

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة الشهيد حمه لخضر- الوادي



قسم: علوم الإجتماعية

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

## العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي و المهني

دراسة ميدانية في مركز التوجيه والإرشاد المدرسي في ولاية الوادي

مذكرة مكملة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر

في علوم التربية تخصص : إرشاد وتوجيه

إشراف :

د/ عمامرة سميرة

إعداد الطالبة :

الاسود بشيرة

السنة الجامعية: 2018/2019

## شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف المرسلين سيدنا محمد  
عليه الصلاة والسلام وعلى آله وصحبه أجمعين .

" وأن بالشكر لتزدهر الأعمال وتستمر العطايا " وعليه يسرني في بداية هذه المذكرة أن  
أحمد الله العلي القدير الذي منا عليا بالصبر والتوفيق لإتمام هذه المذكرة وأشكره شكرا يليق  
بعظمته وجلاله على توفيقه، وإلى اللذان قال فيهم المولى عز وجل "قل ربي ارحمهما كما  
ربياني صغيرا " **والدي** حفظه الله ورعاه، وإلى من أنبتت فيا معاني النجاح حتى آتت أكلها  
**والدتي** حفظها الله ورعاها، وإلى التي لم تتوان يوما في تقديم المساعدة فقد منحنتي من وقتها  
الكثير ومن علمها الشيء الوفير، إلى من وهبت نفسها لخدمة العلم، إلى من أسعدتني  
بإشرافها لهذا العمل المتواضع الدكتورة " **عمامرة سميرة** " أشكرها شكرا لا يسعه ملء  
الصفحات، وأسأل الله أن يسدد على طريق الحق خطاها، وإلى كل من ساعدني من قريب  
أو من بعيد في إعداد هذه المذكرة من أساتذة وزملاء .

"بشيرة الأسود"

## ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن علاقة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والتوافق المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

ولتحقيق الهدف المرجو اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي لأنه يناسب طبيعة هذه الدراسة، وطبقت الدراسة على عينة قوامها 50 مستشار توجيه وإرشاد مدرسي بمركز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في ولاية الوادي، وتم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية، وقد استخدمت الدراسة مقياسين: مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لكوستا وماكري (1992) وتقنين الأستاذة سميرة عامرة (2013)، ومقياس التوافق المهني لأيمن مصطفى موسى الزاملي (2011).

وللتحقق من فرضيات الدراسة تم استخدام الأسلوب الإحصائي التالي بتطبيق نظام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية:

\_ معامل ارتباط بيرسون "Pearson" للكشف عن وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والتوافق المهني.

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

\_ توجد علاقة ارتباطية سالبة بين العصابية والتوافق المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد.

\_ لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الانبساطية والتوافق المهني.

\_ لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الانفتاح على الخبرة والتوافق المهني.

\_ لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الطيبة والتوافق المهني.

\_ توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين يقظة الضمير والتوافق المهني.

### **Summary of the study;**

The study aims to explore the correlation between the five big factor of personality and professional compatibility of education professional guidance

The on relied study the goal, main its achieve to nature its suits it because approach correlation descriptive counselors guidance fifty of sample a on applied was study .the wilaya El-oued in centre and professional the at the scales; two used study the randomly, were they scale personality of model five-factor (Costa, McCras 1992),and the application of Amamra Samira, and the scale compatibility professional (Mustafa Aymen Zamili 2011)

Method statistic the used the hypotheses, the verify to social for Package statistic of system the introducing by sciences;

Person correlation factor was used To explore the significant statistical correlation between the big factors and professional compatibility.

### **Concluded these results;**

- \_There is a negative correlation between neuroticim and professional compatibility of professional guidance.
- \_There is no significant statistical correlation between extraversion and professional compatibility.
- \_ There is no significant statistical correlation between openness to experience and professional compatibility .
- \_ There is no significant statistical correlation between Agreeableness and professional compatibility.
- \_ there is a significant statistical correlation between conscientiousnes and professional compatibility.

## فهرس المحتويات

المحتويات:	الصفحة:
شكر وتقدير.....	أ
ملخص الدراسة باللغة العربية.....	ب
ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية.....	ج
فهرس المحتويات.....	د
فهرس الجداول.....	ز
مقدمة.....	02

### الجانب النظري

#### الفصل الأول: الإطار العام للإشكالية.

1 إشكالية الدراسة.....	06
2 فرضيات الدراسة.....	10
3 أهداف الدراسة.....	11
4 أهمية الدراسة.....	13
5 التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة.....	12
6 حدود الدراسة.....	14
7 الدراسات السابقة.....	14

#### الفصل الثاني: العوامل الخمسة الكبرى للشخصية.

تمهيد.....	20
أولاً: الشخصية.....	21
1 تعريف الشخصية.....	21

23	.....	2	مكونات الشخصية.
24	.....	3	محددات الشخصية.
26	.....		ثانيا: العوامل الخمسة الكبرى للشخصية.
26	.....	1	الجهود المبكرة التي أدت إلي ظهور نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية....
29	.....	2	تعريف نظرية العوامل الخمسة الكبرى للشخصية.
30	.....	3	مميزات العوامل الخمسة الكبرى للشخصية.
39	.....	4	مزايا العوامل الخمسة الكبرى للشخصية.
39	.....	5	نقد العوامل الخمسة الكبرى للشخصية.
41	.....		ملخص الفصل.

### الفصل الثالث : التوافق المهني

43	.....		تمهيد.
44	.....		أولا : التوافق.
44	.....	1	تعريف التوافق.
45	.....	2	أنواع التوافق..
47	.....		ثانيا: التوافق المهني.
47	.....	1	تعريف التوافق المهني.
49	.....	2	نظريات التوافق المهني.
51	.....	3	محددات التوافق المهني.
53	.....	4	أهمية التوافق المهني.
53	.....	5	شروط التوافق المهني.
55	.....	6	أسس التوافق المهني.

56	العوامل المؤثرة في التوافق المهني.....
59	ملخص الفصل.....

## الجانب الميداني

### الفصل الرابع: الإطار المنهجي للدراسة

62	تمهيد.....
62	1منهج الدراسة.....
63	2 الدراسة الاستطلاعية.....
63	3 أدوات جمع البيانات.....
77	4 إجراءات الدراسة الأساسية.....
78	5 الأساليب الإحصائية المستخدمة.....
78	ملخص الفصل.....

### الفصل الخامس: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها.

80	تمهيد.....
80	عرض وتحليل ومناقشة وتفسير نتائج الدراسة.....
92	استنتاج عام.....
93	اقتراحات.....
95	قائمة المراجع.....
101	الملاحق.....

## فهرس الجداول:

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	يوضح أسماء العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى علماء النفس.	28
02	يوضح السمات الشخصية لعامل العصابية.	31
03	يوضح السمات الشخصية لعامل الانبساطية.	33
04	يوضح السمات الشخصية لعامل الصفاوة (الانفتاح على الخبرة) .	35
05	يوضح السمات الشخصية لعامل الطيبة .	37
06	يوضح السمات الشخصية لعامل يقظة الضمير .	38
07	يوضح توزيع عبارات كل بعد في مقياس العوامل الخمسة الكبرى	64
08	يوضح توزيع العبارات الإيجابية والسلبية لمقياس العوامل الخمسة.	64
09	يوضح حساب معاملات الارتباط بالدرجة لمقياس العصابية.	65
10	يوضح حساب معاملات الارتباط بالدرجة الكلية لمقياس الانبساطية.	66
11	يوضح حساب معاملات الارتباط بالدرجة الكلية لمقياس الانفتاح على الخبرة.	67
12	يوضح حساب معاملات الارتباط بالدرجة الكلية لمقياس الطيبة.	68
13	يوضح حساب معاملات الارتباط بالدرجة الكلية لمقياس يقظة الضمير .	69
14	يوضح معاملات ثبات مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية.	69
15	يوضح توزيع عبارات كل بعد في مقياس التوافق المهني.	70
16	يوضح توزيع العبارات الإيجابية والسلبية في مقياس التوافق المهني.	71
17	يوضح معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس التوافق المهني.	72
18	يوضح معاملات الارتباط بين فقرات مقياس التوافق المهني	73

	والدرجة الكلية.	
74	يوضح قيم معاملات الثبات ألفا كرونباخ لأبعاد التوافق المهني.	19
75	يوضح الارتباط بين عبارات مقياس التوافق المهني والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه.	20
76	يوضح معاملات الثبات لأبعاد مقياس التوافق المهني.	21
77	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة.	22
80	يوضح معاملات الارتباط بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والتوافق المهني.	23
83	يوضح الارتباط بين درجات العصابية والتوافق المهني	24
85	يوضح الارتباط بين درجات الانبساطية والتوافق المهني.	25
87	يوضح الارتباط بين درجات الانفتاح على الخبرة والتوافق المهني	26
88	يوضح الارتباط بين درجات الطيبة والتوافق المهني.	27
90	يوضح الارتباط بين درجات يقظة الضمير والتوافق المهني.	28

# مقدمة

## مقدمة:

نظرا لتعقد العملية التربوية والتي تعود إلى صعوبة ظروف الحياة وكذا التطور السريع في مختلف المجالات، أصبح من الضروري تعيين مهنيين وهم أشخاص يتميزون عن غيرهم ممن يعملون في سلك التربية والتعليم، وذلك نظرا للمهام التي يقوم بها من أجل تحقيق التوافق النفسي والتوجيه المناسب في الوسط المدرسي انطلاقا من بعض الممارسات الإرشادية المتخصصة التي يقوم بها هؤلاء، وبطبيعة الحال أن من يقوم بهذه الأعمال البناءة هو مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي لا غير، لذلك يجب الاهتمام بالصحة النفسية لمستشار التوجيه حتى لا يكون عرضة لبعض الضغوط النفسية التي تؤدي به إلى ما يسمى بسوء التوافق المهني مما ينعكس بصورة سلبية على مهامه.

فالمواقف التي يمر بها مستشار التوجيه في مكان العمل كل يوم تتعدد وتتدرج من العادية إلى مواقف شديدة ومقلقة وهنا يتفاعل كل فرد بطريقته الخاصة وحسب السمات الشخصية التي تميزه ويتأثر بشكل أو بآخر، وقد يتخبط ويجد نفسه أمام نوع من المعاملة يعجز أمامها عن التصرف، ومما لا شك فيه أن مجال العمل يعتبر من أهم الميادين التي ينبغي أن يحقق فيها مستشار التوجيه والإرشاد أكبر قدر من التوافق، وذلك لعاملين أساسيين: إحداهما أن مستشار التوجيه يقضي نسبة كبيرة من وقته في ميدان العمل وثانيهما هو الدور الهام للعمل وتأثيره على حياة الفرد ومكانته.

وكون أن الإنسان وكما هو معلوم وحدة جسمية نفسية اجتماعية إذا اضطرب منها جانب اضطربت له سائر جوانبها الأخرى، كان علينا أن نبحث عن هذا التوافق وعن ما إذا كان للسمات الشخصية علاقة بظهور حالات سوء التوافق المهني، ومن خلال الدراسات التي قام بها العلماء من قبل تبين أن هناك مهن تتطلب سمات شخصية معينة، وذلك نظرا لطبيعة ضغوط العمل التي تصاحب كل مهنة، والناس بحسب صفاتهم الشخصية متفاوتون في قدراتهم على تحقيق التوافق مع المهنة والتغلب على الضغوط المهنية المختلفة، وبالتالي فإن مهنة التوجيه والإرشاد أيضا تتطلب سمات شخصية معينة من أجل إنجاز التوجيه والإرشاد وتحقيق أكبر قدر من التوافق المهني لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

وسنحاول من خلال هذه الدراسة التطرق إلى العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي، وعليه قامت الباحثة بتقسيم هذه الدراسة إلى جانبين جانب نظري وجانب تطبيقي.

### **الجانب النظري: ويشتمل على ثلاثة فصول:**

**الفصل الأول:** يشمل الإطار العام للإشكالية وصياغة الفروض، والمفاهيم الأساسية للدراسة، وتحديد أهداف الدراسة وأهميتها، مع تدعيم المشكلة بالدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة والمتمثلة في العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والتوافق المهني.

**أما الفصل الثاني والثالث فخصصا لمتغيري الدراسة ( العوامل الخمسة الكبرى للشخصية \_ التوافق المهني).**

### **الجانب التطبيقي: ويشتمل على فصلين أساسيين (الرابع والخامس).**

**الفصل الرابع:** خاص بالإجراءات المنهجية للدراسة، حيث احتوي على المنهج الوصفي الإرتباطي المناسب لموضوع وطبيعة الدراسة، والدراسة الاستطلاعية التي انتهت بحساب الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة (التوافق المهني) مع تحديد عينة الدراسة وكذا الأدوات المستخدمة (استمارة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والتوافق المهني) لينتهي هذا الفصل بالأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل النتائج.

**الفصل الخامس:** أما هذا الفصل تم فيه عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها، ثم الاستنتاج العام.

وتعرضنا بعد ذلك إلى الاقتراحات المستخلصة منها، مع عرض قائمة المراجع المعتمدة في الدراسة من كتب ورسائل جامعية ومجلات وفي الأخير تم إدراج الملاحق.

# الجانب النظري

## الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.

1 إشكالية الدراسة.

2 فرضيات الدراسة.

3 أهداف الدراسة.

4 أهمية الدراسة.

5 التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة.

6 حدود الدراسة.

7 الدراسات السابقة.

## 1 \_ إشكالية الدراسة:

تقوم المؤسسات التربوية أو غيرها على أساس تحقيق أهدافها وغاياتها المستقبلية ولكي تصل لهذا الهدف يجب عليها أن تحافظ على الفرد العامل بداخل هذه المؤسسة لأنه الركيزة والدعم الأساسية لنجاحها، وذلك بشعور العامل بالرضا والتوافق المهني، ولذلك تهتم المؤسسة التربوية بتحقيق التوافق بين مستشار التوجيه ومهنته من أجل تحقيق الأهداف المنشودة وتقديم الأحسن.

لأن التوافق المهني هو المؤشر الفعال للحكم على أي مهنة بالنجاح أو الفشل، فعن طريقة يقاس رضا الفرد عن مهنته، وهو أمر ضروري للقيام بمهام عمله على أكمل وجه وحسب ما هو مطلوب منه، حتى يحقق الرضا والإرضاء في عمله، الأمر الذي يسهم إسهاما فعالا لتحقيق التوافق بوجه عام، والذي يؤدي إلى استقرار الفرد في حياته.

### (الرواحية، 2016، 2)

لذا يحاول كل إنسان جاهدا في سلوكه أن يحقق أكبر قدر من التوافق يمكنه تحقيقه، مع مراعاة الظروف الاجتماعية والمادية التي تحيط به، ويمكن وصف عملية التوافق كسلسلة من الخطوات تبدأ عندما يشعر الفرد بحاجة ما وتنتهي عندما تشبع هذه الحاجة، وتتخللها محاولات للوصول للإشباع.

وتؤكد دراسة الحبسي (2012) في أن مشكلة الفرد لا تتمثل في ضرورة الحصول على العمل وإنما تنبثق المشكلة الحقيقية في أنه قد يحصل على العمل ولكنه لا يتوافق معه، حيث تظهر المشكلات النفسية والمهنية والتي تتمثل في قلة الدافعية للعمل والقلق والاعتراب المهني وتزعزع الروح المعنوية.

### (الرواحية، 2016، 4)

ولأن التوافق المهني مطلباً أساسياً للعاملين بشكل عام وللمرشدين التربويين بشكل خاص، وذلك لإنجاز عملهم على أكمل وجه، والقيام بأدوارهم في مساعدة الطلاب بكل إخلاص وجدية، لأن المرشد التربوي يعد من الدعائم الأساسية في عملية التربية والتعليم.

### (الزامل، 2011، 4/3)

فالفرد والجماعات بحاجة ماسة إلى المرشد النفسي وكذا إلى التوجيه والإرشاد النفسي في مراحل نموهم المختلفة بسبب التغيرات الأسرية والاجتماعية، والتقدم العلمي والتكنولوجي، وحدوث تطور في التعليم ومناهجه وزيادة عدد الطلاب في المدارس، وكذلك التعقيدات التي طرأت على العمل والمهن. وكل هذا أدى بنا إلى الحاجة الماسة إلى مكانة مستشار التوجيه والإرشاد وما يقوم به من أدوار مهمة في الإرشاد والتوجيه والاستشارة للأفراد والجماعة التعليمية، وذلك لتقييم رغباتهم واتجاهاتهم وقدراتهم وصفاتهم الشخصية، للمساعدة على التخطيط الدراسي والمهني، كما أنه يساعد الطلاب على فهم كيفية التغلب على مشكلاتهم بمختلف أنواعها، وكذا المتابعة النفسية والبيداغوجية.

ونظرا لما يتصف به مستشاري التوجيه والإرشاد من سمات شخصية تجعلهم يختلفون فيما بينهم في التوافق مع المهنة، وإن هذا الاختلاف في جزء منه قد يعود إلى بعض السمات الشخصية التي تظهر عليهم أثناء تواصلهم مع بعضهم البعض ويمكن أن ينعكس على أدائهم وإنتاجهم، وفي علاقاتهم مع التلاميذ والزملاء والمرؤوسين وأولياء الأمور، لأن سمات الشخصية من أهم المنطلقات التي يعتمد عليها بهدف مساعدة الفرد على التوافق والانسجام مع المتغيرات المفروضة، "فكاتل Cattell" يرى أن تحقيق التوافق المهني في المجال المهني يتحقق من خلال استخدام المقاييس المختلفة للسمات في الاختيار المهني، ومن ثم فإن شخصية كل فرد مضبوطة بجملة من الأبعاد والسمات التي تحدد مساره النفسي والمهني والاجتماعي وهي على علاقة وطيدة بتوافقه النفسي والمهني، فإذا كانت الشخصية كل متكامل من الجهاز النفسي فإن السمات هي المؤشرات النفسية التي تحرك شخصية الفرد وتعبير عن ذاته ومشاعره، فتحديد الشخصية يجعل من السهل إجراء التوافق لخصائص الفرد المزاجية والتحقق من مدى مناسبتها مع مطالب المهنة.

ويمكن القول أن كل فرد يتميز بمجموعة من السمات الشخصية التي تميزه عن الآخرين، حيث اهتم علماء النفس بتلك السمات وحاولوا تعرفها نظرا لأهميتها ودورها في التعرف على شخصية الفرد واستعداداته والجوانب البيولوجية والوراثية في شخصيته، فالسمات التي يمتلكها الفرد تحدد الطريقة التي يتعامل بها من خلال الحياة، فهناك بعض السمات القوية والمتكررة التي من الضروري أن يتسم بها، وهناك صفات ضعيفة لا بد من التخلص منها أو العمل على تميمتها وجعلها صفات قوية يمكنه الاستفادة منها، فلكل شخص

مجموعة من السمات الإيجابية التي تميزه كالذكاء والثقة بالنفس والسيطرة، وهناك بعض السمات السلبية للشخصية كالعزلة وتجنب التواصل مع الآخرين والانسحاب، فالسمات الشخصية موجودة لدى جميع الأفراد ولكن بدرجات متفاوتة. (عطار، 2017، 120)

كما تهتم بعض تعاريف علماء النفس بوصف الاستعدادات الداخلية والعوامل الخارجية التي تتفاعل مع بعضها فتكون الشخصية، فمنهم من يؤكد على العناصر والمقومات التي تتألف منها الشخصية أو الدور الذي تقوم به الذات الشاعرة، ومنهم من يؤكد على الصحة النفسية، فينظر إلى الشخصية من زاوية نمط التوافق الفردي المتميز، فيعتبر أن الذي يحدد الشخصية هي تلك الأفعال التي تقوم بها لتساعدنا على المحافظة على توازننا وتكيفنا مع الظروف التي تحيط بنا وهناك أيضا التعاريف التكاملية التي تولد التنظيم المتكامل لجميع الخصائص المعرفية والعاطفية والنزوعية والجسمية للفرد والتي تميزه عن الآخرين.

( شقير، 2002، 6)

وعلى الرغم من أن نظريات الشخصية ذات ماضي عريق وبارز في نمو علم النفس وتطوره إلا أن علماء النفس لا يلتقون حول نظرية واحدة أو يعدونها النظرية المحورية فمنهم من اهتم بدراسة السمات في وصف الشخصية، ومنهم من اهتم بتنميط الناس أي وضعهم في فئات للشخصية تشمل مجموعة من السمات يعتقد أنها مرتبطة ببعضها، وقد ظهر اتجاه حديث حيث يختار بعض الباحثين أفضل الأفكار والمفاهيم في كل نظرية ويقومون بدمجها في نسق نظري متكامل، لأن كل عالم قدم بعض الإسهامات التي لا يجب إهمالها أو تجاهلها. (الحسيني، 2012، 11)

فأشارت معظم النماذج النظرية إلى أن الأفراد لديهم خصائص ثابتة تؤثر في التفكير والمشاعر والسلوك، وقد أظهر علماء النفس الشخصية المئات من مقاييس السمات، وأصبحت المشكلة الأساسية في علم النفس السمات عي كيفية توجيه هذا التنوع في بنية السمات وتنظيمها في عوامل وأبعاد واسعة، ويعتبر نموذج العوامل الخمسة للشخصية تنظيم تاريخي لسمات الشخصية من خلال استخدام اللغة الطبيعية واستبيانات الشخصية ويشمل عناصر نظريات الشخصية كما يعتبر إطار نظري لوصفها ويحدد المتغيرات والتصنيفات التي يجب أن تشملها هذه النظرية. (الحسيني، 2012، 85)

كما يعد هذا النموذج من أكثر نماذج الشخصية انتشاراً، حيث تناولته العديد من الدراسات في مجال علم الشخصية وعلم النفس الاجتماعي وعلم النفس الصناعي وعلم النفس الإكلينيكي لدراسة الفروق بين الأفراد كما احتلت العوامل الخمسة للشخصية دوراً بارزاً في الدراسات التربوية والنفسية، وذلك لأهميتها في حياة الفرد الاجتماعية والأخلاقية والمهنية، وفي الأعمال والوظائف التي يقوم بها الفرد في حياته اليومية، وبما أن التوافق المهني لمستشار التوجيه يعكس اتجاهاته وقيمه نحو الأعمال التي يقوم بها، فإن السمات الشخصية قد تشكل إحدى العوامل التي تؤدي دوراً هاماً في إحداث الرضا عن مهنته وفي إدراكه للضغوط والتحديات التي تواجهه أثناء العمل وفي قدرته على التفاعل مع الزملاء والمرؤوسين والتكيف مع الظروف الصعبة، فنجد دراسة **حسين وزيدي (2011)** والتي هدفت إلى معرفة العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والرضا الوظيفي لدى عينة من الموظفين، فتوصلت إلى وجود عاملين من العوامل الخمسة لهما علاقة إيجابية دالة إحصائياً مع الرضا الوظيفي هما: الانبساطية والانفتاح على الخبرة، ونجد دراسة **العامري (2002)** التي هدفت إلى معرفة العلاقة بين التوافق المهني والسمات الشخصية لدى الأستاذ الجامعي ومن نتائجها أن الثبات الحاصل في درجات التوافق المهني يعود إلى تأثير السمات الشخصية، أما سوبر فيؤكد على أن صلاحية الفرد للعمل في عدد من المهن يتوقف على ما لديه من سمات وميول، لأن كل مهنة تتطلب بعض المواصفات الخاصة بها، فإذا وجد الفرد المهنة التي تنطبق مع نمط شخصيته سيؤدي به ذلك للتوافق المهني، أما فرويد يرى أن الفرد قد لا يحسن التوافق في حياته إلا إذا تمتع بالأنا القوية القادرة على تحقيق الانسجام بين المكونات الشخصية وبين الواقع الخارجي.

ومن هنا جاءت الحاجة إلى دراسة مثل هذه المواضيع لأن ما يتصف به مستشار التوجيه من سمات شخصية له أهمية مهنية في مجال التوجيه والإرشاد خاصة في عصرنا المتغير، وكيف لهذه العوامل أن تسهم في زيادة ونقصان التوافق المهني في مهنة الإرشاد والتوجيه، وتتمحور فكرة الدراسة حول العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي وذلك بسبب الأهمية التي تحظى بها عينة البحث في المجتمع وأهمية المتغيرين، لكونهما من صميم الحياة اليومية.

وبناء على ما تقدم، ونظرا لأهمية الموضوع بالنسبة للأفراد نحاول من خلال هذا البحث الإجابة على التساؤلات التالية:

### التساؤل العام:

\_ هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والتوافق المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي؟

### التساؤلات الجزئية التي تتفرع من هذا التساؤل العام:

\_ هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العصابية والتوافق المهني لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي؟

\_ هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الانبساطية والتوافق المهني لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي؟

\_ هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الانفتاح على الخبرة والتوافق المهني لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي؟

\_ هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الطيبة والتوافق المهني لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي؟

\_ هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين يقظة الضمير والتوافق المهني لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي؟

## 2\_ فرضيات الدراسة:

### الفرضية العامة:

\_ توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والتوافق المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي بولاية الوادي .

### الفرضيات الجزئية التي تتفرع من هذا الفرض العام:

\_ توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العصابية والتوافق المهني.

- \_ توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الانبساطية والتوافق المهني.
- \_ توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الانفتاح على الخبرة والتوافق المهني.
- \_ توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الطيبة والتوافق المهني.
- \_ توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين يقظة الضمير والتوافق المهني.

### 3\_ أهداف الدراسة:

- \_ التعرف على العلاقة الارتباطية بين العوامل الخمسة للشخصية والتوافق المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي.
- \_ تهدف هذه الدراسة إلى محاولة الاقتراب من الوسط المهني لمستشاري التوجيه واكتشاف بعض الحالات النفسية التي يعيشها هؤلاء في وسطهم المهني.
- \_ التعرف على أهم السمات البارزة في شخصية أفراد العينة والتي تعمل بصورة مباشرة على التقليل أو الرفع من التوافق المهني لديهم .
- \_ معرفة أنواع سمات الشخصية السائدة بين مستشاري التوجيه وما مدى مساهمتها في زيادة التوافق المهني لديهم .
- \_ تحديد السمات الشخصية المناسبة لممارسة مهنة التوجيه والإرشاد.

### 4\_ أهمية الدراسة:

- \_ قد تساعد هذه الدراسة في فهم أوسع لسمات الشخصية الأكثر إيجابية في مواجهة أعباء العمل والتعامل معها، كما تستخدم نتائج الدراسة في مجال الإرشاد والتقليل من ضغوطات العمل.
- \_ سيقدم هذا البحث إضافة نوعية فيما يخص موضوع علاقة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والتوافق المهني لدى مستشاري التوجيه نظرا لقلّة الدراسات والأبحاث التي تتناول هذا الموضوع.

\_ تبع أهمية الدراسة من أهمية نموذج العوامل الخمسة للشخصية الذي يعد الأكثر أهمية في علم النفس المعاصر المستخدم لوصف الشخصية السوية والذي يمكن من قياس عوامل خمسة (العصابية، الانبساطية، الانفتاح على الخبرة، الطيبة، يقظة الضمير).

\_ تبرز أهمية هذه الدراسة كذلك في كونها تحاول أن تقترب من أهم السمات البارزة في شخصية مستشار التوجيه والتي تميز طبعه وسلوكه وتثير استجابته نحو العمل إضافة إلى السمات التي تساعد على الشعور بالتوافق المهني وتساعد على مقاومة مشاكل المهنة.

\_ يندرج هذا البحث ضمن البحوث العلمية في علم النفس والتي تهتم بفهم العوامل الخمسة للشخصية وعلاقتها بالتوافق المهني وتحديد مدى مساهمتها في ترقية وتوافق مستشاري التوجيه مع المهنة باعتبارها مهنة مهمة في بناء وتسيير مؤسساتنا التربوية نحو الأفضل.

## 5\_ التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة:

5\_1 **العوامل الخمسة الكبرى للشخصية:** هي عبارة عن قائمة مختصرة وشاملة لعدد كبير من سمات الشخصية ويتكون نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية من خمسة مكونات فرعية هي:

\_ **العصابية:** يعكس هذا العامل الميل إلى الأفكار والمشاعر السلبية أو الحزينة فالدرجة المرتفعة تدل على أن الأفراد يتميزون بالعصابية فهم أكثر عرضة لعدم الأمان، والأحزان، بينما تدل الدرجة المنخفضة على أن الأفراد يتميزون بالاستقرار الانفعالي أكثر مرونة، وأقل عرضة للأحزان، وعدم الأمان وحدد كوستا وماكري (1992، كما ذكر الأنصاري، 2014، ص 347) السمات المميزة لهؤلاء الأفراد في: القلق، الغضب، العدائية، والاكتئاب، والشعور بالذات، والاندفاع والانعصاب وعدم القدرة على تحمل الضغوط.

(العنزي والأنصاري، 2018، 83)

وتعرف إجرائياً على أنها مجموع الدرجات التي يحصل عليها المفحوص في المقياس الفرعي الخاص بالعصابية.

\_ **الانبساطية:** يعكس هذا العامل التفضيل للمواقف الاجتماعية والتعامل معها، فالدرجة المرتفعة تدل على أن الأفراد مرتفعي الانبساطية يكونون نشيطين ويبحثون عن الجماعة،

بينما تدل الدرجة المنخفضة على الانطواء والهدوء والتحفظ، وحدد كوستا وماكري (1992) السمات المميزة لهؤلاء الأفراد في الدفء، المودة، والاجتماعية، وتوكيد الذات والنشاط، والبحث عن الإثارة والانفعالات الإيجابية.

وتعرف إجرائيا على أنها مجموع الدرجات التي يحصل عليها المفحوص في المقياس الفرعي الخاص بالانبساطية.

\_ **الانفتاح على الخبرة:** ويعكس هذا العامل النضج العقلي والاهتمام بالثقافة، والدرجة المرتفعة تدل على أن الأفراد خياليون، ابتكاريون، يبحثون عن المعلومات بأنفسهم، بينما تدل الدرجة المنخفضة على أن الأفراد يولون اهتماما أقل بالفن وأنهم عمليون في الطبيعة، وحدد كوستا وماكري (1992) السمات المميزة لهؤلاء الأفراد في: الخيال، الاستقلالية، حب الاستطلاع، وسرعة البديهة، والسيطرة، والطموح والمنافسة.

وتعرف إجرائيا على أنها مجموع الدرجات التي يحصل عليها المفحوص في المقياس الفرعي الخاص بالانفتاح على الخبرة.

\_ **الطيبة :** يعكس هذا العامل كيفية التعامل مع الآخرين، فالدرجة المرتفعة تدل على أن الأفراد يكونون أهل ثقة ويتميزون بالود والتعاون والإيثار والتعاطف والتواضع، ويحترمون مشاعر وعادات الآخرين، بينما تدل الدرجة المنخفضة على العدوانية وعدم التعاون، وحدد كوستا وماكري (1992) السمات المميزة للطيبة في: الثقة والاستقامة والإيثار والإذعان والقبول والتواضع واعتدال الرأي.

وتعرف إجرائيا على أنها مجموع الدرجات التي يحصل عليها المفحوص في المقياس الفرعي الخاص بالطيبة.

\_ **يقظة الضمير:** يعكس هذا العامل المثابرة والتنظيم لتحقيق الأهداف المرجوة، فالدرجة المرتفعة تدل على أن الفرد منظم ويؤدي واجباته باستمرار وإخلاص، بينما الدرجة المنخفضة، تدل على أن الفرد أقل حذرا وأقل تركيزا أثناء أدائه للمهام المختلفة، وحدد كوستا وماكري (1992) السمات المميزة للأفراد ذوي يقظة الضمير في: الاقتداء، والكفاءة، والتعاون، والتواضع، والجدية والدقة والرحمة والصدق والوفاء.

وتعرف إجرائيا على أنها مجموع الدرجات التي يحصل عليها المفحوص في المقياس الفرعي الخاص ببقظة الضمير.  
(عمامرة:2013،11/10)

## 5\_2 التوافق المهني:

يشمل توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل، وتوافقه للتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل على مر فترات من الزمن، وتوافقه لخصائصه الذاتية.

(الزاملي،2011،44)

ويعرف إجرائيا بأنه مدى التلاؤم والانسجام الذي يحدث بين مستشاري التوجيه والبيئة المهنية له، وما يشعر به من رضا عن ظروف العمل، وزملائه ورؤسائه، والأجر الذي يتقاضاه، ونظرة المجتمع لمهنته، من خلال ما تقيسه الأداة المستخدمة للتوافق المهني في الدراسة الحالية.

## 6 حدود الدراسة: تتمل حدود الدراسة فيما يلي :

**الحدود المكانية :** تمت الدراسة في مركز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي.

**الحدود الزمنية :** طبقت الدراسة ( من 14 فيفري 2019 إلى غاية 28 فيفري 2019).

**الحدود البشرية:** مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي.

## 7\_ الدراسات السابقة:

### 7\_1 الدراسات العربية:

**دراسة مريم تركستاني(1995) :** بعنوان التوافق المهني وعلاقته ببعض سمات الشخصية لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة، وهدفت الدراسة لمعرفة مدى التوافق المهني والعوامل المؤثرة فيه، والرضا عن العمل و وطبقت الدراسة على عينة قوامها (212) معلما ومعلمة من معاهد الأمل للصم، ومعاهد التربية الفكرية، وطبقت عليهم مقياسي التوافق المهني والشخصية وتوصلت نتائج الدراسة إلى: \_ وجود علاقة بين التوافق المهني وسمات الشخصية، والاتزان الانفعالي والمسؤولية، والتحمل والعطف. (الشيخ،2009،39)

**دراسة الشافعي (2002):** بعنوان التوافق المهني للمرضيين العاملين بالمستشفيات الحكومية وعلاقته بسماتهم الشخصية، وهدفت الدراسة إلى وضع صورة واضحة وشاملة عن مستوى التوافق المهني للمرضيين وكما هدفت إلى معرفة الفروق في سمات الشخصية والتوافق المهني وبين بعض المتغيرات، وتكونت عينة الدراسة من (289) ممرض وممرضة واستخدم الباحث في الدراسة مقياس سمات الشخصية من إعداد نظمي أبو مصطفى وكما يستخدم مقياس التوافق المهني من إعداد الباحث، وقد أسفرت الدراسة على النتائج التالية: مستوى التوافق المهني بصورة عامة منخفض \_ وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين التوافق المهني لدى الممرضين وبين سماتهم الشخصية \_ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع أبعاد التوافق المهني تعزى لمتغير(الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).

**(فحجان،2010،100)**

**دراسة العامري (2002):** هدفت إلى معرفة العلاقة بين التوافق المهني للأستاذ الجامعي اليمني وعلاقته بسماته الشخصية، وتكونت عينة الدراسة من (480) عضو هيئة التدريس شملت المراتب الثلاث، ولقياس سمات الشخصية قامت الباحثة ببناء مقياس سمات الشخصية الذي تكون من (9) سمات موزعة على (22) فقرة، أما مقياس التوافق المهني قامت الباحثة أيضا ببناء مقياس تكون من (35) فقرة، وتوصلت النتائج إلى: كان الارتباط المتعدد بين التوافق المهني من جهة وبين السمات الشخصية من جهة أخرى (0.524) وكان مربع معامل الارتباط المتعدد الذي يفسر التباين المشترك (0.275) وهذا يعني أن (27.5%) من الثبات الحاصل في درجات التوافق المهني يعود إلى تأثير السمات الشخصية.

**(المرشدي وحسن، دس، 7)**

**دراسة النداوي (2006):** بعنوان الشخصية المتقلبة وعلاقتها بالتوافق المهني لدى العاملين في مؤسسات الدولة، استهدفت الدراسة قياس التوافق المهني لدى العاملين في مؤسسات الدولة العراقية، وإيجاد العلاقة بين متغير الشخصية المتقلبة والتوافق المهني على عينة بلغت (400) موظف وموظفة تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية من أربع وزارات في الدولة العراقية وتحقيقاً لتلك الأهداف قام الباحث بتطبيق مقياس الشخصية المتقلبة الذي تم بنائه ومقياس التوافق المهني الذي تم تبنيه، وبعد معالجة البيانات إحصائياً باستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة ولعينتين مستقلتين ومعامل ارتباط بيرسون ومعادلة سبيرمان \_

بارون. وأظهرت أهم النتائج أن الموظفين والموظفات يتصفون بضعف التوافق المهني، كما ظهر أن هناك علاقة عكسية بين الشخصية المتقلبة والتوافق المهني، ووجد أن الذكور أكثر توافقاً من الإناث من الناحية المهنية. (المرشدي وحسن، دس، 6)

**دراسة مجدي (2008):** هدفت إلى معرفة العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في طهران (إيران) ويونا (الهند) وتكونت العينة من (224) معلماً من طهران و(223) معلماً من يونا تم اختيارهم عشوائياً، وأظهرت النتائج: وجود علاقة سلبية بين العصابية والرضا الوظيفي، ووجود علاقة ارتباطية إيجابية بين الانبساطية والرضا الوظيفي، ووجود علاقة إيجابية بين الطيبة والرضا الوظيفي، ووجود علاقة ارتباطية إيجابية بين الانفتاح على الخبرة وجميع أبعاد الرضا الوظيفي.

**دراسة حسين وزيدي (2011):** هدفت إلى معرفة العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى والرضا الوظيفي لدى عينة من الموظفين تكونت من (90) موظفاً في ماليزيا وأظهرت النتائج وجود عاملين من العوامل الخمسة الكبرى لهما علاقة إيجابية دالة إحصائياً مع الرضا الوظيفي هما: الانبساطية، والانفتاح على الخبرة. (بقيعي، 2015، 430)

**دراسة عبادوا (2013):** بعنوان العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالارتياح الشخصي في مكان العمل، وهدفت الدراسة للكشف عن العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والارتياح الشخصي في مكان العمل لدى الإطارات العاملة بالشركة الجزائرية للكهرباء والغاز بأربع ولايات بالجنوب الشرقي (ورقلة. الأغواط. الوادي. بسكرة )، وتكونت العينة من (361) إطار من الجنسين، من خلال الحصر الشامل للمجتمع الأصلي واعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي وتم استخدام مقياس العوامل الخمسة لكوستا وماكري (1992) وترجمة بدر الأنصاري (1997)، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: \_ يوجد ارتباط دال إحصائي بين سمة الانبساط والشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل. \_ عدم وجود علاقة بين سمة الطيبة والشعور بالارتياح في مكان العمل. \_ وجود ارتباط بين سمة يقظة الضمير والشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل. \_ عدم وجود فروق ذات دلالة بين أفراد العينة في (الانبساط. الصفاوة. الطيبة. يقظة الضمير) باختلاف الجنس

باستثناء عامل العصابية. \_ عدم وجود فروق بين أفراد العينة في العوامل الخمسة باختلاف السن.  
(عبادو، 2013)

## 7\_2 الدراسات الأجنبية:

دراسة "فورنهام" (Furnham 2002): قام بدراستين هدفها معرفة العوامل الخمسة للشخصية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى الموظفين في نيوزلندا، وتكونت عينة الدراسة الأولى من (250) موظفاً، أظهرت النتائج أن ثلاثة من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية فسرت نسبة قليلة من التباين الكلي في الرضا الوظيفي، وفي الدراسة الثانية التي تكونت عينتها من (82) موظفاً أظهرت النتائج أن العوامل الخمسة الكبرى للشخصية فسرت نسبة قليلة من الكلي في الرضا الوظيفي، واستنتج من ذلك أن السمات الشخصية لا يوجد لها تأثير كبير في الرضا الوظيفي للأفراد.

دراسة "آيان وكوكيك" (Ayan&Kocacik 2010) بعنوان: العلاقة بين سمات الشخصية والرضا والوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية بتركيا، وتكونت عينة الدراسة من (482) معلماً ومعلمة تم اختيارهم من (25) مدرسة عليا، وأظهرت النتائج وجود مستوى متوسط من الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات، وأن 62% من المعلمين لديهم شخصية منبسطة و 32% منهم انطوائيين، كما أظهرت النتائج أن الرضا الوظيفي يختلف باختلاف السمات الشخصية للفرد .

دراسة "زاهي وويليس وأوشن وزاهي ويانغ" (Zahi.Willis.Oshen.Zahi.Yan. 2013) بعنوان: أثر العوامل الخمسة الكبرى للشخصية في الرضا الوظيفي والرفاهية الذاتية. وهدفت الدراسة إلى معرفة أثر عوامل الشخصية على الرضا الوظيفي وتكونت عينة الدراسة من (818) موظفاً تم اختيارهم من خمس مدن صينية، وأظهرت النتائج أثر الانبساطية فقط على الرضا الوظيفي، وأثر كل من الانبساطية والعصابية ويقظة الضمير في الرفاهية الذاتية، وتوصلت النتائج أيضاً إلى أن الانبساطية أقوى العوامل أثراً في الرضا الوظيفي والرفاهية الذاتية، وأن الانبساطية هي أكثر العوامل قدرة على التنبؤ بالرضا الوظيفي والرفاهية الذاتية.

دراسة "شاهاميري ونامدري" (shahamiri.Namdri 2013): تهدف إلى معرفة العلاقة بين أنماط الشخصية (الانطواء، الانبساطية) والرضا الوظيفي لدى المعلمين في مدينة بوشهر في إيران وتكونت عينة الدراسة من (795) معلما ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وأظهرت النتائج عدم وجود علاقة سلبية بين الرضا الوظيفي والانطواء .

دراسة زيبارجاديان وزاده ( Zepargiadian.Zadeh 2014 ): هدفت إلى معرفة القدرة التنبؤية للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية في الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية في إيران تكونت عينة الدراسة من (112) معلما ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وأظهرت النتائج أن عوامل العصابية والانفتاح على الخبرة ويقظة الضمير تعد منتبئا جيدا بالرضا الوظيفي. (بقيعي، 2015، 430)

### 7\_3 تعليق على الدراسات السابقة:

من خلال هذا العرض المختصر للدراسات السابقة التي ارتقينا إلى ذكرها نلاحظ ما يلي:

تناولت هذه الدراسات موضوع العوامل الخمسة الكبرى للشخصية ووازته مع متغيرات أخرى كالرضا الوظيفي (دراسة فورنهام، ودراسة حسين وزيدي...) ، كما تناولت بعض الدراسات الأخرى موضوع التوافق المهني ووازته كذلك مع متغيرات أخرى كسمات الشخصية والاتجاه نحو المهنة (دراسة تركستاني، والشافعي، والعامري )، و جميع هذه الدراسات تناولت عينات من الموظفين (معلمين، أساتذة، عمال في المستشفيات، موظفين في مجالات أخرى ) وقد تميزت الدراسة الحالية في عينتها حيث لم تجد الباحثة أي دراسة تناولت العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي وهذا حسب حدود علم الباحثة وفي إطار ما توفر لها من دراسات ، أما من ناحية الأداة التي تقيس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية نجد أن دراسة عبادو تتفق مع الدراسة الحالية في تطبيق مقياس كوستا وماكري (1992).

ويستفاد من الدراسات السابقة في عدة جوانب منها: تغطية الجانب النظري للدراسة و التعامل مع المواضيع المشابهة للدراسة والنظر عن كثب للموضوع في مجتمعات أخرى.

## الفصل الثاني: العوامل الخمسة الكبرى للشخصية.

تمهيد.

أولاً: الشخصية.

1\_ تعريف الشخصية.

2\_ مكونات الشخصية.

3\_ محددات الشخصية.

ثانياً: العوامل الخمسة الكبرى للشخصية.

1\_ الجهود المبكرة التي أدت إلى ظهور نموذج العوامل الخمسة الكبرى

2\_ تعريف نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية.

3\_ مميزات وتعريف العوامل الخمسة الكبرى للشخصية.

4\_ مزايا العوامل الخمسة الكبرى للشخصية.

5\_ نقد العوامل الخمسة الكبرى للشخصية .

خلاصة.

## تمهيد:

الشخصية من المواضيع الجوهرية التي تهتم كل المعنيين في ميدان التربية أو علم النفس، وهي من المواضيع التي تشغل عامة الناس أيضا، فكل فرد يرغب في أن يعرف نمط شخصيته لأن تعامله مع الغير والمجتمع مرهون بنمط شخصيته. ومن هنا جاءت فكرة هذه الدراسة، وفي هذا الفصل سنتناول الباحثة موضوع الشخصية من ناحية تعريفها وأهم مكوناتها ومحدداتها وأبرز نظرياتها وتحديدا أهم نظرية وأحدثها التي توصل إليها الباحثين والمهتمين بدراسة علم نفس الشخصية ألا وهي نظرية العوامل الخمسة الكبرى للشخصية.

أولاً : الشخصية.

## 1 تعريف الشخصية:

أخذت الشخصية حيزاً كبيراً في الدراسات النفسية في السنوات الأخيرة وحظيت بالاهتمام من قبل النظريات الحديثة التي تناولت فهم وتفسير الشخصية من أوجه مختلفة، كما تعددت وتضاربت الآراء حول تعريف الشخصية كل حسب وجهته، وفيما يلي عرض لبعض التعريفات للشخصية.

**التعريف اللغوي:** الشخص في اللغة العربية هو (سواد الإنسان وغيره يظهر من بعد)، وقد يراد به الذات المخصوصة و تشاخص القوم (اختلفوا وتفاوتوا)، أما (الشخصية) فكلمة حديثة الاستعمال لا يجدها الباحث في أمهات معاجم اللغة العربية، فإذا وجدت في بعض الحديث منها فهي تعني (صفات تميز الشخص من غيره)، وكان استعمالها قائماً على معنى الشخص، أي على معنى كل ما في الفرد مما يؤلف شخصه الظاهر الذي يرى من بعد، وعلى مفهوم التفاوت.

أما في اللغتين والإنجليزية والفرنسية فكلمة الشخصية (personality personalite) مشتقة من الأصل اللاتيني (persona) وتعني هذا الكلمة القناع الذي كان يلبسه الممثل في العصور القديمة حين كان يقوم بتمثيل دور، أو حين كان يريد الظهور بمظهر معين أمام الناس فيما يتعلف بما يريده أن يقوله أو يفعله. (غباري وأبو شعيرة، 2010، 14)

## التعريف الاصطلاحي:

ذلك التنظيم المتكامل الدينامي للصفات الجسدية والعقلية والنفسية والخلقية والاجتماعية والروحية للفرد، كما تبين للآخرين خلال عملية الأخذ والعطاء في الحياة الاجتماعية، أو التفاعل الاجتماعي، وتضم الشخصية الدوافع الموروثة والمكتسبة والعادات والتقاليد والاهتمامات والعقد والقدرات والاستعدادات والأمراض. (صالح، 2008، 20)

**تعريف اولبورت (Allport):** "الشخصية هي التنظيم الدينامي في الفرد لجميع التكوينات الجسمية\_ النفسية وهذا التنظيم هو الذي يحدد الأساليب الفردية التي يتوافق بها الشخص مع البيئة. "

ويذهب شون (chone) إلى أن الشخصية هي: "التكوين المنظم أو الكل الفعال أو وحدة العادات والاستعدادات والعواطف التي تميز أي فرد في المجموع عن غيره من الأفراد".

(شاذلي، 2000، 260)

**أما كاتل (Cattell)** يرى أن "الشخصية هي ما يمكننا من التنبؤ به بما سيفعله الشخص عندما يوضع في مكان معين، والشخصية تختص بكل سلوك يصدر عن الفرد سواء أكان ظاهراً أم خفياً.

"جيليفورد" (Guilford) شخصية الفرد هي ذلك النموذج الفريد الذي تتكون منه السمات"

(عبد الخالق، 2015، 40)

كما يعرف عبد الخالق الشخصية بأنها نمط سلوكي مركب ودائم، يميز الفرد عن غيره من الناس، ويتكون من تنظيم فريد لمجموعة من الوظائف والسمات والأجهزة المتفاعلة معا، والتي تظم القدرات العقلية، والوجدان أو الانفعال، والنزوع أو الإرادة، وتركيب الجسم، والوظائف الفسيولوجية، والتي تحدد طريقة الفرد الخاصة في الاستجابة، وأسلوبه الفريد في التوافق للبيئة.

(عبد الخالق، 2005، 64)

ويجد المتصفح للمراجع المعنية بالشخصية عددا كبيرا جدا ومختلفا من تعريفات الشخصية، ويرجع سبب الاختلاف إلى الخلفية النظرية للقائم بالتعريف وإلى الزاوية التي نظر من خلالها للشخصية، غير أن غالبيتهم يتفقون على أن الشخصية عبارة عن متلازمة سلوكية مستمرة وثابتة نسبيا، عند كل إنسان.

(رضوان، 2002، 146)

ومن خلال التعريفات السابقة تعرف الباحثة الشخصية بأنها تلك السمات الجسمية والنفسية والعقلية والاجتماعية والسلوكيات والأفكار والمعتقدات والدوافع التي يتميز بها الفرد في الجماعة.

## 2 مكونات الشخصية:

تتميز الشخصية بتداخل مكوناتها واستمرار تفاعل عناصرها مع بعضها البعض.

### 1\_2 المكونات الجسمية:

تتعلق بالشكل العام للفرد، وحال الطول والوزن وإمكانات الجسم الخاصة والعجز الجسمي الخاص، والصحة العامة والأداء الحركي والمهارات الحركية وغير ذلك مما يلزم في أوجه النشاط المختلفة في الحياة، ووظائف الحواس المختلفة ووظائف أعضاء الجسم مثل الجهاز العصبي والدوري والتنفسي والهضمي والغدي والتناسلي.

### 2\_2 المكونات العقلية المعرفية:

وتشمل الوظائف العقلية، مثل الذكاء العام والقدرات العقلية المختلفة والعمليات العقلية العليا، كالإدراك والحفظ، التذكر، الانتباه، التخيل، التفكير والتحصيل... إلخ وتشمل كذلك الكلام والمهارات اللغوية. (الشاملي، 2015، 19)

### 3\_2 المكونات الانفعالية:

المقصود بالانفعال بصفة عامة هو حالة التوتر في الكائن الحي المنسوب بتغيرات فسيولوجية داخلية وتغيرات حركية أو لفظية خارجية وتزداد شدة التوتر أو الانفعال كلما تعرض الفرد لمنبهات مفاجئة لم يستعد لها بنمط معين من الاستجابة، وكذلك المواقف التي يزداد فيها الخطر على ذاته الجسمية والتنفسية، أو عند تحقيق الأهداف الجوهرية، أو عند إثارة الدوافع أو عند إشباعها، وتتضمن المكونات الانفعالية للشخصية : العواطف، العقد النفسية، الاتجاهات العقلية، الميول، المزاج والسمات الانفعالية . ( شاذلي، 2000، 276)

### 4\_2 المكونات الخلقية:

الخلق هو جانب الشخصية المتصل بالمظهر الاجتماعي والتوافق في المواقف المتعلقة بالقيم الدينية والمثل العليا والعرف والقانون والمعايير السائدة في البيئة التي يعيش فيها الفرد، والخلق هو نظام من الاستعدادات النفسية التي تمكننا من التصرف بصورة ثابتة نسبيا حيال

المواقف الأخلاقية والدينية والاجتماعية برغم العقبات وضروب الإغراء، والمكونات الخلقية تتأثر بالبيئة والتنشئة الاجتماعية أكثر من الوراثة. (شاذلي، 2000، 283)

### 3 محددات الشخصية:

لقد تعددت الآراء والمفاهيم والأفكار حوا محددات الشخصية الإنسانية إذ يتناولها البعض من المفكرين والباحثين من خلال الآثار التي يتركها العامل الوراثي على الفرد وقد عزاها البعض الآخر للآثار الناجمة عن البيئة التي يعيش في أكنافها الفرد وقد تناولها آخرون من خلال المزج بين هذين العاملين أي كلا العاملين الوراثي والبيئي يتفاعلان فيما بينهما ويحققان أثرا فعالا في بناء الشخصية الذاتية للفرد. ومن أهم العوامل التي تؤثر في تطور شخصية الفرد ما يلي:

### 3\_1 المحددات الوراثية:

وهي السمات التي يكسبها الفرد عن طريق العملية الجينية وتتمثل في التكوين الجسماني مثل الطول والقصر والبدانة والنحالة والنمو الجسمي الطبيعي والعاهات الجسمية كما تتمثل الأمور المعرفية مثل الذكاء والتذكر والقدرات العقلية وكذلك الأمور المزاجية من عواطف وانفعالات وميول.

### 3\_2 المحددات البيولوجية:

تلعب المحددات البيولوجية دورا مهما في بناء الشخصية ويظهر هذا الدور بشكل مباشر كما هو الحال في تأثير إفرازات الغدد في السلوك أو بشكل غير مباشر عندما يتأثر موقف

الناس من الفرد بصفاته الجسمية، وهي تمثل مجموع القدرات والاستعدادات والصفات العقلية والجسمية التي يولد الفرد مزودا بها والتي يتشابه جميع أفراد النوع فيها.

(عبادو، 2013، 36/ 37)

والمقصود بالجانب البيولوجي:

أ/ \_ **الجهاز العصبي:** يؤثر الجهاز في سلوك الفرد إذ تعتبر التوصيلات العصبية الحاكمة في تصرفات الإنسان وهي التي تحدد بنية الشخصية، إن الجهاز العصبي يصدر الأوامر لكل عضلات الجسم، هذه الأوامر صادرة من الكتلة المركزية للجهاز حيث تربطه علاقة بالجهاز العصبي الطرفي الذي يتلقى الأوامر وبذلك يستطيع أن يسيطر على كل أنحاء الجسم. (الشامي، 2015، 22)

ب/ \_ **الغدد الصماء:** تؤثر الغدد الصماء بإفرازاتها على سلوك الشخص وتتمثل الغدد في:

\_ **الغدد النخامية:** تؤثر إفرازات هذه الغدد في عملية النمو، فزيادة السوماتوتروبين أو نقصه يؤدي إلى زيادة النمو أو بطؤه .

\_ **الغدد الدرقية:** تتحكم هذه الغدد بنشاط الشخص، فكلما زادت إفرازاتها زاد نشاط الشخص وإثارته وكلما نقصت إفرازاتها أدى ذلك إلى الخمول ونقص القدرة على الاستجابة.

\_ **الغدد الكظرية:** وهي غدد تتحكم بنشاط الشخص الانفعالي، وتقوم بإفراز مادتي الأدرينالين والنورأدرينالين إذ يعملان بصورة متوازنة فزيادة إفراز أحدهما يؤدي إلى خلل إما انفعال أو إثارة زائدة وعدوان وإما العكس. (الشامي، 2015، 23)

### 3\_3 المحددات البيئية:

تؤثر العوامل البيئية تأثيراً قوياً في بناء شخصية الفرد وفي كيفية تحديد سلوكه، إذ يكتب الفرد سمات عديدة نتيجة لاحتكاكه وتفاعله مع المجتمع، و إن سمات شخصية الفرد وتكوينه ونموه واتجاهاته وميوله وأفكاره هي وليدة التفاعل بين البيئة والوراثة فضلاً عن السمات البيولوجية التي يرثها الفرد عن طريق الجينات، وهناك السمات الشخصية التي تتكون لديه جراء المؤثرات البيئية وعن طريق ما يتلقاه من تربية وتعامل وتنشئة اجتماعية وسياسية وأخلاقية ودينية وفكرية. (عبادو، 2013، 38)

3\_4 **المحددات الموقفية:** بالطبع لا يمكن النظر إلى الشخصية كما لو كانت مستقلة من

المواقف التي تمر بها أو توجد فيها وقد أوضح وليم جيمس بأن لكل فرداً منا ذوات متعددة

بقدر ما هناك من جماعات متعددة من الناس تهتم بمعرفة رأيهم فينا، أو بعبارة أخرى بقدر ما هناك من مواقف متعددة نتعامل معها، هذا ومن أهم المؤسسات الاجتماعية المسؤولة عن محددات الموقف: الأسرة \_ المدرسة \_ جماعة الرفاق \_ وسائل الإعلام .

(النفيعي، 2009، 46)

ثانيا: نظرية العوامل الخمسة الكبرى للشخصية:

**1 الجهود المبكرة التي أدت إلى ظهور نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية :**

مر نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية أثناء نشأته بعدة مراحل يمكن إدراجها من خلال أهم المنظرين الذين ساهموا بصورة مباشرة في تطوير هذا النموذج ونجد ما يلي:

نجد "ماكدوجول" (1932) يعتبر من بين أوائل المنظرين الذين اهتموا بعوامل الشخصية وأبعادها وقد اقترح خمسة أبعاد أو سمات للشخصية وهي بعد الفهم والفكر، وبعد الشخصية، وبعد المزاج، وبعد الاستعدادات وأخيرا بعد الانفعال. (صالح، 2013، 58)

أما "بومجارتين" (Baumgarten, 1933) و"ألبرت، أودبيرت" (Alport & Odbert 1936) قاما بالبحث في معاجم اللغة للتوصل إلى صفات أو سمات تشير إلى السلوك لدى أفراد من البشر، إلا أن دراسة ألبرت أودبيرت تعد من أبرز الدراسات في هذا المجال، حيث استخرج عام (1936) من قواميس اللغة قائمة تتضمن 17953 كلمة من مفردات اللغة الانجليزية لوصف الشخصية وتمييز سلوك كل فرد عن الآخر. (عمارة، 2013، 31)

ثم قام "كاتل" (Cattell 1946) باستخدام قائمة ألبرت وأدبيرت كنقطة بداية لنموذجه المتعدد الأبعاد للشخصية، ورأى كاتل أن حجم قائمة ألبرت كان كبيرا جدا لا يصلح لأغراض البحث، بدأ بتركيبية من (4500) مصطلح، وباستخدام كل من الإجراءات التجريبية والدلالية إضافة إلى استعراضاته الخاصة لأدب الشخصية اختصر كاتل (4500) مصطلح إلى (35) متغيرا وبذلك ألغى "كاتل" 99% من المصطلحات، وباستخدام التحليل العاملي تمكن كاتل من تشخيص (12) عاملا في الشخصية التي أصبحت جزءا من (16) عاملا التي خلص إليها.

إلا أن البدايات الأولى لظهور العوامل الخمسة للشخصية كانت على يد فيسك (1949, Fisk) حيث قام باستخراج خمسة عوامل من (22) سمة للشخصية، والتي ضمنها قائمة كاتل.

ثم قام كل من "ثيوبس وكريستال" (1961, Tupes&christal) بإعادة تحليل علاقة المصنفوات من ثماني عينات مختلفة تراوحت ما بين طيارين أقل من تعليم ثانوي وطلبة من سنة أولى دراسات عليا، وباستخدام التحليل العاملي توصلوا إلى خمسة عوامل هي الانبساط والاستبشار والطيبة و الإتكالية و الاتزان الانفعالي والتهديب. (الشمالى، 2015، 37)

واعتمد "بورجاتا" (1961) على نتائج ثيوبس وكريستال وتوصل إلى خمسة عوامل أساسية للشخصية وهي: بعد الحزم، بعد المسؤولية، بعد الذكاء، بعد الاجتماعية، وبعد الانفعالية.

(صالحى، 2013، 59)

كما قام "نورمان" (1967, Norman) بمراجعة قائمة "ألبرت وأديريت" على أساس الفحص الدقيق لكل محتويات قاموس وبستر الدولي الثالث الجديد غير المختصر، وأضاف إليها المصطلحات الجديدة، وبإجراء التحليل العاملي لقائمة الصفات التي وضعها أخيرا توصل إلى عزل خمسة أبعاد أساسية للشخصية هي: الانبساط، الطيبة، يقظة الضمير، العصابية، والانفتاح على الخبرة، ثم قام ديجمان وثيركوموتو بدراسة حللوا من خلالها معطيات كاتل وفيسك وثيوبس كريستال، وقد كشفت الدراسة عن وجود خمسة عوامل، كما قاما بتطبيق استبيان نورمان والذي يشتمل على عشرين متغيرا على عينة من الفلبين، وقد توصل الباحثان إلى وجود خمسة عوامل، إلا أن العوامل الخمسة الكبرى لم تلق اهتماما كبيرا حتى عقد الثمانينات إلا بعد استخدامها على يد عدد من الباحثين من أهمهم "جولديبيرج وكوستا وماكرى"، حيث أجرى "جولديبيرج" (1981) بعد ذلك دراسة استخدم فيها قائمة نورمان المنقحة والتي تضم (1710) صفة لاختبار مدى استقرارها وعموميتها، وباستخدام طرق مختلفة من التحليل العاملي، وتوصل جولديبيرج (Goldberg) إلى أن العوامل الخمسة الكبرى للشخصية ثابتة عمليا بعد تدويرها أكثر من خمس مرات، وأكد أن كل عامل منها عبارة عن عامل مستقل تماما بحيث يلخص هذا العامل مجموعة كبيرة من سمات الشخصية المتميزة .

(جبر، 2012، 18)

وقام " كوستا وماكري" (Costa & Mc Care،1982) بتطوير مقياس الشخصية لقياس ثلاثة أبعاد مهمة للشخصية هي: العصابية، الانبساطية، والانفتاح على الخبرة، ولقد بدأ " كوستا وماكري" بحوثهما بتحليل نموذج العوامل 16 الذي يندرج ضمن المقارنة اللغوية لـ " كاتل" وكانت نتيجة التحليل ظهور أبعاد الانبساطية، العصابية، والانفتاح على الخبرة حيث كان هذا البعد الأخير محصلة لعدة عوامل أولية في دراسة " كاتل" ( مثل: الخيالي، المجرب... ) وفي سنة (1983) طور "كوستا وماكري" المقياس بإضافة بعدي الطيبة ويقظة الضمير. وفي سنة (1992) نشر الباحثان 240 فقرة لمراجعة مقياس الشخصية الأول وسمح يتمييز وقياس كل بعد من الأبعاد الخمسة.

(عقباني،2016،33)

وبتتبع التاريخ الزمني لهذه الجهود نجد أن العوامل الخمسة التي توصلت إليها هذه الدراسات وبغض النظر عن أن ترتيب هذه العوامل لم يكن منسقا بين كل الدراسات، وهذه العوامل هي: الانبساطية، العصابية، الانفتاح على الخبرة، الطيبة، ويقظة الضمير، والجدول التالي يوضح أسماء العوامل الخمسة الكبرى لدى علماء النفس:

#### جدول (1): يوضح أسماء العوامل الخمسة الكبرى لدى علماء النفس.

الباحث	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث	العامل الرابع	العامل الخامس
فيسك (1949)	منبسط	المسايرة	الرغبة في الإنجاز	الضبط الانفعالي	العقل الباحث
كاتل(1957)	الانبساط	الطيبة	الإتكالية	الاتزان الانفعالي	الثقافة الأم
ثيوبس وكريستال (1961)	الانبساط	الطيبة	الإتكالية	الاتزان الانفعالي	الثقافة الأم
نورمان (1963)	الاندماج التفاعلي	الطيبة	يقظة الضمير	الاتزان الانفعالي	الثقافة الرقيقة
برورجاتا (1964)	الانبساط الاجتماعي	المحبة	الاهتمام بالعمل	الانفعالية	الذكاء
كوستا وماكري (1985)	الانبساط	الطيبة	يقظة الضمير	العصابية	التفتح

الاهتمامات	العصابية	ضبط الدوافع	الطيبة	التوكيدية	كونلي (1985)
الاستقلال	الاتزان الانفعالي	التحكم الذاتي	مستوى التطبيع الاجتماعي	الاستبشار	لور (1986)
الذكاء	التوافق	الاندفاعية	الملائمة	الاجتماعية، الطموح	هوجان (1986)
الذكاء/اليقظة	العصابية	الرغبة في الانجاز	المطاوعة/ الصدقة	الانبساط	ديجمان (1988)
الثقافة الراقية	عدم الاتزان الانفعالي	يقظة الضمير	الطيبة	الاستبشار	دي راد (1988)
الذكاء	الوجدان	العمل	المحبة	الانبساط	بيبودي، جولدينبرج (1989)
ذكي ومتقف	مسيطر	ذو ضمير يقظ	طيب/متزن	التكيف الاجتماعي	بوتيون، باص (1989)

(جبر، 2012، 19)

**2 تعريف نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية:** يهدف نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية إلى تجميع أشتات السمات المتناثرة في فئات أساسية، وهذه الفئات مهما أضفنا إليها، أو حذفنا منها تبقى محافظة على وجودها كفئات (عوامل) لا يمكن الاستغناء عنها بأية حال في وصف الشخصية الإنسانية. (أبو أسعد، 2011، 108)

ويعد نموذج العوامل الخمسة للشخصية الأكثر ملائمة والأكثر انتشارا في علم النفس المعاصر كونه مؤلف من خمسة متغيرات مختلفة تصف الشخصية وصفا دقيقا وهي حسب "ديجمان" أنها الأكثر عاملية وقابلية وقابلية للتطبيق ضمن المقاييس الموجودة في علم النفس الشخصية. "ويستند نموذج العوامل الخمسة إلى فكرة أن الفروق الفردية الدالة على التفاعلات اليومية للأشخاص أحدهم مع الآخر ستصبح ذات شكل مسجل في معاجم اللغات التي يتحدث بها هؤلاء الأشخاص وعلى هذه الفكرة تمت مراجعة معاجم اللغة لإعداد قوائم بالمصطلحات الدالة على سمات الشخصية الإنسانية. (عبادو، 2013، 45)

### 3 مميزات العوامل الخمسة للشخصية:

#### العامل الأول: العصابية (N) Neuroticism:

يعتبر عامل العصابية من العوامل التي ظهرت مع الدراسات المبكرة للشخصية واتفقت عليها الكثير من الدراسات العملية، ومن الناحية المعجمية، يشير قاموس انجلش وانجلش (1958) إلى أن العصابية هي الصفة المجردة التي تميز الاعصبة، والعصاب هو الاضطراب الحقيقي أو الحالة العيانية للشخص المكروب، ويطلق على هذا العامل العصابية في مقابل الثبات الانفعالي، والثبات الانفعالي له تاريخ طويل كمفهوم للشخصية، فقد أشار فونت كأحد علماء النفس المبكرين إلى بعدين من أبعاد الشخصية لدراسة أنماط الشخصية، حيث يتم وصل النمط كعملية تجهيز تشمل خاصية أو أكثر للشخصية، وذلك من خلال بعدين رئيسيين: الأول، بعد سرعة التغيير والذي يشير إلى سرعة تغيير الانفعالات للفرد وهو ما يطلق عليه الآن (الانبساط/ الانطواء). الثاني، القوة ويطلق عليه الانفعال/ غير الانفعالي، وبشير إلى قوة (حدة) انفعالات الفرد وهو ما يطلق عليه الآن (الثبات الانفعالي) ويشير فونت إلى أن الشخص الانفعالي لديه خبرات شعورية سالبة بينما المنخفض في الانفعالية أكثر سعادة ويميل إلى الاستماع بالحياة.

وقام كل من أيزنك وسويف (1964) بدراسة حاسمة باستخدام مقاييس (ايزنك، جليفورد، كاتل) باستخدام التحليل العاملى ونشرت نتائجها عام (1969) وتم استخراج عامل واحد للعصابية له صفات القابلية للتكرار وبالرغم من تنوع ظروف المتغيرات التجريبية و الديموغرافية. واستقرت الدراسات العاملية لكل من ماكري وكوستا على ستة أبعاد لعامل العصابية هي: القلق، الغضب، الاكتئاب، الوعي بالذات، الاندفاعية، والقابلية للإنجراح .

(الحسيني، 2012، 169/170)

والجدول التالي يوضح السمات الشخصية لعامل العصابية:

جدول (2): يوضح السمات الشخصية لعامل العصابية.

العامل	السمات
العصابية Neuroticism	<p>_ القلق Anxiety: الخوف، النرفزة، الهم والانشغال، الخوف، سرعة التهيج.</p> <p>_ الغضب Anger: حالة الغضب الناتجة عن الاحباطات.</p> <p>_ العدائية Hostility: الناتجة عن كبت مشاعر الغضب.</p> <p>_ الاكتئاب Depression: انفعالي، منقبض أكثر منه مرح ويؤدي ذلك إلى الهم والكرب والقلق والانفعالية الدائمة والحالة المزاجية القابلة للتغير.</p> <p>_ الشعور بالذات self-consciousness: الشعور بالإثم والحرص والخجل والقلق الاجتماعي الناتج عن عدم الظهور أمام الآخرين في صورة مقبولة.</p> <p>_ الاندفاع Impulsiveness: عدم القدرة على ضبط الدوافع وفيه يشعر الفرد بالتوتر والقلق وسرعة الاستثارة.</p> <p>_ الانعصاب Stress والقابلية للأنجراح vulnerability: وعدم قدرة الفرد على تحمل الضغوط، وبالتالي يشعر الفرد بالعجز أو اليأس وعدم القدرة على اتخاذ القرار.</p>

(الانصاري، 2002، 712)

العامل الثاني: الانبساطية (E) Extraversion:

يعد هذا العامل ثنائي القطب حيث يمكن تسميته (الانبساط\_ الانطواء)، ويسم الشخص الانبساطي بأنه شخص محب للاختلاط و يتوافق مع المعايير الخارجية، يوجه اهتمامه إلى خارج الذات ويحب العمل مع الآخرين ويحترم التقاليد والسلطة، وعلى مستوى التفكير يميل

الشخص الانبساطي إلى تفسير جوانب العالم الخارجي باستخدام المنطق والميل إلى العيش وفق قواعد ثابتة. (الشمالي، 2015، 44)

وترتبط الانبساطية بالوجدان الإيجابي، فقد أسفر بحث لفوجيتا (1991) عن ارتباط موجب ودال قدره 0.7 بسمة الوجدان الإيجابي الكامنة كما أكد لوكاس، وداينز، جروب، سوه، شاور (998) وجود علاقة ارتباطية دالة بين الانبساطية والوجدان السار تصل إلى 0.74 لذا فقد اقترح واطسون وكلاارك (1997) أن الوجدان الإيجابي يمثل قلب السمة الكبرى الانبساطية. وقد تحقق ارتباط الوجدان الإيجابي على نحو فريد بالانبساطية على نطاق واسع، وتوصل باحثون آخرون منهم أرجايل، لو، بافوت، داينز، فوجيتا، (1990) إلى أن الانبساطيين أكثر سعادة مقارنة بالانطوائيين سواء كانوا يعيشون بفردهم أو مع الآخرين، يعملون بأعمال اجتماعية أو غير اجتماعية سواء عاشوا في مناطق ريفية أو مناطق حضرية. ونخلص مما تقدم إلى تحقيق وصف يونغ للانبساطي بأنه هو السعيد، وتتضمن الانبساطية السمات الشخصية التي تركز على: قوة العلاقات والتفاعلات الشخصية، المخالطة الاجتماعية، السيطرة، الانفعالية الإيجابية، مستوى الطاقة والبحث عن الإثارة.

(هريدي، 2002، 53)

والجدول التالي يوضح السمات الشخصية لعامل الانبساطية:

جدول (3): يوضح السمات الشخصية لعامل الانبساطية.

السمات	العامل
<p>_ الدفء أو المودة warmth: ودود، حسن المعشر، لطيف ويميل إلى الصداقة.</p> <p>_ الاجتماعية Gregariousness: يحب الحفلات، له أصدقاء كثيرون، يحتاج إلى أناس حوله يتحدث معهم، يسعى وراء الإثارة، يتصرف بسرعة دون تردد .</p> <p>_ تأكيد الذات Assertiveness: حب السيطرة والسيادة والخشونة وحب التنافس والزعامة، يتكلم دون تردد، واثق من نفسه مؤكد لها.</p> <p>_ النشاط Activity: الحيوية وسرعة الحركة وسريع في العمل محب له، وأحياناً ما يكون مندفعاً.</p> <p>_ البحث عن الإثارة Excitement-Seeking: مغرم بالبحث عن المواقف المثيرة الاستفزازية ويحب الألوان الساطعة والأماكن المزدحمة أو الصاخبة</p> <p>_ الانفعالات الإيجابية Postive Emotions: الشعور بالبهجة والسعادة والحب والمتعة وسرعة الضحك والابتسام والتقاؤل.</p>	<p>الانبساطية</p> <p>Extraversion</p>

(الأنصاري، 2002، 712)

العامل الثالث: الصفاوة/ الانفتاح على الخبرة (O) Openness

المنفتحون فضوليون فكرياً، ومتذوقون للفن، وحساسون للجمال، يميلون بالمقارنة مع المنغلقون ليكونوا أوعى بمشاعرهم، كما يميلون إلى التفكير والتصرف بطرائق إفرادية وغير مطابقة، أما المتحفظون في الانفتاح على الخبرة يميلون إلى امتلاك مصالح مشتركة ضيقة، ويفضلون البسيط والمستقيم والواضح على المعقد والمبهم وغير المفهوم، ولا ربما نظروا إلى

الفن والعلم نظرة شك فيما يتعلق بهذه المحاولات كشيء صعب أو من دون فائدة علمية، ويفضل المنغلقون المؤلف على الجديد، كما أنهم محافظون، ومقاومون للتغير.

**(الشمالى، 2015، 48)**

إن عامل التفتح للخبرات يمثل الجانب المعرفى فى عوامل الشخصية، حيث ظهر هذا العامل من خلال جميع مناحى نموذج العوامل الخمسة، وقد استخدم هذا العامل بمصطلحات كثيرة مثل الفكر والثقافة والبحث العقلى، ويعتبره كثير من الباحثين أنه يساعد على تنمية الذكاء، كما أنه مرتبط بمفهوم الحاجة إلى الفهم عند موراي، ومفهوم الجمود عند روكتش، ومفهوم الدافعية عند روجرز، كما أظهر كل من ويجنز وترينل عوامل القوة والمشاركة لهذا العامل، وأظهرت الدراسات العاملية لنموذج العوامل الخمسة ستة أبعاد للفتح على الخبرات وهى: الأفكار، الخيال، الفنون، المشاعر، الأداءات والقيم .

**(الحسينى، 2012، 187)**

والجدول التالى يوضح السمات الشخصية لعامل الانفتاح على الخبرة:

جدول (4): يوضح السمات الشخصية لعامل الصفاوة.

السمات	العامل
<p>_ الخيال Fantasy: لديه تصورت قوية وكثيرة وحياة مفعمة بالخيال، عنده أحلام كثيرة وطموحات غريبة، كثرة أحلام اليقظة ليس هروبا من الواقع وإنما بهدف وجود بنية تتناسب خيالاته، ويعتقد بأن هذه الخيالات تشل جزءاً مهماً في حياته وتساعده على البقاء والاستمتاع بالحياة.</p> <p>_ جمالي Aesthetics : حب الفن والأدب ولديه اهتمامات بارزة في تذوق في جميع أنواع الفنون والجماليات.</p> <p>_ المشاعر Feelings: التعبير عن الحالات النفسية أو الانفعالات بشكل أقوى من الآخرين، والتطرف في الحالة حيث يشعر الفرد بقيمة السعادة، ثم ينظر فجأة إلى قمة الحزن، كما تظهر عليه علامات الانفعالات الخارجية كالمظاهر الفسيولوجية المصاحبة للانفعال في أقل المواقف المصاحبة والمفاجئة.</p> <p>_ الأفعال Actions : الرغبة في تجديد الأنشطة والاهتمامات والذهاب إلى أماكن لم يسبق زيارتها في السابق ويجب أن يجرب وجبات جديدة وغريبة من الطعام، والرغبة في التخلص من "الروتين" اليومي والمغامرة.</p> <p>_ الأفكار Ideas : الانفتاح العقلي والفتنة وعدم الجمود والتجديد أو الابتكار في الأفكار والدهاء والتبصر.</p> <p>_ القيم Values: الميل لإعادة النظر إلى القيم الاجتماعية والسياسية والدينية، فالفرد المتفتح للقيم نجده يؤكد القيم التي يعتنقها ويناضل من أجلها على حين نجد العكس بالنسبة للفرد غير المتفتح للقيم فإنه مساير للأحزاب السياسية.</p>	<p>الانفتاح على الخبرة (الصفاوة) Openess</p>

(الأنصاري، 2002، 713)

## العامل الرابع: الطيبة / الموافقة (A) Agreeableness:

يتضمن هذا العامل سمات الشخصية التي تركز على نوعية العلاقات البينشخصية من قبيل التعاطف، والدفء والحنو والتسامح، ويحقق المتدينون درجة عالية من الطيبة، وترتبط الطيبة بالأهداف الإيجابية في الحياة، كما ترتبط على نحو موجب ودال على كفاءة كذلك بأمنيات الغيرية والإيثار كما أشارت لذلك دراسة كينج وبرويلز (1997)، وترتبط على نحو مماثل بالرضا عن الحياة، وعلى نحو سالب ودال بالوجدان السلبي، الأمر الذي دفع دي نيف وكوبر (1998) للاعتقاد بإمكانية اعتبار الممارات منبأ جيداً بالوجدان الإيجابي وقد أكد ذلك مايرز وداينر (1995) بقولهم أن السعداء يتسمون بسمات شخصية بعينها إلى جانب تمتعهم بعلاقات قوية.

(هريدي، 2002، 54)

والأفراد الذين يتمتعون بهذه الشخصية لديهم ميل لإجهااد أنفسهم في المحاولة لمساعدة الآخرين وإرضائهم مثل: زملاء العمل، الأصدقاء، والأهل، وترتبط الطيبة إيجابياً مع الشعور بالسعادة والمشاعر الخاصة باستراتيجيات الدعم الاجتماعي، وأظهرت الدراسات ستة أبعاد لعامل الطيبة وهي: الثقة، الاستقامة، الإيثار، القبول، التواضع، التعاطف.

(بقيعي، 2015، 428)

والجدول التالي يوضح السمات الشخصية لعامل الطيبة:

جدول (5): يوضح السمات الشخصية لعامل الطيبة

السمات	العامل
<p>_الثقة trust: يشعر بالثقة تجاه الآخرين واثق في نفسه، يشعر بالكفاءة، جذاب من الناحية الاجتماعية، غير متمركز حول ذاته، يثق في نوايا الآخرين.</p> <p>_الاستقامة Straightforwardness: مخلص، مباشر، صريح، مبدع، جذاب،</p> <p>_الإيثار Altruism: حب الغير والرغبة في مساعدة الآخرين، متعاون، المشاركة، الوجدانية في السراء والضراء مع الآخرين.</p> <p>_الإذعان أو القبول Compliance: قمع المشاعر العدوانية والعدو والنسيان تجاه المعتدين والاعتداد أو اللطف والتروي في المعاملة مع الغير أثناء الصراعات.</p> <p>_التواضع Modesty: متواضع غير متكبر ولا يتنافس مع الآخرين.</p> <p>_معتدل الرأي: متعاطف مع الآخرين ومعين لهم، ويدافع عن حقوق الآخرين وبالذات الحقوق الاجتماعية والسياسية.</p>	<p>الطيبة Agreeableness</p>

(الأنصاري، 1997، 287)

العامل الخامس: يقظة الضمير (C) Conscientiousness :

عرفها "كوستا وماكري" (1992): يشير صاحبها إلى أن يكون فردا واعيا وحي الضمير وجاد وذا عزم وإرادة قوية ويتميز بالتصميم على الفعل والإنجاز وهي سمة تبرز بين عظماء الموسيقيين والرياضيين والدرجة المرتفعة لهذا العامل تعرض صاحبها إلى حساسية شديدة مزعجة.

وعرفها "لويد" (1998) : يتصف صاحب هذه السمة بالسيطرة والضببط ويرتبط بالنزاهة والحدود الصحيحة والكفاءة والإحساس بالنظام وتنظيم الذات والتروي.

وعرفها "كاظم" (2001) : يعكس هذا العامل المثابرة والتنظيم لتحقيق الأهداف المرجوة، ويتميز صاحب هذه السمة بالتنظيم وأداء واجباته باستمرار وإخلاص والتأني وال ضبط والجدية والوفاء. (محمد عباس، 2006، 322)

جدول (6): يوضح السمات الشخصية لعامل يقظة الضمير

العامل	السمات
يقظة الضمير Conscientiousness	<p>_ الاقتدار أو الكفاءة Competence: بارع، كفاء، مدرك، متبصر، أو حكيم ويتصرف بحكمة مع المواقف الحياتية.</p> <p>_ منظم Order: مرتب، مهذب، أنيق، يضع الأشياء في مواضعها الصحيحة.</p> <p>_ ملتزم بالواجبات Dutifulness: ملتزم لما يمليه ضميره ويتقيد بالقيم الأخلاقية بصرامة.</p> <p>_ مناضل في سبيل الإنجاز Achievement Striving: مكافح، طموح، مثابر، مجتهد، ذو أهداف محددة في الحياة، مخطط، جاد.</p> <p>_ ضبط الذات Self-Discipline: القدرة على البدء في عمل ما أو مهمة، ومن ثم الاستمرار حتى إنجازها دون الإصابة بالكلل أو الملل، القدرة على التدعيم الذاتي من أجل إنجاز الأعمال دون الحاجة إلى التشجيع من قبل الآخرين.</p> <p>_ التأني أو الروية Delibration: والنزعة إلي التفكير قبل القيام بأي فعل ولذلك يتسم الفرد بالحذر والحرص واليقظة والتروي قبل اتخاذ القرار أو القيام بأي فعل.</p>

(الأنصاري، 1997، 28)

#### 4 مزايا العوامل الخمسة الكبرى للشخصية:

يبدو من الواضح أيضا أن أهم ما يميز العوامل الخمسة الكبرى للشخصية هو أن طبيعة بنائها أو لغتها سهلة وواضحة لدى عموم الناس، بحيث تضم مجموعة كبيرة من السمات الشائعة أو الدارجة في اللغة التي يستخدمونها في حياتهم اليومية. وكما هو معروف فإن هناك عدد لا حصر له من السمات التي تصف الأفراد، ومن هنا تكمن أهمية تحديد عوامل الشخصية التي تختزل هذا الكم الضخم من السمات، والتي تبسط بدورها وصف طبيعة الشخصية ولذا جاءت أهمية تحديد العوامل الخمسة الكبرى للشخصية.

يجب النظر إلى هذه العوامل الخمسة على أنها أكثر الأنظمة وصفا وشمولية للشخصية الإنسانية بالمقارنة إلى الأنظمة والنظريات السابقة، ومنها أنظمة كل من: كاتل، جيلفورد، أيزنك، موري، ويجنز، مما يفر للمختصين نسقا أو نظاما جديد ومتكاملا للبحث في الشخصية. فضلا عن أن هذا النسق الجديد يعتمد على تراث ممتد عبر فترة زمنية غير قصيرة. كما أن العوامل الخمسة ذات مدى متوسط، فهي ليست قليلة العدد كعوامل أيزنك، ولا كثيرة العدد كعوامل كاتل. ومن هنا فإننا نرى أن نموذج العوامل الخمسة الكبرى بوصفها بناء للشخصية يعكس التطور الإيجابي في ميدان علم النفس الشخصية.

(الأنصاري، 1997، 114)

#### 5 نقد العوامل الخمسة الكبرى للشخصية:

من الواضح أن الباحثين في مجال الشخصية لم يتفقوا جميعا على العوامل الخمسة الكبرى بوصفها بناء للشخصية، وهذا أمرا متوقعا بطبيعة الحال. ويعد كل من كاتل وأيزنك من أكثر المعارضين لنموذج العوامل الخمسة الكبرى، حيث يصر "كاتل" على وجود أبعاد أساسية للشخصية أكثر بكثير من الأبعاد الخمسة الكبرى، في حين يؤكد "أيزنك" على أن العوامل الخمسة كثيرة في عددها، وبالتالي لا بد من تقليصها إلى عدد أقل من الأبعاد، كما يرى "أيزنك" (1992) أن البعد الثاني: الطيبة، والبعد الثالث: يقظة الضمير من الأبعاد الخمسة الكبرى يندرجان تحت بعد الذهان *Psychoticism*. ومن ناحية أخرى لا يزال "بلوك" يصر على وجود بعدين للشخصية اكتشفهما من خلال دراساته المتتابعة، وهما بعد ضبط الأنا *Ego Control* وبعد مرونة الأنا *Ego Resilienc* برغم اقتناعه بالعوامل الخمسة

الكبرى. أضيف إلى ذلك إصرار " زوكرمان (1992) على وجود خمسة عوامل كبرى للشخصية تختلف عن الأبعاد الخمسة الكبرى الشائعة في الدراسات النفسية، كما أن هوجان (1986) استخرج ستة أبعاد للشخصية داخل نطاق العوامل الخمسة الكبرى .

كما برزت منذ البداية مشكلة أخرى تتعلق بتسمية العوامل الخمسة وهناك عدم اتفاق على أسمائها: هل تستخدم الأعداد الرومانية أو الأحرف الأبجدية أو الأسماء؟ لقد اقترح كل من " هامبسون، جولدبيرج، جون، (1987) تسمية العوامل الخمسة وتحديدتها عن طريق حساب الدرجة المعيارية لكل عامل، في حين يفضل "جون (1990) استخدام الرموز الرومانية للتمييز بين العوامل الخمسة الكبرى حتى نصل إلى المرحلة التي نستطيع فيها أن نطلق اسما معيناً متفقاً عليه على كل عامل من هذه العوامل الخمسة الكبرى.

**(عبد الخالق والانصاري، 1996، 15)**

## ملخص الفصل:

من خلال ما تم عرضه في الفصل السابق تبين أن معظم تعريفات الشخصية تركز على مفهومها وعوامل تكوينها ومحدداتها، وعلى سماتها باعتبارها من الوحدات البنوية لتنظيم الشخصية، وهي جميعا متفقة على اعتبار الشخصية تنظيم متكامل وموحد ومتفاعل، ومع هذا فلا أجد معنى محددًا للشخصية.

ووجد أن معظم العلماء في نظرياتهم صنفوا الشخصية بناءً على عوامل عديدة، فمن هذه التصنيفات ما هو قائم على أساس درجة وجود هذه السمات، ومنها ما هو قائم على أساس ثباتها وديمومتها، ومن ما هو قائم على أنماطها، وعلى الرغم من كل هذا التعدد والاختلاف ألا أن بينهم تشابهات كثيرة يكون لها تأثيرها، حيث تسهم كل منها بعنصر قيم لا تسهم به النظريات الأخرى، والذي لا يمكن استبعاده أو إدماجه بدرجة كافية في النظرية الأخرى.

ومن خلال هذا الفصل نستنتج أن للسمات الشخصية دور رئيس في دراسة الشخصية لما تمثله من وضوح، فهي نتاج تفاعل بين عدة قوى وعوامل مختلفة (بيئية، بيولوجية)، وتكون محصلتها النهائية شخصية الفرد، والتي يمكن اكتشاف فاعلية الفرد في مجال معين، وهذا ما تسعى إليه الدراسة.

## الفصل الثالث: التوافق المهني.

تمهيد

أولاً: التوافق

1\_ تعريف التوافق.

2\_ أنواع التوافق.

ثانياً: التوافق المهني.

1\_ تعريف التوافق المهني.

2\_ نظريات التوافق المهني.

3\_ محددات التوافق المهني.

4\_ أهمية التوافق المهني.

5\_ شروط التوافق المهني.

6\_ أسس التوافق المهني.

7\_ العوامل المؤثرة في التوافق المهني.

خاتمة.

## تمهيد:

يعتبر التوافق المهني أحد فروع التوافق العام المتخصصة بمجال العمل، وأحد مظاهره، ومجالاً من مجالات التوافق الاجتماعي باعتباره أحد أهم المتغيرات ذات التأثير البالغ فيما يصدر عن الإنسان من نشاط، كما يشير إلى وجود علاقة منسجمة مع البيئة المهنية، وتتضمن القدرة على إشباع معظم حاجات الفرد، وتلبية معظم المطالب البيولوجية والاجتماعية والتي يكون الفرد مطالباً بتلبيتها. وقد حضي بدراسات متعددة لأهميته البالغة في حياة الفرد، وستحاول الباحثة في هذا الفصل عرض مفهوم التوافق العام والتوافق المهني ونظرياته، وذكر مظاهره وشروطه، ومعرفة العوامل المؤثرة في التوافق المهني.

أولاً: التوافق.

## 1\_ تعريف التوافق:

يشير التوافق إلى وجود علاقة منسجمة مع البيئة، تتضمن القدرة على إشباع معظم حاجات الفرد، وتلبية معظم المطالبة البيولوجية والاجتماعية، التي يكون الفرد مطالباً بتلبيتها، وما هو إلا محاولة مستمرة للتوافق مع الناس والأشياء، وفي هذه الدراسة سيتم عرض بعض التعريفات للتوافق.

**1\_1 لغة:** جاء معنى التوافق في لسان العرب بمعنى وفق الشيء لائمه وقد وافقه موافقة واتفق معه توافقاً.

\_ وفي المعجم الوسيط يعني أن يسلك المرء مسلك الجماعة، ويتجنب ما عنده من شذوذ في الخلق والسلوك.

\_ وفي المصباح المنير: أصل التوافق وفق: وفقه الله توفيقاً سده، ووفق أمره يفق بكسرتين من التوفيق ووفقه ووافقاً، وتوافق القوم واتفقوا اتفاقاً، ووفقت بينهم أصلحت، وكسب وفق عياله أي مقدار كفايتهم.

## 1\_2 اصطلاحاً: هناك العديد من التعريفات التي تناولت التوافق سنتطرق للبعض منها:

\_ عرفه زهران (1985) بأنه " عملية دينامية مستمرة تتناول السلوك والبيئة الاجتماعية والثقافية بالتغيير والتعديل حتى يحدث توازن بين الفرد وبيئته.

\_ وعرف مياسا (1997) التوافق بأنه " عملية سلوكية، أو مجموعة ردود الفعل استدعت حصولها تغيرات معينة أصابت المحيط الذي يوجد فيه الفرد، وهدفها توفير التوازن أو التلاؤم بين الفرد وهذه التغيرات.

\_ وعرفه راجح (1973) بأنه " حالة من التلاؤم والانسجام بين الفرد ونفسه وبين بيئته تبدو في قدرته على إرضاء أغلب حاجاته وتصرفه تصرفاً مرضياً إزاء مطالب البيئة المادية والاجتماعية.  
(جودة، 2009، 27)

\_ إن عملية التوافق ذاتية الصبغة، وأن الفرد المتوافق هو الذي يخلو من الصراعات الداخلية والشعورية واللاشعورية، ويتحلى بقدر من المرونة، ويستجيب للمؤثرات الجديدة باستجابات ملائمة، وأنه مشبع لحاجاته الداخلية الأولية والثانوية المكتسبة، وأنه متوافق مع مطالب النمو عبر مراحل العمر المختلفة، وهذا ينعكس بالطبع على علي بيئته التي يعيش فيها.

(العبدلي، 2009)

والتوافق يعني العملية الديناميكية التي يحدث فيها تغيير أو تعديل في سلوك الفرد أو في أهدافه وحاجاته أو فيها جميعاً، ويصاحبها شعور بالارتياح والسرور، إذا حقق الفرد ما يريد، ووصل إلى أهدافه، وأشبع حاجاته ويصاحبها شعور بعدم الارتياح والاستياء إذا فشل في تحقيق أهدافه ومنع من إشباع حاجاته.

(الصفدي وحويج، 2009، 48)

ورغم تعدد تعريفات التوافق، إلا أنه يمكن حصرها في ثلاثة اتجاهات رئيسية:

\_ الاتجاه الأول: يرى أن التوافق عملية فردية تبدأ وتنتهي بالفرد.

\_ الاتجاه الثاني: يرى أن التوافق عملية اجتماعية تقوم على الانصياع للمجتمع بصرف النظر عن رضا الفرد عن هذا الانصياع.

الاتجاه الثالث: اتجاه تكاملي فهو يوفق بين ما هو فردي وما هو اجتماعي.

(شاذلي، 2001، 27/26)

## 2 أنواع التوافق:

هناك أنواع كثيرة للتوافق، وترجع لطبيعة العلاقة بين الفرد والبيئة، والتي تنشأ عن عملية التغير المستمرة بين الفرد والبيئة للوصول إلى حالة توافق وانسجام، ومن هذه الأنواع:

\_ **التوافق الشخصي:** يشير إلى التوازن بين الوظائف المختلفة للشخصية مما يترتب عليه أن تقوم الأجهزة النفسية بوظائفها بدون صراعات شديدة وتحقق السعادة في النفس وإشباع الدوافع والحاجات الداخلية الأولية (الفطرية والعضوية والفسولوجية) والحاجات الثانوية المكتسبة، ويعبر عن سلم داخلي حيث لا صراع داخلي وهو ما يحقق الأمن النفسي.

**\_ التوافق الاجتماعي:** يعني أن ينشئ الفرد علاقة منسجمة مع البيئة التي يعيش فيها كما يقول " وولمان " في تعريفه " أن تحقيق الانسجام الداخلي في الشخصية شرط لتحقيق الانسجام مع البيئة الخارجية وتضمن السعادة مع الآخرين والالتزام بأخلاقيات المجتمع ومعاييرها الاجتماعية وتقبل التغيير الاجتماعي، والتفاعل الاجتماعي السليم والعمل لخير الجماعة والمشاركة في النشاط الاجتماعي مما يؤدي إلى تحقيق الصحة الاجتماعية .

(شربت، 2001، 86/87)

**\_ التوافق الأسري:** ويتضمن السعادة الأسرية التي تتمثل في الاستقرار الأسري، والمحبة بين أفراد الأسرة، وأن ينظر الزوج والزوجة إلى العلاقات بينهما على أنها سكن ومودة ورحمة، وتقوم العلاقات بين الأفراد المتوافقة على الحب والاحترام والتعاون.

**\_ التوافق العقلي:** عناصر التوافق العقلي هي: الإدراك الحسي، والتعلم، والتذكر، الذكاء، الاستعدادات، وقيام كل بعد من هذه الأبعاد بدوره كاملا ومتعاوننا مع بقية العناصر يتحقق التوافق العقلي.

**\_ التوافق الديني:** الجانب الديني جزءاً من التركيب النفسي للفرد، ولا شك أن التوافق الديني إنما يتحقق بالإيمان الصادق، ذلك أن الدين من حيث هو عقيدة وتنظيم للمعاملات بين الناس ذو أثر عميق في تكامل الشخصية واتزانها، فهو يرضي حاجة الإنسان إلى الأمن، أما إذا فشل الإنسان في التمسك بهذا السند ساء توافقه واضطرابات نفسه وأصبح أكثر تأهباً للقلق.

**\_ التوافق الاقتصادي:** إن التغيير المفاجئ في الارتفاع أو الانخفاض في سلم القدرات الاقتصادية يحدث اضطراباً في أساليب توافق الفرد مع المجتمع، ويلعب حد الإشباع دوراً بالغ الأهمية في تحديد شعور الفرد بالرضا أو الإحباط، فيغلب على الفرد الشعور بالحرمان والإحباط إذا كان حد الإشباع عنده منخفضاً ويغلب على الشعور بالرضا إذا كان الإشباع عنده مرتفعاً.

**\_ التوافق الجنسي:** يلعب الجنس دوراً بالغ الأهمية في حياة الفرد، لما له من أثر في سلوكه وعلى صحته النفسية، ذلك أن النشاط الجنسي يشبع كلا من الحاجات البيولوجية

والسيكولوجية، وهو من وجهة النظر البيولوجية يعمل على تجنب التوتر الفسيولوجي، كما أنه من وجهن النظر السيكولوجية هام في إشباع الكثير من الحاجات الشخصية والاجتماعية .

**\_ التوافق المهني:** وذلك عن طريق الاختيار المناسب للمهنة والاستعداد نظريا وتطبيقيا لها والدخول فيها والانجاز والكفاءة والشعور بالرضا والنجاح، أي بمعنى وضع الرجل المناسب في المكان المناسب بالنسبة له وبالنسبة للمجتمع. (الزالمي، 2011، 41/42)

وسيمت التطرق والإسهام في الحديث عن هذا النوع من أنواع التوافق ألا وهو " التوافق المهني" باعتباره متغيرا أساسيا من متغيرات الدراسة، وهو أمرا ضروريا لنجاح الفرد في عمله وقدرته على التكيف مع ظروف العمل ومتطلباته، لأن الشرط الوحيد للنجاح في أي مهنة يتطلب قدرة الفرد على التكيف مع البيئة المهنية والظروف المحيطة .

**ثانيا: التوافق المهني.**

**1\_ تعريف التوافق المهني:** لقد تطرق العديد من الباحثين لتعريف التوافق المهني، وستحاول الباحثة في هذه الدراسة أن تدرج البعض من هذه التعاريف.

يتضمن التوافق المهني الرضا عن العمل وإرضاء الآخرين فيه، ويتمثل في الاختيار المناسب للمهنة عن قدرة واقتناع شخصي، والاستعداد لها علما وتدريبيا للدخول فيها والصلاحية للمهنة والكفاءة والإنتاج والشعور بالنجاح. ( زهران، 1985، 29)

يعرفه **هيجان** : " بأنه العملية المستمرة التي يقوم بها الفرد، من أجل التكيف، والانسجام بينه وبين المهنة، أو الوظيفة التي يؤديها بينه، وبين بيئة العمل." (حجازي، 2013، 424)

ويعرفه أيضا **سعد رياض** بأنه " حالة من الترابط بين الفرد وعمله وما يؤدي إلى حالة من الرضا عن الدور الذي يقوم به الفرد ومن خلاله يشعر بالأمن والاستقرار في العمل".

(رياض، 2005، 69)

وعرفه **مرسي** بأنه: " قدرة الفرد على أن يتكيف تكييفا سليما وأن يتواءم مع بيئته الاجتماعية والمادية أو المهنية أو مع نفسه". (مرسي، 1988، 142)

وكذلك عن طريق الاختيار المناسب للمهنة والاستعداد نظريا وتطبيقيا لها والدخول فيها والانجاز والإنجاز والكفاءة والشعور بالرضا والنجاح، أي بمعنى وضع الرجل المناسب في المكان المناسب بالنسبة له وبالنسبة للمجتمع. (أبو مصطفى والنجار، 1998، 58)

كما عرفه سفيان: " بأنه توافق الفرد مع بيئة عمله، فهو يشمل توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل، وتوافقه في التغيرات التي تطرأ على هذه العوامل بمرور الزمن، وتوافقه وخصائصه الذاتية، فالتوافق المهني هو توافق الفرد مع صاحب العمل، ومع المشرف عليه، ومع زملائه، وكذلك توافقه مع مطالب العمل نفسه، وتوافقه مع ظروف السوق المتغيرة والخاصة بالعمل، وتوافقه مع قدراته وميوله.

### (الرواحية، 2016، 11)

التوافق المهني هو العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلائم بينه وبين البيئة المهنية\_ المادية والاجتماعية والمحافظة على هذا التلائم، وينبغي أن يكون في الحسبان أن قدرة الفرد على التكيف لظروف ومطالب العمل، ولزملائه ولمزاج رئيسه، وللظروف الفيزيائية التي تحيط به، وأن يدرك أن رغبته الصادقة في العمل وقدرته على أدائها أداء مرضيا، ليست في ذاتها ضمانا لقبوله من زملائه أو ترقيته من رئيسه.

### (عوض، 2005، 15)

إذا دخل الفرد العمل وتقبله ورضي به واستقر فيه ونجح فيه أجاد وترقى وتوافق اجتماعيا مع زملائه، ورضي بالدخل الذي يدره العمل، فإن هذا يشعره بالسعادة، وإذا صادفته مشكلات عمل على حلها في حينها، وهكذا بتزايد ارتباطه بالعمل ويتحقق التوافق المهني.

### (أبو سعد، 2008، 25)

ومما اتضح وسبق من التعريفات تعرف الباحثة التوافق المهني بأنه: " توافق وانسجام بين متطلبات البيئة المهنية وبين ما يمتلكه الفرد من قدرات جسمية وفكرية وسماته الشخصية.

## 2 نظريات التوافق المهني.

تتعدد النظريات التي تدرس السلوك المهني، وتهتم هذه النظريات بالبيئة المهنية، كما تهتم بعوامل التوافق المهني المتمثلة في العامل والعمل والتي تركز على خصائص العامل ومدى تطابقها مع بيئة العمل، وترتكز أيضا على مدى إشباع حاجات العامل نتيجة قيامه بالعمل، وبعضها يناقش ما يتوقعه العامل وبين واقع العمل وفيما يلي عرض موجز لبعض النظريات ذات العلاقة الوثيقة بالمجال المهني.

### 2\_1 نظرية المساواة (التساوي):

قدمت هذه النظرية من قبل آدمز Admz عام 1963، وتذهب إلى أن الرضا المهني يتحقق إذا كان هناك توازن بين ما يقدمه الفرد للعمل وبين ما يحصل عليه الفرد من العمل، أي بمعنى آخر إيجاد التوازن بين المدخلات (ما يبذل من مجهود) والعوائد (النتائج التي يحققها العامل من العمل)، فإذا تحقق هذا التوازن، فإنه يؤدي إلى حالة من الشعور بالرضا لدى العاملين، أما إذا رأى العاملون عدم وجود التوازن بين الجهد المبذول والعائد منه، فإن ذلك يخلق حالة الشعور بعدم الرضا. (الرجيبي وحمود، 2017، 31)

### 2\_2 نظرية التحليل النفسي:

يرى فرويد أن الفرد المتمتع بالتوافق هو القادر على الحب والعمل والمنتج، وأن الإنسان بطبيعته عرضة لصراعات داخلية، لأن سلوكه مدفوع بدوافع لا شعورية، وأنه في صراع دائم بين دوافع لا يقبلها المجتمع، ومطالب ونواهي يقر بها المجتمع، إن الشخص القلق غير متوافر اجتماعيا، وتوجد لديه اتجاهات ملتوية تجاه عمله وعلاقاته الاجتماعية .

### 2\_3 النظرية المادية :

تعرف باسم التنظيم العلمي للعمل بقيادة تايلور، وتتخلص في وجوب التعرف على وسيلة لتنفيذ العمل بأسرع وقت، واكتشاف الطريقة والإدارة الأكثر إنتاجا، ويستلزم ذلك ملاحظة حركات العاملين، وتحليلها إلى أبسط عناصرها، وقياسها، واستبعاد غير النافع منها، ووضع الإمكانيات الميسرة بما يوفر الحركة والتدريب.

وتعتبر هذا النظرية الإنسان العامل اقتصادي بطبعه، يسعى جاهدا لزيادة أمواله، حيث تنظر هذا النظرية للفرد بأنه يعمل ويطمح لتحقيق أكبر قدر ممكن من المال، حيث يعمل على زيادة الإنتاج، بغرض تحسين أجره، وبالتالي جمع أكبر قدر من الأموال، وزيادة المؤسسة من إنتاجها، وقد حاول تايلور تحديد الأسس العلمية والقيم المادية التي تساعد الإدارة على زيادة الإنتاج بأقل جهد ممكن، وزمن أقل، وعملت هذه النظرية على التفرقة بين العمال ذوي الطموح العالي، الذين يسعون إلى ربح أكبر، وبين ذوي الطموح المنخفض، فتحقق طموحات الأول بشكل سريع، وتوفر له الوسائل المادية المناسبة والحديثة التي تمكنه من الإنتاج السريع، كما تعمل على تدريبه في استعمالها قصد زيادة الإنتاج، إن تايلور في هذه النظرية قد حصر المتطلبات وحاجات الأفراد في الأجر، فالفرد يكون متوافقا مهنيا إذا استطاع أن يحصل على الأجر المناسب.

(الرواحية، 2016، 19)

## 2\_4 النظرية الغشتالتية:

تهتم المدرسة الغشتالتية بخصوص الاتصال وذلك من خلال التساؤل الأساسي كيف نتصل مع أنفسنا، مع الآخرين ومع محيطنا، وتهتم أيضا بعملية التوافق بين الفرد ومحيطه، هذا التوافق في حركة مستمرة، فهي ترى أن تطور الإحساس بالمسؤولية والاستقلالية يرفع من القدرة على التكيف، والتوافق المهني بحسب الغشتالت هو السهولة التي يجدها الشخص في الشخص في التواصل مع محيط عمله مهما يكن من المعوقات ومن التغيرات التي تطرأ على المشهد المهني.

(حليوي، 2014، 122)

## 2\_5 نظرية العاملين ل(فريدريك هرزبرج 1959):

تعتبر نظرية هرزبرج من أهم النظريات التي تحدثت عن التوافق المهني حيث لخص هرزبرج العوامل المرتبطة بمحتوى الوظيفة مثل: (الإنجاز، العمل ذاته، المسؤولية، التقدير، الترقية). وهذه العوامل تعتبر عوامل حيوية للعمل وعلاقتها بالاتجاه الإيجابية، وقد أطلق هرزبرج عليها اصطلاح (الدوافع) وهي التي تقود إلى التوافق المهني، أما العوامل المرتبطة بمحيط العمل مثل: (سياسة الشركة، المرتب، الإشراف، ظروف العمل، زملاء العملاء) والتي ترتبط بالاتجاهات السلبية، فإننا نجد أن هرزبرج وقد أطلق عليها مصطلح (الصحة) وهي التي تقود إلى عدم التوافق المهني.

(الزامل، 2011، 55)

وما يلاحظ أن هذه النظريات اهتمت بعوامل التوافق المهني المتمثلة في العامل والعمل فبعضها يركز على خصائص العامل ومدى تطابقها مع بيئة العمل وبين ما يقدمه العامل وما يحصل عليه وبعضها يركز على مدى إشباع حاجات العامل نتيجة قيامه بالعمل، أي أن كل نظرية تناولت جانب من جوانب التوافق المهني، لذلك لا بد من النظرة التكاملية لتلك النظريات أو وجهات النظر المختلفة ولا يقتصر تفسير ظاهرة التوافق المهني أو سوءه على نظرية واحدة فقط من النظريات السالفة الذكر.

### 3\_ محددات التوافق المهني:

**3\_1 الرضا عن العمل:** ويشمل الرضا الإجمالي عن العمل وعن مختلف جوانب بيئته كالمؤسسة والمشرف والزملاء وظروف العمل كالترقية والأجر ونوع العمل ويشمل إشباع الحاجات وتحقيق الطموحات. ويشمل الرضا عن الموقف الذي يتبناه الفرد اتجاه عمله على نحو يعكس نظريته وتقييمه لعنصر أو أكثر من العناصر الموجودة في محيط العمل، أي اتجاهات الفرد نحو مختلف جوانب عمله منها:

**\_ الرضا عن المؤسسة:** تعد المؤسسة الناجحة في أدائها لمهامها بصورة كاملة محط اهتمام العامل فكلما زادا نجاحها واهتمامها بعمالها ومشاكلهم كلما زاد رضا العامل عنها فنجاح المؤسسة يجعل العمال يثقون بها وفي قدرتها على تمكينهم من إشباع حاجاتهم وتحسين ظروفهم.

**\_ الرضا عن المسؤول:** حيث يؤثر اتجاه العامل نحو المسؤول وعلاقته به تأثيرا مباشرا على مشاعر العامل اتجاه عمله ونواحيه المختلفة، فرضا العاملين يزداد عندما يكون المشرف أو المسؤول متفهما ودودا وصديقا يمدح الأداء الحسن ويستمع لآراء العاملين.

**\_ الرضا عن ظروف العمل:** ويقصد بظروف العمل الظروف الفيزيائية من ضوء وتهوية ورطوبة وحرارة ونظام فترات العمل والراحة.

**\_ الرضا عن الأجور والمكافئات:** فكلما كان الأجر مناسباً لمبياً للحاجات كلما زاد رضا العاملين وبينت الدراسات أن العمال الذين يتحصلون على العلاوات والمكافئات أكثر رضا من أولئك الذين لم يحصلوا على المكافئات.

\_ الرضا عن الزملاء: يشمل الرضا عن الزملاء العاملين مع الفرد وعلاقته النفسية والاجتماعية المهنية حيث أن طبيعة العمل تقتضي وجود هذه العلاقة بين العامل وزملائه.

(خميس، 2014، 75)

### 2\_3 الإرضاء:

أما الإرضاء، فهو يكون من قبل الرؤساء عن الفرد وكفاءته للعمل الذي يقوم به، حيث يتضح ذلك من إنتاجيته وكفايته، كما يتضح سلبا من غيابه وتأخره، ومن الإصابات التي تكون له، ومن عدم قدرته على البقاء في العمل لمدة مرضية من الزمن، فالتوافق المهني مقترن باختيار الفرد الملائم لمهنته منذ البداية حسب المحكات الملائمة التي يقتضيها العمل أو بقدر ما تتيحه الظروف للشخص من اختيار ملائم، بمعنى أن الإرضاء يشمل: إتباع نظام سير العمل بالمؤسسة، الانضباط، أرضاء المسؤول والزملاء. (الزامي، 2011، 47)

\_ إرضاء المسؤول والزملاء: يعد الانطباع الذي يدركه العامل لدى مسؤوله وزملائه العاملين من العوامل الهامة التي تحدد العلاقات التي تربطه بهم سواء فيما يتعلق بالعمل أو خارجه، ويعتبر هذا الانطباع بمثابة محك يقاس به العامل ويقدر به وكلما كان هذا الانطباع إيجابيا تبين من خلاله إيجابية العامل وقدراته النفسية والاجتماعية والمهنية وأدى هذا إلى إرضاء الآخرين وتوطيد علاقاتهم به وتعاونهم معه والعكس صحيح.

\_ الانضباط: إن التزام العامل بمواعيد العمل وانضباطه معها دون تأخر أو تغيب دليل على مدى إخلاصه للعمل واهتمامه به، ويعود هذا إيجابا على أدائه لكل المهام المنوطة به بالقدر اللازم من المسؤولية دون تاجيل أو إلغاء أو إهمال، وبهذا تتحقق الكفاية اللازمة في الإنتاج والاتصال المستمر مع باقي العمال والتكامل معهم .

\_ أتباع نظام سير العمل بالمؤسسة: يرى فرج عبد القادر طه من خلال عدد من الدراسات أن الشخص سيئ التوافق تكون له إصابات ومشاكل أكثر من غيره فيما يتعلق بمخالفة النظام في العمل.

(شموري، 2017، 82)

#### 4\_ أهمية التوافق المهني:

تتمثل أهمية التوافق المهني في جانبين أساسيين هما:

**\_ العامل:** يشكل العامل أهمية كبيرة في التوافق المهني، وذلك ما يبعثه التوافق في نفس الفرد من الروح المعنوية العالية وما يحققه من اشباعات مما يدفعه إلى المبادرة والابتكار.

**\_ الإنتاج:** يشكل الإنتاج أهمية كبيرة في التوافق المهني، فكلما زاد التوافق للمهنة كلما أدى ذلك لمزيد من الكفاية الإنتاجية كما وكيفا فضلا عن التوفير في الجهد والمال والوقت.

(الزاملي، 2011، 46)

#### 5\_ شروط التوافق المهني:

**1\_5 الشروط الذاتية:** إن سلوك العامل يتأثر إلى حد كبير بالتكوين الجسمي أو البيولوجي له، ويمكن حصرها في:

##### 1\_1\_5 العوامل الجسمية:

ويقصد بها الإمكانيات الجسدية حيث تلعب هذه الأخيرة دورا هاما في نفسية العامل وأثناء محاولته لتحقيق التوافق في بيئته المهنية، فضعف هذه العوامل لها الأثر البالغ على توافق العامل فالعامل الضعيف نجده يعاني دائما من هذا الضعف اتجاه عمله فيصبح غير قادر على ممارسة عمله، فسلامة الجانب الجسمي للفرد يمكنه من التوافق مع منصبه.

##### 2\_1\_5 العوامل النفسية:

لها الدور الكبير في تحقيق التوافق، فالعامل الذي يعاني من الاضطرابات النفسية، مثل القلق والشعور بالذنب والتأرجح الانفعالي والعدواني لا يمكنه أن يحقق توافقا، فوجود هذه الحالات لديه تولد سلوكيات عدوانية يحاول من خلالها التعبير عن بعض ذلك المشاعر، بالإضافة إلى الصراعات النفسية الانفعالية كالأحباط والشعور بالنقص، وبالتالي يمكن القول أن بأن عملية التوافق الناجحة تستدعي تداخل مجموعة من العوامل الذاتية والشخصية.

(شموري، 2017، 75/76)

**2\_5 الشروط الفيزيائية:** والتي قد تسبب للعامل نوع من القلق والاضطراب مما يؤثر على توافقه فكلما كانت الظروف مهياً بشكل حسن كلما كانت سهولة توافق الشخص مع محيط عمله ويمكن إبراز العوامل التالية:

**1\_2\_5 الإضاءة :** من شروط حدوث التوافق المهني يستدعي وجود إضاءة جيدة ومناسبة تساعد على التأقلم فيجب أن يكون الضوء موزعاً توزيعاً متساوياً في كل أماكن العمل ويجب التركيز على المكان وليس العامل بحيث لا تسبب للعامل إزعاجاً وإرهاقاً يعيقه على التوافق.

**2\_2\_5 درجة الحرارة :** إن الأعمال الشاقة تحتاج إلى درجة حرارة أقل من تلك الأعمال التي تتميز بسهولة العمل فيها، وفي أوقات البرودة يحتاج العامل إلى درجة حرارة أعلى منها في الأوقات الحارة فالحرارة أثناء ارتفاعها تولد نوع الضيق والاختناق والأشياء مما يؤثر في معنوياتهم ويعيق توافقهم.

**3\_2\_5 التهوية :** إن أكثر ما يحتاج إليه العمال أثناء تأديتهم لمهامهم تجديد الهواء بصفة عامة ومستمرة ويتم ذلك عن طريق استعمال أجهزة خاصة بذلك (مكيفات) .

**4\_2\_5 الضوضاء :** إن تعرض الفرد إلى الضجيج لمدة زمنية طويلة من شأنه أن يسبب له اضطرابات سمعية وعضوية، فاستمرار هذا الضجيج قد يؤدي إلى إصابة بالصمم وزيادة نبضات القلب ووتيرة التنفس ونقص النشاط للجهاز الهضمي مما يؤدي أيضاً إلى اضطرابات في الذاكرة والانتباه والتعب العصبي، مما ينعكس سلباً على عمله.

**5\_2\_5 فترات الراحة :** تعتبر أحد العوامل التي تساعد الفرد أثناء سعيه للتوافق، فالعمل ساعات عديدة دون توقف يؤدي إلى الإجهاد العضلي والنفسي والملل والكراهية منه مما يؤدي إلى انخفاض درجة الرضا الوظيفي وبذلك فإن لإعطاء العامل فترات راحة يهيئ الظروف النفسية والقدرة على التوافق.

**6\_2\_5 توزيع وسائل العمل:** توزع الوسائل بطريقة تسهل على العامل عملية انتقائها مما يساعده على اقتصاد الوقت والجهد وإضعاف احتمال الخطأ. (شموري، 2017، 73/74)

فإذا توفرت هذه الشروط وكانت مهياً بشكل جيد فإن ذلك يؤدي إلى خلق الشعور والرضا والسعادة والارتياح وارتفاع معنوياته وبالتالي نقص الاضطرابات النفسية وتحقيق التوافق المهني.

## 6\_أسس التوافق المهني.

هناك أربعة أسس أو مقومات للتوافق المهني لا يمكن للشخص أن يتوافق مع بيئته المهنية إذا لم تتوفر فيه تلك المقومات وهي القدرات والاستعدادات والميول والسمات الشخصية:

### 1\_6 القدرات:

فالقدرات متعددة هناك القدرات الأولية والقدرة الاجتماعية والقدرة الحركية والقدرة العامة (الذكاء) والقدرة الخاصة والقدرة على حل المشكلات .

ويعرفها (بدوي،1977:67) القدرات بمقدرة المرء الفعلية على إنجاز عمل ما أو التكيف في العمل بنجاح ويتحقق بأفعال حسية كانت أو ذهنية وقد تكون فطرية أو مكتسبة وهناك قدرات عامة وهي بمثابة عامل مشترك بدرجات متفاوتة مع جميع القدرات الخاصة أو مجموعات منها ويقال القدرة على العمل للدلالة على المستوى الراهن لقدرة الفرد على أداء العمل سواء كان بفضل التدريب أو بدونه .

### 2\_6 الاستعدادات:

وهي القدرة الكامنة لدى الأفراد أو قابليتهم لأداء عمل معين، ويتبين الأفراد تبياناً كبيراً في هذه الاستعدادات حتى قبل أن تتاح لهم الفرصة للتحصيل أو اكتساب مهارات معينة.

كما يشير (بدوي،1977،67) إلى الاستعدادات هي " القابلية الفطرية لاكتساب معرفة معينة أو مهارات عامة أو خاصة أو نمط من الاستجابات بحيث يمكن للفرد الوصول إلى درجة من الكفاية أو القدرة إذا لقي التمرين الكافي". (علام،2006،26)

### 3\_6 الميول:

تعرف الميولات على أنها استعدادات وجدانية وانفعالية مكتسبة تحمل الفرد على أن يقوم أو يهتم بنشاط أو بعمل معين دون غيره، بحيث تلعب التنشئة الاجتماعية خصوصا الأسرية منها دورا بليغا في تحديد ميولات الفرد المهنية. (بوعطيط، 2017، 85)

### 4\_6 السمات الشخصية:

السمات الشخصية ميزة فردية في الفكر أو الشعور أو الفعل، قد تكون متوارثة أو مكتسبة، فالسمة نهج من السلوك يتميز به الفرد أو الجماعة وينجم عن عوامل وراثية أو بيئية وهو مفهوم مستخدم في مدارس علم النفس لتحليل بنية الشخصية. والسمة هي الصفة الجسدية أو العقلية أو الانفعالية أو الاجتماعية الفطرية أو المكتسبة، التي يتميز بها الفرد، وتعبّر عن استعداد ثابت نسبيا لنوع معين من السلوك.

(الزملي، 2011، 53)

### 7\_ العوامل المؤثرة في التوافق المهني.

هناك العديد من العوامل التي تؤثر في التوافق المهني لدى الفرد في مهنته، ورضاه عن عمله سواء كانت عوامل حضارية وتكنولوجية أو عوامل داخل المؤسسة التي يعمل بها، أو عوامل تتعلق برؤساء العمل وظروفه، أو تعود إلى شخصية الفرد وسماته التي يتميز بها، وفيما يلي عرض لأهم هذه العوامل:

**7\_1 عوامل حضارية وتكنولوجية:** يؤثر في التوافق المهني للفرد ما يغشى حياته اليوم من تغيرات حضارية وتكنولوجية، وتزعزع أمنه واستقراره النفسي وتجعله يتردى بين الأمل واليأس، والرضا والقنوط، كما أنها تحبط حاجاته الأساسية، وتخلق شخصيته وتشيع فيها الاضطرابات النفسية على اختلاف أنواعها، لقد أدت التكنولوجيا إلى تغيرات هامة في الكيان الاجتماعي نتيجة لقلّة الحاجة إلى العمل اليدوي، وزيادة العمل الذهني المطرد كما أدت من ناحية أخرى إلى تحسين ظروف العمل الفيزيائية وارتفاع معدلات الإنتاج، وتحول المجتمع الريفي إلى مجتمع صناعي مما أوجد خلافا نوعيا بين العقلية الصناعية والعقلية الزراعية،

فتعددت مطالبها ومشاكلها واختلف أسلوب تفكيرها. (الزامي، 2011، 48)

**7\_2 علاقة العامل بظروف العمل :** نعتبر هذا العنصر من أهم العوامل المؤدية إلى التوافق المهني ونقصد بالظروف هنا الشروط المادية التي يعمل فيها العامل (تهوية، إضاءة، فترات العمل والراحة....) فتوفر هذه الشروط يساعد على توافق العامل مع مهنته.

(خميس، 2014، 79)

**7\_3 علاقة العامل بنظام المؤسسة:** الفرد القائم بالعمل كلما شعر بالارتياح النفسي والأمن زادت قدراته وارتفعت شدة دوافعه للعمل، بل ويزداد ولاؤه للمؤسسة التي يعمل بها، ومدى شعوره بالانتماء لها، والتوحد معها، ذلك أن التوافق النفسي للعامل مع عمله، وظروفه الخارجية ينعكس بدرجة كبيرة على علاقاته بالمؤسسة ونظامها فالعامل المتوافق توافقاً حسناً مع عمله، عادة ما يكون على علاقة حسنة مع النظام والهيئات الإدارية للمؤسسة، ولعل الخبير بشكاوى العمال وما يقومون به من مشاغبات، يدرك أن أغلبها يصدر عن الفاشلين في أعمالهم، فالذي لا يجد الرضا النفسي عن طريق العمل، يرضي نفسه عادة كزعيم للمتمردين والقائمين بالاضطرابات داخل المؤسسة، وبذلك ينجح في صرف غيره عما فشل هو فيه، ويرضي اعتباره لذاته عن طريق تزعمه لهذه الحركات، وقد يلاحظ أن الإدارة أو المؤسسة تكون أحياناً مصدر للتأزم وذلك بفرضها نظاماً صارماً، أو عقوبات من كل نوع، أو مناهضة التشريعات العمالية التقدمية، ومقومة نقابات العمال.

**7\_4 علاقة العامل برؤسائه:** تدل البحوث الحديثة دلالة قوية على أن المدير أو الرئيس ربما كان أخطر عامل في البيئة السيكولوجية للعامل، فهو يمثل الإدارة العليا في أعين مرؤوسيه، كما أن شخصيته وسلوكه يؤثران في سلوك من يديرهم أو يشرف عليهم وفي روحهم المعنوية كما أن لسياساته صلة بإنتاج الجماعة التي يديرها، وقد نلاحظ أن هناك عمالاً يقدمون شكاوي بشكل إسرافي قد تكون لأسباب حقيقية أو مدعاة، ومهما يكن فإن هذه إنما هي عدوان موجه ضد رئيس متعسف مع مرؤوسيه، كما أنها قد تكون نوعاً من التمرد عليه.

(عوض، 2005، 23/22)

**7\_5 علاقة العامل بزملائه:** العلاقة بين العامل وزميله داخل المؤسسة تقوم على عاملين أساسيين هما (التعاون والمنافسة)، وتلجأ أغلب المؤسسات إلى استخدام العامل الثاني إما

استخداما صريحا أو ضمنيا، ونتيجة المنافسة يكون رفع مستوى الإنتاج، ولكن نخشى ما قد يجره هذا التنافس من إفساد العلاقات بين العمال وتبادل مظاهر العدوان الناشئ من الإحباط الذي تحدثه هذه المنافسة الفردية بين الزملاء في عمل واحد، وينبغي ألا نعتبر التعاون والمنافسة متعارضين تعارضا تاما، بل كلما أمكن الجمع بينهما لضمان سلامة العلاقات المتبادلة ومن ثم ضمان الصحة النفسية في جو المؤسسة. (فحجان، 2010، 25)

**7\_6 عوامل شخصية:** كما أن تنافر السمات الشخصية ومتطلبات المهنة يؤديان\_ ليس فقط إلى تعطيل التقدم والنجاح، بل إنهما يساعدان على سوء التوافق الفردي، والذي يتبدى في أشكال مختلفة كالتعاسة ونقص الكفاية في العمل، والإسراف في ترك العمل والمشكلات الاجتماعية الكبيرة. ويمكن أن تتمثل العوامل الشخصية المؤثرة في التوافق المهني كما يلي:

أ/ الحالة الصحية: والتي ترجع إلى أساس فسيولوجي، وذلك أن أي خلل في الكيمياء الجسمية يؤدي إلى خلل في وظائفها، وهذا الخلل بطبيعة الحال يؤثر في سلوك الفرد، واستجاباته للمواقف المختلفة.

ب/ الحالة النفسية أو المزاجية: الاضطرابات الانفعالية والنفسية.... والصراع، والقلق والإحباط... الخ .

ج/ السمات الشخصية: استعداداته للعمل وميوله ورغباته وطموحه، ومستوى اقتدره، ومتاعه الشعورية واللاشعورية. (عوض، 2005، 29)

ومن خلال ما تم ذكره يتبين أن التوافق المهني عملية تتحكم في نجاحها عدة عوامل بعضها خاصة بالفرد والبعض الآخر يتعلق بالجانب الاجتماعي والتربوية وكذلك العوامل الثقافية والحضارية.

## ملخص الفصل:

من خلال الإلمام في هذا الفصل ببعض الجوانب المتعلقة بالتوافق المهني ونظرياته، والعوامل المؤثرة فيه، ومن خلال ما تقدم تتضح أهمية التوافق المهني في حياة الأفراد والمجتمعات نظرا لتأثيره الكبير على شخصية الفرد وعلى الصحة النفسية لديه، وعلى مردوده المادي وفي علاقته مع الآخرين.

**الجانب الميداني**

# الفصل الرابع: الإطار المنهجي للدراسة.

تمهيد

1 منهج الدراسة.

2 الدراسة الاستطلاعية.

3 أدوات جمع البيانات.

4 إجراءات الدراسة الأساسية

5 الأساليب الإحصائية المستخدمة

خلاصة.

## تمهيد

بعد أن تطرقنا في هذه الدراسة إلى الجانب النظري والذي يتضمن الإشكالية واعتباراتها والفصول الخاصة بمتغيرات الدراسة سوف نتطرق الآن إلى الجانب التطبيقي الذي يعتبر الأساس الذي ينطلق منه الباحث، وهذا للكشف عن العلاقة الموجودة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والتوافق المهني لدى مستشاري التوجيه وذلك من خلال الإجراءات التي سوف يتم إتباعها والتمثلة في المنهج المستخدم ثم الدراسة الاستطلاعية والأساسية والعينة وخصائصها ثم الأدوات المستعملة إلى الأساليب الإحصائية.

### 1 منهج الدراسة:

المنهج العلمي هو أسلوب يتبع في تقصي الحقائق وتباينها، ويحتوي على عناصر التشويق التي تحفز القراء على البحث وتمكنهم من التعرف على أسرارها، ولهذا لم تكن المناهج قوالب ثابتة تستوجب التقيد بها كما يعتقد البعض، بل هي أساليب تختلف بالضرورة من موضوع إلى آخر، ومن باحث إلى آخر وحسب الظرف الزماني والمكاني.

(إبراهيم، 2000، 64)

وبما أن طبيعة الموضوع هي التي تفرض نوع المنهج المتبع، فإن الدراسة الحالية المتمثلة في معرفة العوامل الخمسة للشخصية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني كان المنهج الوصفي الارتباطي هو المناسب لذلك.

ويعرف المنهج الوصفي الارتباطي بأنه: طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كمياً عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة.

(شفيق، 1985، 80)

### 3 الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية من أهم العناصر الأساسية في البحث، لأنها قد تساعد الباحث في كسب معلومات حول تطبيق المقياس على العينة الأساسية ومدى استجابتهم للمقياس وتسهل عليه العراقيل التي قد تصادفه، وتهدف إلى التأكد من صدق وثبات الأداة المستخدمة في الدراسة من خلال المعالجة الإحصائية، كما يمكن من خلالها تحديد فترة إجراء الدراسة الأساسية .

**3\_1 عينة الدراسة الاستطلاعية:** قامت الباحثة بتطبيق أداة الدراسة على عينة استطلاعية مكونة من (30) مستشار توجيه وإرشاد مدرسي من الجنسين، وتم اختيارهم عشوائياً للإجابة على مقياس التوافق المهني وذلك لحساب صدقه وثباته بالطرق الإحصائية المناسبة.

### 4 أدوات جمع البيانات:

#### 4\_1 مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية:

**4\_1\_1 وصف المقياس:** تم استخدام مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (1992) وهو من إعداد كوستا وماكري " Costa & MaCera"، يهدف المقياس إلى قياس العوامل الأساسية للشخصية بواسطة مجموعة من البنود (60 بندا)، يتضمن هذا المقياس خمسة مقاييس فرعية تقيس كل من (العصابية، الانبساطية، الانفتاح على الخبرة، الطيبة، يقظة الضمير.)، توزعت عبارات المقياس بمعدل 12 عبارة لكل مقياس فرعي.

(عبادو، 2013، 121)

والجدول التالي يوضح موقع عبارات كل بعد من أبعاد مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، حيث لم يتم ترتيب العبارات تسلسلياً بل وضعت بطريقة عشوائية تجنباً للاستجابات النمطية، وكانت أرقام العبارات للأبعاد على النحو التالي:

جدول (7): يوضح توزيع عبارات مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية.

عدد العبارات	عبارات البعد	الأبعاد
12	56_51_46_41_36_31_26_21_16_11_6_1	العصابية
12	57_52_47_42_37_32_27_22_17_12_7_2	الانبساطية
12	58_53_48_43_38_33_28_23_18_13_8_3	الانفتاح على الخبرة
12	59_54_49_44_39_34_29_24_19_14_9_4	الطيبة
12	60_55_50_45_40_35_30_25_20_15_10_5	يقظة الضمير

وتتم الإجابة باختيار بديل واحد من خمسة بدائل وهي: (موافق بشدة، موافق، محايد، معارض، معارض بشدة) ويتم التصحيح بإعطاء العبارات الإيجابية (1\_2\_3\_4\_5) والعبارات السلبية (5\_4\_3\_2\_1)، والجدول التالي يوضح توزيع العبارات الإيجابية والسلبية في مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية.

جدول (8): يوضح توزيع العبارات الإيجابية والسلبية في مقياس العوامل الخمسة.

60_58_56_53_52_51_50_49_47_43_41_40_37_36_35_34_33_32_28_26_25_22_21_20_19_17_13_11_10_7_6_5_4_2	العبارات الإيجابية
1_3_8_9_12_14_15_16_18_23_24_27_29_30_31_3_3_38_39_42_44_45_46_48_54_55_57_58	العبارات السلبية

(عمامرة، 2013، 86)

#### 4\_1\_2 الخصائص السيكومترية لمقياس العوامل الخمسة الكبرى :

للتحقق من الخصائص السيكومترية للاستبيان تم الاعتماد في هذه الدراسة على مذكرة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها باستراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية لدى عينة الإطار الطبي والشبه الطبي بالقطاع الصحي بالوادي، للدكتورة "سميرة عمامرة" وبما أن بيئة الدراسة نفسها البيئة في الدراسة الحالية وهي عينة من الموظفين بولاية الوادي، وكذلك لتقارب الفترة الزمنية بين الدراستين 2013\_2019، يمكننا اعتماد الخصائص السيكومترية للمقياس في هذه الدراسة، وكانت الخصائص السيكومترية للأداة كالتالي:

أ/ **الصدق:** تم حسابه بطريقة " صدق الاتساق الداخلي " :

استخدمت الباحثة صدق الاتساق الداخلي وذلك بحساب الارتباط بين درجة كل بند والدرجة الكلية للبعد.

#### 1 مقياس العصابية:

من خلال حساب ارتباط بنود مقياس العصابية بالدرجة الكلية باستعمال برنامج (SPSS)، أظهرت النتائج أن كل معاملات الارتباط دالة عند مستوى الدلالة (0.01) ومستوى الدلالة (0.05) وهذا ما يؤكد صدق الاتساق الداخلي لمقياس العصابية.

**جدول (9): حساب معاملات الارتباط بالدرجة الكلية لمقياس العصابية.**

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
01	0.470**	31	0.124*
06	0.459*	36	0.651**
11	0.495**	41	0.719**
16	0.428*	46	0.218*
21	0.706**	51	0.607**
26	0.134*	56	0.574**

(\*\*) : دال عند مستوى الدلالة (0.01)

(\*) : دال عند مستوى الدلالة (0.05)

## 2 مقياس الانبساطية:

أظهرت النتائج أن معاملات ارتباط جميع البنود دالة عند مستوى الدلالة (0.01)، و(0.05) وهذا ما يؤكد صدق الاتساق الداخلي لمقياس الانبساطية .

جدول (10): حساب معاملات الارتباط بالدرجة الكلية للانبساطية.

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
02	0.653**	32	0.555**
07	0.479**	37	0.532**
12	0.443*	42	0.496**
17	0.462*	47	0.140*
22	0.123*	52	0.349*
27	0.240*	57	0.352*

(\*\*) : دالة عند مستوى الدلالة (0.01)

(\*) : دالة عند مستوى الدلالة (0.05)

## 3 مقياس الانفتاح على الخبرة:

من خلال حساب ارتباط بنود مقياس التفصح على الخبرة بالدرجة الكلية باستعمال برنامج (SPSS)، أظهرت النتائج دلالة معاملات الارتباط عند مستوى دلالة (0.05) و(0.01) لكل البنود.

جدول (11): حساب معاملات الارتباط بالدرجة الكلية لمقياس الانفتاح على الخبرة.

معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
0.261*	33	0.070*	03
0.276*	38	0.024*	08
0.396*	34	0.411*	13
0.270*	48	0.331*	18
0.554**	53	0.512*	23
0.461*	58	0.134*	28

(\*\*) دالة عند مستوى الدلالة (0.01)

(\*) دالة عند مستوى الدلالة (0.05)

#### 4 مقياس الطيبة:

من خلال حساب ارتباط كل بند بالدرجة الكلية باستعمال برنامج (SPSS) أظهرت النتائج أن المقياس الفرعي للطيبة يتسم بصدق الاتساق الداخلي وذلك لدلالة الارتباط عند المستوى (0.01) و(0.05) كما هو موضح في الجدول.

جدول (12): حساب معاملات الارتباط بالدرجة الكلية لمقياس الطيبة.

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
04	0.243*	34	0.299*
09	0.533**	39	0.326*
14	0.538**	44	0.670**
19	0.152**	49	0.530**
24	0.451**	54	0.723**
29	0.503**	59	0.261*

(\*\*) دال عند مستوى الدلالة (0.01).

(\*) دال عند مستوى الدلالة (0.05).

#### 5 مقياس يقظة الضمير:

بعد حساب ارتباط كل بند بالدرجة الكلية باستعمال برنامج (SPSS) أظهرت النتائج أن المقياس الفرعي ليقظة الضمير يتسم بصدق الاتساق الداخلي، وذلك لدلالة الارتباط عند مستوى الدلالة (0.01) و(0.05) كما هو موضح في الجدول:

جدول (13): حساب معاملات الارتباط بالدرجة الكلية لمقياس يقظة الضمير.

معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
0.760**	35	0.518**	05
0.425*	40	0.456*	10
0.572**	45	0.643**	15
0.660**	50	0.441*	20
0.628**	55	0.720**	25
0.409*	60	0.753**	30

(\*\*) دال عند مستوى الدلالة (0.01)

(\*) دال عند مستوى الدلالة (0.05)

ب/ الثبات: تم حسابه بطريقة معامل الثبات ألفا كرونباخ Alpha Chonfrach، حسب النتائج الموضحة في الجدول التالي والتي تظهر معاملات ثبات ألفا كرونباخ، لمقياس العوامل الخمسة، حيث يتضح أن المقياس ثابت ويمكن الاعتماد عليه في الدراسة.

جدول (14): يوضح معاملات ثبات مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية .

الثبات	العصابية	الانبساطية	الانفتاح	الطيبة	يقظة الضمير
معامل ألفا كرونباخ	0.68	0.51	0.41	0.64	0.83

(عمامرة، 2013، 94)

#### 4\_2 مقياس التوافق المهني:

#### 4\_2\_1 وصف المقياس:

أعد هذه القائمة أيمن مصطفى موسى الزامل (2011) في دراسته التي تهدف إلى معرفة العلاقة بين التفكير الأخلاقي والتوافق المهني لدى المرشدين التربويين العاملين في المدارس الحكومية في قطاع غزة.

وتتكون قائمة التوافق المهني المستخدمة في هذه الدراسة من (47) عبارة موزعة على (6) أبعاد فرعية، ( واقع العمل بالمهنة، البعد الاقتصادي للمهنة، نظرة المجتمع للمهنة، العلاقات الاجتماعية في المهنة، الشعور اتجاه المهنة، العلاقات مع الرؤساء في المهنة).

والجدول التالي يوضح عبارات كل بعد من أبعاد مقياس التوافق المهني.

#### جدول (15): يوضح توزيع عبارات كل بعد في المقياس.

عدد العبارات	عبارات البعد	الأبعاد
8	8_7_6_5_4_3_2_1	واقع العمل بالمهنة
7	15_14_13_12_11_10_9	البعد الاقتصادي للمهنة
8	23_22_21_20_19_18_17_16	نظرة المجتمع للمهنة
8	31_30_29_28_27_26_25_24	العلاقات الاجتماعية في المهنة
8	39_38_37_36_35_34_33_32	الشعور اتجاه المهنة
8	47_46_45_44_43_42_41_40	العلاقات مع الرؤساء في المهنة

وتتم الإجابة باختيار واحد من ثلاثة بدائل ( موافق\_ إلى حد ما \_ غير موافق)، ويتم التصحيح بإعطاء العبارات الإيجابية (0.1.2) والعبارات السلبية (2.1.0)، والجدول التالي يوضح توزيع العبارات الإيجابية والسلبية في مقياس التوافق المهني.

**جدول (16): يوضح توزيع العبارات الإيجابية و السلبية في مقياس التوافق المهني.**

46_45_44_41_40_39_37_36_32_31_30 _29_28_27_26 _22 _19_18_17_16_12_11_9_6_4_3_1 25_24_23	العبارات الإيجابية
47_43_42_38_35_34_33_21_20_15_14 _13_10_8_7_5_2	العبارات السلبية

#### 4\_2\_2 الخصائص السيكومترية لمقياس التوافق المهني:

قام الباحث بإعداد استبانة التوافق المهني لدى المرشدين التربويين، وحساب الصدق والثبات للمقياس كما يلي:

أ/ الصدق: اعتمد الباحث في حساب الصدق للمقياس على عدة طرق وهي كالتالي :

\_ صدق المحكمين: تم عرض المقياس على مجموعة من المحكمين من قبل عدد من أعضاء هيئة التدريس والأخصائيين النفسيين وأساتذة علم النفس العاملين بالجامعة الإسلامية وجامعة الأقصى، والبالغ عددهم (8) محكمين، وبناء على آراء المحكمين أجريت التعديلات المناسبة لاستخدام المقياس.

## \_ صدق الاتساق الداخلي:

الاتساق الداخلي بين المجالات والدرجة الكلية للمقياس: وذلك لمعرفة مدى ارتباط كل بعد بالدرجة الكلية للمقياس، وذلك لهدف التحقق من صدق المقياس، ويتضح ذلك من خلال جدول (17).

جدول (17): يوضح معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس

الأبعاد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
واقع العمل بالمهنة	0.681	0.01
البعد الاقتصادي للمهنة	0.828	0.01
نظرة المجتمع للمهنة	0.910	0.01
العلاقات الاجتماعية في المهنة	0.881	0.01
الشعور اتجاه المهنة	0.811	0.01
العلاقات مع الرؤساء في المهنة	0.939	0.01

يتضح من الجدول أن جميع قيم معاملات الارتباط في الجدول ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) وهذا مؤشر على الصدق.

الاتساق الداخلي بين الفقرات والدرجة الكلية : وذلك لمعرفة مدى ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية للمقياس، وذلك لهدف التحقق من صدق المقياس، ويتضح ذلك من خلال جدول (18)

جدول(18): يوضح معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية.

البعد الأول	البعد الثاني	البعد الثالث	البعد الرابع	البعد الخامس	البعد السادس
معامل ارتباط كل عبارة	معامل ارتباط كل عبارة	معامل ارتباط كل عبارة	معامل ارتباط كل عبارة	معامل ارتباط كل عبارة	معامل ارتباط كل عبارة
0.377**	0.379*	0.387*	0.380*	0.479**	0.556**
0.522**	0.375*	0.413*	0.719**	0.650**	0.451**
0.716**	0.384*	0.473*	0.719**	0.634**	0.449**
0.591**	0.380*	0.375*	0.370*	0.595**	0.657**
0.435**	0.385*	0.430*	0.394*	0.373*	0.385*
0.534**	0.488**	0.518**	0.496**	0.396*	0.473**
0.683**	0.508*	0.513**	0.622**	0.477**	0.429*
0.400**		0.362**	0.522**	0.377*	0.412*

(\*\*) تعني وجود دلالة إحصائية عند مستوى 0.01

(\*) تعني وجود دلالة إحصائية عند مستوى 0.05

يتضح من الجدول(18) أن جميع قيم معاملات الارتباط ذات دلالة إحصائية وهذا مؤشر على الصدق.

ب/ الثبات: تم حساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ :

معامل ألفا كرونباخ: استخدم الباحث طريقة ألفا كرونباخ لقياس ثبات المقياس والجدول (19) يوضح معاملات ألفا كرونباخ لكل بعد.

جدول (19): يوضح معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ.

أبعاد التوافق المهني	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
واقع العمل بالمهنة	8	0.758
البعد الاقتصادي للمهنة	7	0.732
نظرة المجتمع للمهنة	8	0.722
العلاقات الاجتماعية مع المهنة	8	0.712
الشعور اتجاه المهنة	8	0.740
العلاقات مع الرؤساء في المهنة	8	0.709

يتضح من الجدول أن جميع قيم ألفا كرونباخ لأبعاد التوافق المهني مرتفعة وهذا مؤشر على ثبات المقياس والاعتماد على نتائجه. (الزامي، 2011)

**3\_2\_4 الخصائص السيكومترية لمقياس التوافق المهني على عينة الدراسة الحالية:**

قامت الباحثة بتطبيق مقياس التوافق المهني على عينة استطلاعية مكونة من (30) مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني من الجنسين بمركز التوجيه والإرشاد في ولاية الوادي، وتم حساب الصدق والثبات للمقياس كالتالي:

أ/ الصدق: اعتمدت الباحثة في حساب صدق مقياس التوافق المهني علي مايلي:

**صدق الاتساق الداخلي:**

وذلك عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، ويتضح ذلك من خلال جدول (20) :

جدول (20): يوضح معاملات الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه

البعد الأول	البعد الثاني	البعد الثالث	البعد الرابع	البعد الخامس	البعد السادس
معامل ارتباط كل عبارة	معامل ارتباط كل عبارة	معامل ارتباط كل عبارة	معامل ارتباط كل عبارة	معامل ارتباط كل عبارة	معامل ارتباط كل عبارة
0.611**	0.546**	0.244*	0.488**	0.527**	0.575**
0.495**	0.269*	0.494**	0.418*	0.527**	0.630**
0.408*	0.633**	0.753**	0.652**	0.733**	0.425*
0.051//	0.032//	0.527**	0.589**	0.655**	0.351*
0.608**	0.592**	0.387*	0.684**	0.573**	- 0.101//
0.440**	0.788**	0.597**	0.661**	0.364*	0.257*
0.641**	0.591**	0.687**	0.545**	0.319*	0.369*
0.519**		0.254*	0.639**	0.304*	0.259*

(\*\*) تعني وجود دلالة إحصائية عند مستوى (0.01)

(\*) تعني وجود دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)

// تعني لا توجد دلالة إحصائية.

أظهرت النتائج المبينة في الجدول (20) أن معاملات الارتباط لجميع البنود دالة عند مستوى الدلالة (0.01) و (0.05) وأن هذه القيم مقبولة، ما عدا العبارات رقم (44.12.4)، غير دالة ويتم حذفها من المقياس، وبالتالي تم التحقق من الاتساق الداخلي للمقياس .

ب/ الثبات: تم حساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ.

استخدمت الباحثة لحساب الثبات على العينة الاستطلاعية معامل ألفا كرونباخ، ويوضح جدول (21) معامل الثبات لكل بعد لمقياس التوافق المهني المستخدم في الدراسة.

جدول (21): يوضح معاملات ثبات أبعاد مقياس التوافق المهني.

أبعاد مقياس التوافق المهني	عدد العبارات	معامل الثبات
واقع العمل بالمهنة	8	0.475
البعد الاقتصادي للمهنة	7	0.497
نظرة المجتمع للمهنة	8	0.571
العلاقات الاجتماعية في المهنة	8	0.703
الشعور اتجاه المهنة	8	0.663
العلاقات مع الرؤساء	8	- 0.146
الدرجة الكلية	47	0.725

باستقراء الجدول السابق (21) يتضح ما يلي:

أن قيمة معامل ألفا كرونباخ بالنسبة للأبعاد الخمسة الأولى تراوحت بين ( 0.703 و 0.475)، وبلغت قيمة الثبات لمقياس التوافق المهني ككل (0.725) وهي قيم دالة إحصائياً مما يؤكد صلاحية استخدام هذا المقياس والاعتماد على نتائجه، ما عدا بعد العلاقات مع الرؤساء في المهنة فقد كان معامل الثبات غير دال، وبالتالي يتم حذفه من المقياس بكل بنوده، وترجع الباحثة هذه النتيجة بأنها تعبر عن ما يشعر به مستشاري التوجيه والإرشاد اتجاه رؤسائهم في العمل لأن علاقة الفرد في العمل يجب أن تكون قائمة على أساس التقاهم المتبادل والمشورة، حيث أن الرئيس يؤثر في سلوك من يشرف عليهم، وفي رفع الروح المعنوية وزيادة اجتهاده في العمل، وتقديمه أفضل ما يمكن لإنجاح ما يقوم به، إلا أن العينة الحالية ومن خلال هذه النتائج تظهر العكس، وبالتالي نستخدم هذا المقياس وتطبيقه في الدراسة الأساسية لحساب فرضيات الدراسة بالاستغناء عن بعد العلاقات مع الرؤساء في المهنة.

## 5 \_ إجراءات الدراسة الأساسية:

تعتبر الدراسة الأساسية الخطوة الهامة في البحث، ويقوم بها الباحث في الجانب الميداني لإجراء الدراسة واختبار فرضيات البحث، وذلك بعد التأكد من الخصائص السيكومترية للأدوات.

### 5\_1 عينة الدراسة الأساسية:

قامت الباحثة بتطبيق أداة الدراسة على عينة مكونة من (50) مستشار توجيه وإرشاد مدرسي ومهني من كلا الجنسين وذلك بعد استبعاد (10) أفراد بسبب عدم استرجاع البيانات الخاصة بهم وعدم اكتمال البيانات فيها، وتم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة، وفيما يلي جدول يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة .

#### جدول(22): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة.

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
28%	14	ذكر
72%	36	أنثى
100%	50	المجموع

يتضح من الجدول أعلاه، فيما يتعلق بتوزيع أفراد عينة الدراسة أن نسبة الإناث والمقدرة ب 72% تفوق نسبة الذكور والمقدرة ب 28% .

### 5\_2 إجراءات تطبيقها:

قامت الباحثة بتوزيع أدوات الدراسة في صورتها النهائية على أفراد العينة بنفسها في مركز التوجيه والإرشاد المدرسي في ولاية الوادي، وتم التطبيق بإتباع الخطوات التالية:

\_ إعلامهم بأن المعلومات التي تم التحصل عليها ستحاط بالسرية التامة وتستخدم للغرض البحث العلمي فقط.

\_ التأكد والحرص على الإجابة على كل الأسئلة دون إستثناء.

\_ الشروع في توزيع القائمتين على عينة الدراسة بصورة جماعية وتقديم التعليمات الخاصة بكيفية الإجابة على الفقرات.

\_ تم توزيع (60) قائمة على أفراد العينة وبعد جمع الاستبيانات تم الحصول على 50 استبانة فقط مستوفاة الشروط، ثم تم تفرغ البيانات وفق مقاييس التصحيح المستخدمة، وإدخالها لبرنامج الحزمة الإحصائية.

## 6\_ الأساليب الإحصائية المستخدمة:

استخدمت الباحثة الحزمة الإحصائية للعلوم النفسية والاجتماعية (spss) لمعالجة البيانات التي وردت في هذه الدراسة وتحليلها مع الاستعانة بالأساليب الإحصائية اللازمة، لتحقيق أهداف الدراسة وكانت هذه الأساليب على النحو التالي:  
معامل ألفا كرونباخ: لقياس الثبات.

معامل ارتباط بيرسون: لقياس صدق الاتساق الداخلي لفقرات محاور الدراسة وحساب الفرضيات.

## ملخص الفصل:

لقد تم في هذا الفصل التطرق إلى كل ما يتعلق بالدراسة الميدانية المتمثلة بداية في منهج الدراسة ثم مجالات الدراسة المكانية والزمنية والبشرية، ومن ثم الدراسة الاستطلاعية ثم عرض الدراسة الأساسية مع تحديد العينة وإجراءات تطبيقها، ثم أدوات الدراسة والمتمثلة في مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والتوافق المهني مع التطرق للخصائص السيكومترية لكل مقياس، وفي الأخير عرض أهم الأساليب والتقنيات الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

**الفصل الخامس :**

**عرض وتحليل ومناقشة النتائج وتفسيرها.**

## تمهيد:

تتناول الباحثة في هذا الفصل عرض للنتائج التي توصلت إليها الدراسة، ومن ثم تفسير وتحليل ومناقشة لتلك النتائج، وذلك بعد قيام الباحثة باستخدام الأساليب الإحصائية الملائمة للتحقق من فرضيات الدراسة والتوصل إلى هذه النتائج.

### 1\_ عرض وتحليل ومناقشة وتفسير نتائج الدراسة:

#### 1\_1\_ عرض وتحليل نتائج الفرضية العامة: حيث تنص على وجود علاقة ارتباطية بين

العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والتوافق المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد، وللتحقق من صحة الفرضية استخدمت الباحثة معامل ارتباط بيرسون، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (23): يوضح معامل الارتباط بين العوامل الخمسة للشخصية والتوافق المهني.

المتغيرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	القرار
العصابية والتوافق المهني	0.449	0.01	دال
الانبساطية والتوافق المهني	0.135	0.348	غير دال
الانفتاح والتوافق المهني	0.152	0.291	غير دال
الطيبة والتوافق المهني	0.153	0.288	غير دال
يقظة الضمير والتوافق	0.410	0.03	دال

يتضح من الجدول (23) أن قيمة معامل الارتباط بين معاملي العصابية ويقظة الضمير دالة إحصائياً مع مقياس التوافق المهني، وبالتالي وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بينهما، أما باقي العوامل (الانبساطية والانفتاح والطيبة) فمعامل الارتباط غير دال إحصائي وبالتالي لا توجد علاقة ارتباطية بين هذه العوامل وبين التوافق المهني.

## 1\_1\_2 مناقشة وتفسير نتائج الفرضية العامة:

كشفت نتائج التحليل الإحصائي وبالرجوع إلى الجدول (23) يتبين أن هذه الفرضية تحققت بشكل جزئي حيث حصلت سمة يقظة الضمير على معامل ارتباط 0.410 وهو دال إحصائي عند مستوى الدلالة 0.03، وتحصلت سمة العصابية على معامل ارتباط 0.449 وهو دال إحصائي عند مستوى الدلالة 0.01، في حين تحصلت سمة الطيبة على معامل ارتباط 0.153 عن مستوى الدلالة 0.288 وهو مستوى غير دال إحصائي مما يحيل إلي عدم وجود علاقة ارتباطية، ثم تليها سمة الانفتاح على الخبرة بمعامل ارتباط 0.152 عند مستوى الدلالة 0.291 وهو مستوى غير دال إحصائي، فيما جاءت سمة الانبساطية في المرتبة الأخيرة بمعامل ارتباط 0.135 عند مستوى الدلالة 0.348 وهو غير دال إحصائي وبالتالي أن الفرضية العامة تحققت فقط في سمي العصابية ويقظة الضمير.

مما يعني أن سمة يقظة الضمير والعصابية هما السمتان الأكثر انتشارا لدى عينة مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي وهما السمتان التي يمكن أن تنبئ بمستوى التوافق المهني لدى عينة البحث.

وقد أكد من قبل زيبارجاديان وزاده (Zepargidian & Zadah 2014) في دراسة بعنوان العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية في إيران أن العوامل التي تعد متنبئ جيدا بالرضا الوظيفي للموظفين هي العصابية ويقظة الضمير. (بقيعي، 2015، 430)

إلا أنه من المعلوم أن الأفراد لا يتصرفون بنفس الطريقة في نفس الحالة بالنظر للسمة التي تميز كل فرد فعلي سبيل المثال الشخص العقلاني يفضل التفكير قبل التصرف أما الشخص العاطفي يتصف بالتلقائية وتكون ردود أفعاله فورية وبالتالي يسمح التعرف على سمات الفرد بمعرفة سلوكه والتنبؤ به، وفي نفس الإطار أشار (كاظم، 2002) إلى وجود المنظمات المختلفة كالمؤسسات التربوية والإنتاجية وقطاع الخدمات.

ويقول (هنري فايول) : "إن جوهر الإدارة هو قوة التنبؤ قبل حدوث الأشياء" فقد كشفت العديد من البحوث عن دور سمات الشخصية في التنبؤ بالسلوك والأداء المهني والنجاح في الحياة المهنية وتحقيق أكبر قدر من التوافق المهني.

وعند النظر إلى العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والتوافق المهني، فإن امتلاك الفرد لبعض السمات الشخصية قد يكون أحد الأسباب التي تقف وراء الاستقرار الوظيفي لدى الأفراد وتوافقهم مع المهنة، كما أن معرفة السمات الشخصية لدى الأفراد المراهقين يمكن أن تتبأ بالتوافق المهني والرضا الوظيفي لديهم مستقبلاً وعلى مدار سنوات طويلة، فالرضا الوظيفي يكون أكثر ثباتاً مع مرور الوقت كلما استمر الفرد بالعمل نفسه دون تغيير، وربما تكون السمات الشخصية إحدى الأسباب التي تقف وراء ذلك.

وعلى النقيض من ذلك أظهرت نتائج بعض الدراسات نسبة قليلة من التباين الكلي في مستويات التوافق المهني، وأن سمات الشخصية لا يوجد لها تأثير قوي وثابت في التوافق المهني للأفراد، ففورنهام (Furnham;2002) في دراسة قام بها بعنوان العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالرضا الوظيفي أكد أن السمات الشخصية لا يوجد لها تأثير كبير في الرضا الوظيفي للأفراد. (بقيعي،2015،430)

في حين نجد المنهج المنطقي عند (Levy-Le Boyer.2005) لتسيير المسار المهني القائم على أساس شخصية العامل أو الموظف، يفترض القيام بتحليل منصب العمل بطريقة تحدد السلوك المستحب أو المطلوب الخاص بشخصية الفرد، وفي نفس الإطار تجدر الإشارة إلى أن معايير النجاح المهني تضم عدة مكونات أو سلوكيات تتمثل في: الأداء العام، الإنتاجية، نوعية العمل، القيادة، الاتصال، المهارة الإدارية.

ومن بين الباحثين الذين قاموا بتحليل منصب العمل على أساس نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية أشار كل من (Touze& Steiner;2005) إلى دراسة " فلايشمن" (Fleishman) والذي قام بتحليل منصب العمل مع الأخذ بعين الاعتبار مختلف العوامل الاجتماعية للمنصب وهي مقارنة لها ارتباط قوي باستخدام الشخصية في تحليل المنصب.

إذا يمكن القول أن لكل سمة من سمات الشخصية تأثير على سلوك الفرد في العمل، بالإضافة إلى الأثر الهام الذي يمكن أن تتركه السمات الشخصية لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي وعلي أدائه وقدرته علي التكيف مع الظروف المختلفة ومع التغيرات الحاصلة ، وإدراكه لعمله الذي يقوم به وكل ما يتطلبه من جهد، فهو يتعامل مع مهنة الإرشاد من منظور إنساني أكثر منه اقتصادي، فمهنة الإرشاد هي مهنة إنسانية، فالمرشد التربوي يرى

في مهنته هذه المميزات التي تميزه عن باقي المهن، وكل ذلك أدى إلى تمتعه بتوافق مهني جيد.

## 1\_2 عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

تنص الفرضية الجزئية الأولى على وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العصابية والتوافق المهني، وللتحقق من هذا الفرض استخدمت الباحثة معامل ارتباط بيرسون والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (24): يوضح معامل الارتباط بين درجات العصابية والتوافق المهني.

القرار	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	ن	البيانات الإحصائية المتغيرات
دال	0.01	-0.449**	50	العصابية
				التوافق المهني

يتضح من جدول (24) أن قيمة "ر" دالة إحصائياً وعليه يمكن القول بوجود علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) بين العصابية والتوافق المهني.

## 1\_2\_1 مناقشة وتفسير الفرضية الجزئية الأولى:

كشفت نتائج التحليل الإحصائي في جدول (24) أن قيمة معامل الارتباط بين مقياس التوافق المهني والعصابية بلغت -0.449، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01 وهذا ما يدل على وجود ارتباط سلبي بين العصابية والتوافق المهني، وهذا ما يفسر أن سمة العصابية لها دور سلبي في توافق الفرد مع المهنة التي يزاولها، وترى الباحثة أن هذه النتيجة منطقية ومتوافقة بناءً على ما تم تداوله في الجانب النظري، وتأكيداً على فكرة أن العصاب هو الاضطراب الحقيقي أو الحالة العيانية للشخص المكروب، واسترشاداً مع ما ورد في الإطار النظري حيث يتضمن عامل العصابية بحسب كوستا وماكري (1992) السمات الفرعية السلبية (القلق، الغضب، العدائية، الاكتئاب، والقابلية للانجراف، والاندفاع)،

وبالتالي يشعر مستشار التوجيه الذي يتميز بهذه الصفات في مكان العمل بالعجز واليأس والافتقار وعدم القدرة على اتخاذ القرارات في المواقف الضاغطة، وهذا ما يفسر الارتباط السلبي بين العصابية والتوافق المهني، أي أنه كلما زادت ظهور صفات عامل العصابية لدى الفرد قل توافقه مع المهنة.

وفي نفس الإطار أشارت عبادو (2013) في دراسة العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والارتياح الشخصي في مكان العمل إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة بين عامل العصابية و الارتياح الشخصي في مكان العمل وأيضا علاقة سالبة بين العصابية والرضا عن العمل، أي أن التوافق المهني المرتفع لدى العمال مرتبط بانخفاض مستوى العصابية وأشكالها. (عبادو، 2013)

كما توصل (محمدي 2008) في دراسة قام بها بعنوان العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالرضا الوظيفي، إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة بين العصابية والرضا الوظيفي.

وسمة العصابية سمة تتعارض مع مهنة الإرشاد والتوجيه لأنها سمة تعبر عن الشعور بالقلق والعدوانية والحساسية المفرطة والتعبير عن الانفعالات السلبية، وهذه السمات تحد من قدرة مستشاري التوجيه على مواجهة الضغوط المهنية وبالتالي تحد من توافقهم المهني، لأن الأفراد الذين لديهم سمة العصابية مرتفعة نجد مستوى التوافق المهني منخفض.

### **1\_3 عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثانية:**

تنص الفرضية الفرعية الثانية على وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الانبساطية والتوافق المهني وللتحقق من هذا الفرض استخدمت الباحثة معامل ارتباط بيرسون والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (25): يوضح معامل الارتباط بين درجات الانبساطية والتوافق المهني.

القرار	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	ن	البيانات الإحصائية المتغيرات
غير دال	0.348	0.135	50	الانبساطية التوافق المهني

يتضح من جدول (25) أن قيمة "ر" غير دالة إحصائياً، وعليه نقبل الفرضية الصفرية وبذلك يمكننا القول أنه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الانبساطية والتوافق المهني.

### 1\_3\_1 مناقشة وتفسير الفرضية الجزئية الثانية:

كشفت نتائج التحليل الإحصائي في الجدول (25) عن عدم تحقق هذه الفرضية حيث تبين أن قيمة الارتباط التي بلغت 0.135 غير دالة إحصائياً، وهذا ما ينفي وجود ارتباط بين الانبساطية والتوافق المهني.

وترجع الباحثة انخفاض معامل ارتباط هذا العامل لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي المستهدفون في هذه الدراسة، هو سبب إحساس أغلبيتهم بأن هذه المهنة تحد من طموحاتهم، ولا يبذلون الرغبة في تحديد الأهداف أو متابعتها إلا قلة قليلة منهم، كما يمكن اعتبار هذا الانخفاض مؤشر لكثرة الصراعات المهنية داخل المؤسسات التربوية.

وقد تعزو الباحثة هذا الانخفاض في مستوى معامل الانبساطية إلى ضغط في العمل لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي المتمثل في تكليف مستشار التوجيه بأعمال أخرى من طرف الإدارة المدرسية خارج صلاحياته المكلف بها كمستشار، مما لا يعطي له فرصة لممارسة الكثير من السلوكات الاجتماعية الخاصة بهذا العامل من عوامل الشخصية، وكما تم ذكره سابقاً في الإطار النظري أن السمات الفرعية لهذا العامل تتمثل في: الدفء والمودة، والنشاط، البحث عن المواقف المثيرة، الشعور بالبهجة والسعادة والحب والمتعة وسرعة الضحك والابتسام والتفاؤل، كل هذه السمات تظهر من خلال ربط العلاقات الاجتماعية مع

الآخرين، سواء كانوا رؤساء أو زملاء في المهنة، إلا أنه عند العينة المستهدفة في بعد العلاقات مع الرؤساء في المهنة في مقياس التوافق المهني، كان معامل ثبات هذا البعد غير دال، وبالتالي فإن معامل الثبات هذا يعكس ما يشعر به مستشاري التوجيه في علاقتهم المهنية، وبالتالي هذا ما أدى إلى انخفاض معامل الانبساطية لديهم، بالرغم من ضرورة هذه السمة وأهميتها.

فمعكس ما توصلت إليه هذه النتيجة، أوضح (Filip De Fruyt.2006) أن سمة الانبساط تعبر "عن تأكيد الذات وأهميتها والطموح والرغبة في متابعة الأهداف والحفاظ على النظام"، أما (Hansenne.2013) فأشار "أن الأفراد المنبسطين يمكنهم ربط العلاقات الاجتماعية مع الآخرين من خلال الاستخدام الجيد لانفعالاتهم"، كما بين (Charles Pauvres.2006) أن:

" لسمة الانبساط علاقة تنبؤية بالأداء المتعلق بفريق العمل". (عقباني،2016،177)

وعكس هذه النتيجة أيضا، أشار زاهي وويليس وأوشن وزاهي ويانغ ( Zahi & Willis & Oshen & Yang.2013) في دراسة هدفت إلى معرفة أثر العوامل الخمسة الكبرى للشخصية في الرضا الوظيفي، إلى أن الانبساطية أقوى العوامل أثرا وتنبؤا في الرضا الوظيفي.

(بقيعي،2015،430)

#### **1\_4\_ عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الثالثة:**

تنص الفرضية الفرعية الثالثة على وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الانفتاح على الخبرة والتوافق المهني وللتحقق من هذا الفرض استخدمت الباحثة معامل ارتباط بيرسون والجدول التالي يوضح ذلك.

## جدول(26): يوضح معامل الارتباط بين درجات الانفتاح والتوافق المهني.

القرار	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	ن	البيانات الإحصائية المتغيرات
غير دال	0.291	0.152	50	الانفتاح على الخبرة التوافق المهني

يتضح من الجدول (26) أن قيمة "ر" غير دالة إحصائياً، وعليه نقبل الفرضية الصفرية وبذلك يمكننا القول أنه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الانفتاح على الخبرة والتوافق المهني.

### 1\_4\_1 مناقشة وتفسير الفرضية الجزئية الثالثة:

كشفت نتائج التحليل الإحصائي في الجدول(26) حيث تبين أن قيمة الارتباط التي بلغت 0.152 غير دالة إحصائياً، وهذا ما ينفي وجود ارتباط بين الانفتاح على الخبرة والتوافق المهني.

وترجع الباحثة هذه النتيجة بأن أفراد عينة الدراسة يظهرون محافظة كبيرة ودفاعاً صارماً عن أفكارهم ورؤاهم الخاصة، وهم يستعملون أساليب حياتية تتصف بالصرامة مع الآخرين والأشياء، عكس الذين يظهرون انفتاحاً على الخبرة بمستوى عالٍ، حيث يبحثون هؤلاء على نحو غير مألوف عن الجديد عن المعلومات والمهارات، كما أنهم محبون للعلم ولديهم فضول وحب استطلاع، وأكثر مغامرة وإبداعاً، وبالتالي فإن سمات هؤلاء ترتبط بالمرونة الفكرية وقوة البصيرة.

كما توصل (Gutierrez & Gimenez 2005) في دراسته حول علاقة الشخصية بالارتياح الشخصي في مكان العمل، والتي وجد من خلالها أن سمة الانفتاح على الخبرة ترتبط بالوجدان الإيجابي والوجدان السلبي على حد سواء وذلك تأكيداً لما افترضه (McCra & Costa 1992) حول الانفتاح على الخبرة باعتباره السمة التي تقود الشخص إلى تجربة المشاعر الإيجابية والسلبية بنفس القدر، ويفسر كوستا وماكري هذه النتيجة بأنها ترجع إلى

شدة أو حدة إحساس الشخص المنفتح بكل من المشاعر الإيجابية والسلبية على حد سواء، أو ربما يعود ذلك إلى أنها تستثير كلا من المشاعر الإيجابية والسلبية في آن واحد، فيما تتفق نوعاً ما هذه الدراسة مع ما توصل إليه (Vitrso 2003) في دراسته حول علاقة الشخصية بالارتياح الشخصي في مكان العمل، والتي أشار فيها إلى عدم وجود علاقة بين سمة الانفتاح على الخبرة والارتياح الشخصي. (عبادو، 2013، 187)

### 5\_1 عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الرابعة:

تنص الفرضية الفرعية الرابعة على وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الطيبة والتوافق المهني وللتحقق من هذا الفرض استخدمت الباحثة معامل ارتباط بيرسون والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (27): يوضح معامل الارتباط بين درجات الطيبة والتوافق المهني.

القرار	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	ن	البيانات الإحصائية المتغيرات
غير دال	0.288	0.153	50	الطيبة التوافق المهني

يتضح من جدول (27) أن قيمة "ر" غير دالة إحصائياً، وعليه نقبل الفرضية الصفرية وبذلك يمكننا القول أنه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الطيبة والتوافق المهني.

## 1\_5\_1 مناقشة وتفسير الفرضية الجزئية الرابعة:

كشفت نتائج التحليل الإحصائي في الجدول (27) عن عدم تحقق هذه الفرضية حيث تبين أن قيمة الارتباط التي بلغت 0.153 غير دالة إحصائياً، وهذا ما ينفي وجود الارتباط بين الطيبة والتوافق المهني.

وبما أن بعد الطيبة يعتبر مرادف للتكيف الاجتماعي، ويختص بطبيعة العلاقات الاجتماعية، وأن الشخص الذي يحصل على درجة عالية في مقياس الطيبة يشعر بالثقة اتجاه الآخرين والاستقامة في معاملتهم، والرغبة في مساعدتهم ويميل إلى المشاركة الوجدانية معهم، والتواصل الجيد، إلا أنه ومن خلال إجابات المفحوصين على هذا المقياس الفرعي وجد أن هذه السمات الفرعية لعامل الطيبة منخفضة لديهم، وترجع الباحثة هذا الانخفاض إلى عدم وجود علاقات جيدة بين مستشاري التوجيه في هذه الدراسة وبين زملائهم ورؤسائهم في العمل، لأن التواصل والاحتكاك بالآخرين يحقق التكيف الاجتماعي بناء العلاقات الاجتماعية الجيدة وتبادل الثقة مع الآخر وبالتالي يرتفع مستوى عامل الطيبة، إلا أنه بغياب هذه السمات ينخفض مستوى معامل الطيبة.

إذا فإن سمة الطيبة ليس بالمؤشر الفعال لمستوى التوافق المهني عند عينة الدراسة، يمكن أنه بسبب أن هذه السمة ليست من العوامل الوراثية في الفرد والتي تكون ثابتة ومستقرة في كل زمان ومع كل الوقائع، بل ناتجة عن تأثيرات محيطية، ويتصنع بها أمام الآخرين، وبالتالي ينحرف الفرد عن هذه السمة بشكل مؤقت أثناء وقوع أحداث سلبية، ويعود بسرعة إلى النقطة الأولية.

## 1\_6\_1 عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الخامسة:

تنص الفرضية الفرعية الخامسة على وجود علاقة ارتباطية ذات دالة إحصائية بين يقظة الضمير والتوافق المهني وللتحقق من هذا الفرض استخدمت الباحثة معامل ارتباط بيرسون والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (28): يوضح معامل الارتباط بين درجات يقظة الضمير والتوافق المهني.

القرار	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	ن	البيانات الإحصائية المتغيرات
دال	0.003	**0.410	50	يقظة الضمير التوافق المهني

يتضح من جدول (28) أن قيمة " ر " دالة إحصائياً، وعليه يمكننا القول أنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين يقظة الضمير والتوافق المهني.

### 1\_6\_1 تفسير ومناقشة الفرضية الجزئية الخامسة:

كشفت نتائج التحليل الإحصائي في الجدول (28) عن تحقق هذه الفرضية حيث تبين أن قيمة الارتباط التي بلغت 0.410 دالة عند مستوى الدلالة 0.03، وهذا ما يؤكد على وجود الارتباط بين يقظة الضمير والتوافق المهني.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بناء على ما تم ذكره في الإطار النظري، حيث أن الأفراد ذو يقظة الضمير يمتازون بالكفاءة والتنظيم و الالتزام بالواجبات و النضال في سبيل الانجاز وضبط الذات والتاني والروية، حيث أن الأفراد الذين يحصلون على درجات أعلى في سمة يقظة الضمير لديهم القدرة على العمل في مختلف الوظائف، إذ تعتبر سمة يقظة الضمير متنبئ للنجاح والتوافق المهني.

وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع ما توصل إليه نزال البيالي(2009) في دراسته حول العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى ضباط الشرطة، حيث حلت سمة يقظة الضمير في المرتبة الأولى لدى عينة الدراسة.(عبادو،2013،176)

ونجد كذلك (Ones& vismesvaran) قد حدد خمسة أسباب تسمح لبعد يقظة الضمير بالتنبؤ بالأداء أو النجاعة المهنية وهي كالاتي: أولاً، يمضي الأفراد ذو الضمير الحي وقتاً أكبر في إنجاز مهامهم بدلاً من تضييع الوقت أو ممارسة نشاطات غير إنتاجية، ثانياً، إن

التركيز الجيد للعمال ذو سمة يقظة الضمير على المهام المنوطة بهم يساهم في اكتسابهم لمعارف متعلقة بالمهمة والعمل، ثالثاً، يقوم هؤلاء الأفراد بمحض إرادتهم بمتطلبات دورهم المهني، رابعاً، يحدد العمال ذو الضمير الحي أهدافهم بأنفسهم ويظهرون مثابرة ومتابعة لتحقيق الأهداف، خامساً، يتجنب هؤلاء العمال السلوك المضاد الإنتاجية .

(عقباني، 2016، 72)

ويرى (Oran & Ling 1995) أن يقظة الضمير ينبغي أن ترتبط بالرضا الوظيفي لأنها تمثل ميلاً للالتزام الوظيفي، والذي يؤدي احتمال الحصول على مكافآت مرضية من العمل، أما (Neubert) فيرى أن سمة يقظة الضمير ترتبط دائماً بمستوى مرتفع من الأداء الوظيفي.

(عبادو، 2013، 191)

وكما تم ذكره سابقاً أن عامل يقظة الضمير وبسماته الفرعية الإيجابية هو الذي يشكل الشخص المتزن انفعالياً حيث تشير إلى تميز الفرد بقوة الإرادة والسعي الدؤوب لتحقيق الأهداف، كما أن لديه استعداداً لاتخاذ المبادرة في حل المشاكل التي يواجهونها، ويؤدون أعمالهم بمستوى عالٍ من الدقة، ويميلون إلى وضع أهداف غالباً ما تكون صعبة، ولديهم إحساس عالٍ بالمسؤولية، فيقظة الضمير تعتبر مؤشراً على الإرادة والعمل الجاد والقدرة على مواجهة الصعوبات والكفاءة في التعامل مع التحديات، ويعكس هذا العامل القدرة على التدعيم الذاتي والكفاح من أجل الإنجاز والمثابرة والطموح، ودافعيته في توجيه السلوك نحو الهدف، ولهذا نجد أن العينة سجلت معامل ارتباط دال إحصائياً في هذا المقياس الفرعي، وإذا تفحصنا هذه السمات وارتباطها بالتوافق المهني نجد أن مستشار التوجيه والإرشاد يقظ الضمير يسعى إلى التحدي ومجابهة الصعوبات، وبالتالي فهم يتميزون بمستوى عالٍ من التوافق المهني في وظيفة الإرشاد والتوجيه التي تتطلب مثل هذه الشخصيات التي تتميز بهذه الصفات كونها مهنة بناء الموارد البشرية بناءً جيداً، لأن بالثروة البشرية تبنى الأمم وتزدهر.

## استنتاج عام:

تعتبر مهنة التوجيه والإرشاد عمل إنساني يتطلب جهد نفسي وجسدي لتقديم الإرشاد للتلاميذ وتلبية احتياجاتهم النفسية، مع تحمل الضغوط المرافقة لهذه المهنة، فالمواقف التي يمر بها مستشار التوجيه في أماكن العمل كل يوم في تعدد وتدرج من العادية إلى مواقف شديدة ومقلقة، ويتفاعل كل فرد معها بطريقة الخاصة، لكن هذه المهارات لا تكون ذات فعالية إذ لم يتسم هؤلاء بسمات شخصية تساعدهم على إتقان العمل مثل الالتزام المهني والصبر والمرونة، وإنجاز المهام بضمير أخلاقي والصدق والأمانة والمحافظة على الأسرار المهنية والتغلب على كافة المشاكل وبالتالي تحقيق التوافق المهني، ومن خلال هذه الدراسة التي أجريت بعنوان العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالتوافق المهني، ومن خلال عرض وتحليل نتائج الدراسة ومناقشتها، تم التوصل إلي النتائج التالية:

\_ هناك علاقة ارتباطية سلبية ذات دلالة إحصائية بين العصابية والتوافق المهني لدى عينة البحث.

\_ لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الانبساطية والتوافق المهني.

\_ لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الطيبة والتوافق المهني.

\_ لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الانفتاح على الخبرة والتوافق المهني

\_ هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين يقظة الضمير والتوافق المهني.

وبناء على هذه النتائج الجزئية يمكن القول أن الفرضية العامة لهذه الدراسة والتي تنص على وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والتوافق المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الوادي، تحققت فقط بشكل جزئي، وذلك من خلال تحقيق الارتباط السلبي في سمة العصابية بالتوافق المهني والارتباط الموجب في سمة يقظة الضمير بالتوافق المهني.

## اقتراحات :

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية فإن الباحثة تقترح التوصيات التالية:

- \_ الاهتمام بالصحة النفسية لمستشار التوجيه وذلك من خلال الكشف عن جملة المثيرات الفيزيولوجية والتفاعلية التي لها علاقة بسوء توافقه المهني.
- \_ استثمار السمات الشخصية التي يتحلى بها مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي بولاية الوادي من أجل تحسين المنظومة التربوية التعليمية.
- \_ تحسين الظروف والعوامل التي تسهم في الرفع من مستوى التوافق المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد، من الجوانب المادية والمعنوية.
- \_ العمل على تحسين العلاقات بين مستشار التوجيه والإدارة المدرسية.
- \_ تعزيز وتشجيع مستشار التوجيه في قدراته وإمكانياته من أجل تحقيق التوافق المهني.
- \_ العمل على تحسين مستوى التوافق المهني لدى مستشاري التوجيه واندماجهم في العمل بشكل أكبر.

# قائمة المراجع

## المراجع:

أبو أسعد، أحمد عبد اللطيف (2008). *التوجيه التربوي والمهني*، ط1، عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.

أبو أسعد، أحمد عبد اللطيف (2011). *علم النفس الإرشادي*، ط1، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

حويج، مروان والصفدي، عصام (2009). *المدخل إلى الصحة النفسية*، ط1، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

أبو مصطفى، نظمي والنجار، محمد (1998). *مقدمة في الصحة النفسية*، غزة: مطبعة مقداد.

إبراهيم، مروان عبد المجيد (2000). *أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية*، ط1، مؤسسة الوراق.

الأنصاري، بدر محمد (1997أ). *الشخصية من المنظور النفسي*، ط1، الكويت: دار الكتاب للنشر والتوزيع.

الأنصاري، بدر محمد (1997ب). *مدى كفاءة قائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية في مجتمع الكويتي، رابطة الأخصائيين النفسيين المصرية، القاهرة، 7(2)، 310\_277.*

الأنصاري، بدر محمد (2002). *المرجع في مقاييس الشخصية*، القاهرة: دار الكتاب الحديث.

أحمد، سهير كامل (2003). *سيكولوجية الشخصية*، القاهرة: مركز الإسكندرية للكتاب.

بقيعي، نافذ أحمد (2015). *العوامل الخمسة الكبرى وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي وكالة الغوث الدولية، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، 11(4).*

بوعطيط، سفيان (2017). القيم الاقتصادية والسياسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى هيئة التدريس الجامعي، دراسات نفسية وتربوية، مخبر تطوير الممارسات النفسية والتربوية، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة.

جبل، فوزي محمد(2000). الصحة النفسية وسيكولوجية الشخصية، الإسكندرية، المكتبة الجامعية.

جبر، أحمد محمود(2012). العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بقلق المستقبل لدى طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة، رسالة ماجستير في علم النفس، جامعة الأزهر، غزة.

جودة، سهير سليم (2009). برنامج إرشادي مقترح لتعزيز التوافق الزوجي عن طريق فنيات الحوار، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.

حجازي، جولتان حسن(2013). فاعلية الذات وعلاقتها بالتوافق المهني وجودة الأداء لدى معلمات غرف المصادر في المدارس الحكومية في الضفة الغربية، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، 9 (4)، 419\_433.

حليوي، طلال محمود(2014). دور المشكلات النفسية والاجتماعية في التوافق المهني دراسة ميدانية في جامعة حلب، رسالة دكتوراه في إدارة الأعمال، جامعة حلب، سوريا.

الحسيني، محمد هشام (2012). العوامل الخمسة للشخصية، ط1، القاهرة : مكتبة الأنجلو المصرية.

خميس، أسماء (2014). أساليب إدارة الصراع التنظيمي حسب نموذج توماس وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عمال القطاع، رسالة ماجستير، جامعة سطيف 2.

رياض، سعد (2005أ). الصحة النفسية للعمال، ط1، مصر، دار القلم للنشر والتوزيع.

رياض، سعد (2005ب). الشخصية، أنواعها وأمراضها، ط1، القاهرة، مؤسسة إقرأ للنشر والتوزيع.

رضوان، سامر جميل (2002). الصحة النفسية، ط1، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة

الرواحية، بدرية يوسف (2016). التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية، رسالة ماجستير، جامعة نزوى، عمان.

الرويتع، عبد الله صالح (2007). مقياس العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية، دراسة على عينة سعودية، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض، 6، (2)، 1\_36.

الرجيبي، يوسف وحمود، محمد (2017). الصلابة النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى معلمي مرحلة التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة جنوب الباطنة، مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية، 3(3)، 26\_52.

زهران، حامد (1985). الصحة النفسية، القاهرة: عالم الكتب.

الزامللي، أيمن مصطفى (2011). التفكير الأخلاقي وعلاقته بالتوافق المهني لدى المرشدين التربويين، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.

السيد، محمد عبد الرحمان (1998). نظريات الشخصية، القاهرة : دار قباء للنشر والتوزيع. شفيق، محمد (1985). البحث العلمي الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية، ط1،

بيروت: الدار الجامعية.

شقيير، زينب محمود (2002). الشخصية السوية والمضطربة، ط1، القاهرة: مكتبة النهضة للتوزيع

شاذلي، عبد الحميد محمد (2001). التوافق النفسي للمسنين، الإسكندرية: المكتبة الجامعية.

شربت، أشرف محمد عبد الغني (2001). المدخل إلى الصحة النفسية، جامعة الإسكندرية.

شموري، كميليا (2017). القلق وعلاقته بالتوافق المهني لدى المعلمين والمعلمات في المرحلة

الابتدائية، رسالة ماجستير في علم النفس، جامعة بوضياف، المسيلة.

الشمالي، نضال عبد اللطيف(2015). العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالاكْتئاب لدى المرضى المتردين على مركز غزة المجتمعي، رسالة ماجستير،الجامعة الإسلامية، غزة.

الشيخ، فواز بن محمد (2009). التوافق المهني وعلاقته بالمساندة الاجتماعية لدى عينة من العمال السعوديين في بعض المصانع بمحافظة جدة، رسالة ماجستير في علم النفس، جامعة أم القرى، السعودية.

صالح، مأمون (2008). الشخصية (بنائها، تكوينها، أنماطها)، ط1، عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع.

صالح، سعيدة (2013). تأثير سمات الشخصية والتوافق النفسي على التحصيل الأكاديمي للطلبة الجامعيين، رسالة دكتوراه في علم النفس الاجتماعي، جامعة الجزائر2،الجزائر.

علام، صلاح الدين محمود (2006). القياس والتقويم التربوي والنفسي(أساسياته، تطبيقاته وتوجيهاته المعاصرة)، القاهرة: دار الفكر العربي.

عبادو، أمال (2013). علاقة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية بالارتياح الشخصي في مكان العمل، دراسة ميدانية لدى الإطارات العاملة بشركة سونلغاز، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.

العبدلي، سعد بن حامد(2009). الذكاء الانفعالي وعلاقته بكل من فاعلية الذات والتوافق الزوجي لدى عينة من المعلمين المتزوجين بمدينة مكة المكرمة، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، السعودية.

عقباني، ربيعة (2016). علاقة سمات الشخصية حسب نموذج العوامل الخمسة الكبرى بالذكاء الانفعالي لدى الممرضين بولاية وهران، رسالة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم جامعة وهران2، الجزائر.

عبد الخالق، أحمد محمد(2005). *قياس الشخصية، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية للنشر والطباعة والتوزيع.*

عبد الخالق، احمد محمد(2015). *الأبعاد الأساسية للشخصية، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع.*

عبد الخالق، أحمد والأنصاري، بدر (1996). *العوامل الخمسة الكبرى في مجال الشخصية، الهيئة المصرية العامة للكتاب، مجلة علم النفس، العدد (38)، 19\_6*

عوض، صابر فاطمة وخواجة، ميرفت(2002). *أسس ومبادئ البحث العلمي، ط1، الإسكندرية، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية.*

عوض، عباس محمود(2005). *دراسات في علم النفس الصناعي، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.*

عامرة، سميرة (2013). *العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها باستراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية، رسالة ماجستير في الإرشاد والصحة النفسية، جامعة الجزائر 2. العنزي، مشرف عدنان والأنصاري، بدر محمد (2018). العلاقة بين الأبعاد الثقافية العالمية ونموذج العوامل الخمسة الكبر للشخصية لدى المعلمين الكويتيين والغير كويتيين، مجلة الدراسات التربوية والنفسية، جامعة الكويت، 12(1)، 90\_76 .*

غباري، ثائر وأبو شعيرة، خالد(2010). *سيكولوجيا الشخصية، ط1، عمان: مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع.*

فحجان، سامي خليل(2010). *التوافق المهني والمسؤولية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة، رسالة ماجستير في علم النفس، الجامعة الإسلامية، غزة.*

مرسي، كمال(1988). *المدخل إلى الصحة النفسية، ط1، مصر: دار القلم للنشر والتوزيع. المرشدي، عماد حسين و كاظم، إيمان حسن(د.س). التوافق المهني لدى موظفي كلية التربية الأساسية في جامعة بابل،*

محمد، عباس محمد(2006). *العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، مجلة البحوث التربوية و*

النفسية، مركز الدراسات التربوية والأبحاث النفسية جامعة بغداد، العدد(30).

النفيعي، عابد بن عبد الله (2009). التوافق الزواجي وعلاقته ببعض سمات الشخصية لدى عينة من المعلمين المتزوجين بجدة، رسالة ماجستير في علم النفس، جامعة أم القرى، السعودية.

هريدي، عادل محمد وفرج، طريف شوقي(2002). مصادر ومستويات السعادة المدركة في ضوء العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والتدين وبعض المتغيرات الأخرى، مجلة علم النفس، العدد(61)، الهيئة المصرية للكتاب، القاهرة.

الملاحق

الملحق رقم (01)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة حمه لخضر بالوادي

قسم علوم الاجتماعية

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

أخي مستشار التوجيه :

في إطار إعداد مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص إرشاد وتوجيه نضع في متناولكم هذا الاستبيان الذي يمثل مجموعة من العبارات التي تستهدف علاقة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية بالتوافق المهني، وعليه نطلب منكم التعبير بكل صدق من خلال وضع إشارة (+) في الخانة المناسبة حيث أن صدق النتائج يتوقف على استجاباتكم ، مع العلم أن هذه المعلومات تستخدم لغرض البحث العلمي فقط مع ضمان السرية التامة. وشكرا

استمارة

البيانات الشخصية:

الجنس : نكر  أنثى

التخصص: إرشاد وتوجيه  تخصصات أخرى

قائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية:

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	متردد	معارض	معارض بشدة
1	لست شخصا قلقا.					
2	أحب أن أكون محاطا بكثير من الناس.					
3	لا أحب أن أضيع وقتي في أحلام اليقظة.					
4	أحاول أن أكون مهنيا مع كل شخص أقابله.					
5	أحافظ على أغراضي نظيفة ومنظمة.					
6	غالبا ما أشعر بأنني أقل قيمة من الآخرين .					
7	أضحك بسهولة.					
8	حالما أجد الطريقة المناسبة للقيام بشيء ما أتمسك بها.					
9	كثيرا ما أدخل في جدال مع أفراد عائلتي وزملائي.					
10	أنا بارع في دفع نفسي لإنجاز الأعمال في وقتها المحدد.					
11	عندما أكون تحت ضغط شديد أشعر أنني سأنهار .					
12	لا أعتبر نفسي شخصا مرحا.					
13	أنا مفتون بجمال الفن و الطبيعة .					
14	يعتقد بعض الناس أنني أناني ومغرور.					
15	لست شخصا منهجيا(منظما).					
16	نادرا ما أشعر بالوحدة والكآبة.					
17	أستمتع حقا بالحديث مع الناس.					
18	أعتقد أن ترك الطلاب ينصتون إلى أشخاص متناقضي الآراء يمكن أن يظلمهم ويركبهم.					

					19 أفضل التعاون مع الآخرين على أن أنافسهم.
					20 أحاول إنجاز الأعمال الموكلة بإنجاز.
					21 غالبا ما أشعر بالنرفزة والتوتر.
					22 أحب أن أكون أين يتواجد النشاط.
					23 يكاد الشعر لا يؤثر في.
					24 أميل إلى السخرية.
					25 لدي مجموعة من الأهداف الواضحة أسعى لتحقيقها بطريقة منظمة.
					26 أشعر أحيانا أنه لا قيمة لي.
					27 أفضل عادة إنجاز الأشغال بمفردي .
					28 غالبا ما أجرب الأكلات الجديدة والأجنبية .
					29 أعتقد أن أغلب الناس يستغلونني إذا سمحت لهم بذلك.
					30 أضيع الكثير من الوقت قبل الشروع في العمل.
					31 نادرا ما أشعر بالخوف أو القلق.
					32 غالبا ما أشعر كما لو أنني مفعم بالنشاط.
					33 نادرا ما ألاحظ الحالات المزاجية والمشاعر التي تخلقها المواقف المختلفة.
					34 يحبني معظم الناس الذين أعرفهم .
					35 أعمل بجد لتحقيق أهدافي.
					36 غالبا ما أغضب من طريقة معاملة الناس لي.
					37 أنا شخص مرح ومبتهج.
					38 أعتقد أنه علينا الرجوع إلى علماء الدين للبحث في القضايا الأخلاقية.
					39 يعتقد معظم الناس أنني متريث وحذر.
					40 عندما أتعهد القيام بعمل ألتزم بمواصلته.
					41 في كثير من الأحيان عندما تسوء الأمور

					تنشط همتي وأشعر بالاستسلام.
					لست مرحا ومتفانلا.
					أشعر أحيانا بقشعريرة عندما أقرأ أو أشاهد عملا فنيا.
					أنا عنيد ومتصلب في مواقفي.
					أحيانا لا يوثق بي ولا يعتمد على كما يجب أن أكون.
					نادرا م أكون حزينا أو مكتئبا.
					حياتي سريعة الوتيرة.
					لدى اهتمامات قليلة في تأمل طبيعة الكون والظروف الإنسانية.
					غالبا ما أحاول أن أكون متفهما ومرع لمشاعر الآخرين.
					أن شخص فعال (منتج) دائما أنجز أعماله.
					غالبا ما أشعر أنني عاجز وأريد أن يحل شخص ما مشاكلي
					أنا شخص نشيط جدا.
					لدي الكثير من الفضول الفكري.
					لا أتوانى في إخبار من لا أحبهم بذلك.
					لا يبدوا أبدا أنني قادر على تنظيم أموري.
					أحيانا أشعر بالخجل لدرجة أنني أود الاختفاء عن الأنظار.
					أفضل أن أهتم بأموري الخاصة على أن أكون قائدا للآخرين
					غالبا ما أستمع بالتفكير في النظريات والأفكار المجردة.
					عند الضرورة أتلاعب بالناس للحصول على ما أريد.
					أسعى جاهدا للامتياز في كل عمل أقوم به.

الملحق رقم(02) استمارة التوافق المهني قبل التعديل

الرقم	العبارة	موافق	إلي حد ما	غير موافق
1	البعد الأول: واقع العمل بالمهنة. أستمتع بعملتي بشكل كبير.			
2	يرهقني عدد الطلاب الذين أقوم بإرشادهم.			
3	لدي مكتب إرشاد مجهز يساعدي علي إنجاز عملي بصورة جيدة			
4	أشارك في الأنظمة التي تدير عليها المدرسة			
5	أخفق في التنسيق بين الأعمال الكتابية والميدانية الأخرى			
6	أشعر بالحرية في عملي عندما أقرانه بالوظائف الأخرى			
7	تسبب كثرة مجالات الإرشاد وطرقه وبرامجه عدم رضائي عن العمل الإرشادي			
8	تكلفني إدارة المدرسة بأعباء إدارية كثيرة تعيق عملي في الإرشاد			
9	البعد الثاني : البعد الاقتصادي للمهنة يناسب راتبي ما أقوم به من جهد			
10	أشعر بعدم الرضا لعدم منح علاوة ما أقوم به من جهد			
11	أشعر بأن راتبي يحقق لي مستوى معيشي مناسب			
12	أعطي لعملي الإرشادي وقتا أكثر مما يتطلب مني			

			أرى أن فرص الترقى في مهنة الإرشاد المدرسي غير متاحة	13
			أرى أن المشتغلين في مهن أخرى يتمتعون بامتيازات أكثر مني	14
			تخفق إدارة المدرسة في توفير المبالغ المالية الكافية التي تساعد في دعم بعض البرامج الإرشادية	15
			<b>البعد الثالث: نظرة المجتمع للمهنة</b> أشعر بالسعادة الإحساس بقيمة عملي كمرشد مدرسي	16
			يחסدني الكثير علي عملي كمرشد مدرسي	17
			يقدر المجتمع في الوقت الحالي مهنة الإرشاد المدرسي	18
			تؤدي مهنة الإرشاد إلى إقامة علاقة بينها وبين الكثير من المهن	19
			أشعر بأن مهنتي مازالت في مكانة أقل من المهن الأخرى رغم أهميتها	20
			ينظر المجتمع للإرشاد المدرسي نظرة سلبية	21
			ينظر الآخرون لمهنة الإرشاد بأنها خدمة جليلة للمجتمع	22
			تمتاز مهنة الإرشاد عن غيرها بأنها مهنة للمساعدة	23
			<b>البعد الرابع: العلاقات الاجتماعية</b> توجد علاقة طيبة بيني وبين أولياء أمور الطلاب	24
			أرى أن علاقتي بمشرف الإرشاد المدرسي على درجة جيدة من التفاهم	25
			توجد علاقة جيدة بيني وبين زملائي المعلمين	26
			أجد مساعدة من زملائي المعلمين في إنجاز عملي	27

			الإرشادي	
			يجب أن أحافظ على سرية المعلومات حتى أحظى باحترام الطلاب	28
			تربطني علاقات جيدة بالمرشدين في المدارس الأخرى	29
			أشعر بالرضا عن العلاقات السائدة بيني وبين الطلاب	30
			يسود التقاهم بيني وبين رؤسائي في العمل	31
			<b>البعد الخامس: الشعور اتجاه المهنة</b> تشبع مهنة الإرشاد المدرسي ميولي ورغباتي واهتماماتي	32
			أفكر في ترك العمل بالإرشاد المدرسي	33
			خاب ظني عندما عملت مرشد مدرسي	34
			يمر اليوم الدراسي دن أن أشعر بإدماجي في العمل	35
			أفتخر بعلمي في الإرشاد المدرسي	36
			يتيح لي العمل في الإرشاد المدرسي الفرص لاستغلال قدراتي العملية	37
			أشعر أن عملي أقل أهمية من عمل زملائي المعلمين	38
			أشعر بالرضا عند مساعدتي للطلاب في حل مشاكلهم	39
			<b>البعد السادس: العلاقة مع الرؤساء</b> تسهل لي إدارة المدرسة جميع الوسائل المتاحة للقيام بمهام عملي	40
			ارتاح لمدير المدرسة إلى الحد الذي أصارحه فيه	41

			بمشكلاتي	
			يضايقني عدم تقدير الإدارة المدرسية لجهود المرشدين	42
			أشعر بعدم الرضا عن المعايير التي المستخدمة في تقويم المرشد المدرسي.	43
			أستطيع أداء عملي بصورة أفضل إذا تغير مدير المدرسة	44
			يتيح لي مدير المدرسة الحرية لمناقشة كل أمر يتعلق بالطلاب	45
			يجب أن أجاري مدير المدرسة من أجل الحصول على تقادير عالية	46
			أرى أن فرص التفاهم والمناقشة مع المشرف التربوي ضعيفة	47

الملحق رقم (03) استمارة التوافق المهني في صورتها النهائية.

الرقم	العبارة	موافق	إلي حد ما	غير موافق
1	البعد الأول: واقع العمل بالمهنة. أستمتع بعملتي بشكل كبير.			
2	يرهقني عدد الطلاب الذين أقوم بإرشادهم.			
3	لدي مكتب إرشاد مجهز يساعدني علي إنجاز عملي بصورة جيدة			
4	أخفق في التنسيق بين الأعمال الكتابية والميدانية الأخرى			
5	أشعر بالحرية في عملي عندما أقرانه بالوظائف			

			الأخرى	
			تسبب كثرة مجالات الإرشاد وطرقه وبرامجه عدم رضاي عن العمل الإرشادي	6
			تكلفني إدارة المدرسة بأعباء إدارية كثيرة تعيق عملي في الإرشاد	7
			<b>البعد الثاني : البعد الاقتصادي للمهنة</b> يناسب راتبي ما أقوم به من جهد	8
			أشعر بعدم الرضا لعدم منح علاوة ما أقوم به من جهد	9
			أشعر بأن راتبي يحقق لي مستوى معيشي مناسب	10
			أرى أن فرص الترقى في مهنة الإرشاد المدرسي غير متاحة	11
			أرى أن المشتغلين في مهن أخرى يتمتعون بامتيازات أكثر مني	12
			تحقق إدارة المدرسة في توفير المبالغ المالية الكافية التي تساعد في دعم بعض البرامج الإرشادية	13
			<b>البعد الثالث: نظرة المجتمع للمهنة</b> أشعر بالسعادة الإحساس بقيمة عملي كمرشد مدرسي	14
			يحسدني الكثير علي عملي كمرشد مدرسي	15
			يقدر المجتمع في الوقت الحالي مهنة الإرشاد المدرسي	16
			تؤدي مهنة الإرشاد إلى إقامة علاقة بينها وبين الكثير من المهن	17
			أشعر بأن مهنتي مازالت في مكانة أقل من المهن	18

			الأخرى رغم أهميتها	
			ينظر المجتمع للإرشاد المدرسي نظرة سلبية	19
			ينظر الآخرون لمهنة الإرشاد بأنها خدمة جلية للمجتمع	20
			تمتاز مهنة الإرشاد عن غيرها بأنها مهنة للمساعدة	21
			<b>البعد الرابع: العلاقات الاجتماعية</b> توجد علاقة طيبة بيني وبين أولياء أمور الطلاب	22
			أرى أن علاقتي بمشرف الإرشاد المدرسي على درجة جيدة من التفاهم	23
			توجد علاقة جيدة بيني وبين زملائي المعلمين	24
			أجد مساعدة من زملائي المعلمين في إنجاز عملي الإرشادي	25
			يجب أن أحافظ على سرية المعلومات حتى أحظى باحترام الطلاب	26
			تربطني علاقات جيدة بالمرشدين في المدارس الأخرى	27
			أشعر بالرضا عن العلاقات السائدة بيني وبين الطلاب	28
			يسود التفاهم بيني وبين رؤسائي في العمل	29
			<b>البعد الخامس: الشعور اتجاه المهنة</b> تشبع مهنة الارشاد المدرسي ميولي ورغباتي واهتماماتي	30
			أفكر في ترك العمل بالإرشاد المدرسي	31
			خاب ظني عندما عملت مرشد مدرسي	32
			يمر اليوم الدراسي دن أن أشعر بإدماجي في العمل	33

			أفتخر بعلمي في الإرشاد المدرسي	34
			يتيح لي العمل في الإرشاد المدرسي الفرص لاستغلال قدراتي العملية	35
			أشعر أن عملي أقل أهمية من عمل زملائي المعلمين	36
			أشعر بالرضا عند مساعدتي للطلاب في حل مشاكلهم	37

الملحق (04): الخصائص السيكومترية لمقياس التوافق المهني.

1- ثبات بعد واقع العمل بالمهنة

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.475	8

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	10.4000	3.559	.467	.370
a2	10.8667	3.499	.205	.447
a3	10.6333	3.757	.120	.483
a4	10.4667	4.740	-.256	.578
a5	10.9000	3.197	.352	.374
a6	10.6000	3.766	.221	.439
a7	10.9333	3.306	.456	.346
a8	10.6000	3.421	.227	.437

## 2- ثبات البعد الإقتصادي للمهنة

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.497	7

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b1	5.0667	4.961	.333	.423
b2	4.9667	5.826	-.003-	.553
b3	4.9667	4.585	.422	.378
b4	4.5000	6.672	-.244-	.642
b5	5.3667	4.723	.369	.402
b6	5.1667	3.661	.591	.252
b7	4.9667	4.585	.329	.414

## 3- ثبات نظرة المجتمع للمهنة

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.571	8

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
c1	9.6333	5.757	.041	.599
c2	10.1333	4.809	.199	.574
c3	9.9667	4.171	.605	.421
c4	9.8667	4.947	.329	.523
c5	10.6667	5.264	.116	.595
c6	9.9667	4.654	.394	.498
c7	9.9000	4.369	.511	.456
c8	9.6667	5.747	.075	.587

#### 4- ثبات بعد العلاقات الإجتماعية.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.703	8

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
d1	12.3000	4.010	.278	.702
d2	12.3333	4.161	.190	.723
d3	12.2333	3.702	.496	.651
d4	12.6000	3.628	.353	.691
d5	12.2000	3.683	.546	.642
d6	12.2333	3.840	.536	.649
d7	12.1667	4.006	.384	.677
d8	12.1667	4.006	.532	.657

#### 5- ثبات بعد الشعور إتجاه المهنة

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.663	8

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
e1	12.2667	3.995	.348	.634
e2	12.2667	3.306	.554	.571
e3	12.3667	3.137	.531	.576
e4	12.3000	3.390	.425	.614
e5	12.2000	3.959	.419	.619
e6	12.1333	4.395	.202	.663
e7	12.2000	4.441	.129	.679
e8	12.0333	4.585	.195	.663

## 6- ثبات بعد العلاقات مع الرؤساء.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha <sup>a</sup>	N of Items
-.146-	8

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
f1	7.9667	2.654	.316	-.459 <sup>-a</sup>
f2	8.1000	2.369	.303	-.557 <sup>-a</sup>
f3	8.4000	2.938	-.070-	-.093 <sup>-a</sup>
f4	8.6333	3.137	.052	-.209 <sup>-a</sup>
f5	8.9333	4.547	-.472-	.306
f6	7.6667	3.333	.014	-.167 <sup>-a</sup>
f7	8.9333	3.099	-.069-	-.097 <sup>-a</sup>
f8	7.8667	3.361	-.098-	-.075 <sup>-a</sup>

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

## - الإتساق الداخلي للبعد الأول.

		totalA
total A	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	30
a1	Pearson Correlation	.611**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
a2	Pearson Correlation	.495**
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	30
a3	Pearson Correlation	.408*
	Sig. (2-tailed)	.025
	N	30
a4	Pearson Correlation	-.051-
	Sig. (2-tailed)	.789

	N	30
a5	Pearson Correlation	.608**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
a6	Pearson Correlation	.440*
	Sig. (2-tailed)	.015
	N	30
a7	Pearson Correlation	.641**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
a8	Pearson Correlation	.519**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	30

- الإتساق الداخلي للبعد الثاني.

		totalB
total B	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	30
b1	Pearson Correlation	.546**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	30
b2	Pearson Correlation	.269
	Sig. (2-tailed)	.150
	N	30
b3	Pearson Correlation	.633**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
b4	Pearson Correlation	.032
	Sig. (2-tailed)	.866
	N	30
b5	Pearson Correlation	.592**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
b6	Pearson Correlation	.788**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
b7	Pearson Correlation	.591**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30

**.	Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
*	Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

- الإتساق الداخلي للبعد الثالث.

		totalC
total C	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	30
c1	Pearson Correlation	.244
	Sig. (2-tailed)	.195
	N	30
c2	Pearson Correlation	.494**
	Sig. (2-tailed)	.006
	N	30
c3	Pearson Correlation	.753**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
c4	Pearson Correlation	.527**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	30
c5	Pearson Correlation	.387*
	Sig. (2-tailed)	.034
	N	30
c6	Pearson Correlation	.597**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
c7	Pearson Correlation	.687**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
c8	Pearson Correlation	.254
	Sig. (2-tailed)	.175
	N	30

**.	Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
*	Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

- الإتساق الداخلي للبعد الرابع.

		totalD
total D	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	30
d1	Pearson Correlation	.488**
	Sig. (2-tailed)	.006
	N	30
d2	Pearson Correlation	.418*
	Sig. (2-tailed)	.022
	N	30
d3	Pearson Correlation	.652**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
d4	Pearson Correlation	.589**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
d5	Pearson Correlation	.684**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
d6	Pearson Correlation	.661**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
d7	Pearson Correlation	.545**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	30
d8	Pearson Correlation	.639**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

- الإتساق الداخلي للبعد الخامس.

		totalE
total E	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	30
e1	Pearson Correlation	.527**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	30
e2	Pearson Correlation	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
e3	Pearson Correlation	.733**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
e4	Pearson Correlation	.655**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
e5	Pearson Correlation	.573**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
e6	Pearson Correlation	.364*
	Sig. (2-tailed)	.048
	N	30
e7	Pearson Correlation	.319
	Sig. (2-tailed)	.086
	N	30
e8	Pearson Correlation	.304
	Sig. (2-tailed)	.102
	N	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

- الإتساق الداخلي للبعد السادس.

		totalF
total F	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	30
f1	Pearson Correlation	.575**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
f2	Pearson Correlation	.630**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
f3	Pearson Correlation	.425*
	Sig. (2-tailed)	.019
	N	30
f4	Pearson Correlation	.351
	Sig. (2-tailed)	.057
	N	30
f5	Pearson Correlation	-.101-
	Sig. (2-tailed)	.597
	N	30
f6	Pearson Correlation	.257
	Sig. (2-tailed)	.170
	N	30
f7	Pearson Correlation	.369*
	Sig. (2-tailed)	.045
	N	30
f8	Pearson Correlation	.259
	Sig. (2-tailed)	.166
	N	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\_ ملحق (05): معالجة الفرضيات.

<b>Correlations</b>							
		totalA	totalB	totalC	totalD	totalE	مقياس التوافق المهني
totalA	Pearson Correlation	1	.018	-.104-	-.375**	-.539**	-.449**
	Sig. (2-tailed)		.900	.474	.007	.000	.001
	N	50	50	50	50	50	50
totalB	Pearson Correlation	.018	1	.071	.447**	.373**	.135
	Sig. (2-tailed)	.900		.622	.001	.008	.348
	N	50	50	50	50	50	50
totalC	Pearson Correlation	-.104-	.071	1	-.010-	.177	.152
	Sig. (2-tailed)	.474	.622		.943	.220	.291
	N	50	50	50	50	50	50
totalD	Pearson Correlation	-.375**	.447**	-.010-	1	.402**	.153
	Sig. (2-tailed)	.007	.001	.943		.004	.288
	N	50	50	50	50	50	50
totalE	Pearson Correlation	-.539**	.373**	.177	.402**	1	.410**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.220	.004		.003
	N	50	50	50	50	50	50
مقياس التوافق المهني	Pearson Correlation	-.449**	.135	.152	.153	.410**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.348	.291	.288	.003	
	N	50	50	50	50	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).