ent al (2004)

بحسب النظرية فإنّ الاستحقاق والجدارة يعكسان الفكرة الشائعة التي تقول عند مساهمة الأفراد في عمل ما فيجب ان يحصلوا على شيء في المقابل، وعندما لا يحصل الأفراد على ما يشعرون بأنهم يستحقونه فسيعدون ذلك الوضع غير عادل وقد يئزجون أو يغضبون ويطالبون بالأنصاف، وتشير أيضاً إلى ان الاستحقاق والجدارة متشابهان لكنهما يختلفان لكن ليس بشكل كبير إذ يشير الاستحقاق عادة إلى المكافأة التي يجب أن يحصل عليها الفرد

نتيجة لعقد اجتماعي، (على سبيل المثال، يمكن للفرد ان يقول أنه يحق له الحصول على معاش تقاعدي لأنه عمل في وظيفة لعدد معين من السنوات)، بالمقابل تشير الجدارة في العادة إلى المكافأة التي يجب ان يحصل عليها الفرد نتيجة لجهوده الشخصية، (على سبيل المثال، يمكن للفرد أن يقول أنا يحق لي الحصول على معاش تقاعدي لأنني موظف مجتهد ومتمسك بمثل هذا الموقف الإيجابي في مكان العمل. (Campbell et al, 2004: 30).

واشارت النظرية إلى إن ذوي الاستحقاق النفسي العالي هم أكثر عدوانية من غيرهم ويعتقدون أنهم يستحقون معاملة خاصة ويشعرون بالاستياء دائماً ولهم سلوكا انانياً واضحاً وعلى الرغم من النتائج السلبية للاستحقاق النفسي إلا أنه في بعض الاحيان يؤدي إلى الحصول على فائدة مثلاً الموظف الذي لديه شعور بالاستحقاق العالي قد يحصل على ترقية أو مكافأة لأنه طالب بذلك ولكن هذه الفوائد تكون قصيرة المدى، و أشارت دراسة (Klimchak, Carsten & Morrell (2016) ان المنظمات تشعر بالقلق من احداث، جيل من العمال يعتقدون ان لهم الحق في النتائج الايجابية من دون النظر بمستوى جهدهم تشير النتائج الموظفون الأقل استحقاقاً هم في الواقع أكثر عرضة لتولي المسؤولية أكثر من الموظفين ذو الاستحقاق النفسي (Klimchak et al, 2016: 1).

٣- **أنموذج معتقدات الاستحقاق لتوملينسون (2013) Tomlinson** يشير هذا الأنموذج إلى دور الأطر الخارجية (مثل الأعراف الاجتماعية، والقواعد والقوانين الرسمية، والقواعد الخاصة بالمنظمة) في تحديد الامتيازات ومستوى الاحساس بالاستحقاق وهناك معتقدات خاصة بالفرد قد تكون شرعية في بعض الاحيان تأتي من قواعد وممارسات يتم منحها بناءً على الحالة الوظيفية، ولا تكون متوقفة على الأداء الفردي، بل أنها تخلق من المنافسة وتؤدي الى استحقاقاً مفرطاً ، ويفرق هذا الأنموذج بين سمة الاستحقاق ومعتقدات الاستحقاق فالسمة هي الجانب الثابت من الشخصية، أما المعتقدات، فهي ما يتعلق بالحقوق والامتيازات في موقف معين وهي على نوعين احدهما استحقاقاً مفرطاً والثاني شرعي وهذا يعتمد على كيفية ادارة عوامل عدة منها الظرف المكاني والزمني وطبيعة العمل والتوقعات الإيجابية والسلبية من قبل الافراد ضمن هذه المؤسسة أو المنظمة وتفاعلهم مع بعضهم ببعض . ويشير هذا الأنموذج إلى إن التوقعات غير المليية تحول الاستحقاق من شرعي إلى مفرط وان العدالة الوظيفية والعدالة الاجتماعية وهيكلية المنظمة وقوانينها ونظام الترقية والمكافئات وشغل المناصب ونوع ضغوط العمل تُعدّ عوامل مؤثرة في الاستحقاق ومعتقداته. وإن النتائج السلبية ترتبط بسلوكات انخفاض المواطنة وتعرش الأداء الوظيفي مع تأثيرات نفسية متمثلة بالاكتئاب والقلق والتحسس المفرط الذي يصل في النهاية

إلى عدم تنفيذ أوامر المنظمة أو الإدارة العليا معرضاً الفرد إلى عقوبات إدارية أو عزل نفسي واجتماعي. (Tomlinson, 2013: 67-87).

### ثانياً. نظريات الكفاح الشخصي

#### ١- النظرية الفسيولوجية لكوكس (Cox, 2004) (مركز الدافع في الدماغ والعقل)

إن كل شيء عن البشر قد تطور في خدمة الكفاح لشخصي ليصل إلى تحقيق الأهداف بنجاح، بما في ذلك التشريح الإنساني، وعلم وظائف الأعضاء، والإدراك والشعور العاطفي، وقد توصل علماء الأعصاب إلى أدلة مثيرة على الروابط الوثيقة بين العمليات النفسية جميعها تقريباً، وتلك المرتبطة بالعاطفة، والكفاح لتحقيق الأهداف (Cox & Klinger, 2004, p.4). وقد أوضحت ليدوكس (Ledoux, 1995) في النظم الحسية للدماغ، أن المسارات تنتشعب - وبعضها يوصل الأعضاء الحسية إلى القشرة الدماغية، والبعض الآخر إلى النظام الحسي العضلي، الذي يمكن الوصول إليه بسهولة. (Ledoux, 1995: 209-235).

وتعتمد النظرية على ما وصل إليه علماء الاعصاب عن أدلة تبين الروابط الوثيقة بين العمليات النفسية جميعها، وتلك المرتبطة بالعاطفة وتحقيق الأهداف وهو ما يدخل ضمن تطور علم التشريح وعلم وظائف الاعضاء وخدمته للبشرية والمساعدة في تحقيق أهدافهم. (Cox & Klinger, 2004: 5)

#### ٢- الكفاح الشخصي Personal Striving ايمونز (Emmons,1991) يوضح

ايمونز (Emmons,1991) في إن السعي الشخصي وما يحاول الفرد القيام به على شكل متميز من جهود هي السبيل الذي يوجه اعمالنا وإن الكفاح الشخصي طويل الأجل لا توجد له نهاية أو لا ينتهي عند التحسن أو التقدم ومن امثلة ذلك التفوق الدراسي أو المهني أو الحصول على ترقيات في العمل أو أن تكون أفضل من الآخرين. (Emmons & King, 1991:1040). وقام ايمونز (Emmons,2003) بوضع نظام لتصنيف الجهود الشخصية أو الكفاح الشخصي إلى ١٢ فئة موضوعية أو وصف موضوعي وهي: (1) النهج مقابل التجنب، (٢) الكفاح داخل الشخص و بين الأشخاص، (٣) الإنجاز، (٤) الانتماء، (٥) العلاقة الحميمة، (٦) القوة (٧) نمو الشخصية والصحة، (٨) تقييم الذات، (٩) الاكتفاء الذاتي/ الاستقلال، (١٠) سوء التكيف/ هزيمة الذات، (١١) الإنتاجية (١٢) السمو الذاتي الروحي، وإن الفرد الذي يحقق أهدافه الشخصية عن طريق طرائق عدة وأكثر من هدف في وقت واحد وإن جهود الفرد تساعد على تنظيم اهدافه والكفاح كلما ارتفع كان له مستوى مناسب من التحليل ويجعل الاهداف أكثر أماناً والخطط أقل عرضة للتذبذب. (Emmons & King, 2003: 148). وللکفاح الشخصي بحسب ايمونز خواص عديدة منها إن له

مكونات معرفية أو عاطفية أو سلوكية تقترب مع بعضها أو تكون مستقلة ، و يكون كفاح الشخص مستقر إلى نحو معقول، إلا انه غير ثابت، فما يحاول شخص القيام به يختلف من موقف إلى آخر، ويمكن أن يتغير مع تغير الحياة ، و لا مجال للكفاح الشخصي أن يكون غير واع أو غير مدرك وفي الأغلب تكون الكفاحات الشخصية متاحة لأن يختبرها الذات والأفراد جاهزون للإجابة عندما يسألون عن أهدافهم وانجازاتهم بدقة و واقعية.

(Pervin, 2003: 325).

ثالثاً. الدراسات سابقة

–دراسات الاستحقاق النفسي

١-دراسة (علي، ٢٠٢٠) " الاستحقاق النفسي وعلاقته بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية " استهدفت الدراسة معرفة الاستحقاق النفسي لدى الموظفين، وتعرف الفروق لديهم تبعاً للنوع (ذكور –إناث) والحالة الوظيفية (عقد – دائمي)، والعمر (٣٠ فأقل – أكثر من ٣٠) سنة، وقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لديهم ، وتوصلت الدراسة إلى إن لدى الموظفين استحقاق منخفض ودال احصائياً، مع وجود فروق تبعاً لمتغيرات (النوع، الحالة المهنية، العمر) ويوجد تفاعل بين الجنس والحالة الوظيفية، ولديهم عصابية منخفضة، والانفتاح على الخبرات، والمقبولية، والانبساطية ، وحيوية ضمير مرتفع ، ولا توجد فروق في حيوية الضمير، والمقبولية، والعصابية تبعاً لمتغير النوع، ماعدا عامل الانبساطية والانفتاح على الخبرة وكان لصالح الإناث، ولا توجد فروق في العصابية، والانفتاح على الخبرات ، (والمقبولية)، وحيوية الضمير الفرد تبعاً لمتغير العمر ماعدا عامل الانبساطية وكان لصالح ٣٠ سنة فأقل، ولا توجد فروق في التفاعل بين عوامل (الجنس، والحالة الوظيفية، والعمر)، ووجود علاقة ارتباط ايجابية بين الاستحقاق النفسي والعصابية، وعلاقة سالبة بين الانبساطية والانفتاح على الخبرات وحيوية ضمير الفرد.

(علي، ٢٠٢٠)

– دراسات الكفاح الشخصي

١-دراسة ايمونز: (Emmons, 1986) "الكفاح الشخصي وعلاقته بالرفاة الذاتي"

**Personal strivings an approach to personality and subjective**

**weil –bein**

ترمي إلى قياس العلاقة بين مكونات الكفاح الشخصي مثل (الاهمية، تحصيل الماضي، الجهد) ومكونات الرفاة الذاتي مثل (التأثير الإيجابي والسلبى ورضا الحياة)، بلغت العينة (٤٠) طالباً من الذكور والإناث، وطلب منهم تسجيل عدد من كفاحاتهم واهدافهم وتقييم حالتهم المزاجية خلال ثلاث أسابيع، إذ كانت التقييمات (٨٤) درجة ،

واظهرت النتائج ان الكفاحات ترتبط بعلاقة قوية مع الرفاه الذاتي، وان الافراد عندما يتقدمون في كفاحاتهم يتميزون بمشاعر إيجابية، أما الفشل في الكفاح يرتبط بعلاقة سلبية مع الرفاه الذاتي، و توصلت الدراسة ان للكفاح الشخصي دور يؤدي إلى التنبؤ بالرضا عن الحياة والرفاه الذاتي . (Emmons , 1986: 1058-1068).

## 2- دراسة المفتي (٢٠١٥) " مهمات الحياة وعلاقتها بالكفاح الشخصي ومخططات الذات "

رمت الدراسة تعرف إلى مهمات الحياة والكفاح الشخصي ومخططات الذات لدى موظفي الدولة، بلغت العينة (٤٠٠) موظفاً، تم اختيارهم بشكل عشوائي، وبعد ذلك قامت الباحثة بأعداد ثلاثة مقاييس مقياس مهمات الحياة من (٤٦) فقرة، ومقياس الكفاح الشخصي من (٥٨) فقرة، ومخططات الذات من (٣٨) فقرة، توصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباط إيجابي بين المتغيرين في مخططات الذات لدى العينة، وكذلك وجود ارتباط إيجابي بين مخططات الذات و الكفاح الشخصي لديهم، واظهرت الدراسة أنه ليس هناك فروق احصائية في متغير الكفاح الشخصي تبعاً للنوع (ذكور \_ إناث) لدى الموظفين، ولا يوجد فروق ذات دلالة احصائية في الكفاح الشخصي تبعاً للعمر من (35- 45) و(46- 55) سنة، ولا يوجد تفاعل بين المتغيرين (النوع والعمر) (المفتي، ٢٠١٥)

## ٣-دراسة (عنون، ٢٠٢٠): "الكفاح الشخصي والضغط النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات الجدد في المدارس الأهلية الابتدائية"

ترمي إلى قياس الكفاح الشخصي والضغط النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الأهلية الابتدائية، بلغت العينة (٣٥٠) معلم ومعلمة، اذ قام الباحث بإعداد مقياس الكفاح الشخصي ومقياس الرضا الوظيفي ، وتبني مقياس الضغوط النفسية للزيدي (٢٠٠٠) ، وتوصلت النتائج إلى ان الكفاح الشخصي والرضا الوظيفي عالٍ لدى عينة البحث، إذ يعانون ضغوط نفسية ، و توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية بين (الكفاح الشخصي والضغط النفسية )، وبين (الكفاح الشخصي والرضا الوظيفي ) وبين (الضغوط النفسية والرضا الوظيفي ) .(عنون، ٢٠٢٠).

## الفصل الثالث: إجراءات البحث Research Procedures

أولاً - منهج البحث المستعمل: اعتمد الباحث منهج البحث الوصفي الارتباطي الذي يمثل مستوى متقدم من الدراسات الوصفية (عيسوي ، ١٩٩ : ١١٤)، وهو منهج يعنى ويدرس الدراسات التي تهتم بجمع وتلخيص للحقائق المرتبطة بطبيعة جماعة من الناس أو وصفهم أو اشياء أخرى ظواهر وقضايا يمكن دراستها ضمن هذا الاتجاه. (حسين ، ٢٠٠٦ : ٣٧).

## ثانياً: مجتمع البحث

لما كانت الدراسة الحالية محددة للمرشدين التربويين في مدارس مركز مدينة بغداد للسنة الدراسية (٢٠٢٠-٢٠٢١). وتألف مجتمع البحث من (١٨٤٢) (مرشدة ومرشدة) بواقع (٦٣٦) مرشداً و (١٢٠٦) مرشدة موزعين بحسب مديريات بواقع (٩٦٨) مرشداً ومرشدة في الكرخ و (٨٧٤) مرشداً ومرشدة في الرصافة، ويتضح ذلك في جدول رقم (١)

## جدول رقم (١) مجتمع البحث بحسب المديرية والنوع

المجموع	العدد	الجنس	المنطقة	المديرية	
٩٦٨	٢٨٢	٨٨	مرشد	الاولى	الكرخ
		١٩٤	مرشدة		
	٣٣٥	٩١	مرشد	الثانية	
		٢٤٤	مرشدة		
	٣٥١	١٥٠	مرشد	الثالثة	
		٢٠١	مرشدة		
٨٧٤	٣٣٨	٩٢	مرشد	الاولى	الرصافة
		٢٤٦	مرشدة		
	٣٢٩	١١٣	مرشد	الثانية	
		٢١٦	مرشدة		
	٢٠٧	١٠٢	مرشد	الثالثة	
		١٠٥	مرشدة		
١٨٤٢	المجموع				

ثالثاً: عينة البحث يحدد تصميم البحث وأهدافه أسلوب اختيار وتحديد العينة وحجمها، لذلك أعتمد الباحث لاختيار عينة بحثه الأسلوب العشوائي المنتظم من كل مديرية للتربية في (الرصافة الثانية والكرخ الاولى) بطريقة طبقية عشوائية منتظمة للمرشدين التربويين، وبذلك تكونت العينة من (٢٠٠) مرشداً ومرشدة من (١٠٠) من المرشدين و (١٠٠) من المرشدات و جدول رقم (٢) يبين ذلك:

## جدول رقم (٢) عينة البحث بحسب المديرية العامة والنوع

المجموع	العدد	الجنس	المنطقة	المديرية
١٠٠	٥٠	مرشد	الاولى	الكرخ
	٥٠	مرشدة		
١٠٠	٥٠	مرشد	الثانية	الرصافة
	٥٠	مرشدة		
٢٠٠	المجموع			

- أسلوب اختيار العينة: **Type of sample** لقد تم اختيار عينة للبحث بلغ عددها (٢٠٠) مرشداً ومرشدة، من المجتمع الاحصائي للبحث (المرشدين التربويين) واختيارهم بشكل عشوائي منتظم تزامناً مع الوضع الصحي والتباعد الاجتماعي عبر المجاميع الالكترونية والموجهة لهم مباشرة.

رابعاً: اداتا البحث **Research Instruments** تطلبت اهداف البحث بناء مقياس الاستحقاق النفسي والكفاح الشخصي الذي أعدهما الباحث، على وفق الإجراءات الآتية - :

### مقياس الاستحقاق النفسي **Psychological Entitlement**

١- **تحديد المفهوم الاستحقاق النفسي:** على حد علم الباحث واطلاعه لم يتم الحصول على أداة لقياس الاستحقاق النفسي لدى المرشدين التربويين داخل العراق أو خارجه، وتم الافادة من أدبيات ودراسات سابقة قريبة من البحث، لذا ارتى الباحث بناء أداة يمكن بها قياس المتغير لدى المرشدين التربويين تتوافر فيها الخصائص والشروط السيكومترية اللازمة وكالاتي: **تحديد التعريف النظري لمتغير الاستحقاق النفسي**، وقد عرف الباحث المتغير وتم ذكره في الفصل الأول.

٢- **صياغة الفقرات:** صيغت الفقرات من المصادر الآتية: **الدراسة الاستطلاعية:** وفي ضوء الاستبانة المفتوحة، إذ قام الباحث بتوجيه ثلاثة أسئلة إلى عينة من المرشدين التربويين حول المشكلات التي تواجههم في عملهم وربطها بالاستحقاق النفسي وايضاً **المقاييس ذات العلاقة:** عن طريق مراجعتها، والتي أعدت لقياس الاستحقاق النفسي والإفادة من بعض فقراتها. ومن خلال الأدبيات التي تناولت موضوع المتغير وطرائق قياسه والعوامل المؤثرة فيه، تم التوصل إلى (٤٤) فقرة.

٣- **بدائل الإجابة: **Alterative Response**** كيف الباحث خمسة بدائل للإجابة أمام كل فقرة وهي (ينطبق علي دائماً، ينطبق علي غالباً، ينطبق علي احياناً، ينطبق علي نادراً، لا ينطبق علي ابدأ)، على التوالي لكونها مناسبة للمرشدين التربويين، واعطيت لهذه البدائل درجات (١-٢-٣-٤-٥).

٤- **أعداد تعليمات المقياس:** ان تعليمات بناء المقياس هي الدليل الذي يسترشد به المستجيب للإجابة على الفقرات الخاصة بالمقياس وروعي ان تكون التعليمات سهلة ومفهومة، مع التأكيد على المستجيب بضرورة اختيار البديل المناسب، عن طريق وضع علامة (✓) أمامه، ولا توجد اجابة صحيحة واخرى خاطئة وان الاجابات لن يطلع عليها سوى الباحث وتتم الافادة منها لأغراض البحث العلمي وأصبح مقياس جاهزاً بصورته الاولى.

٥- **التطبيق الاستطلاعي للمقياس:** بعد ان وضعت التعليمات الخاصة بمقياس الاستحقاق النفسي، تم اجراء التطبيق الاستطلاعي، لمعرفة وضوح التعليمات وفقرات المقياس لدى مجتمع البحث، والصعوبات التي يمكن ان تواجه المستجيب لتلافيها قبل التطبيق النهائي، لذا تم تطبيق المقياس على عينة عشوائية بلغت (٣٠) مرشداً ومرشدة، وبعد التطبيق الاستطلاعي اتضح ان جميع فقرات المقياس واضحة والوقت الذي استغرقه كل مستجيب للإجابة (١٥-٣٠) دقيقة وبمعدل (٢٠) دقيقة.

#### ٦ - التحليل المنطقي للفقرات: Logical Analysis of the Items

- **صلاحية الفقرات:** للتحقق من ذلك استعان الباحث بمجموعة من خبراء التربية وعلم النفس والمقاييس البالغ عددهم (١٠) خبراء<sup>(١)</sup> من أجل إبداء آرائهم والحكم على مدى صلاحية فقرات مقياس الدراسة ومدى ملائمة الفقرات ، وتم اعتماد نسبة اتفاق (٨٠% فما فوق) وقد كانت نسبة الموافقة (٨٠% - ١٠٠%) على الفقرة لتعد مقبولة في المقياس، إذ تم الابقاء على جميع الفقرات، ماعدا (٣) فقرات الاخيرة تم استبعادها من قبلهم ، فضلاً عن أن بعض الفقرات قد تم تعديلها كي تتلاءم مع عينة الدراسة الحالية ، لذا تم بقاء (٤١) فقرة كما في جدول رقم (٣)

#### جدول رقم (٣) آراء المحكمين في صلاحية فقرات مقياس الاستحقاق النفسي

أرقام الفقرات	الموافقون	المعارضون	كاي المحسوبة	الجدولية	الدالة
٢، ٣، ٤، ٥، ٦، ٧، ٨، ٩، ١٠، ١١، ١٢، ١٣، ١٤، ١٥، ١٦، ٢٩، ٣٨، ٣٩، ٤٠	٢٠	-	٢٠	٣.٨٤	دالة
١٩، ١٧، ١٨، ٢٠، ٣٠، ٣١، ٣٢، ٣٣، ٣٤، ٣٥، ٣٦، ٣٧، ٤١	١٩	١	١٦.٢	٣.٨٤	دالة
٤٢، ٤٣، ٤٤	١٣	٧	١.٨	٣.٨٤	غير دالة

(١) بعض من اسماء المحكمين

أ.د. سناء عيسى محمد جامعة بغداد / -أ.د. عبد زيد عبد الحسين الياسري وزارة التربية / - أ.د. ناز بدرخان السندي جامعة بغداد / - أ.م عباس حنون جامعة بغداد / -أ.م.د. ثائر فاضل الدباغ جامعة الكوفة / - أ.م.د. عامر مهدي صالح المعجون جامعة صلاح الدين / - أ.م. د عباس حسن رويج جامعة المستنصرية / أ.م.د. شيماء عبد العزيز العباسي جامعة بغداد / أ.د. بثينة منصور الحلو - الآداب بغداد / أ.د. صفاء طارق كرمة - تربية ابن الرشد

٧- الإجراءات الإحصائية لتحليل الفقرات: (Statistical Item Analysis): إن الهدف من إجراء تحليل الفقرات اختيار الفقرات المميزة وترك غير المميزة (Ebel, 1972: 392) ومن الضروري تحليل كل فقرة لإبقاء من تلائم غايات بناء الأداة (Freeman 1962:112)، وتم حساب القوة التمييزية للفقرات على وفق الآتي:

أ- القوة التمييزية لفقرات مقياس الاستحقاق النفسي: يُعدّ هذا الاجراء مهماً لتمييز بين الافراد في اجابتهم والدرجة التي حصلوا عليها في اجابتهم على المقياس بين العالية والواطنة. (Stang & Wrightsman, 1982: 51)

وبعد تطبيق المقياس وللإبقاء على الفقرات المميزة تم تحليل الفقرات لكل مدخل بأسلوب المجموعتين المتطرفتين ، وتحديد الدرجة الكلية لكل استمارة من الاستمارات البالغ عددها (٢٠٠)، و تعيين نسبة (٢٧%) التي تُعدّ أقصى تمايز بين الاستمارات الحاصلة على الدرجات العليا والدنيا كل منهما ، والبالغ عددها (٥٤) استمارة ، وذلك يكون عدد الاستمارات التي خضعت للتحليل (٥٤) من أصل (١٠٨) استمارة ، وكانت جميع الفقرات دالة لأن القيم التائية المحسوبة لها أكبر من القيمة الجدولية والبالغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (١٠٦) وجدول رقم (٤) يبين ذلك :

جدول رقم (٤) القيم التائية لفقرات مقياس الاستحقاق النفسي لاختبار دلالة الفروق بين

#### المجموعتين العليا والدنيا

مستوى الدلالة	القيمة التائية المحسوبة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		رقم الفقرة
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
دالة	٧١٧.٥	٦٦٥٨٨.	٥٠٠٠.٤	٢٣٦٥٣.١	٤٠٧٤.٣	١.
دالة	٨١٤.٢	٠٩٠١١١.	٩٨١٥٣.	٢٣١٠١١.	٣٥١٩.٣	٢.
دالة	٩٥٠.٥	٢٠٤٠٣.١	٣٨٨٩٤.	٦١٢٨٦١.	٧٥٩٣.٢	٣.
دالة	٠١٧.١٦	٠٣٨٩٠.١	٤٢٥٩٤.	٩٠٢٨٦.	٤٢٥٩.١	٤.
دالة	٢٣٠.٧	٠٠٣١٤.١	٧٧٧٨.٢	٧٩٤٨١.	٥١٨٥.١	٥.
دالة	٤٦٩.٦	١٣٢٠٩.١	٩٦٣٠.٣	٩٧٤٣٤.	٦٤٨١.٢	٦.
دالة	٩١٩.٣	٩٤٦٦٩.	٥٠٠٠.٣	٩١٨٩٧.	٧٩٦٣.٢	٧.
دالة	٦٤٢.١٢	٤٩٦٩١.١	٧٩٦٣.٣	٣٥٣٥٨.	١٤٨١١.	٨.
دالة	١٥٧.١٠	٠٥٩٥٥.١	١٦٦٧٤.	١٧٣٤٦.١	٩٨١٥١.	٩.
دالة	٩٧٢.١٨	٩٥٦٩٧.	٠٩٢٦٤.	٤٧٥٨٣.	٣٣٣٣.١	١٠.
دالة	٧٧٧.٣	١٩٣٣٩.١	٥١٨٥.٣	٢٨٣١٢.١	٧٠٣٧.٣	١١.
دالة	٩١٠.٧	٣١٧٥٢.١	٠٠٠٠.٣	٥٠٤٣٥.	٤٨١٥١.	١٢.

دالة	٢٩٦.٩	٩٧٨٦٣.	٢٠٣٧٤.	٩٤٦٥١.	٤٨١٥.٢	.١٣
دالة	٦٢٥.١٣	٠٦٤٨١.١	٨٧٠.٤.٣	٦٣٢٥١.	٥٧٤١١.	.١٤
دالة	٣٧٣.١٥	١٤٩٢٤١.	٦٦٦٧.٢	٣٥٨٥٨.	١٤٨١١.	.١٥
دالة	٠٧٩.١٥	٩٧٢٧٢.	١٨٥٢.٤	٤٥٥١٩.	٩٨١٥١.	.١٦
دالة	٨٦٤.٥	٤٥٠.٤٤.١	٨٣٣٣.٢	٤٩٢٠.٨.	٦١١١١.	.١٧
دالة	٣٠٢.٣	١٧٦٢٩١.	١١١١.٤	٩٠.٤٢٢.	٤٤٤٤.٣	.١٨
دالة	٢٠٥.٢	٠٣٥٣.١	٩٤٤٤٣.	٥٣٤٧١.١	٣٨٩٩.٣	.١٩
دالة	٨٤٧.١٥	٧٠٠.٤٠.	٣٣٣٣.٤	٧٢٠.٣٢.	١٦٦٧.٢	.٢٠
دالة	٢٠٠.٣	٧٦٧٣٠.	٤٢٥٩.٤	٩٨٤١٥.	٢٢٢٢.٤	.٢١
دالة	٩٨٢.٤	٢١٠.٤٠.١.	٦٨٥٢٣.	٤٠٨٨٩١.	٤٢٥٩.٤	.٢٢
دالة	٧٣٠.٣	٠٢٢٨٩١.	٧٠.٣٧٣.	٥١٠.٨٩١.	٩٨١٥.٢	.٢٣
دالة	٩٦٠.٣	٢٣٤٩٧١.	٦١١١٣.	٩٥٣١٣.	٨١٤٨.٣	.٢٤
دالة	٥٤٥.٥	٩٧٦٤٩.	٩٠.٧٤.٢	٨٩٥٨٧.	٩٠.٧٤.١	.٢٥
دالة	٤٤٥.٣	٢١٦.٠١١.	٢٥٣٩٣.	١٢٨٣٨١.	٤٨١٥.٢	.٢٦
دالة	٤١٤.١٣	٩٣.٣١.	٢٤.٧٣.	٤٧٥٨٣.	٣٣٣٣.١	.٢٧
دالة	٦٨١.٨	٧١٩٣٥.	٥٣٧٠.٢	٦٣٠.٠٢.	٤٠.٧٤.١	.٢٨
دالة	٧٩٤.٧	٦٥٢٩٠.	٣٧٠.٤.٤	١٩٥١٥١.	٩٢٥٩.٢	.٢٩
دالة	٧٤١.١٠	٢٧٤٩٣١.	٨١٤٨٣.	٧٥٦٢٩.	٦٤٨١.١	.٣٠
دالة	٨٠٢.٧	٠.٦٦٧٨١.	٦٤٨١٣.	٩٥٢٥٨.	١٢٩٦.٢	.٣١
دالة	٧٨٨.١٤	٦٩٨٦٦.	٢٤.٠٧.٤	٩٥٩٧١.	٨٥١٩.١	.٣٢
دالة	٧٤٦.١٠	٥٤٩٥٥١.	٧٠.٣٧٣.	٤٧٥٨٣.	٣٣٣٣.١	.٣٣
دالة	٥١٣.١٦	٩٦٥٦٩.	٤٦٣.٠٣.	٣٥٨٥٨.	١٤٨١.١	.٣٤
دالة	٣٨٩.٦	٣٧٦١٨.	١٦٦٧٣.	٣١٠.٢٠.١.	٩٨١٥.١	.٣٥
دالة	٧١٦.٣	٤٥٢١١.	٧٢٢٢.٤	٤٩٩١٣.	٥٧٤١.٤	.٣٦
دالة	١١٦.٩	٦٣٢٩٩١.	٢٢٢٢٣.	٣٥٨٥٨.	١٤٨١.١	.٣٧
دالة	٦٦١.١٦	٠.٢٧٨١.	٨٨٨٩٣.	٤٧٥٨٣.	٣٣٣٣١.	.٣٨
دالة	٣٢٢.٦	٤٨٧٤٤.	٦٢٩٦.٤	١٢٦.٥١.	٥٧٤١.٣	.٣٩
دالة	٨١٥.١١	٩٠.٩٨٠.	٢٤.٠٧.٤	٦٨٧٣١.	٤٠.٧٤.٢	.٤٠
دالة	٥٧٩.٥	٢٠.١٧١١.	٠.٩٢٦٣.	٨٣٥٣٢.	٩٨١٥.١	.٤١

ب- طريقة الاتساق الداخلي (علاقة الفقرة بالدرجة الكلية): أُستعمل معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة بين كل فقرة والدرجة الكلية، وقد كانت قيم معاملات الارتباط دالة احصائياً للمقياس لأنها أكبر من قيمة معامل الارتباط الجدولية البالغة (٠.١٣٩) وبدرجة

حرية (١٩٨) بمستوى دلالة (٠,٠٥)، وهذا يشير إلى تجانس الفقرات جميعها بقياس السمة المراد قياسها. وجدول رقم (٥) يبين ذلك.

#### جدول رقم (٥) قيم ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الاستحقاق النفسي

الفقرة	معامل الارتباط*	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط
١	**٣٨٠.	١٢	**٤٩١.	٢٣	**٢٧٢.	٣٤	**٧٦٧.
٢	**٢٠٦.	١٣	**٦١٩.	٢٤	**٢١٢.	٣٥	**٥٤٣.
٣	**٤٨١.	١٤	**٦٩٥.	٢٥	**٣٨٨.	٣٦	**٢١٩.
٤	**٦٢٠.	١٥	**٧٢٨.	٢٦	**٣٤٦.	٣٧	**٦٨٧.
٥	**٤٤٢.	١٦	**٧٣٣.	٢٧	**٦٣٤.	٣٨	**٧٧٩.
٦	**٤٠٥.	١٧	**٤٢٠.	٢٨	**٥٤٥.	٣٩	**٥٠٨.
٧	**٢٩١.	١٨	**٢١٨.	٢٩	**٥٥٤.	٤٠	**٥٧٤.
٨	**٦٩٤.	١٩	**٢٨٥.	٣٠	**٥٨٢.	٤١	**٣٨٣.
٩	**٧٠٢.	٢٠	**٦٨٨.	٣١	**٤٨٢.		
١٠	**٧٩٣.	٢١	**٢١٤.	٣٢	**٦٤٣.		
١١	**٣٠٠.	٢٢	**٥٢١.	٣٣	**٦٧٢.		

خامساً: الخصائص السيكومترية لمقياس الاستحقاق النفسي: ترى (Anastasi) ان المقياس الذي يحقق الغاية الذي اعد من أجلها (139: Anastasi, 1988)، والاختبار الصادق هو الاختبار الذي يقيس الظاهرة التي وضع من أجل قياسها من دون اي ظاهرة أخرى. (النعمي، ٢٠١٤: ٢١٩).

١- الصدق: الاختبار الصادق هو الاختبار الذي يكون قادراً على قياس السمة أو الظاهرة التي وضع من أجلها (الزوبعي وآخرون، ١٩٨٧: ٣٩). وقد تم التحقق من صدق المقياس الحالي بنوعين من الصدق:

أ- الصدق الظاهري: وقد تحقق عن طريق عرضه على لجنة من الخبراء المتخصصين في القياس النفسي والعلوم التربوية والنفسية، وأخذت نسبة الاتفاق ما بين (٨٠% - ١٠٠%). وتم استبعاد (٣) فقرات من المقياس ووضح جدول رقم (٣) ذلك.

ب- صدق البناء: يهتم صدق البناء أو ما يسمى بصدق المفهوم بالسّمات أو المفاهيم التي تنعكس على الدرجات، والمفهوم عبارة عن خاصية أو سمة لا يمكن ملاحظتها مباشرة،

\* القيمة الجدولية لمعامل الارتباط (٠,١٣٩) عند مستوى (٠,٠٥) بدرجة حرية (١٩٨) (فيركسون، ١٩٩١: ٦٢٩).

ولكن يمكن أن نستدل عليها من النظرية (المنيزل وآخرون، ٢٠١٠: ١٥٦). وقد تم التحقق من صحة هذا المؤشر في الاجراءات السابقة عن طريق تحليل فقرات المقياس .

٢- مؤشرات الثبات: وقد قام الباحث باستعمال طريقتين هما:

أ- طريقة اعاده الاختبار **Test- Retest Method**: ولغرض استخراج الثبات بهذه الطريقة، فقد أعيد تطبيق المقياس على عينة مكونة من (٦٠) مرشداً ومرشدة من مديريات مختلفة من (الرصافة الثانية والكرخ الأولى). وذلك بعد مرور (١٤) يوماً على التطبيق الأول، عن طريق إرسال رابط مباشر لهم الكترونياً وبعدها تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين الدرجات في التطبيقين، وكان معامل الثبات (٠.٩٣) للمقياس وجدول رقم (٦) يبين ذلك:

ب- طريقة التجزئة النصفية **Half Method**: تم استخراج معامل اتساق داخلي عن طريق تقسيم فقرات المقياس على قسمين (الفقرات ذات التسلسل الفردي، الفقرات ذات التسلسل الزوجي) البالغ كل منهما (٣٠) فقرة، وعن طريق نتائج الفقرات الفردية والزوجية تم استعمال معامل ارتباط بيرسون وكان (٠.٨٠) وهو يُعدّ معامل ثبات مناسب، وجدول رقم (٦) يبين ذلك.

ج- معامل ألفا كرونباخ: (الاتساق الداخلي) **Alpha – Coefficient for Internal Consistency Method**: ولأجل استخراج الثبات لمقياس البحث الحالي بهذه الطريقة تم استعمال (معادلة الفا- كرونباخ)، وقد بلغ معامل الثبات لمقياس الاستحقاق النفسي (٠.٩٢) وهو ثبات جيد. وجدول رقم (٦) يبين ذلك:

جدول رقم (٦) قيم معاملات ثبات مقياس الاستحقاق النفسي

ت	المقياس	عدد الفقرات	معامل الثبات بطريقة	
			الفا كرونباخ	التجزئة النصفية
٤	الاستحقاق النفسي	٤١	٠.٩٣	٠.٨٠

سادساً: وصف المقياس بصورته النهائية

مقياس الاستحقاق النفسي تكون من (٤١) فقرة سيقنت بأسلوب التقريرات اللفظية وبخيارات من نوع خماسي على النحو الآتي (ينطبق علي دائماً ، ينطبق علي غالباً، ينطبق علي احياناً، ينطبق علي نادراً، لا ينطبق ابدأ) عل مفتاح التصحيح (ينطبق علي دائماً) (٥) يشير إلى الاستحقاق النفسي بشكل كبير جداً. و(ينطبق علي غالباً) (٤) يشير إلى وجود الاستحقاق النفسي بشكل كبير. و(ينطبق علي احياناً) (٣) يشير إلى وجود الاستحقاق النفسي بشكل متوسط و(ينطبق علي نادراً) (٢) يشير إلى وجود الاستحقاق النفسي بشكل قليل و(لا ينطبق ابدأ) (١) يشير إلى عدم وجود الاستحقاق النفسي. كانت

أعلى درجة للمقياس (٢٠٥) وأقل درجة (٤١) بوسط فرضي للمقياس (١٢٣) درجة (٢)، يتمتع المقياس بثبات إعادة الاختبار المقياس بقيمة (٠,٩٣) والتجزئة النصفية بقيمة (٠,٨٠) والفا -كرونباخ (٠,٩٢) وهو جاهز للتطبيق عن طريق رابط مباشر موجه لهم، وتشير القيمة (١) على الفقرة إلى عدم وجود الاستحقاق النفسي. والقيمة (٥) على الفقرة وجود الاستحقاق النفسي.

### ثانياً: مقياس الكفاح الشخصي Personal Striving

١- **تحديد المفهوم:** تحقيقاً لأهداف البحث تم بناء مقياس الكفاح الشخصي، بعد اطلاع الباحث على الأدبيات والدراسات السابقة ومجموعة من المقاييس، تم تعريف المتغير وتحديد مجالاته على وفق نظرية ايمونز كالاتي: -

١. الكفاح داخل الشخص وبين الاشخاص Intrapersonal vs. interpersonal

٢. التقرب \_ التجنب Approach vs. avoidance

٣. الأناجاز Achievement

٤. الأنتماء Affiliation

٥. العلاقة الحميمة Intimacy

٦. السلطة والنفوذ Power

٧. النمو الشخصي والصحة Personal growth and health

٨. تقديم الذات Self-presentation

٩. الاكتفاء الذاتي والاستقلالية Self-sufficiency and independence

١٠. سوء التكيف وهزيمة الذات Self-defeating vs / Maladaptive

١١. الإنتاجية Generativity

١٢. الروحانية (الجانب الروحي للذات) Spirituality

١٣. الهوية Identity ١٤. المرح Fan

٢- صياغة الفقرات

- قام الباحث بصياغة (٥٦) فقرة بصيغة أولية وزعت على (١٤) مجال.
- تجنب الباحث العبارات الغامضة
- صيغت الفقرة بلغة بسيطة ومفهومة للعينة
- تجنب الباحث الفقرات التي تحمل أكثر من فكرة

٣- **التحليل المنطقي لفقرات مقياس الكفاح الشخصي:** عرضت فقرات مقياس الكفاح

الشخصي على عشرين محكماً من المتخصصين في العلوم التربوية والنفسية، وبناءً على

آرائهم وتعديلاتهم على بعض الفقرات، ولم تستبعد اي فقرة من فقرات المقياس لحصولها جميعاً على نسبة الاتفاق المطلوبة والبالغة (٨٥%) تقريباً، وجدول رقم (٧) يبين ذلك. جدول رقم (٧) آراء المتخصصين في صلاحية مقياس الكفاح الشخصي

أرقام الفقرات	الموافقون	المعارضون	كساي المحسوبة	الجدولية	الدالة
١، ٢، ٣، ٤، ٥، ٦، ٧، ٨، ٩، ١٠، ١١، ١٢، ١٣، ١٤، ١٥، ١٦، ٢١، ٢٢، ٢٣، ٢٤، ٢٦، ٢٧، ٢٨، ٢٩، ٣٨، ٣٩، ٤٠، ٤٢، ٤٣، ٤٤، ٤٥، ٤٦، ٤٧، ٤٨، ٤٩، ٥٠	٢٠	-	٢٠	٣.٨٤	دالة
١٩، ١٧، ١٨، ٢٠، ٣٠، ٣١، ٣٢، ٣٣، ٣٤، ٣٥، ٣٦، ٣٧، ٤١، ٥١، ٥٢، ٥٣، ٥٤، ٥٥، ٥٦	١٩	١	١٦.٢	٣.٨٤	دالة

٤- وضوح التعليمات وفهم العبارات: لمعرفة مدى وضوح تعليمات وعبارات المقياس طبق على عينة وضوح التعليمات في مقياس الاستحقاق النفسي نفسها البالغة (٣٠) مرشداً ومرشدة وتبين ان التعليمات والفقرات كانت واضحة، وان مدى الوقت المستغرق للإجابة بلغ (١٥-٢٥) ومتوسط وقت الإجابة هو ١٥ دقيقة.

#### ٥- التحليل الاحصائي لفقرات مقياس الكفاح الشخصي

طبق المقياس على عينة التحليل الاحصائي البالغة (٢٠٠) مرشداً ومرشدة من أجل تحليل فقراته احصائياً، وذلك باستعمال المؤشرات الآتية :

أ- القوة التمييزية للفقرات : قام الباحث بتفريغ بيانات العينة على الفقرات وترتيب أجاباتهم من أعلى درجة إلى أقل درجة، واختيار المجموعتين العليا والدنيا من مجموع عينة التمييز البالغة (٢٠٠) مرشداً ومرشدة ، وبالنهاية أصبح عدد افراد المجموعة العليا (٥٤)، والمجموعة الدنيا (٥٤) ، ولاستخراج القوة التمييزية لفقرات ، استعمل الباحث الاختبار التائي لعينتين مستقلتين وكانت جميع الفقرات دالة لأن القيم التائية المحسوبة اكبر من القيمة الجدولية (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (١٠٦) وجدول رقم (٨) يبين ذلك .

جدول رقم (٨) القيم التائية لفقرات مقياس الكفاح الشخصي لاختبار دلالة الفروق بين المجموعتين العليا والدنيا

مستوى الدلالة	القيمة التائية المحسوبة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		رقم الفقرة
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
دالة	.509٣	1.08287	4.1852	.78352	4.0926	.١
دالة	12.981	.49208	4.7222	1.04293	2.6852	.٢
دالة	9.288	.72876	3.1852	.80269	1.8148	.٣
دالة	.764٣	.43155	4.7593	1.17033	4.6296	.٤
دالة	8.353	.81842	4.1667	1.17703	2.5370	.٥
دالة	5.880	1.06481	4.1296	1.12714	2.8889	.٦
دالة	2.782	.43155	4.7593	.76730	4.4259	.٧
دالة	7.497	.98557	3.4815	1.13962	1.9444	.٨
دالة	.958٣	.49913	4.5741	1.02058	4.4259	.٩
دالة	5.656	.52472	4.3704	1.10917	3.4259	.١٠
دالة	8.167	.81500	4.4259	1.21903	2.7963	.١١
دالة	4.008	.84033	3.5370	1.23497	2.7222	.١٢
دالة	.340٣	.46880	4.6852	.64887	4.6481	.١٣
دالة	3.287	.46880	4.6852	.26435	4.9259	.١٤
دالة	4.103	1.35929	3.0370	1.06136	2.0741	.١٥
دالة	4.561	.66588	4.5000	1.19996	3.6481	.١٦
دالة	4.142	.49208	4.6111	.26435	4.9259	.١٧
دالة	6.670	.63251	4.4259	0.00000	5.0000	.١٨
دالة	7.022	1.53971	3.3148	.89899	1.6111	.١٩
دالة	4.697	1.22117	2.4074	.66562	1.5185	.٢٠
دالة	5.992	.46880	4.6852	1.42369	3.4630	.٢١
دالة	2.536	.62696	4.6111	.66246	4.2963	.٢٢
دالة	6.493	1.04008	3.7778	1.00471	2.5000	.٢٣
دالة	.167٣	1.00939	2.6667	1.70634	2.3519	.٢٤
دالة	4.922	0.00000	5.0000	.66351	4.5556	.٢٥
دالة	8.872	.52903	4.6111	1.25838	2.9630	.٢٦
دالة	8.271	.66167	4.5741	1.09968	3.1296	.٢٧

دالة	5.404	.80464	4.3519	1.54005	3.0741	.٢٨
دالة	2.420	.43155	4.7593	.26435	4.9259	.٢٩
دالة	3.985	0.00000	5.0000	.64887	4.6481	.٣٠
دالة	9.654	.93984	3.8519	.67293	2.3333	.٣١
دالة	3.677	.49913	4.5741	1.19515	3.9259	.٣٢
دالة	.137٣	.79305	4.5556	.89646	4.3704	.٣٣
دالة	.838٣	.44234	4.7407	.47583	4.6667	.٣٤
دالة	3.321	.58516	4.8148	.89020	4.3333	.٣٥
دالة	5.706	.75235	4.6667	1.32808	3.4815	.٣٦
دالة	5.961	1.46148	3.4259	1.16988	1.9074	.٣٧
دالة	.195٣	.43155	4.7593	1.17629	4.5556	.٣٨
دالة	.737٣	.43155	4.7593	1.17703	4.4630	.٣٩
دالة	11.059	1.01646	4.2037	1.03688	2.0185	.٤٠
دالة	8.271	.84282	4.3148	1.19748	2.6667	.٤١
دالة	2.184	1.27944	4.2037	.49208	4.6111	.٤٢
دالة	.000٣	.26435	4.9259	.26435	4.9259	.٤٣
دالة	1.482	.50469	4.5000	.97935	4.2778	.٤٤
دالة	2.420	.43155	4.7593	.26435	4.9259	.٤٥
دالة	.561٣	.86310	4.5185	1.17033	4.6296	.٤٦
دالة	.919٣	1.07135	4.3889	.79305	4.5556	.٤٧
دالة	2.890	0.00000	5.0000	1.17703	4.5370	.٤٨
دالة	1.048	.43155	4.7593	.64887	4.6481	.٤٩
دالة	2.106	.53787	4.4444	1.10349	4.0926	.٥٠
دالة	6.422	.65637	4.2778	1.23497	3.0556	.٥١
دالة	11.150	.63992	3.9259	.87775	2.2778	.٥٢
دالة	9.615	1.43104	4.0926	1.04008	1.7778	.٥٣
دالة	4.442	.83595	4.5926	1.17227	3.7222	.٥٤
دالة	2.776	1.25893	4.3333	1.30539	3.6481	.٥٥
دالة	4.788	.94595	4.5370	1.20866	3.5370	.٥٦

## ب-صدق الفقرات

—علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس: استعمل معامل ارتباط بيرسون، وقد تبين ان جميع معاملات الارتباط دالة احصائياً عند مقارنتها بالقيمة الجدولية (٠,١٣٩) عند مستوى

دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (١٩٨)، وهذا مؤشر على ان المقياس صادق لقياس الظاهرة المستهدفة في البحث الحالي، وجدول رقم (٩) يبين ذلك:

**جدول رقم (٩) قيم ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الكفاح الشخصي**

معامل الارتباط	الفقرة						
.243**	43	.290**	٢٩	.402**	١٥	.265**	١
.289**	٤٤	.264**	٣٠	.254**	١٦	.544**	٢
.236**	٤٥	.597**	٣١	.270**	١٧	.418**	٣
.254**	٤٦	.422**	٣٢	.205**	١٨	.225**	٤
.212**	٤٧	.202**	٣٣	.601**	١٩	.625**	٥
.294**	٤٨	.239**	٣٤	.294**	٢٠	.497**	٦
.225**	٤٩	.231**	٣٥	.502**	٢١	.224**	٧
.264**	٥٠	.438**	36	.264**	٢٢	.440**	٨
.413**	٥١	.461**	٣٧	.596**	٢٣	.217**	٩
.512**	٥٢	.229**	٣٨	.250**	٢٤	.315**	١٠
.495**	٥٣	.280**	٣٩	.252**	٢٥	.586**	١١
.434**	٥٤	.639**	٤٠	.558**	٢٦	.384**	١٢
.232**	٥٥	.500**	٤١	.485**	٢٧	.211**	١٣
.250**	٥٦	.226**	٤٢	.488**	٢٨	.270**	١٤

ج - علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال التي تنتمي إليه: بعد استعمال معامل ارتباط بيرسون، اتضح ان معاملات الارتباط كلها دالة احصائياً عند مقارنتها بالقيمة الجدولية (٠,١٣٩) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (١٩٨)، وجدول رقم (١٠) يبين ذلك.

جدول رقم (١٠) علاقة درجة الفقرة بالدرجة المجال التي تنتمي إليه لمقياس الكفاح الشخصي

معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط*	الفقرة
.706**	43	.213**	٢٩	.700**	١٥	.505**	١
.876**	٤٤	.364**	٣٠	.463**	١٦	.710**	٢
.841**	٤٥	.659**	٣١	.211**	١٧	.643**	٣
.582**	٤٦	.591**	٣٢	.939**	١٨	.237**	٤
.706**	٤٧	.523**	٣٣	.783**	١٩	.744**	٥

\* القيمة الجدولية لمعامل الارتباط (٠,١٣٩) عند مستوى (٠,٠٥) بدرجة حرية (١٩٨) (فيركسون ، ١٩٩١: ٦٢٩).

.876**	٤٨	.583**	٣٤	.795**	٢٠	.708**	٦
.245**	٤٩	.653**	٣٥	.676**	٢١	.511**	٧
.261**	٥٠	.696**	36	.404**	٢٢	.528**	٨
.674**	٥١	.201**	37	.744**	٢٣	.372**	٩
.508**	٥٢	.248**	٣٨	.697**	٢٤	.402**	١٠
.741**	٥٣	.758**	٣٩	.213**	٢٥	.791**	١١
.630**	٥٤	.557**	٤٠	.530**	٢٦	.620**	١٢
.661**	٥٥	.841**	٤١	.772**	٢٧	.223**	١٣
.694**	56	.582**	٤٢	.694**	٢٨	.285**	١٤

د- علاقة درجة المجال بالدرجة الكلية للمقياس: تم حساب معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة بين درجات كل مجال من مجالات المقياس بالدرجة الكلية له باستعمال معامل ارتباط بيرسون، وتبين أن المعاملات جميعها كانت موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبدرجة حرية (١٩٨)، كما موضح في جدول رقم (١١).

جدول رقم (١١) قيم ارتباط درجة المجال بالدرجة الكلية لمقياس الكفاح الشخصي

ت	المجال	قيمة معامل الارتباط	ت	المجال	قيمة معامل الارتباط	ت	المجال	قيمة معامل الارتباط
١	الكفاح داخل الشخص وبين الأشخاص	٠.٧٠	٨	تقديم الذات	٠.٧٢	دال		
٢	التقرب _ التجنب	٠.٧٨	٩	الاكتفاء الذاتي والاستقلالية	٠.٧١	دال		
٣	الإنجاز	٠.٧٥	١٠	سوء التكيف وهزيمة الذات	٠.٧٩	دال		
٤	الانتماء	٠.٧٦	١١	الإنتاجية	٠.٧٢	دال		
٥	العلاقة الحميمة	٠.٧١	١٢	الروحانية (الجانب الروحي للذات)	٠.٧٣	دال		
٦	السلطة والنفوذ	٠.٧٢	١٣	الهوية	٠.٧١	دال		
٧	النمو الشخصي والصحة	٠.٧٦	١٤	المرح	٠.٧٢	دال		

### صدق مقياس الكفاح الشخصي

١-الصدق الظاهري: تم عرض المقياس بعد بناءه على مجموعة من المتخصصين في العلوم التربوية والنفسية، وتم الاتفاق على ان جميع فقراته تبقى كما هي. كما وضحت في جدول رقم (٧)

٢- صدق البناء: لغرض الحصول على مقياس يتوافر فيه هذا المؤشر، قام الباحث بالتأكد من صدق المقياس عن طريق الآتي: أ- ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية ب- ارتباط الفقرة بالمجالات ج- مصفوفة الارتباطات الداخلية وكما في جدول (١١) إذ يتبين ان جميع الارتباطات كانت دالة وموجبة ومما يؤشر إلى صدق البناء.

#### ثبات المقياس Scale Reliability :-

تم اعتماد طريقتين من طرائق استخراج الثبات هما:

١ - طريقة اعادة الاختبار Test Retest Method: ولغرض استخراج الثبات بهذه الطريقة فقد أعيد تطبيق المقياس على عينة مكونة من (٦٠) مرشداً ومرشدة من مديريات مختلفة من (الرصافة الثانية، والكرخ الأولى). وذلك بعد مرور (١٤) يوماً على التطبيق الأول، عن طريق إرسال رابط مباشر لهم الكترونياً وبعدها تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين الدرجات في التطبيقين، وقد بلغ معامل الثبات (٠,٨٣)، و جدول رقم (١٢) يبين ذلك:

#### ٢ - معادلة الفاكرونباخ (الاتساق الداخلي) Cronbach Alpha

طبق الباحث معادلة الفا- كرونباخ على درجة افراد العينة والبالغة (٢٠٠) مرشداً ومرشدة، وكانت قيمة معامل الثبات (٠,٨٥) وهو مؤشر اضافي على ان معامل الثبات جيد، و جدول رقم (١٢) يبين ذلك:

جدول رقم (١٢) ثبات مقياس الكفاح ومجالاته

ت	المقياس	عدد الفقرات	معامل الثبات بطريقة	
			اعادة الاختبار	الفا كرونباخ
١	الكفاح داخل الشخص وبين الاشخاص	٤	٠.٧٩	٠.٧٣
٢	التقرب _ التجنب	٥	٠.٧٦	٠.٧٢
٣	الانجاز	٤	٠.٧٨	٠.٧٠
٤	الانتماء	٣	٠.٧٢	٠.٧١
٥	العلاقة الحميمة	٤	٠.٧٩	٠.٧٤
٦	السلطة والنفوذ	٤	٧٢	٠.٧١
٧	النمو الشخصي والصحة	٤	٠.٧٤	٠.٧١
٨	تقديم الذات	٤	٠.٧٩	٠.٧٤
٩	الاكتفاء الذاتي والاستقلالية	٤	٠.٧٣	٠.٧٠
١٠	سوء التكيف وهزيمة الذات	٥	٠.٧٤	٠.٧١
١١	الإنتاجية	٤	٠.٧٩	٠.٧٨
١٢	الروحانية (الجانب الروحي للذات)	٣	٠.٧٥	٠.٧٣

١٣	الهوية	٥	٠.٧٦	٠.٧١
١٤	المرح	٣	٠.٧٩	٠.٧٥
١٥	الكفاح الشخصي	٥٦	٠.٨٥	٠.٨٣

### مقياس الكفاح الشخصي بصورته النهائية

تكون من (٥٦) فقرة سيقف بأسلوب التقريرات اللفظية الايجابية والسلبية وبخيارات من نوع (خماسي) على النحو الآتي (ينطبق علي دائماً، ينطبق علي غالباً، ينطبق علي احياناً، ينطبق علي نادراً، لا ينطبق ابدأ) على مفتاح التصحيح (ينطبق علي دائماً) (٥) يشير إلى الكفاح الشخصي بشكل كبير جداً. و(ينطبق علي غالباً) (٤) يشير إلى وجود الكفاح الشخصي بشكل كبير. و(ينطبق علي احياناً) (٣) يشير إلى وجود الكفاح الشخصي بشكل متوسط. و(ينطبق علي نادراً) (٢) يشير إلى وجود الكفاح الشخصي بشكل قليل و(لا ينطبق ابدأ) (١) يشير إلى عدم وجود الكفاح الشخصي. كان أعلى درجة للمقياس (٢٨٠) وأقل درجة (٥٦) بوسط فرضي للمقياس (١٦٨) لكل فقرة بالغ (٢٥) (٣)

تمتع المقياس بثبات اعادة الاختبار (٠,٨٣) والفا كرونباخ (٠,٨٥) وهو جاهز للتطبيق عن طريق رابط مباشر موجه لهم بواسطة المجاميع الالكترونية. وتشير القيمة (١) على الفقرة الى عدم وجود الكفاح الشخصي. والقيمة (٥) على الفقرة وجود الكفاح الشخصي. سابعاً- **تطبيق المقياس:** طبق الباحث المقياسين على عينة البحث البالغة (٢٠٠) (مرشداً -مرشدة). في محافظة بغداد لمديريات التربية (الرصافة الثانية، والكرخ الأولى)، من تاريخ (٤/٥/٢٠٢١ الاحد) ولغاية (١١/٥/٢٠٢١ الاحد) (سبعة أيام) عن طريق رابط وجه إليهم مباشرةً بواسطة مجاميع الكترونية خاصة بهم بالتنسيق مع شعب الارشاد التربوي في مديريات التربية ومسؤوليها (للعام الدراسي ٢٠٢٠-٢٠٢١) وحصل الباحث على النتائج التي سيتم استعراضها تفصيلاً في الفصل الرابع.

### ثامناً: الوسائل الاحصائية.

- معامل ارتباط بيرسون
- الاختبار التائي لعينة واحدة ولعينتين مستقلتين .....
- مربع كاي
- معامل الفا - كرونباخ

### الفصل الرابع: عرض النتائج ومناقشتها

أولاً: **معرفة الاستحقاق النفسي لدى المرشدين التربويين:** تحقيقاً للهدف الأول استخراج الباحث متوسط درجات الاستحقاق النفسي لدى المرشدين التربويين، البالغ عددهم

$$(٣) = ٥ + ٤ + ٣ + ٢ + ١$$

(٢٠٠) مرشداً ومرشدة، وباستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة (t test)، لتعرف دلالة الفروق بين المتوسط المحسوب والمتوسط النظري، وجدول رقم (١٣) يبين ذلك.

جدول رقم (١٣) الاختبار التائي للفرق بين متوسط العينة والمتوسط النظري لمقياس

#### الاستحقاق النفسي

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	الاختبار التائي (t- test) لعينة واحدة		درجة حرية	مستوى الدلالة
				المحسوبة	الجدولية		
٢٠٠	١٢٠.٨٥٥٠	٢٤.٩٥٦٥٢	١٢٣	١.١٨٥	١.٩٦٠	١٩٩	٠.٥

يتضح من جدول رقم (١٣) عدم وجود فرق ذي دلالة احصائية بين متوسط درجة الاستحقاق النفسي لدى المرشدين التربويين والبالغة (١٢٠.٨٥٥٠) والانحراف المعياري (٢٤.٩٥٦٥٢) أقل من المتوسط الفرضي والبالغ (١٢٣) درجة لفقرات مقياس (٤١) فقرة، إذ كانت القيمة التائية المحسوبة (١,١٨٥) أصغر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦) وبمستوى دلالة (٠,٠٥) وبمستوى درجة حرية (١٩٩)، وهذا يدل على عدم تمتع او اتصاف العينة بالاستحقاق النفسي. ويمكن تفسير ذلك بأن عنوان مرشد تربوي هو واحد فقط في كل مدرسة ومن ثم ان شرط التنافس غير موجود والذي يعد مهماً في الشعور بالاستحقاق النفسي للفرد، والشعور بالغبن سيكون غير موجود الى درجة كبيرة فضلاً عن ان نظام الترقيات والعلاوات التقليدية على وفق الجداول المبينة هو المعمول في المدارس وعموم المؤسسات التربوية مما يقلل الشعور به. وهذا ما يتفق مع أغلب الأدبيات السابقة التي تناولت المتغير ومنها دراسة (علي، ٢٠٢٠) ومع النظرية التي تبناها الباحث.

ثانياً: معرفة الفروق ذات الدلالة الاحصائية في الاستحقاق النفسي لديهم على وفق النوع (مرشد -مرشدة). ولأجل ذلك قام الباحث باستعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لتعرف دلالة الفروق في مستوى الاستحقاق النفسي بحسب متغير النوع (مرشداً- مرشدة) ، و اظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الاستحقاق النفسي بين (المرشدين والمرشدات)، إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (٠.٢٩١-) درجة تكون أقل عند مقارنتها بالقيمة الجدولية (١,٩٦) درجة وبمستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (١٩٨) ، و بهدف تعرف اتجاه الفرق فيما اذا كان لصالح ( المرشد ، المرشدة) فقد تمت الموازنة بينهما على اساس المتوسطات الحسابية ، إذ بلغ المتوسط الحسابي للمرشدين (١٢٦.٣٤٠٠) بانحراف معياري (٢٨.٩٥٩١٢) وهو أقل من المتوسط الحسابي للمرشدات والبالغ (١٢٧.٣٧٠٠) وبانحراف معياري (٢٠.٣١٧٠١) درجة، مما يشير إلى عدم وجود فروق بين ( المرشد والمرشدة ) وجدول رقم (١٤) يبين ذلك :

جدول رقم (١٤) الفروق ذات الدلالة الاحصائية في مستوى الاستحقاق النفسي للعينة تبعاً للجنس (مرشد - مرشدة)

النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	الاختبار التائي (t-)	
					مستوى الدلالة	(test) لعينة واحدة المحسوبة الجدولية
مرشد	١٠٠	١٢٦.٣٤٠٠	٢٨.٩٥٩١٢	١٩٨	-٠.٢٩١	١.٩٦٠
مرشدة	١٠٠	١٢٧.٣٧٠٠	٢٠.٣١٧٠١	١٩٨	١.٩٦٠	غير دالة

ويمكن تفسير ذلك أن طبيعة عمل (مرشد - مرشدة) والمهام والوصف الوظيفي متشابه لديهم ويعملون تحت الظروف نفسها ، فضلا عن تشابه التخصص والمستوى الدراسي إلى حد كبير وهذا ما تتفق مع دراسة (علي ، ٢٠٢٠).

ثالثاً: معرفة الكفاح الشخصي لدى المرشدين التربويين. تحقيقاً للهدف الثالث استخرج الباحث متوسط درجات الكفاح الشخصي لدى المرشدين التربويين، البالغ عددهم (٢٠٠) مرشداً ومرشدة، وباستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة (t test)، لتعرف دلالة الفروق بين المتوسط المحسوب والمتوسط النظري، وجدول رقم (١٥) يبين ذلك.

جدول رقم (١٥)

الاختبار التائي للفرق بين متوسط العينة والمتوسط النظري لمقياس الكفاح الشخصي

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	الاختبار التائي (t-test)		درجة حرية	مستوى الدلالة
				لعينة واحدة المحسوبة الجدولية	مستوى الدلالة		
٢٠٠	٢٢١.٤٦٠٠	١٧.٤٨١٠٣	١٦٨	٤٣.٢٤٩	١.٩٦٠	١٩٩	٠.٥

يتضح من جدول رقم (١٥) وجود دلالة احصائية بين متوسط درجة الكفاح الشخصي لدى المرشدين التربويين المحسوبة (٢٢١.٤٦٠٠) والمتوسط الفرضي البالغ (١٦٨)، إذ كانت القيمة التائية المحسوبة (٤٣.٢٤٩) أكبر من القيمة التائية المحسوبة (١,٩٦) وبمستوى دلالة (٠,٠٥) وبمستوى درجة حرية (١٩٩)، ولصالح المتوسط المحسوب في العينة.

وفي ضوء النتيجة يتبين تمتع العينة بالكفاح الشخصي ويمكن أرجاع ذلك لكون طبيعة عمل المرشد وخصوصيته وشخصيته المعنوية القريبة من الطلبة وتعرف مشكلاتهم ووجود نوع من الحرية الوظيفية المتمثلة بعدم تقليدية عمل المرشد مما يعطي نوعاً من الاندفاع مصحوباً بحب العمل ومساند ببعض الاجراءات الادارية التي تؤكد على خصوصية عمله، وبأن يكون له غرفة خاصة في المدرسة لممارسة الارشاد أو لجلسات الإرشاد الجمعي عند

الحاجة. وهذا يتطابق ما توصلت إليه البحوث والأدبيات السابقة التي درست المتغير ومنها دراسة ايمونز (Emmons, 1986)، ودراسة (المفتي، ٢٠١٥) ودراسة (عنون، ٢٠٢٠). ولغرض معرفة تأثير كل مجال على حدة قام الباحث باستعمال الاختبار التائي وجدول رقم (١٦) يبين ذلك:

جدول رقم (١٦) الاختبار التائي للفرق بين المتوسط الحسابي لدرجات العينة والوسط  
الفرضي لمجالات مقياس الكفاح الشخصي

التسلسل	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	القيمة التائية المحسوبة	مستوى الدلالة
١	الكفاح داخل الشخص وبين الاشخاص	15.2050	2.33672	١٢	١٩.٣٩٧	دالة
٢	التقرب _ التجنب	18.4800	2.95691	١٥	١٦.٦٤٤	دالة
٣	الانجاز	15.4200	2.12749	١٢	٢٢.٧٣٤	دالة
٤	الانتماء	11.6100	1.29083	٩	٢٨.٥٩٥	دالة
٥	العلاقة الحميمة	13.7750	2.15583	١٢	11.644	دالة
٦	السلطة والنفوذ	14.5650	2.60185	١٢	13.942	دالة
٧	النمو الشخصي والصحة	15.9300	2.57063	١٢	21.621	دالة
٨	تقديم الذات	16.8500	1.40976	١٢	48.653	دالة
٩	الاعتناء الذاتي والاستقلالية	17.6700	2.10075	١٢	38.170	دالة
١٠	سوء التكيف وهزيمة الذات	18.2650	3.16938	١٥	١٤.٥٦٩	دالة
١١	الإنتاجية	18.9550	1.62980	١٢	٦٠.٣٥٠	دالة
١٢	الروحانية (الجانب الروحي للذات)	13.9950	1.72040	٩	٤١.٠٦٠	دالة
١٣	الهوية	18.4600	2.82992	١٥	١٧.٢٩١	دالة
١٤	المرح	12.2800	2.22629	٩	٢٠.٨٣٦	دالة

وتشير نتائج التحليل الاحصائي كما مبين بجدول رقم (١٦).

١- للمجال الأول (الكفاح داخل الشخص وبين الاشخاص) والذي بلغ متوسط الفرضي (١٢) وبالغلة عدد فقراته (٤)، المتوسط الحسابي (١٥.٢٠٥٠) لإنحراف معياري

(٢.٣٣٦٧٢) إذ بلغت القيمة التائية (١٩.٣٩٧) أكبر من القيمة الجدولية البالغة (١,٩٦)، وهو دال احصائياً لصالح العينة.

٢- للمجال الثاني (التقرب \_ التجنب) والذي بلغ متوسط الفرضي (١٥) وبالغلة عدد فقراته (٥)، المتوسط الحسابي (١٣.٧٧٥٠) لانحراف معياري (٢.١٥٥٨٣) إذ بلغت القيمة التائية (١٦.٦٤٤) أكبر من القيمة الجدولية البالغة (١,٩٦) وهو دال احصائياً لصالح العينة.

٣- للمجال الثالث (الانجاز) والذي بلغ متوسط الفرضي (١٢) وبالغلة عدد فقراته (٤)، المتوسط الحسابي (١٥.٤٢٠٠) لانحراف معياري (٢.١٢٧٤٩) إذ بلغت القيمة التائية (٢٢.٧٣٤) أكبر من القيمة الجدولية البالغة (١,٩٦) وهو دال احصائياً لصالح العينة.

٤- للمجال الرابع (الانتماء) والذي بلغ متوسط الفرضي (٩) وبالغلة عدد فقراته (٣)، المتوسط الحسابي (١١.٦١٠٠) لانحراف معياري (١.٢٩٠٨٣) إذ بلغت القيمة التائية (٢٨.٥٩٥) أكبر من القيمة الجدولية البالغة (١,٩٦) وهو دال احصائياً لصالح العينة.

٥- للمجال الأول (العلاقة الحميمة) والذي بلغ متوسط الفرضي (١٢) وبالغلة عدد فقراته (٤)، المتوسط الحسابي (١٣.٧٧٥٠) لانحراف معياري (٢.١٥٥٨٣) إذ بلغت القيمة التائية (١١.٦٤٤) أكبر من القيمة الجدولية البالغة (١,٩٦) وهو دال احصائياً لصالح العينة.

٦- للمجال السابع (السلطة والنفوذ) والذي بلغ متوسط الفرضي (١٢) وبالغلة عدد فقراته (٤)، المتوسط الحسابي (١٤.٥٦٥٠) لانحراف معياري (٢.٦٠١٨٥) إذ بلغت القيمة التائية (١٣.٩٤٢) أكبر من القيمة الجدولية البالغة (١,٩٦) وهو دال احصائياً لصالح العينة.

٧- للمجال السابع (النمو الشخصي والصحة) والذي بلغ متوسط الفرضي (١٢) وبالغلة عدد فقراته (٤)، المتوسط الحسابي (١٥.٩٣٠٠) لانحراف معياري (٢.٥٧٠٦٣) إذ بلغت القيمة التائية (٢١.٦٢١) أكبر من القيمة الجدولية البالغة (١,٩٦) وهو دال احصائياً لصالح العينة.

٨- للمجال الثامن (تقديم الذات) والذي بلغ متوسط الفرضي (١٢) وبالغلة عدد فقراته (٤)، المتوسط الحسابي (١٦.٨٥٠٠) لانحراف معياري (١.٤٠٩٧٦) إذ بلغت القيمة التائية (٤٨.٦٥٣) أكبر من القيمة الجدولية البالغة (١,٩٦) وهو دال احصائياً لصالح العينة.

٩- للمجال التاسع (الاكتفاء الذاتي والاستقلالية) والذي بلغ متوسط الفرضي (١٢) وبالغلة عدد فقراته (٤)، المتوسط الحسابي (١٧.٦٧٠٠) لانحراف معياري (٢.١٠٠٧٥) إذ بلغت القيمة التائية (٣٨.١٧٠) أكبر من القيمة الجدولية البالغة (١,٩٦) وهو دال احصائياً لصالح العينة.

١٠- للمجال العاشر (سوء التكيف وهزيمة الذات) والذي بلغ متوسط الفرضي (١٥) وبالغلة عدد فقراته (٥)، المتوسط الحسابي (١٨.٢٦٥٠) لانحراف معياري (٣.١٦٩٣٨) حيث

بلغت القيمة التائية (١٤.٥٦٩) أكبر من القيمة الجدولية البالغة (١,٩٦) وهو دال احصائياً لصالح العينة.

١١- وللجمال الحادي عشر (الإنتاجية) والذي بلغ متوسط الفرضي (١٢) والبالغة عدد فقراته (٤)، المتوسط الحسابي (١٨.٩٥٥٠) لانحراف معياري (١.٦٢٩٨٠) إذ بلغت القيمة التائية (٦٠.٣٥٠) أكبر من القيمة الجدولية البالغة (١,٩٦) وهو دال احصائياً لصالح العينة.

١٢- للمجال الثاني عشر (الروحانية-الجانب الروحي للذات) والذي بلغ متوسط الفرضي (٩) والبالغة عدد فقراته (٣)، المتوسط الحسابي (١٣.٩٩٥٠) لانحراف معياري (١.٧٢٠٤٠) إذ بلغت القيمة التائية (٤١.٠٦٠) أكبر من القيمة الجدولية البالغة (١,٩٦) وهو دال احصائياً لصالح العينة.

١٣- وللجمال الثالث عشر (الهوية) والذي بلغ متوسط الفرضي (١٥) والبالغة عدد فقراته (٥)، المتوسط الحسابي (١٨.٤٦٠٠) لانحراف معياري (٢.٨٢٩٩٢) إذ بلغت القيمة التائية (١٧.٢٩١) أكبر من القيمة الجدولية البالغة (١,٩٦) وهو دال احصائياً لصالح العينة.

١٤- للمجال الرابع عشر (المرح) والذي بلغ متوسط الفرضي (٩) والبالغة عدد فقراته (٣)، المتوسط الحسابي (١٢.٢٨٠٠) لانحراف معياري (٢.٢٢٦٢٩) إذ بلغت القيمة التائية (٢٠.٨٣٦) أكبر من القيمة الجدولية البالغة (١,٩٦) وهو دال احصائياً لصالح العينة.

**رابعاً: الفروق ذات دلالة الاحصائية في الكفاح الشخصي لديهم وفق النوع (مرشد - مرشدة)** ولأجل ذلك قام الباحث باستعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لتعرف دلالة الفروق في مستوى الكفاح الشخصي حسب متغير النوع (مرشد- مرشدة) ، و اظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الكفاح الشخصي بين (المرشدين والمرشدات)، اذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (١.٩٥٥) درجة وهي أقل عند مقارنتها بالقيمة الجدولية (١,٩٦) درجة وبمستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (١٩٨)، وبهدف تعرف اتجاه الفرق فيما اذا كان لصالح ( المرشد، المرشدة) فقد تمت الموازنة بينهما على اساس المتوسطات الحسابية ، إذ بلغ المتوسط الحسابي للمرشدين (٢٢٣.٨٦٠٠) وبانحراف معياري (١٩.٧٨٠١١)، وهو اكبر من المتوسط الحسابي للمرشدات والبالغ (٢١٩.٠٦٠٠) وبانحراف معياري (١٤.٥٣٨٥٧) درجة ، مما يشير إلى عدم وجود فروق بين ( المرشد والمرشدة ) وجدول رقم (١٧) يبين ذلك :

جدول رقم (١٧) الفروق ذات الدلالة الاحصائية في مستوى الكفاح الشخصي للعينة تبعاً للنوع (مرشد - مرشدة)

النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	الاختبار التائي (t-)	مستوى الدلالة
					test لعينة واحدة	
					المحسوبة الجدولية	
مرشد	١٠٠	223.8600	19.78011		١.٩٥٥	١.٩٦٠
مرشدة	١٠٠	219.0600	14.53857	١٩٨		غير دالة

وتفسر هذه النتيجة كون العينة متجانسة إلى حد كبير في مجال التخصص وتحصيلهم الدراسي والمهام الوظيفية، وإن قيمة عطاء المرشد لا تقف على نوع الجنس مهما كانت ظروفه، بل على حب العمل والقرب من الطلبة الذين يعدون هم اساس العملية الإرشادية وهذا يتطابق ما توصلت إليه الدراسات والأدبيات السابقة التي تناولت المتغير التي ومنها دراسة ايمونز (Emmons, 1986)، ودراسة (المفتي، ٢٠١٥) ودراسة (عنون، ٢٠٢٠).

خامساً: العلاقة بين الاستحقاق النفسي والكفاح الشخصي لدى المرشدين التربويين. تحقيقاً لذلك تم استعمال معامل ارتباط بيرسون لحساب معامل الارتباط بين الدرجات الكلية التي حصل عليها افراد العينة على كل مقياس من مقياسي الاستحقاق النفسي والكفاح الشخصي وبدرجة حرية (١٩٨) وعند مستوى الدلالة (٠,٠٥)، إذ تبين من النتائج وجود علاقة سلبية عكسية بشكل متوسط والتي يوضحها جدول رقم (١٨):

جدول رقم (١٨) العلاقة بين الاستحقاق النفسي والكفاح الشخصي

قيمة معامل الارتباط		العينة	المتغيرات
الجدولية	المحسوبة		
٠.١٣٩	- ٠.٦١٧	٢٠٠	الاستحقاق النفسي
			الكفاح الشخصي

وتفسر النتيجة الحالية انه كلما قل الاستحقاق النفسي زاد الكفاح الشخصي للمرشد والمرشدة، والعكس صحيح وذلك لكون ان الكفاح الشخصي هو شعور الفرد بقدراته وإيمانه بالعمل للتحقيق أهدافه التي يعتقد انها أنموذجية أو مهمة بالنسبة له ويسعى لذلك عن طريق السلوك اليومي وبينما الاستحقاق هو أحساس ثابت بأن المرء يستحق أكثر من غيره حتى لو لم يكن ذلك متناسب مع قدراته وجهوده الفعلية، وهذا اتفقت عليه الأدبيات الخاصة للمتغيرين.

**الفصل الخامس: الاستنتاجات، التوصيات والمقترحات.****Conclusions الاستنتاجات**

استناداً لنتائج البحث تم التوصل إلى الآتي:

- ١- عدم تمتع المرشدين التربويين بالاستحقاق النفسي.
- ٢- لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية بحسب النوع (مرشد -مرشدة) في الاستحقاق النفسي.
- ٣- تمتع عينة البحث بالكفاح الشخصي.
- ٤- لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية بحسب النوع (مرشد -مرشدة) في الكفاح الشخصي.
- ٥- توجد علاقة سلبية عكسية بين الاستحقاق النفسي والكفاح الشخصي لدى العينة.

**Recommendations التوصيات**

اعتماداً على استنتاجات البحث تم تقديم التوصيات الآتية :

- ١- تنمية الكفاح الشخصي لكون هذا المفهوم اثبت أهميته في عمل الافراد في مختلف الاعددة والعمل بكامل الطاقات لديهم.

**Suggestions المقترحات**

اعتماداً على نتائج البحث قدم الباحث المقترحات الآتية :

- ١- اجراء برنامج تدريبي حول متغير الاستحقاق النفسي لعينات أخرى مثلا لأساتذة الجامعة والمدرسين والمدارس.
- ٢- محاولة دراسة مفهوم الكفاح الشخصي والتدفق الوظيفي لأساتذة الجامعة وادارت المدارس.
- ٣- اجراء دراسات خاصة للإرشاد النفسي الالكتروني في زمن الجائحة .

**-المصادر العربية-**

- ١- حسين، محمد نوري (٢٠٠٦) " القياس والتقويم " ط١، دار باتنة للطباعة، الجزائر.
- ٢- الزوبعي، عبد الجليل، وبكر، محمد لياس، والناني، إبراهيم عبدالمحسن. (١٩٨١). الاختبارات والمقاييس النفسية. جامعة الموصل: دار الكتب للطباعة والنشر.
- ٣- علي، روى عباس (٢٠٢٠) الاستحقاق النفسي وعلاقته بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب جامعة بغداد، العراق.
- ٤- عنون، عبد الحسين يحيى (٢٠٢٠): الكفاح الشخصي والضغط النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الأهلية الابتدائية، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية التربية للعلوم الإنسانية في جامعة كربلاء.
- ٥- عيسوي، عبد الرحمن محمد، (١٩٩٩)، القياس والتجريب في علم النفس والتربية، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية.

- ٦- فيركسون، جورج. (١٩٩١)، التحليل الإحصائي في التربية وعلم النفس، ترجمة هناء محسن العكيلي، الجامعة المستنصرية، مطبعة وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
- ٧- المالكي، وليد عبد المنعم (٢٠١٣). الفضاء الداخلي لغرفة المرشد التربوي أنموذج مقترح، مجلة دراسات تربوية، وزارة التربية، السنة الثالثة، العدد ٢١، بغداد، العراق.
- ٨- المفتي، ديار (٢٠١٥): "مهمات الحياة وعلاقتها بالكفاح الشخصي ومخططات الذات" ثمرات للنشر والتوزيع " الطبعة الأولى.
- ٩- المنيزل، عبد الله فلاح والعتوم، عدنان يوسف. (٢٠١٠). مناهج البحث في العلوم التربوية والنفسية. الطبعة الأولى، الأردن، مكتبة إثراء للنشر والتوزيع.
- ١٠- النعيمي، مهدي محمد عبد الستار، (٢٠١٤) القياس النفسي في التربية وعلم النفس، جامعة ديالى، ط ١.

### References:

- Anastasia, Amen, (1988), Psychological testing, New York the MacMillan Company.
- Anderson, D., Halberstadt, J., & Aitken, R. (2013). Entitlement Attitudes Predict Students' Poor Performance in Challenging Academic Conditions. *International Journal of Higher Education*, 2(2), 151-158.
- Campbell, W. K., & Buffardi, W. K., Bonacci, A. M., Shelton, J., Exline, J. J., & Bushman, B. J. (2004). Psychological entitlement: Interpersonal consequences and validation of a self-report measure. *Journal of Personality Assessment*, 83(1), 29-45.
- Cox, W. M., & Klinger, E. (Eds.). (2004). *Handbook of motivational counseling: Concepts, approaches, and assessment*. John Wiley & Sons.
- Ebel, R. L. (1972). *Essentials of Education Measurement*, New Jersey, Prentice Hall.
- Emmons, R. A (1991) personal striving, daily life events, and Psychological and physical well-being, *Journal of Personality*, Vol (59).
- Emmons, R. A. (1986). Personal strivings: An approach to personality and subjective well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(5), 1058-1068. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.5.1058>.
- Emmons, R. A. (2003). *The psychology of ultimate concerns: Motivation and spirituality in personality*. New York: Guilford Press
- Freeman, F. S. (1962). *Theory and practice of psychological testing*, Holt, Rinehart & Winston, New York.
- Harvey, P., & Harris, K. J. (2010). Frustration-based outcomes of entitlement and the influence of supervisor communication. *Human Relations*, 63(11), 1639-1660.
- Hogue, M., Yoder, J. D., & Singleton, S. B. (2007). The gender wage gap: An explanation of men's elevated wage entitlement. *Sex Roles*, 56(9-10), 573-579.
- Johnson, J. M., & Ng, E. S. (2015). Money Talks or Millennials Walk: The Effect of Compensation on Nonprofit Millennial Workers Sector-Switching Intentions. *Review of Public Personnel Administration*, 1, 23.
- Karoly, P. (1993). Goal systems: An organizing framework for clinical assessment and treatment planning. *Psychological Assessment*, 5(3).
- Klimchak, M., Carsten, M., Morrell, D., & MacKenzie Jr, W. I. (2016). Employee entitlement and proactive work behaviors: The moderating effects of

- narcissism and organizational identification. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 1-10 . <https://doi.org/10.1177/1548051816636790>
- Ledoux, J.E. (1995). Emotion: Clues from the brain. *Annual Review of Psychology*, 46.
  - Lessard, J., Greenberger, E., Chen, C., & Farruggia, S. (2011). Are youths' feelings of entitlement always "bad"? Evidence for a distinction between exploitive and non-exploitive dimensions of entitlement. *Journal of Adolescence*, 34(3), 521-529.
  - Meyer, W. S. (1991). A case of restricted entitlement. *Clinical Social Work Journal*, 19(3), 223-235.
  - Moffitt, K. H., & Singer, J. A. (1994). Continuity in the life story: Self-defining memories, affect, and approach/avoidance personal strivings. *Journal of Personality*, 62.
  - Neville, L., & Fisk, G. M. (2018). Getting to excess: Psychological entitlement and negotiation attitudes. *Journal of Business and Psychology*, 34(4), 555-574.
  - Pervin, L. A. (2003). *The science of personality*. Oxford university press.
  - Reeve, J., & Halusic, M. (2009). How K-12 teachers can put self-determination theory principles into practice.
  - Russell, D. C. (2013). Virtue ethics, happiness, and the good life. In D. C. Russell (Ed.), *The Cambridge companion to virtue ethics*. Cambridge, UK: Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CCO9780511734786.002> .
  - Sheldon, K. M, K. M., & Kasser, T. (2008). Psychological threat and extrinsic goal striving. *Motivation and Emotion*, 32(1).
  - Sheldon, K. M., & Kasser, T. (2001). Getting older, getting better? Personal strivings and 25- psychological maturation across life span. *Developmental Psychology* ,
  - Sheldon, K. M., Emmons, R. A. (1995). Comparing differentiation and integration within personal goal systems, person, in divide, *Diff*, Vol. 18.
  - Stang, D.J. & Wrightsman, L.S. (1982). *A dictionary of social behavior and social research methods*, Monterey.
  - Thomason, S., Etling, C., Brownlee, A., & Charles, T. (2015). Psychological entitlement and conscientiousness as predictors of socially responsible workplace decisions. *Small Business Institute Journal*, 11(2), 1-15.
  - Tomlinson, E. C. (2013). An integrative model of entitlement beliefs. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 25(2), 67-87.
  - Zemojtel-Piotrowska, M., Piotrowski, J., & Clinton, A. (2015). Materialism, subjective well-being and psychological entitlement: Interplay between materialism and social functioning. *Ceskoslovenska Psychologie*. <https://www.researchgate.net/publication/276120509>