

سمات الشخصية المرتبطة بالتوافق المهني  
لدى أخصائيي التوجيه المهني في سلطنة عمان

إعداد

أ/خالد بن سعيد بن ربيع السيابي

مشرف التوجيه المهني - بوزارة التربية والتعليم - بسلطنة عُمان

د/ محمود محمد إبراهيم

د/ سعاد بنت محمد اللواتية

أستاذ مساعد بقسم علم النفس

أستاذ مشارك بقسم علم النفس

كلية التربية- جامعة السلطان قابوس



## سمات الشخصية المرتبطة بالتوافق المهني لدى أخصائيي التوجيه المهني في سلطنة عمان

خالد بن سعيد بن ربيع السيابي ود/ سعاد بنت محمد اللواتية و د/ محمود محمد إبراهيم

### الملخص:

هدفت الدراسة الحالية إلى تعرف مستويات التوافق المهني لدى أخصائيي التوجيه المهني في سلطنة عمان وسمات الشخصية الشائعة لديهم، وتعرف الفروق في مستويات التوافق المهني وسمات الشخصية تبعاً لمتغيرات الدراسة. كما هدفت الدراسة إلى تعرف سمات الشخصية الأكثر إسهاماً في التنبؤ بالتوافق المهني، ولغرض تحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث أداتين: مقياس التوافق المهني للزملي (٢٠١١) والذي تمّ تطويره ليتناسب مع البيئة العمانية، وقائمة العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية تعريب الكلبانية (٢٠٠٦) على عينة تألفت من (٣٥٨) أخصائياً وأخصائيات توجيه مهني تمّ اختيارهم بطريقة عشوائية من خمس محافظات، وللإجابة عن أسئلة الدراسة تم استخدام المتوسطات والانحرافات المعيارية، واختبار "ت" للعينة الواحدة، وتحليل التباين الأحادي، وتحليل الانحدار الخطي المتعدد. أظهرت النتائج أنّ مستويات التوافق المهني لدى أخصائيي التوجيه المهني كانت في المستوى المرتفع، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات التوافق المهني تعزى لمتغيري النوع الاجتماعي والمؤهل الدراسي، بينما توجد فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير المحافظة ولصالح محافظة الداخلية، وكذلك توجد فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة ولصالح (١٤ سنة فأقل)، كما أظهرت النتائج أنّ سمات بقطة الضمير تليها المقبولية هي أكثر سمات الشخصية شيوعاً لدى أخصائيي التوجيه المهني، وأنه توجد فروق في سمات الانبساطية والمقبولية وبقطة الضمير تعزى لمتغير النوع الاجتماعي ولصالح الإناث، كما توجد فروق حسب متغير المحافظة في سمة الانبساطية فقط، وكذلك توجد فروق دالة إحصائية في سمة المقبولية تعزى لمتغيري المؤهل الدراسي وسنوات الخبرة، وأظهرت نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد وجود إسهام ذو دلالة إحصائية لسمات الاتزان الانفعالي والمقبولية والانبساطية على الترتيب في التنبؤ بالتوافق المهني لدى أخصائيي التوجيه المهني. وبناءً على النتائج خرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات والمقترحات بما يخدم الإرشاد والتوجيه المهني والحقل التربوي بشكل عام.

**الكلمات المفتاحية:** سمات الشخصية، التوافق المهني، أخصائيي التوجيه المهني، الإرشاد المهني.

---

## Abstract

This study aimed to identify the levels of career adjustment among career guidance specialists in Sultanate of Oman and to explore their common personality traits. Also, it aimed to find the differences in career adjustment levels and personality traits according to the study variables as well as, to know the extent to which personality traits contribute in predicting the career adjustment. To achieve the aims of the study, two tools were applied. These tools were the scale of career adjustment that was prepared by Al-zamli (2011) and was developed for Oman by the researcher, and the list of the Big Five Factors Personality (NEO- FFI-S) that was translated by Al-kalbania (2006). These tools were applied on sample of 358 career guidance specialists in five Governorates in Oman. The Average, standard Deviation, T-test, ANOVA and Multiple Linear Regression were used to answer the study's questions. The results showed that the career adjustment levels among the career guidance specialists were high, and there were no statistically significant differences in career adjustment according to gender or educational qualification. However there were differences due to the variable of Governorates in favor for Al-dakhilia, and according to. Moreover, there were differences due to the variable of years of experience in favor for the (14 years and less). The results also showed that Consciousness trait and Agreeableness trait were the most common personality traits of career guidance specialists, and there were significant differences in Extraversion trait, Agreeableness trait and Consciousness traits due to gender in favor of Females, and there were differences in Extraversion trait according to the Governorates variable, and in Agreeableness trait according to the years of experience as well as, educational qualification variables. The results also showed a statistically significant contribution of the Emotional stability trait, Agreeableness trait and Extraversion trait to predict the levels of career adjustment. Based on the results, the study provided a number of recommendations and suggestions to serve the career counseling and guidance field as well as, educational field.

**Keywords:** Personality Traits, Career Adjustment, Career guidance specialists, Career Counseling

## المقدمة:

يمارس الإنسان العديد من الأنشطة لتحقيق الانسجام مع نفسه، ومع الآخرين، ومع البيئة المحيطة به، لتحقيق التوازن والانسجام الذاتي والانفعالي والاجتماعي والمهني، مستثمرًا مجموعة من الموارد النفسية كالمسلمات الشخصية، والموارد الاجتماعية والبيئية، ويعتبر ميدان العمل من أهم الميادين التي يسعى الفرد فيها لتحقيق أكبر قدر ممكن من التوافق، لما للعمل من دور هام وتأثير واضح على حياة الفرد ومكانته.

يتحقق التوافق المهني عندما يتقبل الفرد مهنته، وذلك عندما يختار العمل الذي يناسب قدراته وميوله واستعداداته و يتفق مع سماته الشخصية، وبالتالي يصبح قادرًا على تقبل العاملين معه، ويرضى عن التغييرات التي تعترض محيط العمل من وقت لآخر، وينسجم مع ظروف العمل المختلفة (ياسين، عسكر، الموسوي، ٢٠٠٨) ويتوافق معها، وبالتالي فإنّ سوء التوافق المهني يكون بعجز الفرد عن التوافق السليم مع ظروف عمله المادية أو الاجتماعية أو كلاهما، مما يجعله غير راضٍ عن عمله وغير مرضي لدى جهة العمل التي يعمل فيها؛ فيتأثر الإنتاج ويقل كما وكيفا، ويزيد الإهمال واللامبالاة، وبذلك تكثر الإصابات وحوادث العمل، وتساء العلاقة بين الفرد ورؤسائه وزملائه (عويضة، ١٩٩٦).

كما إنّ الاستعدادات والقدرات الخاصة ليست هي الجانب الوحيد الذي يتوقف عليه التوافق المهني للفرد، فبعض المهن قد تتطلب بعض الصفات والخصائص المحددة، وإذا لم تتوافر هذه الصفات يسوء توافق الفرد في عمله، كما أنّه من المهم بمكان توفر سمات شخصية معينة لدى الأفراد لكي نتوقع بذلك استقرارهم في عملهم وتوافقهم فيه (حرز الله، ٢٠١٠).

ويؤكد ربيع (٢٠٠٨) على أنّ سمات الشخصية من العوامل المهمة المؤثرة في التوافق المهني بشكل أو بآخر، فالاستعداد للعمل والدقة في العمل والمهارات اليدوية، والقدرة على استخدام العدد والآلات، والقدرة على القيادة، والإدارة، والقدرة على ضبط النفس، وتقبل النقد، والنقد الذاتي، والشجاعة، والطاعة والاحترام، والتوافق مع ظروف العمل، وغيرها من السمات تؤثر في التوافق المهني للفرد، فالشخصية كما يعرفها ألبورت Allport هي ذلك التنظيم الديناميكي داخل الفرد لتلك النظم والأجهزة النفسية الجسمية التي تحدد أسلوبه الفريد في التوافق مع بيئته (Hall & Lindzey, 1978).

ويُعد التوجيه المهني من أهم الخدمات الإرشادية التي تقدم للطلبة في مدارس سلطنة عُمان من الصف (١٠ - ١٢) منذ العام الدراسي ٢٠٠٧ / ٢٠٠٨ (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٣) لمساعدة الطلبة على اختياراتهم الدراسية التي تساعدهم في اختيار مهنة المستقبل.

إن لعملية التوجيه والإرشاد المهني الأثر البعيد في شخصية الفرد حاليًا ومستقبلاً، ودور واضح في حسم مصيره المهني، أما بالنجاح أو الفشل، والسعادة أو التعاسة، ولذلك مقدم الخدمة للطلبة في المدارس يتأهل تأهيلاً عالياً ويتلقى تدريباً كافياً، ويكون متوافقاً ذاتياً ومهنياً، بما يمكنه من تحقيق الأهداف المرسومة للتوجيه المهني (عبد الهادي والعزة، ١٩٩٩)، ويرى موسر Moser أن شخصية المرشد هي من أكثر المتغيرات أهمية لمساعدة الآخرين، فنجاح المرشد يعتمد بدرجة كبيرة على سماته الشخصية، بغض النظر عن مستوى تدريبه، كما أن أربكل Arbuckle قد بالغ في بيان أهمية السمات الشخصية على نتائج الإرشاد، حينما أكد أن الأساليب والاستراتيجيات والطرائق المستخدمة في الإرشاد ما هي إلا تعبير عن شخصية المرشد أكثر من كونها متعلمة (الريحاني والخطيب، ١٩٨٥).

### الإطار النظري والدراسات السابقة:

سوف يتم فيما يلي تناول المفاهيم الرئيسة حول كل من التوافق المهني، وسمات الشخصية وكذلك استخدامات نموذج العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية.

### التوافق المهني:

يعتبر مفهوم التوافق من المفاهيم المهمة والأساسية في الصحة النفسية، فالسلوكيات التي يقوم بها الإنسان سواء الناجحة أو الفاشلة ما هي إلا محاولات للتوافق مع نفسه أو مع الآخرين من أجل خفض ما يعانیه الإنسان من توتر وخوف وصراعات، ويُعد التوافق من أهم أهداف العملية الإرشادية (أبو عوض، ٢٠٠٨). يصرف الإنسان معظم وقته وطاقته في سبيل إشباع حاجات كثيرة، وقد يخفق في ذلك مما يؤثر على توافقه، فالتوافق هو عملية تفاعل معقدة بين الفرد والبيئة التي يعيش فيها (Whitman, 1980) ولها وجوه متعددة تتضمن مهمات ومتطلبات واستراتيجيات تختلف من حيث نوعيتها ودرجتها، وأن عملية التوافق لها تأثير على شعور الفرد بالارتياح والرضا وعلى تلبية احتياجاته والسيطرة على

متطلبات الموقف (سليمان والمنيزل، ١٩٩٩)، فهي عبارة عن قدرة الفرد على الانسجام والتوافق مع بيئته المادية والاجتماعية والمهنية، والتوافق مع نفسه ومع الآخرين (القاسم، ٢٠٠١)، وإشباعه لحاجاته النفسية وتقبله لذاته واستمتاعه بحياة خالية من التوترات والصراعات والأمراض النفسية، واستمتاعه بعلاقات اجتماعية قوية، ومشاركته في الأنشطة الاجتماعية (أبو عوض، ٢٠٠٨). بحيث يتحقق إشباع حاجات الفرد ودوافعه بصورة لا تتعارض مع معايير المجتمع (أحمد، ٢٠١٢).

إن عملية التوافق تتطلب تغييراً مستمراً من جانب الأفراد، وأن على الفرد أن يطور أنماطاً متسقة من التوافق مع التغييرات الحاصلة مستخدماً استراتيجيات ناجحة (Kaplan and Stein, 1980)، فالتوافق في أي ميدان من ميادين الحياة المختلفة (كميدان الأسرة، أو الميدان المدرسي، أو الميدان المهني، أو حتى الميدان الذاتي الداخلي) ليس إلا مظهرًا من مظاهر توافق الفرد العام، وأن وضوحه في هذا الميدان أو تلك الميادين إنما يرجع إلى طبيعة توافق الفرد العام، وطبيعة علاقات الفرد بالميدان الذي اتضحت فيه (طه، ١٩٩٧).

ولقد اهتمت الكثير من النظريات بموضوع التوافق، فتشير نظرية التحليل النفسي إلى أن التوافق السليم يحدث من خلال إشباع الدوافع، وتقليل العقاب، والشعور بالذنب، وبالتالي تعلم أساليب للتعامل مع الصراعات الداخلية (Atwater, 1987)، ويرى فرويد Freud أن عملية التوافق غالباً ما تكون لا شعورية، فالفرد لا يعي الأسباب الحقيقية لكثير من السلوكيات التي يقوم بها، وأن الشخص المتوافق هو من يستطيع إشباع المتطلبات الضرورية للهو بوسائل مقبولة اجتماعياً (عبد اللطيف، ١٩٩٣). وينشأ سوء التوافق عندما تكون هناك عقبات يواجهها الفرد لا يوافق عليها المنطق أو المجتمع والعادات والتقاليد والقيم، أي عندما تتعارض حاجات الفرد ورغباته مع الواقع الذي يعيش فيه ومع حاجات الآخرين ورغباتهم، مما يتسبب في حدوث صراع نفسي، وإحباطات، وأمراض نفسية مثل (الاكتئاب، الانطواء، الانحرافات السلوكية، الكذب والخداع)، وبالتالي ينعكس ذلك سلباً على حياته، وأسرته، وعمله، ودراسته، ومستقبله (أبو عوض، ٢٠٠٨). أما نظرية التعلم الاجتماعي ترى أن التوافق السوي يتضمن كفاية الفرد ومهارته في التعامل بنجاح مع البيئة، وترى أن الأفراد يستخدمون أسلوب تغيير سلوكهم الاجتماعي للتقليل من صراعاتهم الداخلية المتعلمة (Atwater, 1987)، كاستخدام مهارات حل المشكلات والتعزيز الذاتي، ويوجد

مكونين أساسيين للتنبؤ بالتوافق مع العمل وبالتالي بالمدى الزمني له وهما (١) الرضا Satisfaction: ويشير إلى كون الموظف راضٍ عن العمل الذي يقوم به وإلى الاحتياجات الفردية التي ينالها الموظف من عمله. (٢) الإرضاء Satisfactoriness: ويشير إلى رضا صاحب العمل عن أداء الموظف وإلى تقدير المسؤولين والمشرفين عن مدى قدرة الموظف على القيام بالمهام الموكلة إليه (أبو النيل، ٢٠٠٥).

ويرى دويس ولوفكويست أن الرضا هو المفتاح الرئيسي لتوافق الفرد مع عمله، فهو مرتبط بالعلاقة المتبادلة بين الفرد وما لديه من قيم وقدرات واتجاهات وخبرات ومهارات، وبين بيئة العمل ومتطلباتها (Lawson, 1993). فالتوافق المهني جزءاً لا يتجزأ من التوافق العام لدى الفرد في شتى مجالات حياته، فيشمل توافقه مع محيط العمل بما يتضمنه هذا المحيط من عوامل بيئية كثيرة طبيعية واجتماعية، وما يطرأ على بيئة العمل من تغير بين وقت وآخر، وتتضمن البيئة المهنية الإداريين والرؤساء والمشرفين والمرووسين وظروف العمل وساعاته ونوعه. فقد توصلت دراسة بيردسال والتي هدفت للكشف عن المستوى العام للرضا الوظيفي للمرشد المدرسي (ن = ٤٠٠) في الولايات المتحدة الأمريكية، والتحقق من العوامل المتعلقة بالرضا الوظيفي لديهم، وذلك باستخدام مقياس مينسوتا للرضا الوظيفي ومقياس مرشدي المدارس الابتدائية، إلى مجموعة من النتائج من بينها أن الرضا الوظيفي للمرشدين المدرسيين في المدارس الابتدائية متوسط بشكل عام، كما يرتبط بدلالة إحصائية ببعده الرضا عن مهام الوظيفة، وعبئ العمل، حيث حصل البعدان على ٥٠% من الدرجات على مقياس مينسوتا من التباين الكلي في الرضا الوظيفي (Birdsall, 1994).

وقد أجرى الشاعرى (٢٠٠٣) دراسة في المملكة العربية السعودية لمعرفة مستوى التوافق المهني لدى المشرفين التربويين (ن=٢٠٥) بمحافظة جدة والقنفذة، وقد وجد فروقاً ذات دلالة إحصائية حسب متغير مجال العمل لصالح مشرفي المواد، ولم توجد فروق في مستوى التوافق المهني حسب متغيرات الخبرة والدخل الشهري والمؤهل.

أما عن العلاقة بين الرضا الوظيفي في السنة الأولى من المهنة لدى (١٠) المرشدين المدرسيين تم اختيارهم من خمس مدارس في مدينة ويسكونسن بالولايات



المتحدة الأمريكية ، وقيم العمل التي يمتلكونها، باستخدام أسلوب المقابلة من ١٥ سؤالاً، توصل براون (Brown, 2004) أن المرشدين المدرسيين لا يشعرون بالارتياح في أداء مهامهم الوظيفية مع زيادة سنوات الخبرة في العمل، وعدم قدرة المرشد المدرسي على التوافق بسهولة مع طبيعة وظيفته الجديدة، وبالتالي لا يمتلك العديد من قيم العمل التي تؤهله لأداء مهامه الإرشادية.

ولمعرفة العلاقة بين قيم العمل والتوافق المهني لدى المرشدين المدرسيين (ن=١٤٩) في تعليم الليث والنفذة في السعودية وترتيبها من وجهة نظرهم طبقاً للمرحلة التعليمية التي يعملون بها، ولمعرفة الفروق بين المرشدين المدرسيين في التوافق المهني، أجرى الصعب (٢٠٠٩) دراسة باستخدام مقياسين لقيم العمل والتوافق المهني، وتوصل إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين قيم العمل والتوافق المهني، وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات قيم العمل لصالح مرتفعي التوافق المهني، وعدم وجود فروق بين متوسطات درجات التوافق المهني حسب متغير التخصص، ومتغير مكان العمل، ومتغير سنوات الخبرة.

وقد هدفت دراسة الغامدي (٢٠٠٩) تعرف العلاقة بين الذكاء الوجداني والتوافق المهني لدى المرشدين المدرسيين (ن=١٥٠) بمحافظة جدة بالسعودية، باستخدام مقياس الذكاء الوجداني "لعثمان ورزق" ومقياس التوافق المهني للغامدي، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الذكاء الوجداني ومظهر الرضا، في حين لا توجد علاقة بين الذكاء الوجداني ومظهر الإرضاء، كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في التوافق المهني لدى المرشدين في ضوء متغير الخبرة، بينما لا توجد فروق دالة في التوافق المهني للمرشدين في ضوء المرحلة التعليمية.

وللكشف عن مستوى التفكير الأخلاقي، ومستوى التوافق المهني لدى المرشدين التربويين (ن=١٦٢) العاملين في المدارس الحكومية في قطاع غزة بفلسطين، والعلاقة بينهما، باستخدام مقياس التفكير الأخلاقي لعبد الفتاح، وتوصل الزامل (٢٠١١) إلى أنّ مستوى التوافق المهني لدى المرشدين كان فوق المتوسط، ولم توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التفكير الأخلاقي تعزى لمتغيرات النوع الاجتماعي وسنوات الخبرة والتخصص، ووجود فروق في مستوى التوافق المهني حسب متغير النوع الاجتماعي لصالح الإناث، وكذلك حسب متغير سنوات الخبرة لصالح أقل من خمس سنوات، وعدم وجود فروق في مستوى التوافق المهني يعزى لمتغير التخصص، وعدم

## سمات الشخصية المرتبطة بالتوافق المهني لدى أخصائيي التوجيه المهني في سلطنة عمان

وجود علاقة ارتباطيه بين التوافق المهني والتفكير الأخلاقي.

وقد توصلت نتائج دراسة هيبي (٢٠١٢) باستخدام مقياس هارتر للكفاءة الذاتية إلى وجود علاقة ارتباطيه بين الكفاءة الذاتية المدركة لدى المرشدين النفسيين (ن=١٥٠) في مدارس عكا وتوافقهم مهنيًا بمستوى متوسط وعدم وجود فروق في مستوى التوافق المهني لديهم تعزى إلى متغير النوع الاجتماعي.

**سمات الشخصية:**

تعددت التعريفات الخاصة بسمات الشخصية وفق المدخل النظري الذي تناوله كل باحث، فقد عرفها جيلفورد الشخصية على أنها ذلك النموذج العام للسلوك الكلي للفرد (Phares, 1991).

كما عرّفها ربيع (٢٠١٣) بأنها "مجموع ما لدى الفرد من استعدادات ودوافع ونزعات وشهوات وغرائز فطرية وبيولوجية، وكذلك ما لديه من نزعات مكتسبة" (ص٣١)، وتختلف مكونات الشخصية باختلاف الآراء التي تنظر إلى الشخصية، فالمكونات تختلف عند فرويد وهي لا شعورية أما يونج Jung فتتمثل المكونات لديه في الذات، وهي منظومة شعورية تمامًا تعمل على التقاهم والانسجام بين الغرائز الفطرية المولود بها الإنسان، وبين مطالب المجتمع وقيمه ومثله (لازاروس، ١٩٧١/١٩٨٤). وفي نظرية السمات لألبورت وأتباعه فأن مجموعة من السمات هي المكون الأساسي للشخصية (العبيدي، ٢٠١١).

أما من المنظور الإنساني فيرى وروجرز Rogres أن الإنسان بطبيعته مدفوع لفعل الخير، وله دافع رئيسي للنمو والإبداع وتحقيق الذات، وأن عوامل نمو الفرد مكتسبة أكثر من أن تكون بيولوجية، وأن أقوى هذه العوامل هو عامل ميل الفرد إلى تحقيق الذات الذي يوجه سلوكه ويحدد سمات شخصيته التي يتميز بها (المليجي، ٢٠٠١)، بينما يرى ألبرت باندورا Albert Bandora أن الشخصية لا يمكن فهمها إلا من خلال السياق الاجتماعي والتفاعل الاجتماعي، ويؤكد على أن أنواع السلوك يمكن أن يتعلمها الفرد دون وجود تعزيز (الشمري، ٢٠٠٧).

وقد هدفت دراسة فarris (1991) الكشف عن سمات الشخصية المنبئة بالرضا المهني لمجموعة من المرشدين المسيحيين (٥١) في ولايتي أريزونا وكاليفورنيا الأمريكيتين، وباستخدام مقياس تايلور-جونسون للسمات الشخصية (T-JTA) الذي يقيس تسع سمات مختلفة، وتوصلت إلى أن المرشدين أكثر تعبيرًا

واستجابة وأقل اكتئاباً وإهمالاً بمقارنتهم مع عامة الناس، كما أظهرت النتائج أنّ المرشدين الذين حققوا مستوى عالٍ من الرضا المهني هم أقل كآبة وأقل إهمالاً، وأكثر استجابة وتعبيراً من أولئك الذين حققوا مستوى منخفضاً من الرضا المهني، فضلاً أنه لا يمكن التنبؤ بالرضا المهني من خلال سمات الشخصية للمرشدين.

وللكشف عن الخصائص الشخصية وفق النوع الاجتماعي لدى المرشدين المهنيين المتدربين في ولاية كاليفورنيا الأمريكية، تم تطبيق قائمة هولاند للبيئات المهنية VPI لمعرفة الأنماط الشخصية الستة (الواقعي، المستكشف، الفني، الاجتماعي، التقليدي، المغامر)، وتوصلت النتائج إلى أنّ عينة الإناث تولد لديهن مجموعتين: (اجتماعي، فني، مستكشف؛ وفني، اجتماعي، مستكشف أو مغامر) بينما تولد لدى عينة الذكور مجموعة واحدة (اجتماعي، فني، مستكشف) (Larusdottir, 2000).

قام كوستا وماكري Costa & McCrae بسلسلة من الدراسات للتحقق من وجود العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، وبدأ ببعدي أيزنك: الانبساطية والعصابية، ثم قاما بعد ذلك بتحليل اختبار كاتل لعوامل الشخصية الستة عشر، حيث استخرجا ثلاثة عوامل كبرى للشخصية هي: الانبساط، والعصابية، والانفتاح (Block, 1995). ولكن في عام ١٩٨٥ قاما كل كوستا وماكري ببناء مقياس جديد للعوامل الخمسة الكبرى والذي يتضمن أبعاد: العصابية Neuroticism والانبساط Extraversion، والانفتاح Openness، والطيبة Agreeableness، وبقطة الضمير Conscientiousness، وقد تكون من (١٨١) فقرة تم الحصول عليها عن طريق التحليل العاملي، وفي عام ١٩٩٢ تم تقليص القائمة إلى (٦٠) فقرة بواقع (١٢) فقرة لكل عامل، وذلك بعد سلسلة من الدراسات على عينات متنوعة تراوحت أعمارها بين ٢١ - ٦٥ (ذيب، ٢٠١٢). ولذا يعتبر نموذج العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية من أحدث وأهم النماذج التي فسرت نسباً كبيرة من التباين في مجال الشخصية الواسع (كاظم، ٢٠٠٢). بتجميع السمات المتنوعة والمتناثرة للشخصية في فئات أو عوامل رئيسية، وهذه الفئات تبقى محافظة على وجودها لا تتأثر بالحذف منها أو الإضافة إليها، ولا يمكن الاستغناء عنها عند وصف الشخصية الإنسانية (Goldberg, 1993).

### استخدامات نموذج العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية (NEO-FFI-S)

يستخدم في مجال علم النفس التنظيمي لزيادة فاعلية عملية الانتقاء الوظيفي لوضع الشخص المناسب في المكان المناسب، فالعوامل الخمسة الكبرى مرتبطة

بشكل متسق ودال إحصائياً مع محكات متعددة للأداء الوظيفي، كما أنها قدمت إطاراً لعمل منظم لمتطلبات الشخصية المرتبطة بالمكانة الوظيفية ( Goldberg, 1993). كما تستخدم لقياس الميول المهنية، فالاهتمامات الشخصية ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالشخصية، ولا سيما بعامل الانبساطية والانفتاح على الخبرة، ويمكن أن تشكل العوامل الخمسة الكبرى جزءاً مكملًا لمقاييس الاهتمامات المهنية في مجال الإرشاد المهني (حنّا، ١٩٩٩). فضلاً عن ذلك فإن هناك عاملان كافيان للسيطرة على معظم مفاهيم التربية المرتبطة بالشخصية، وتبين أنّ مصطلحات السمات التي حكم عليها بأنها لا علاقة لها بمحتوى التربية والتعليم من قبل بعض الدراسات كانت مرتبطة مع عاملين تمت تسميتهما ضمن الإطار العام للعوامل الخمسة الكبرى، وأنه يمكن إرشاد الطلبة وتوجيههم تربوياً ومهنياً من خلال سماتهم الشخصية، فانتقاء الطلبة للتخصصات الدراسية من الأمور المهمة بعد معرفة السمات اللازمة للنجاح في كل تخصص (كاظم، ٢٠٠١).

وبهدف معرفة سمات الشخصية وعلاقتها بالأداء الوظيفي، أجريت دراسة على (١٤٥) مرشدة من المشاركات في المخيم الصيفي للمرشدين في أمريكا، بتطبيق مقياس PSI لقياس سمات الشخصية، والذي يتضمن مجموعة من سمات العوامل الخمسة الكبرى مثل: العصابية، الانبساطية، يقظة الضمير، والمقبولية، بالإضافة إلى سمات المرونة العاطفية، محرك العمل، وخدمة الفرد، كما استخدم في الدراسة مقياس الأداء الوظيفي المكون من مقياسين مستقلين: مقياس الأداء الاجتماعي، ومقياس الأداء المهامي، وأكدت النتائج أنّ سمات المقبولية، والانبساطية هي أفضل منبئ للأداء الوظيفي، كما أنّ سمات الانبساطية، والعصابية، ويقظة الضمير، والمقبولية، لها علاقة دالة إحصائية على مقياس الأداء الاجتماعي، وأن سمات الانبساطية، والعصابية، والمقبولية، ويقظة الضمير، ومحرك العمل، والمرونة العاطفية، لها دلالة على مقياس الأداء المهامي ( Loveland, Gibson, Lounsbury, & Huffsteler, 2005).

وللتحقق من العلاقة بين سمات الشخصية والاحترق النفسي، أجريت دراسة على ٨٠ مرشداً من المرشدين المتطوعين في هولندا، باستخدام مقياس العوامل الخمسة الكبرى لقياس سمات الشخصية، بالإضافة إلى مقياس مسلاش (Maslach) لقياس الاحترق النفسي، وأكدت النتائج أنه يمكن التنبؤ بالإجهاد

العاطفي/ الانفعالي عن طريق سمة الثبات الانفعالي، كما أن سمات الثبات الانفعالي (العصابية)، والانبساطية، والتفكير الذاتي، هي أفضل السمات المنبئة بتشتت الشخصية، وأنه يمكن كذلك التنبؤ بالإنجاز الشخصي عن طريق سمات الانبساطية، والثبات الانفعالي ( Bakker, Van Der Zee, Lewig, & Dollard, 2006).

وللكشف عن سمات الشخصية التي يتمتع بها المرشد النفسي وعلاقتها بمتغيرات النوع الاجتماعي، والاختصاص، والخبرة، أجريت دراسة تم تطبيقها على ١٠٠ مرشد ومرشدة من العاملين في مدارس الحلقة الثانية وثانويات مدينة دمشق في سوريا، باستخدام مقياس العوامل الستة عشر للشخصية النسخة الخامسة لكاتل، وتوصلت النتائج أن سمات الدفاء، والاستقرار الانفعالي، والجرأة الاجتماعية هي السمات الشخصية المميزة للمرشدين الذي نالوا رضا إدارة مرتفعاً، بينما الذين حصلوا على رضا إدارة منخفض فكانوا أكثر حذرًا وسيطرة وشرودًا وتوترًا، كما تميز المرشدون الذين حصلوا على رضا طلبة مرتفعاً وتميزوا بالدفاء، والاستقرار الانفعالي، والثقة بالنفس، والطمأنينة، كما دلت النتائج على أنه لا توجد فروق في السمات تعزى لمتغير الخبرة (شنيّر، ٢٠١١).

بحثت دراسة أخرى العلاقة بين سمات الشخصية والكفاءة الاجتماعية، لدى ٩٦ من الأخصائيين الاجتماعيين في محافظة مسقط، وطبقت قائمة العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية، ومقياس للكفاءة الاجتماعية، وأشارت النتائج إلى أن سمات يقظة الضمير، والمقبولية، والانبساطية، والانفتاحية، هي سمات الشخصية الأكثر سيادة لدى الأخصائيين الاجتماعيين، ووجود فروق ذات دلالة احصائية في سمة المقبولية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي لصالح الإناث، وعدد سنوات الخبرة لصالح ذوي الخبرة المتوسطة والطويلة، فضلا عن وجود إسهام ذو دلالة احصائية لسمات الشخصية الانفتاحية، ويقظة الضمير، والمقبولية في التنبؤ بدرجة الكفاءة الاجتماعية (الوهبي، ٢٠١٣).

بينما هدفت دراسة الهاشمي (٢٠١٠) تعرف العلاقة بين سمات الشخصية وأساليب التوافق النفسي الشائعة لدى ٦٨٨ من طلبة مرحلة التعليم ما بعد الأساسي في سلطنة عُمان من النوعين الاجتماعيين بالتساوي، وبتطبيق مقياس أساليب التوافق النفسي لفريندبيرج ولويس، ومقياس العوامل الخمسة الكبرى لكوستا وماكري، دلت النتائج أن سمات الانبساطية، ويقظة الضمير، والانفتاحية، والمقبولية والطيبة، لها

## سمات الشخصية المرتبطة بالتوافق المهني لدى أخصائيي التوجيه المهني في سلطنة عمان

قدرة على التنبؤ باستخدام أسلوب التركيز على حل المشكلة، كما أن سمات الانبساطية وبقظة الضمير هي القادرة على التنبؤ باستخدام أسلوب الرجوع للآخرين، بينما وجدت سمات العصابية والانفتاحية والمقبولية هي القادرة على التنبؤ باستخدام الأساليب غير الفعالة لحل المشكلات.

### مشكلة الدراسة:

من خلال العرض السابق يمكن ملاحظة أن أخصائيي التوجيه المهني يجب أن يتمتع بسمات شخصية يتميز بها عن غيره وتساعده على القيام بمهامه على أكمل وجه، سعت الدراسة الراهنة تعرف سمات الشخصية المرتبطة بالتوافق المهني لدى أخصائيي التوجيه المهني، ولذا يمكن أن تتمثل مشكلة الدراسة في محاولة الإجابة عن الأسئلة التالية:

- ١) ما مستوى التوافق المهني لدى أخصائيي التوجيه المهني في سلطنة عُمان؟
- ٢) هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى أخصائيي التوجيه المهني تعزى لمتغيرات النوع الاجتماعي والمؤهل الدراسي وسنوات الخبرة والمحافظة التعليمية؟
- ٣) ما سمات الشخصية الشائعة لدى أخصائيي التوجيه المهني في سلطنة عُمان؟
- ٤) هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في سمات الشخصية الشائعة لدى أخصائيي التوجيه المهني تعزى لمتغيرات النوع الاجتماعي والمؤهل الدراسي وسنوات الخبرة والمحافظة التعليمية؟
- ٥) ما سمات الشخصية الأكثر إسهاماً في التنبؤ بالتوافق المهني لدى أخصائيي التوجيه المهني في سلطنة عمان؟

### أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى:

- ١) تحديد مستوى التوافق المهني لدى أخصائيي التوجيه المهني في سلطنة عُمان.
- ٢) الكشف عن الفروق في مستوى التوافق المهني لدى أخصائيي التوجيه المهني في سلطنة عُمان تبعاً لمتغيرات النوع الاجتماعي، المحافظة التعليمية، المؤهل الدراسي، وسنوات الخبرة.

- (٣) تحديد سمات الشخصية الأكثر شيوعاً لدى أخصائيي التوجيه المهني في سلطنة عُمان.
- (٤) الكشف عن الفروق في سمات الشخصية لدى أخصائيي التوجيه المهني في سلطنة عُمان تبعاً لمتغيرات النوع الاجتماعي، المحافظة التعليمية، المؤهل الدراسي، وسنوات الخبرة.
- (٥) تعرّف سمات الشخصية المنبئة بالتوافق المهني لدى أخصائيي التوجيه المهني في سلطنة عُمان.
- أهمية الدراسة:**

يمكن أن تتضح أهمية الدراسة الحالي فيما يأتي:

- (١) أنّ وظيفة أخصائي التوجيه المهني هي من الوظائف التي استحدثتها وزارة التربية والتعليم في الحقل التربوي، وبالتالي فإنه من المهم معرفة مستوى التوافق المهني لشاغلي هذه المهنة، خصوصاً وأنهم قاموا بالتحول من وظائفهم السابقة كمعلمين للمواد الدراسية إلى وظيفة أخصائي توجيه مهني، ولم يتم إعدادهم بصورة كافية علمياً وعملياً.
- (٢) قد تكون لهذه الدراسة الأسيقية في تناول مفهوم التوافق المهني وربطه بسمات الشخصية لدى أخصائيي التوجيه المهني - حسب مسح الدراسات السابقة - وبالتالي قد يتكون هناك إضافة جديدة إلى الدراسات البحثية التي أجريت في سلطنة عُمان.
- (٣) قد تفيد نتائج هذه الدراسة قسم التدريب ومنح الشهادات بدائرة التوجيه والاستشارة المهنية بالمركز الوطني للتوجيه المهني، في إعداد وتطوير البرامج التدريبية الخاصة بتطوير جوانب الشخصية لدى أخصائيي التوجيه المهني؛ كون هذا القسم هو المعني بتوفير تدريب مناسب ذو جودة عالية لتدريب هذه الفئة من الأخصائيين.
- (٤) قد تفيد هذه الدراسة المركز الوطني للتوجيه المهني في وضع الشروط المناسبة للمتقدمين لشغل هذه الوظيفة مستقبلاً بناء على سمات الشخصية المتوافقة معها، وبالتالي تضيف محكاً آخر إلى المحكات التي من الممكن أن تؤخذ بعين الاعتبار في عملية المفاضلة بين المتقدمين.
- (٥) قد تسهم هذه الدراسة في توفير مقياس للتوافق المهني يناسب البيئة العُمانية، وربما يفيد باحثين آخرين في دراسات أخرى لاحقة مستقبلاً.

## مصطلحات الدراسة:

يمكن توضيح المصطلحات الرئيسة فيما يأتي:

### ١- التوافق المهني:

يقصد به "توافق الفرد في عمله، من حيث توافقه مع مختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل، وتوافقه مع التغيرات التي تطرأ على هذه العوامل على فترات من الزمن، وتوافقه مع خصائصه الذاتية" (أحمد، ٢٠١٢، ٣٥٩).

ويعرّف التوافق المهني بالدراسة الراهنة بأنه: نجاح أخصائي التوجيه المهني في تحقيق الانسجام بينه وبين البيئة المدرسية التي يعمل بها، من خلال مسؤوليته في تقديم الخدمات الإرشادية للطلبة، وعلاقته الإيجابية مع زملائه ومسؤوليه، وشعوره بالرضا والسعادة.

ويعرّف إجرائياً بأنه: مجموع الاستجابات التي يحصل عليها أخصائي التوجيه المهني في مقياس التوافق المهني المستخدم في الدراسة.

### ٢- سمات الشخصية:

السمة: يعرّف كاتل Cattell السمة بأنها "مجموعة ردود الأفعال والاستجابات التي يربطها نوع من الوحدة التي تسمح لهذه الاستجابات أن توضع تحت اسم واحد، ومعالجتها بالطريقة نفسها في معظم الأحوال" (فايد وشحاته، ٢٠١٤، ٨١).

أما بالنسبة للشخصية: فقد ركّز كاتل في تعريفه على التنبؤ، فهو يرى أنّ الشخصية هي تلك التي تتيح لنا التنبؤ بما سوف يقوم به الشخص عندما يوضع في موقف معين (Peterson, 1988).

وتعرّف سمات الشخصية إجرائياً بأنها: مجموع الاستجابات وردود الأفعال التي يحصل عليها أخصائي التوجيه المهني في كل عامل على حدة في قائمة العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية (NEO-FFI-S) لكوستا وماكري وتعريب الكلبانية (٢٠٠٦).

### ٣- التوجيه المهني:

هو "عملية مساعدة الأفراد بتزويدهم بالمعلومات والبيانات التي تساعدهم وتهيئ لهم فرص النجاح على الصعيد المهني، وذلك لمساعدتهم على التوافق المهني والوصول إلى أعلى مستوى من التوافق النفسي، للوصول لسعادة الفرد وسعادة



المجتمع ككل" (الداهري، ٢٠١١، ٢٤).

#### ٤ - أخصائي التوجيه المهني:

هو "الشخص المؤهل الذي يقوم بتقديم خدمات التوجيه المهني للطلبة أو الأفراد، ومساعدتهم في اكتشاف قدراتهم وميولهم المهنية، وكيفية توجيهها الوجهة الصحيحة لتتلاقى مع أهدافهم وطموحاتهم المهنية" (وزارة التربية والتعليم، ٢٠٠٨، ٣١).

#### الطريقة والإجراءات:

##### أ- منهج الدراسة:

تم في هذه الدراسة استخدام المنهج الوصفي التحليلي، ويُعد هذا المنهج أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف الظواهر، والتعبير عنها كميًا عن طريق جمع بيانات محددة ومقننة عن الظاهرة موضوع البحث، والعمل على تصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسات الدقيقة (ملحم، ٢٠٠٠).

##### ب- المبحوثون:

##### ب-١: مجتمع الدراسة:

تكوّن المجتمع الأصلي للدراسة من جميع أخصائيي التوجيه المهني في مدارس سلطنة عُمان الحكومية التي تتضمن الصفوف من (٥-١٢) للعام الدراسي ٢٠١٥/٢٠١٦، والبالغ عددهم (١١٤٨) منهم (٥٩٤) أخصائيًا بنسبة ٥١.٧٤% و ٥٥٤ أخصائية بنسبة ٤٨.٢٦%)، وذلك حسب الكتاب السنوي للإحصاءات التعليمية للعام الدراسي ٢٠١٤/٢٠١٥ الصادر من وزارة التربية والتعليم (٢٠١٥)، ومن الجدير بالذكر أن أفراد المجتمع يمثلون مختلف محافظات السلطنة.

##### ب-٢: عينة الدراسة:

وقد تكونت العينة الفعلية من (٣٥٨) أخصائيًا وأخصائية، بنسبة ٣١% تقريبًا من المجتمع الأصلي للدراسة والبالغ (١١٤٨) أخصائيًا وأخصائية، حيث تم اختيار خمس محافظات بطريقة قصدية تمثل توزيعًا جغرافيًا متباينًا في سلطنة عُمان، وهذه المحافظات هي: (الداخلية، مسقط، الظاهرة، الباطنة شمال، والشرقية شمال)، وبعد ذلك تم اختيار عينة عشوائية طبقية من المحافظات الخمس بما نسبته ٥٠% تقريبًا من كل محافظة، وتوضح جداول ١، ٢ توزيع أفراد العينة الفعلية حسب بعض المتغيرات.

سمات الشخصية المرتبطة بالتوافق المهني  
لدى أخصائيي التوجيه المهني في سلطنة عمان

جدول (١)

المتغير	الذكور		الإناث		مجموع
	العدد	النسبة	العدد	النسبة	
الداخلية	٤١	%٢٢.٤	٣٦	%٢٠.٦	٧٧
شمال الشرقية	٢٧	%١٤.٨	٢٤	%١٣.٧	٥١
مسقط	٣٥	%١٩.١	٤٠	%٢٢.٩	٧٥
شمال الباطنة	٥٥	%٣٠.١	٥٠	%٢٨.٦	١٠٥
الظاهرة	٢٥	%١٣.٧	٢٥	%١٤.٣	٥٠
مجموع	١٨٣	%٥١.١	١٧٥	%٤٨.٩	٣٥٨

جدول (٢)

المتغير	دبلوم متوسط		بكالوريوس		أعلى من بكالوريوس		مجموع
	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	
١٤ سنة فأقل	٠	%٠	٦١	%٥٨.٧	٤٣	%٤١.٣	١٠٤
١٥-٢٠ سنة	١٠	%٦.٣	٧٢	%٤٥	٧٨	%٤٨.٨	١٦٠
أكثر من ٢٠ سنة	٦٤	%٦٨.١	١٢	%١٢.٨	١٨	%١٩.١	٩٤
مجموع	٧٤	%٢٠.٧	١٤٥	%٤٠.٥	١٣٩	%٣٨.٨	٣٥٨

ج- أدوات الدراسة:

تضمنت الدراسة الراهنة أداتين هما:

(١) مقياس التوافق المهني:

لتحقيق أهداف الدراسة، وبعد الاطلاع على العديد من المقاييس في الدراسات السابقة التي تناولت التوافق المهني (الشاعري، ٢٠٠٣؛ الزالمي، ٢٠١١؛ الحلبي، ٢٠٠٤؛ الصعب، ٢٠٠٩؛ فحجان، ٢٠١٠)، قام الباحثون باعتماد مقياس التوافق المهني من إعداد الزالمي (٢٠١١) وقد أجريت بعض التعديلات التي من شأنها أن تتناسب البيئة العمانية، وذلك نظرًا لحدائته، كما أنه يهدف لقياس مستوى التوافق المهني للمرشدين التربويين، ويمتاز المقياس بدقة صياغته وسهولة تطبيقه.

١-١: وصف المقياس:

يتكون المقياس في صورته الأصلية من (٥٨) عبارة منها (٤٢) عبارة موجبة الاتجاه، ١٦ عبارة سلبية الاتجاه) موزعة على سبعة أبعاد مختلفة، وهي (واقع

العمل بالمهنة، البعد الاقتصادي في المهنة، نظرة المجتمع للمهنة، العلاقات الاجتماعية في المهنة، الشعور اتجاه المهنة، العلاقة مع الرؤساء في المهنة، التنمية المهنية) ويستخدم تدرج خماسي للإجابة وفق مقياس ليكرت (موافق بشدة، موافق، موافق إلى حد ما، غير موافق، غير موافق بشدة)، وتكون الاستجابات في حالة الإيجاب مقدرة (٥، ٤، ٣، ٢، ١)، وتكون الاستجابات في حالة السلبية مقدرة (١، ٢، ٣، ٤، ٥).

وفي ما يلي وصفاً للأبعاد السبعة التي تكون منها المقياس مع تعريف كل منها:

**البعد الأول: واقع العمل بالمهنة** ويقصد به "إدراك أخصائي التوجيه المهني لعمله الذي يقوم بأدائه، بحيث يوضح مشاعره بالنسبة لنواحي العمل المختلفة، وطبيعته وظروفه، واتجاهه نحو العمل".

**البعد الثاني: البعد الاقتصادي في المهنة** ويقصد به "دوافع العمل، ويشمل الراتب ومدى مناسبته لطبيعة العمل، وفرص الترقى، والعدالة في توزيعها وامتيازات أخصائي التوجيه المهني".

**البعد الثالث: نظرة المجتمع للمهنة** ويقصد به "تقدير المجتمع لأخصائي التوجيه المهني، بما في ذلك المكانة الاجتماعية، وتقدير مهنة التوجيه المهني، وأهميتها في البناء الاجتماعي".

**البعد الرابع: العلاقات الاجتماعية في المهنة** ويقصد به "علاقة أخصائي التوجيه المهني مع المحيطين به في العمل، وشعوره تجاه ذلك، وإحساسه بالتقبل من المعلمين والطلبة وأولياء الأمور".

**البعد الخامس: الشعور اتجاه المهنة** ويقصد به "رغبة أخصائي التوجيه المهني في العمل في الإرشاد والاستمرارية فيه، ومدى حبه لذلك، وإحساسه بقيمة عمله، والسعادة والمتعة في العمل".

**البعد السادس: العلاقة مع الرؤساء في المهنة** ويقصد به "مشاعر أخصائي التوجيه المهني اتجاه العلاقة مع رؤسائه القائمة على الإنصاف والتشجيع، ومدى رضاه عن أسلوب تعاملهم".

**البعد السابع: التنمية المهنية** ويقصد به "كل ما يحتاجه أخصائي التوجيه المهني من دعم من المدرسة والوزارة، بما يساعده على تقديم العمل الإرشادي على الوجه المطلوب، وتطوير قدراته".

وقد قام الباحثون - بالبحث الراهن - بإجراء بعض التعديلات التي تتناسب مع مفاهيم ومصطلحات الدراسة الراهنة، ومنها على سبيل المثال تم تغيير مسمى "المُرشد المدرسي" الوارد في أداة القياس الأصلية إلى مسمى "أخصائي التوجيه المهني"، كما استخدم مصطلح "التوجيه المهني" بدلا من "الإرشاد المدرسي"، واستبدل مسمى "المشرف التربوي للإرشاد المدرسي" بمسمى "مشرف التوجيه المهني".

#### ٢-١: الخصائص السيكومترية للمقياس في البيئة العمانية:

##### ١-٢-١: صدق المقياس:

##### ١-٢-١-١: صدق المحكمين:

تم الاعتماد على صدق المحكمين كأحد أنواع الصدق المستخدمة وذلك من خلال عرض مقياس التوافق المهني على (٩) من المحكمين من أساتذة علم النفس والقياس والتقويم العاملين بجامعة السلطان قابوس وجامعة نزوى، وذلك للاسترشاد بخيراتهم فيما يخص انتماء العبارات لأبعاد المقياس المختلفة، حيث اعتبر اتفاق ٧٧.٧٨% من المحكمين كافيًا لقبول العبارة (ما يوازي ٧ من المحكمين).

##### ٢-١-٢-١: صدق انتماء العبارات للأبعاد:

فقد تم حساب الاتساق الداخلي - أو كما يمكن تسميته بصدق انتماء العبارات للأبعاد- لعبارات المقياس بعد التطبيق على العينة الاستطلاعية المكوّنة من ٥٠ أخصائيًا وأخصائية توجيه مهني (٢٣ ذكور، ٢٧ إناث) من غير العينة الفعلية، وذلك بحساب معاملات الارتباط لبيرسون بين عبارات كل بعد والدرجة الكلية للبعد التابعة له في الصورة الأولية لمقياس التوافق المهني، حيث لوحظ أنّ جميع العبارات تتمتع بمعاملات ارتباط جيدة ودالة إحصائيًا عند مستوى (٠.٠٥) ما عدا (١٤) عبارة ولذلك تم استبعادها من المقياس، وبذلك أصبح المقياس في صورته النهائية مكون من (٤٤) عبارة كما يوضحها جدول ٣.

## جدول (٣)

أبعاد مقياس التوافق المهني وأرقام عباراتها كما وردت في الصورة النهائية للمقياس

م	الأبعاد	عدد العبارات	أرقام العبارات	
			الموجبة	السالبة
١	واقع العمل بالمهنة	٧	١، ١٢، ٢٧	٧، ٢١، ٤٠، ٣٣
٢	البعد الاقتصادي في المهنة	٦	٢، ٣٤	٨، ١٨، ٢٢، ٢٨
٣	نظرة المجتمع للمهنة	٦	٣، ١٣، ٢٩، ٣٥	١٩، ٢٣
٤	العلاقات الاجتماعية في المهنة	٧	٤، ٩، ١٤، ٢٤، ٣٠، ٣٦، ٤٢	
٥	الشعور تجاه المهنة	٦	٥، ٢٥، ٣١	١٠، ١٥، ٣٧
٦	العلاقة مع الرؤساء في المهنة	٦	٦، ١١، ١٦، ٣٨	٢٠، ٢٦
٧	الانتماء المهني	٦	١٧، ٣٩، ٤١، ٤٣، ٤٤	٣٢

٤٤

هذا، وقد تمّ حساب معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد والدرجة الكلية للمقياس، وذلك بعد استبعاد العبارات غير الدالة إحصائياً، كما في جدول ٤.

## جدول (٤)

معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد والدرجة الكلية للمقياس (ن = ٥٠)

الدرجة الكلية	الأبعاد	تسلسل	الدرجة الكلية	الأبعاد	تسلسل
**٠.٨٢	الشعور تجاه المهنة	٥	**٠.٨٢	واقع العمل بالمهنة	١
**٠.٧٣	العلاقة مع الرؤساء في المهنة	٦	**٠.٦٧	البعد الاقتصادي في المهنة	٢
**٠.٧٨	الانتماء المهني	٧	**٠.٧٥	نظرة المجتمع للمهنة	٣
**٠.٦٤	العلاقات الاجتماعية في المهنة	٤			

\*\* جميع الارتباطات دالة عند مستوى ٠.٠١

من جدول ٤ يمكن ملاحظة أنّ معاملات الارتباط بين الأبعاد السبعة والدرجة الكلية تراوح بين (٠.٦٤ - ٠.٨٢) وكانت جميعها دالة عند مستوى دلالة

.٠٠٠١

١-٢-٢: ثبات المقياس في البيئة العُمانية:

١-٢-٢-١: طريقة الاتساق الداخلي:

تم حساب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي بمعادلة ألفا كرونباخ، ويوضح جدول ٥ قيم معاملات الثبات للأبعاد السبعة والدرجة الكلية للمقياس.

جدول (٥)

معاملات الثبات لأبعاد مقياس التوافق المهني والبعد الكلي بطريقة ألفا كرونباخ

(ن = ٥٠)

المقياس الكلي	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	البعد
عدد العبارات	٤٤	٦	٦	٦	٧	٦	٦	٧
معامل ألفا	٠.٩٢	٠.٦٤	٠.٧٥	٠.٨٥	٠.٨٢	٠.٧١	٠.٧٨	٠.٦٨

من جدول (٥) يمكن ملاحظة أنّ قيم معاملات الثبات قد تراوحت بين (٠.٦٤) في بعد "التنمية المهنية"، و(٠.٨٥) في بعد "الشعور تجاه المهنة"، كما أنّ معامل الثبات الكلي للمقياس قد بلغ (٠.٩٢). وهذه القيم تعتبر مؤشر مقبول على تمتع المقياس بالاتساق الداخلي والثبات. كما تمّ التأكد من ثبات المقياس باستخدام معادلة ألفا كرونباخ بعد التطبيق على العينة الفعلية للدراسة، وقد بلغ معامل الثبات الكلي للمقياس (٠.٨٦)، وهو معامل ثبات مرتفع.

١-٢-٢-٢: طريقة التجزئية النصفية:

كما تمّ حساب ثبات المقياس ككل بطريقة التجزئية النصفية، وقد بلغ معامل الثبات (٠.٨٧).

(٢) مقياس السمات الشخصية:

١-٢: وصف المقياس:

تمّ استخدام قائمة العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية (NEO-FFI-S) من إعداد كوستا وماكري وتعريب الكلبانية (٢٠٠٦)، وهي نسخة مختصرة من النسخة (S) من القائمة (NEO-PI-R)، حيث تعبر الرموز (FFI) عن Five Factor Inventory، وتعد القائمة أول قائمة موضوعية تهدف إلى قياس العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية بواسطة مجموعة من العبارات عددها (٦٠) عبارة تم استخراجها عن طريق التحليل العاملي لوعاء بنود مشتقة من عديد من

استخبارات الشخصية، وتشمل القائمة خمسة عوامل وهي- كما سبقت الإشارة:-  
العصابية، والانبساطية، والانفتاحية، وبقظة الضمير، والمقبولية أو الطيبة، ويتألف كل عامل منها من (١٢) عبارة، وقد اعتمدت الدراسة الراهنة مسمى "الاتزان الانفعالي" بدلاً من مسمى "العصابية" تماشيًا مع الاتجاه الإيجابي للعوامل الأربعة الأخرى للقائمة، وذلك كما في دراسات (اللواتي، ٢٠٠٤؛ Humbyrd, 2010؛ Bakker et al., 2006) حيث تم اعتبار العبارات (١، ١٦، ٣١، ٤٦) هي العبارات الموجبة، والعبارات (٦، ١١، ٢١، ٢٦، ٣٦، ٤١، ٥١، ٥٦) هي العبارات السالبة. وفيما يلي وصفا للسمات النموذجية لكل عامل من العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية (الكلبانية، ٢٠٠٦؛ اللواتي، ٢٠٠٤):

### ١. الاتزان الانفعالي (Emotional Stability):

- ← **وديع ومعتدل المزاج:** يتصف بالهدوء، ومعتدل الانفعال.
- ← **ضبط النفس:** لا يتأثر بمن حوله، يمسك أعصابه في المواقف الصعبة، غير مندفع.
- ← **متأمل ودقيق:** محب للطبيعة والفن، يقرأ ويطالع باستمرار، يتصف بإنهاء أعماله بتميز.
- ← **مخطط للأعمال والمواقف الحياتية:** يتصف بالمنهجية في التفكير، وينجز الأعمال في وقتها المحدد.
- ← **القدرة على معالجة الضغوط:** فلا يتأثر بما حوله أثناء أداء مهمة ما.

### ٢- الانبساطية (Extraversion)

- ← **الدفء أو المودة:** ودود حسن المعشر، ولطيف يميل إلى الصداقة.
- ← **الاجتماعية:** يحب الحفلات، ولديه أصدقاء كثيرون، ويحتاج إلى أناس حوله يتحدث معهم، يتصرف بسرعة دون تردد.
- ← **التوكيدية:** محب للسيطرة والسيادة والخشونة وحب التنافس، ويتكلم دون تردد، واثق من نفسه.
- ← **النشاط:** يشعر بالحيوية وسرعة الحركة، والسرعة في العمل، وأحياناً ما يكون مندفعاً.
- ← **البحث عن الإثارة:** مغرم بالبحث عن المواقف المثيرة الاستفزازية، ويجب الألوان الساطعة، والأماكن المزدحمة أو الصاخبة.
- ← **الانفعالات الإيجابية:** يشعر بالبهجة والسعادة والحب والمتعة والضحك

والابتسام والتفاؤل.

### ٣- الانفتاحية (Openness):

- **الخيال:** لديه تصورات قوية وكثيرة وحياة مفعمة بالخيال، لديه أحلام وطموحات، كثير أحلام اليقظة ليس بهدف الهروب من الواقع وإنما لتوفير بيئة تناسب خياله، ويعتقد أنّ هذه الخيالات تشكل جزءاً مهماً في حياته وتساعده على البقاء والاستمتاع.
- **الجماليات:** محب للفن والأدب، ولديه اهتمامات بارزة في تنوع جميع أنواع الفنون والجماليات.
- **المشاعر:** يعبر عن انفعالاته بشكل أقوى من الآخرين، والتذبذب الانفعالي حيث يشعر بقمة السعادة ثم فجأة يشعر بقمة الحزن، كما تظهر عليه علامات الانفعال الخارجية كالمظاهر الفسيولوجية المصاحبة للانفعالات.
- **الأفعال:** مهتم بتجديد الأنشطة والاهتمامات والذهاب إلى أماكن لم يسبق زيارتها، ويحب تجريب وجبات جديدة وغريبة من الطعام، ويرغب في التخلص من الروتين اليومي ويحب المغامرة.
- **الأفكار:** متفتح عقلياً، وفطين، ومحب للتجديد، ومبتكر في أفكاره ومتبصر.
- **القيم:** لديه ميل لإعادة النظر في القيم الاجتماعية والسياسية والدينية، فالفرد المتفتح للقيم يؤكد القيم التي يعتنقها ويناضل من أجلها، بعكس غير المتفتح فإنه يساير الأحزاب السياسية ويقبل جميع التشريعات التقليدية.

### ٤- يقظة الضمير (Conscientiousness)

- **الكفاءة:** بارع، كفاء، مدرك ومتبصر ويتصرف بحكمة مع المواقف الحياتية المختلفة.
- **منظم:** مرتب ومهذب وأنيق، يضع الأشياء في مواضعها الصحيحة.
- **ملتزم بالواجبات:** ملتزم لما يمليه ضميره، وينقيد بالقيم الأخلاقية بصرامة.
- **مناضل في سبيل الإنجاز:** مكافح وطموح ومثابر، ذو أهداف محددة



ومخطط وجاد.

- ← **ضبط الذات:** لديه القدرة على البدء في عمل ما أو مهمة، ومن ثم الاستمرار حتى إنجازه دون كلل أو ملل، قادر على إنجاز الأعمال دون الحاجة إلى التشجيع من قبل الآخرين.
- ← **التأني والروية:** لديه نزعة إلى التفكير قبل القيام بأي فعل، لذلك يتسم بالحدز والحرص واليقظة والتروي قبل اتخاذ القرار أو القيام بأي فعل.

#### ٥- المقبولية (Agreeableness):

- ← **ثقة:** يشعر بالثقة تجاه الآخرين، وواثق من نفسه، يشعر بالكفاءة، وجذاب من الناحية الاجتماعية، غير متمركز حول ذاته، ويثق في نوايا الآخرين.
- ← **الاستقامة:** مخلص، مباشر، صريح، مبدع، جذاب.
- ← **الإيثار:** محب للغير ويرغب في مساعدتهم، متعاون ومشارك وجدانيا في السراء والضراء.
- ← **الإذعان أو القبول:** يقمع مشاعره العدوانية، والعفو والنسيان تجاه المعتدين، والتروي واللفظ في المعاملة مع الغير أثناء الصراعات.
- ← **التواضع:** متواضع وغير متكبر، ولا يتنافس مع الآخرين.
- ← **الاعتدال في الرأي:** متعاطف مع الآخرين ومعين لهم، ويدافع عن حقوق الآخرين وبالذات الحقوق الاجتماعية والسياسية.

#### ٢-٢: الخصائص السيكومترية للمقياس:

٢-٢-١: صدق المقياس:

٢-٢-١-١: صدق المحكمين:

نظرا لأنه تم التحقق من الصدق الظاهري للقائمة في البيئة العمانية عدة مرات، كما في دراسات الكلبانية (٢٠٠٦)، والهاشمية (٢٠١٠)، كما أنّ الوهبي (٢٠١٣) استخدم القائمة على الأخصائيين الاجتماعيين في المدارس بعد عرضها على مجموعة من المحكمين، وقد أجمعوا على مناسبتها وصلاحيها للبيئة العمانية؛ لذلك تم الاكتفاء بالاعتماد على هذه الدراسات، كدلالة على صدق المحكمين.

٢-٢-١-٢: صدق البنائ الداخلي:

للتحقق من صدق البناء الداخلي تم حساب معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل عامل من العوامل الخمسة الكبرى والدرجة الكلية للمقياس، وذلك بعد التطبيق على عينة استطلاعية مكونة من (٣٠) أخصائياً وأخصائية توجيه مهني

(١٣ ذكور، ١٧ إناث) غير مشمولين في العينة الفعلية للدراسة، كما هو موضح في جدول (٦).

جدول (٦) معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل عامل والدرجة الكلية للمقياس (ن = ٣٠)

م	العوامل الخمسة	الدرجة الكلية	م	العوامل الخمسة	الدرجة الكلية
١	الاتزان الانفعالي	*٠.٥٤	٤	يقظة الضمير	*٠.٨٣
٢	الانبساطية	*٠.٧٨	٥	المقبولية	*٠.٤٩
٣	الانفتاحية	*٠.٤٤			

\* جميع معاملات الارتباط دالة عند مستوى ٠.٠٥

من جدول (٦) يتضح أن جميع قيم الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) بين جميع العوامل الخمسة والدرجة الكلية للمقياس، وأن معامل الارتباط بين العوامل الخمسة والدرجة الكلية تراوح بين (٠.٤٤ - ٠.٨٣).

٢-٢-٢: ثبات المقياس:

للتحقق من ثبات قائمة العوامل الخمسة الكبرى؛ تم حساب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي لكرونباخ، ويوضح جدول (٧) قيم معاملات الثبات للعوامل الخمسة والدرجة الكلية للمقياس.

جدول (٧) معاملات الثبات للعوامل الخمسة الكبرى

والبعد الكلي بطريقة ألفا كرونباخ (ن = ٣٠)

العوامل الخمسة	الاتزان الانفعالي	الانبساطية	الانفتاحية	يقظة الضمير	المقبولية
عدد العبارات	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢
معامل ألفا	٠.٧٣	٠.٦٤	٠.٥٣	٠.٧٣	٠.٦٣

من جدول (٧) يتضح أن قيم معاملات الثبات قد تراوحت بين (٠.٥٣) لعامل "الانفتاحية"، و(٠.٧٣) لعاملي "الاتزان الانفعالي" و"يقظة الضمير"، كما أن معامل الثبات الكلي للمقياس بلغ (٠.٨٠)، وتعد هذه القيم مناسبة ومقبولة لاستخدام المقياس، حيث أن قيم الثبات جاءت متقاربة ومتشابهة مع قيم الثبات التي توصلت إليها الدراسات السابقة المشار إليها سابقاً، كما تم حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية وقد بلغت قيمته (٠.٨٢)، كما تم احتساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ مرة أخرى بعد التطبيق على العينة الفعلية للدراسة، وقد بلغ معامل الثبات الكلي للقائمة (٠.٨٤)،

وهو معامل ثبات مرتفع.

ومن الجدير بالذكر أنه تتم الإجابة عن مقياس سمات الشخصية من خلال اختيار المستجيب لواحد من البدائل الخمسة التالية: (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة)، وبهدف التصحيح أعطيت الأوزان (١، ٢، ٣، ٤، ٥) على التوالي للعبارات الموجبة، والأوزان (١، ٢، ٣، ٤، ٥) على التوالي للعبارات السالبة، ويوضح جدول (٨) توزيع عبارات المقياس.

جدول (٨) توزيع عبارات مقياس العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية

العوامل الخمسة	العدد	العبارات	
		الموجبة	السالبة
الاتزان	١٢	٤٦-٣١-١٦-١	-٤١-٣٦-٢٦-٢١-١١-٦
الانفعالي	١٢	-٣٧-٣٢-٢٢-١٧-٧-٢	٥٦-٥١
الانبساطية	١٢	٥٢-٤٧	٥٧-٤٢-٢٧-١٢
الانفتاحية	١٢	-٥٣-٤٣-٣٨-٢٨-١٣-٨	٤٨-٣٣-٢٣-١٨-٣
يقظة الضمير	١٢	-٤٠-٣٥-٢٥-٢٠-١٠-٥	٥٥-٤٥-٣٠-١٥
المقبولية	١٢	٤٩-٣٤-١٩-٤	-٤٤-٣٩-٢٩-٢٤-١٤-٩
		٦٠-٥٠	٥٩-٥٤

### نتائج الدراسة:

قبل الإجابة عن أسئلة الدراسة تم تحديد معيار الحكم على مستوى التوافق المهني بناء على التدرج الخماسي للمقياس، كما هو موضح بجدول (٩).

جدول (٩)

م	المتوسط	مستويات التدرج	المستوى
١	٥ - ٤.٢٠	موافق بشدة	مرتفع جدا
٢	٤.١٩ - ٣.٤٠	موافق	مرتفع
٣	٣.٣٩ - ٢.٦٠	محايد	متوسط
٤	٢.٥٩ - ١.٨٠	غير موافق	منخفض
٥	١.٧٩ - ١	غير موافق بشدة	منخفض جدا

السؤال الأول: ما مستوى التوافق المهني لدى أخصائيي التوجيه المهني في سلطنة عمان؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات

سمات الشخصية المرتبطة بالتوافق المهني  
لدى أخصائيي التوجيه المهني في سلطنة عمان

المعيارية لأبعاد مقياس التوافق المهني وللدرجة الكلية، وقد تراوحت هذه المتوسطات ما بين (٤.٤٦) للبعد الرابع "العلاقات الاجتماعية في المهنة"، و(٢.٦٧) للبعد الثاني "البعد الاقتصادي في المهنة"، وللحكم على مستوى هذه المتوسطات قورنت بمعيار الحكم، ويوضح جدول (١٠) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأبعاد السبعة وللمقياس ككل.

يتضح من جدول (١٠) التالي أنّ مستوى التوافق المهني لدى أخصائيي التوجيه والإرشاد المهني بشكل عام في المستوى المرتفع وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٦٣)، كما أنّ التوافق المهني مرتفع جداً في البعد الرابع "العلاقات الاجتماعية في المهنة"، ومتوسط في البعد الثاني "البعد الاقتصادي"، ومرتفع في بقية الأبعاد الخمسة "الشعور تجاه المهنة، التنمية المهنية، نظرة المجتمع للمهنة، واقع العمل بالمهنة، العلاقة مع الرؤساء" بمتوسطات حسابية (٣.٧٧)، (٣.٦٥)، (٣.٦٤)، (٣.٥٧)، (٣.٥٤) على الترتيب، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الزامل (٢٠١١) والتي أظهرت نتائجها أنّ مستوى التوافق المهني لدى المرشدين التربويين كان فوق المتوسط، وتختلف نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة براون (Brown, 2004) والتي توصلت إلى عدم مقدرة المرشد المدرسي على التوافق بسهولة مع مهنة الإرشاد النفسي.

جدول (١٠) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

لأبعاد مقياس التوافق المهني وللدرجة الكلية مرتبة تنازلياً (ن = ٣٥٨)					
م	الأبعاد	#**	م	ع	المستوى
٤	العلاقات الاجتماعية	٧	٤.٤٦	٠.٤٤	مرتفع جداً
٥	الشعور تجاه المهنة	٦	٣.٧٧	٠.٧٩	مرتفع
٧	التنمية المهنية	٦	٣.٦٥	٠.٥٥	مرتفع
٣	نظرة المجتمع للمهنة	٦	٣.٦٤	٠.٥٩	مرتفع
١	واقع العمل بالمهنة	٧	٣.٥٧	٠.٥٧	مرتفع
٦	العلاقة مع الرؤساء	٦	٣.٥٤	٠.٥٩	مرتفع
٢	البعد الاقتصادي	٦	٢.٦٧	٠.٧٤	متوسط
	التوافق بشكل عام	٤٤	٣.٦٣	٠.٤٢	مرتفع

#\*\* = عدد العبارات، م = المتوسط الحسابي، ع = الانحراف المعياري

وتختلف هذا النتائج مع دراسة هيبى (٢٠١٢) التي توصلت إلى أنّ المرشدين النفسيين يتمتعون بمستوى توافق مهني متوسط، وقد تعزى هذه النتيجة إلى توفر أجواء العمل المريحة لأخصائيي التوجيه المهني في المدارس، وذلك من حيث توفير مكتب

مستقل لهم، وغرفة مصادر للتوجيه المهني مخصصة ومزودة بأحدث الأجهزة والوسائل المعينة لخدمة فعاليات ومناشط التوجيه المهني، وكذلك توفير ميزانية مخصصة لدعم الفعاليات والبرامج التوجيهية والخدمات الإرشادية، وتوفير الفرص للأخصائيين لدراسة دبلوم التوجيه المهني بجامعة السلطان قابوس وإكمال دراساتهم العليا للحصول على الماجستير في التوجيه والإرشاد المهني.

**السؤال الثاني:** هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى أخصائيي التوجيه المهني تعزى لمتغيرات النوع الاجتماعي، والمحافظة التعليمية، والمؤهل الدراسي، وسنوات الخبرة؟

وللإجابة عن هذا السؤال سوف يتم تناول كل متغير من متغيرات الدراسة بأسلوب إحصائي مناسب له، حيث تم استخدام اختبار "ت" لمعرفة الفروق حسب متغير النوع الاجتماعي (ذكور، إناث)، بينما تم استخدام تحليل التباين الأحادي (ONE WAY ANOVA) لمعرفة الفروق حسب متغيرات: (المحافظة التعليمية، المؤهل الدراسي، سنوات الخبرة)، وتم احتساب حجم الأثر عن طريق قيمة مربع إيتا، والذي يتراوح بين الصفر والواحد، فإذا كانت القيمة تبلغ ٠.٠١ فإنها تعتبر قيمة صغيرة، وإذا كانت هذه القيمة ٠.٠٦ كانت القيمة متوسطة، أما إذا كانت ٠.١٤ فإنها تعتبر قيمة كبيرة (أبو علام، ٢٠٠٩).

أ. حسب متغير النوع الاجتماعي (ذكور، إناث).

لمعرفة أثر متغير النوع الاجتماعي في مستوى التوافق المهني لدى أخصائيي التوجيه المهني تم استخدام اختبار "ت" لعينتين مستقلتين، ويوضح جدول (١١) خلاصة نتائج اختبار "ت".

جدول (١١) نتائج اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين

لمعرفة طبيعة الفروق حسب متغير النوع الاجتماعي

الأبعاد	النوع الاجتماعي	ن	م	ع	قيمة "ت" المحسوبة	مستوى الدلالة	حجم الأثر
واقع العمل بالمهنة	ذكور	١٨٣	٣.٥٥	٠.٦٠	٠.٨٩	٠.٣٧٥	٠.٠٠٢
	إناث	١٧٥	٣.٦٠	٠.٥٤			
البعد الاقتصادي	ذكور	١٨٣	٢.٦١	٠.٧٢	١.٦١	٠.١٠٩	٠.٠٠٧
	إناث	١٧٥	٢.٧٤	٠.٧٥			
نظرة المجتمع للمهنة	ذكور	١٨٣	٣.٥٥	٠.٦١	٢.٧٧	٠.٠٠٦	٠.٠٢١
	إناث	١٧٥	٣.٧٢	٠.٥٥			
العلاقات الاجتماعية	ذكور	١٨٣	٤.٣٨	٠.٤٨	٣.٢٨	٠.٠٠١	٠.٠٢٩
	إناث	١٧٥	٤.٥٤	٠.٣٩			

سمات الشخصية المرتبطة بالتوافق المهني  
لدى أخصائيي التوجيه المهني في سلطنة عمان

٠.٠٠٢	٠.٤٢٧	٠.٨٠	٠.٨٢	٣.٧٤	١٨٣	ذكور	الشعور تجاه المهنة
			٠.٧٥	٣.٨٠	١٧٥	إناث	
٠.٠٠٣	٠.٢٩٩	١.٠٤	٠.٦١	٣.٥٧	١٨٣	ذكور	العلاقة مع الرؤساء
			٠.٥٧	٣.٥١	١٧٥	إناث	
٠.٠٠١	٠.٥٢٨	٠.٦٣	٠.٥٧	٣.٦٣	١٨٣	ذكور	التتمية المهنية
			٠.٥٢	٣.٦٧	١٧٥	إناث	
٠.٠٠٩	٠.٠٨١	١.٧٥	٠.٤٥	٣.٥٩	١٨٣	ذكور	التوافق بشكل عام
			٠.٣٩	٣.٦٧	١٧٥	إناث	

يتضح من جدول (١٢) أنّ قيمة "ت" دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) في بعدين من أبعاد مقياس التوافق المهني فقط وهما: "نظرة المجتمع للمهنة"، وبعد "العلاقات الاجتماعية" وجاءت الفروق لصالح الإناث، كما أنّ قيمة "ت" المحسوبة غير دالة في بقية الأبعاد وفي التوافق المهني بشكل عام، وبالتالي يمكن القول بأنه لا توجد فروق في مستوى التوافق المهني بشكل عام تعزى لمتغير النوع الاجتماعي، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة هيببي (٢٠١٢) في عدم وجود فروق في مستوى التوافق المهني للمرشدين النفسيين تعزى لمتغير النوع الاجتماعي، وتختلف مع دراسة الزالمي (٢٠١١) والتي توصلت إلى وجود فروق حسب هذا المتغير بين المرشدين التربويين ولصالح الإناث.

ويمكن أن تعزى هذه النتيجة إلى أنّ غالبية الأخصائيين والأخصائيات يعملون في نفس ظروف المهنة وفي مدارس خاصة بنوعهم الاجتماعي، ويقومون غالباً بالأدوار والمهام الإرشادية نفسها، كما أنّ حق المساواة في الأجور وفرص الترقى والمكافآت بين الذكور والإناث يساهم في تذليل الفروق بينهم في توافقتهم وانسجامهم مع مهنة التوجيه المهني وفق النظام الأساسي والتشريعات في سلطنة عمان.

**ب. حسب متغير المحافظة التعليمية:**

للإجابة عن هذا السؤال، تم أولاً حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على مقياس التوافق المهني حسب متغير المحافظة التعليمية، ولمعرفة طبيعة الفروق بين هذه المتوسطات تم استخدام تحليل التباين الأحادي، ويوضح جدول (١٢) خلاصة نتائج تحليل التباين الأحادي.

جدول (١٢) خلاصة نتائج تحليل التباين الأحادي لمعرفة أثر متغير المحافظة التعليمية على التوافق المهني

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات الحرة	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف" الدلالة الاحصائية	حجم الأثر
الأول: واقع العمل بالمهنة	بين المجموعات داخل المجموعات	١.٩٥	٤	٠.٤٩	١.٥٠	٠.٢٠١
الثاني: البعد الاقتصادي	بين المجموعات داخل المجموعات	٤.٩٧	٤	١.٢٤	٢.٣٢	٠.٠٥٧
الثالث: نظرة المجتمع للمهنة	بين المجموعات داخل المجموعات	١.٨٢	٤	٠.٤٥	١.٣٢	٠.٢٦١
الرابع: العلاقات الاجتماعية	بين المجموعات داخل المجموعات	٤.٧٨	٤	١.٢٠	٦.٤٦	٠.٠٠١
الخامس: الشعور للمهنة	بين المجموعات داخل المجموعات	٣.٩٥	٤	٠.٩٩	١.٦١	٠.١٧١
السادس: العلاقة مع الرؤساء	بين المجموعات داخل المجموعات	٣.٨١	٤	٠.٩٥	٢.٧٦	٠.٠٢٨
السابع: التنمية المهنية	بين المجموعات داخل المجموعات	٥.٨٥	٤	١.٤٦	٥.١٢	٠.٠٠١
التوافق المهني بشكل عام	بين المجموعات داخل المجموعات	٢.٦٤	٤	٠.٦٦	٣.٨٢	٠.٠٠٥
		٦١.١٤	٣٥٣	٠.١٧		

يتضح من جدول (١٢) أن قيمة "ف" المحسوبة دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) في الأبعاد الرابع "العلاقات الاجتماعية"، والسادس "العلاقة مع الرؤساء"، والسابع "التنمية المهنية"، وكذلك في التوافق المهني بشكل عام، وغير دالة في بقية الأبعاد، ولمعرفة اتجاه الفروق تم استخدام اختبار (LSD) للمقارنات البعدية كما هو موضح في جدول (١٣).

يتضح من جدول (١٣) وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) في البعد الرابع "العلاقات الاجتماعية" بين المحافظات الخمس، وكانت فروق المتوسطات لصالح محافظة الداخلية، كما توجد فروق دالة إحصائياً بين شمال الباطنة ومحافظة شمال الشرقية ومسقط لصالح شمال الباطنة، كما يتضح وجود فروق في البعد السادس "العلاقة مع الرؤساء" بين شمال الباطنة والظاهرة لصالح شمال الباطنة، وفي البعد السابع "التنمية المهنية" يتضح كذلك وجود فروق دالة إحصائياً بين المحافظات الخمس وجاءت جميعها لصالح محافظة الداخلية، وبالنظر للتوافق المهني بشكل عام يتضح كذلك وجود فروق دالة إحصائياً بين المحافظات الخمس لصالح محافظة الداخلية أيضاً، وقد يفسر ذلك بالبيئة الاجتماعية والثقافية التي تتمتع بها محافظة الداخلية عبر التاريخ العماني.

جدول (١٣) خلاصة نتائج اختبار LSD للمقارنات البعيدة  
لمتغير المحافظة التعليمية على التوافق المهني

الأبعاد	المحافظة	فرق المتوسطات الإحصائية	الدلالة	اتجاه الفروق
الرابع: العلاقات الاجتماعية	الداخلية	٠.٣١	٠.٠٠١	الداخلية
	شمال الشرقية	٠.٣١	٠.٠٠١	الداخلية
	مسقط	٠.١٥	٠.٠١٧	الداخلية
	شمال الباطنة	٠.١٦	٠.٠٤٢	الداخلية
السادس: العلاقة مع الرؤساء	شمال الشرقية	٠.١٦-	٠.٠٣٤	شمال الباطنة
	مسقط	٠.١٦-	٠.٠١٦	شمال الباطنة
السابع: التنمية المهنية	شمال الباطنة	٠.٢٦	٠.٠١١	شمال الباطنة
	الداخلية	٠.٣٣	٠.٠٠١	الداخلية
	شمال الشرقية	٠.٣٦	٠.٠٠١	الداخلية
	مسقط	٠.٢٤	٠.٠٠٣	الداخلية
التوافق المهني بشكل عام	الداخلية	٠.٢٤	٠.٠١٥	الداخلية
	شمال الشرقية	٠.٢٠	٠.٠٠٩	الداخلية
	مسقط	٠.٢٤	٠.٠٠١	الداخلية
	شمال الباطنة	٠.١٤	٠.٠٢٦	الداخلية
	الداخلية	٠.٢١	٠.٠٠٦	الداخلية

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الشاعرى (٢٠٠٣) في تأثير مكان العمل على التوافق المهني، وتختلف مع دراسة الصعب (٢٠٠٩) والتي أكدت على عدم وجود تأثير لمكان العمل على مستوى التوافق المهني.

### ج. حسب متغير المؤهل الدراسي.

تم استخدام تحليل التباين الأحادي لمعرفة طبيعة الفروق بين المتوسطات الحسابية حسب متغير المؤهل الدراسي (دبلوم متوسط، بكالوريوس، ما بعد البكالوريوس)، ويوضح جدول (١٤) خلاصة نتائج تحليل التباين الأحادي.

يلاحظ من جدول (١٤) أن قيمة "ف" المحسوبة غير دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) في جميع الأبعاد السبعة لمقياس التوافق المهني، وكذلك في التوافق المهني بشكل عام، ويمكن القول بأنه لا توجد فروق بشكل عام في مستوى التوافق المهني لدى أخصائيي التوجيه المهني تعزى لمتغير المؤهل الدراسي، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة الشاعرى (٢٠٠٣)، في عدم تأثير متغير المؤهل الدراسي على مستوى التوافق المهني لدى أفراد عينة دراستهم، وبالرجوع إلى الخطة التي اعتمدها المركز الوطني للتوجيه المهني لتدريب الأخصائيين المنتقلين من وظائفهم السابقة كمعلمين، نجد أنه



تم تنفيذ (١١) دورة وبواقع دورتين كل سنة دراسية عن طريق فرق تدريب التوجيه المهني من المشرفين والمتخصصين لجميع أخصائيي التوجيه المهني في سلطنة عُمان على حد سواء، وبغض النظر عن المؤهل الدراسي لهم، حيث ساهمت هذه الدورات في إكساب أخصائيي التوجيه المهني بعض المفاهيم والمعارف العلمية لمجالات الإرشاد والتوجيه المختلفة بشكل عام وخاصة التوافق مهني.

جدول (١٤) خلاصة نتائج تحليل التباين الأحادي

لمعرفة أثر متغير المؤهل الدراسي على التوافق المهني

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات الحرة	درجات الحرية	متوسط قيمة المربعات	قيمة "ف" الاحصائية	الدلالة	حجم الأثر
الأول: واقع العمل بالمهنة	بين المجموعات داخل المجموعات	٠.١٦	٢	٠.٠٨	٠.٢٤	٠.٧٨٦	٠.٠٠١
الثاني: البعد الاقتصادي	بين المجموعات داخل المجموعات	٠.٨٢	٢	٠.٤١	٠.٧٥	٠.٤٧٢	٠.٠٠٤
الثالث: نظرة المجتمع للمهنة	بين المجموعات داخل المجموعات	١.٣٢	٢	٠.٦٩	١.٩٢	٠.١٤٨	٠.٠١١
الرابع: العلاقات الاجتماعية	بين المجموعات داخل المجموعات	٠.٤٩	٢	٠.٢٥	١.٢٥	٠.٢٨٨	٠.٠٠٧
الخامس: الشعور للمهنة	بين المجموعات داخل المجموعات	٠.٩٨	٢	٠.٤٩	٠.٧٩	٠.٤٥٤	٠.٠٠٤
السادس: العلاقة مع الرؤساء	بين المجموعات داخل المجموعات	٠.٥٣	٢	٠.٢٧	٠.٧٥	٠.٤٧٣	٠.٠٠٤
السابع: التنمية المهنية	بين المجموعات داخل المجموعات	٠.٤٥	٢	٠.٢٢	٠.٧٥	٠.٤٧٥	٠.٠٠٤
التوافق المهني بشكل عام	بين المجموعات داخل المجموعات	٠.١٠	٢	٠.٠٥	٠.١٨	٠.٧٥٠	٠.٠٠٢

#### د. حسب متغير سنوات الخبرة.

وللإجابة عن هذا السؤال، تم استخدام تحليل التباين الأحادي لمعرفة طبيعة الفروق بين هذه المتوسطات، ويوضح جدول (١٥) خلاصة نتائج تحليل التباين الأحادي.

جدول (١٥) خلاصة نتائج تحليل التباين الأحادي  
لمعرفة أثر متغير سنوات الخبرة على التوافق المهني

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات الحرة	درجات متوسط قيمة "ف" الاحصائية	الدلالة	حجم الأثر
الأول: واقع بين المجموعات العمل بالمهنة	داخل المجموعات	١١٥.١٣	٣٥٥	٠.٣٢	٠.١٤٧
الثاني: البعد الاقتصادي	داخل المجموعات	١٩١.٤٣	٣٥٥	٠.٥٤	٠.٠٨٥
الثالث: نظرة المجتمع للمهنة	داخل المجموعات	١٢١.٦١	٣٥٥	٠.٣٤	٠.١٦١
الرابع: العلاقات الاجتماعية	داخل المجموعات	٦٩.٥٤	٣٥٥	٠.٢٠	٠.٢٢٧
الخامس: الشعور للمهنة	داخل المجموعات	٢١٧.٥٩	٣٥٥	٠.٦١	٠.٠٩٧
السادس: العلاقة مع الرؤساء	داخل المجموعات	١٢٣.٨٣	٣٥٥	٠.٣٥	٠.٠٨٤
السابع: التنمية المهنية	داخل المجموعات	١٠٣.٨١	٣٥٥	٠.٢٩	٠.٠١٠
التوافق بشكل عام	داخل المجموعات	٦٢.٥١	٣٥٥	٠.١٨	٠.٠٢٨

يتضح من جدول (١٥) أنّ قيمة "ف" المحسوبة دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) في البعد السابع "التنمية المهنية"، وكذلك دالة في التوافق المهني بشكل عام، وغير دالة في بقية أبعاد مقياس التوافق المهني، ولمعرفة اتجاه الفروق تم استخدام اختبار (LSD) للمقارنات البعدية كما هو موضح في جدول (١٦).

جدول (١٦) خلاصة نتائج اختبار LSD للمقارنات البعدية

لمتغير سنوات الخبرة على التوافق المهني

الأبعاد	سنوات الخبرة	فرق المتوسطات	الدلالة	اتجاه الفروق
السابع: التنمية المهنية	١٥-٢٠	٠.٢٠	٠.٠٠٤	٤ سنة فأقل
التوافق المهني	أكثر من ٢٠ سنة	٠.١٩	٠.٠١٦	٤ سنة فأقل
التوافق المهني بشكل عام	١٥-٢٠	٠.١٤	٠.٠٠٧	٤ سنة فأقل

من جدول (١٦) يتضح وجود فروق دالة إحصائياً في البعد السابع "التنمية المهنية" بين "١٤ سنة فأقل" و"١٥-٢٠ سنة"، وبين "١٤ سنة فأقل" وأكثر من ٢٠ سنة" وجاءت فروق المتوسطات لصالح "١٤ سنة فأقل" وقد يعزى ذلك إلى اهتمام وحماس للملتحقين بمهنة أخصائي التوجيه المهني بالتنمية المهنية لاكتساب المعارف والمهارات المطلوبة للمهنة، وفي التوافق المهني بشكل عام يتضح وجود فروق دالة إحصائياً بين "١٤ سنة فأقل" و"١٥-٢٠ سنة" ولصالح "١٤ سنة فأقل" أيضاً وقد يعزى ذلك إلى لاهتمام الزائد للملتحقين بمهنة أخصائي التوجيه المهني بتحقيق التوافق المهني، ويؤيد هذه النتيجة ما توصلت إليه دراسة براون (Brown, 2004) في وجود علاقة ارتباطية بين سنوات الخبرة لدى المرشدين المدرسيين والتوافق في عملهم، وكذلك دراسة الغامدي (٢٠٠٩)، ودراسة الزاملي (٢٠١١)، والتي تشير إلى تأثير متغير سنوات الخبرة على مستوى التوافق المهني، بينما اختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسات الشاعري (٢٠٠٣)، والصعب (٢٠٠٩)، في عدم وجود تأثير لسنوات الخبرة على التوافق المهني.

### السؤال الثالث: والذي ينص على "ما سمات الشخصية الشائعة لدى أخصائي التوجيه المهني في سلطنة عُمان؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للعوامل الخمسة الكبرى في الشخصية، وقد تراوحت هذه المتوسطات ما بين (٤.١٢) لسمة "يقظة الضمير"، و(٣.٣١) لسمة "الانفتاحية"، ويوضح جدول (١٧) ذلك. جدول (١٨) المتوسطات الحسابية والانحرافات للعوامل الخمسة الكبرى

مرتبة تنازلياً (ن = ٣٥٨)

م	العوامل الخمسة	#	م	ع	الترتيب
٤	يقظة الضمير	١٢	٤.١٢	٠.٤٨	الأول
٥	المقبولية	١٢	٣.٨٨	٠.٤٢	الثاني
١	الاتزان الانفعالي	١٢	٣.٥٧	٠.٥٤	الثالث
٢	الانبساطية	١٢	٣.٥١	٠.٣٩	الرابع
٣	الانفتاحية	١٢	٣.٣١	٠.٣٤	الخامس

يتضح من جدول (١٨) أنّ سمة الشخصية الأكثر شيوعاً لدى أخصائي التوجيه المهني هي سمة "يقظة الضمير"، حيث جاءت بالمرتبة الأولى بمتوسط بلغ (٤.١٢)، وجاءت سمة "المقبولية" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣.٨٨)، وجاءت سمة "الاتزان الانفعالي" في المرتبة الثالثة بمتوسط وقدره (٣.٥٧)، كما جاءت سمة

"الانبساطية" في المرتبة الرابعة بمتوسط بلغ (٣.٥١)، بينما حلت سمة "الانفتاحية" في المرتبة الأخيرة بمتوسط (٣.٣١)، وبالتالي يكون ترتيب العوامل الخمسة الكبرى لدى أخصائيي التوجيه المهني كالتالي: (يقظة الضمير، المقبولية، الاتزان الانفعالي، الانبساطية، الانفتاحية).

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة الوهبي (٢٠١٣)، حيث حلت سمة يقظة الضمير والمقبولية كأكثر سمات الشخصية شيوعاً لدى الاختصاصيين الاجتماعيين في سلطنة عمان، واختلفت جزئياً مع دراسة لوفلاندر وجبسون ولونسبوري وهفستلتر (Loveland, Gibson, Lounsbery, & Huffsteler, 2005) في أنّ سمات المقبولية تليها الانبساطية هي أفضل منبئ للأداء الوظيفي لدى المرشدين النفسيين.

إنّ حصول سمة يقظة الضمير على أعلى متوسط حسابي قد يعزى إلى الثقافة العمانية بشكل عام، كما يتناسب بلا شك وإلى حد كبير وطبيعة عمل أخصائيي التوجيه المهني، حيث أنّ نجاح الأخصائي في عمله يترتب عليه أن يكون ملتزماً لما يمليه ضميره، ومتقيداً بالقيم الأخلاقية، لتحقيق الإنجاز المطلوب، وتعتبر صفات الكفاح والطموح والمثابرة والاجتهاد وتحديد الأهداف في الحياة وضبط الذات والتأني والروية واليقظة قبل اتخاذ قرار أو القيام بأي عمل؛ كلها سمات فرعية كذلك لسمة "يقظة الضمير" والتي ينبغي توفرها في أخصائيي التوجيه المهني، وكذلك التزام الأخصائي بالميثاق الأخلاقي الخاص بمهنة الإرشاد بشكل عام، والإرشاد المهني بشكل خاص، وهذا يتفق مع دراسة فarris (Farris, 1991) والتي توصلت إلى أنّ المرشدين يتصفون بعدم الإهمال والحرص على التنظيم، وأنهم أكثر استجابة وتعبيراً عن غيرهم، وبالتالي يتطلب منهم الكفاءة والتصرف بحكمة في المواقف المختلفة، والتنظيم والترتيب ووضع الأشياء في مواضعها الصحيحة.

كما أنّ حصول سمة "المقبولية" على الترتيب الثاني يعود إلى ضرورة انصاف من يشغل هذه المهنة بالثقة تجاه الآخرين والثقة من نفسه، وعدم التركيز حول الذات، والاستقامة، والإيثار، والقبول والعفو وقمع مشاعره العدوانية (Nugent & Jones, 2009).

السؤال الرابع: والذي ينص على "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في سمات الشخصية الشائعة لدى أخصائيي التوجيه المهني تعزى لمتغيرات

## النوع الاجتماعي والمحافظة التعليمية والمؤهل الدراسي وسنوات الخبرة؟

سوف يتم تناول هذا السؤال وفق كل متغير

أ. حسب متغير النوع الاجتماعي (ذكور، إناث).

لمعرفة طبيعة الفروق في سمات الشخصية حسب متغير النوع الاجتماعي تم استخدام اختبار "ت" لعينتين مستقلتين، ويوضح جدول (١٨) خلاصة نتائج اختبار "ت".

جدول (١٨) نتائج اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين لمعرفة طبيعة الفروق حسب متغير النوع الاجتماعي

العوامل الخمسة	النوع	ن	م	ع	قيمة "ت"	مستوى الدلالة	حجم الأثر
الاتزان الانفعالي	ذكور	١٨٣	٣.٥٨	٠.٥٣	٠.٣٤	٠.٧٣٥	٠.٠٠١
	إناث	١٧٥	٣.٥٦	٠.٥٦			
الانبساطية	ذكور	١٨٣	٣.٤٦	٠.٣٧	٢.٥١	٠.٠١٣	٠.٠١٧
	إناث	١٧٥	٣.٥٦	٠.٤٢			
الانفتاحية	ذكور	١٨٣	٣.٢٩	٠.٣٣	١.١٩	٠.٢٣٥	٠.٠٠٤
	إناث	١٧٥	٣.٣٣	٠.٣٥			
المقبولية	ذكور	١٨٣	٣.٨٠	٠.٤٣	٣.٧٠	٠.٠٠١	٠.٠٣٧
	إناث	١٧٥	٣.٩٦	٠.٤٠			
يقظة الضمير	ذكور	١٨٣	٤.٠٥	٠.٥٠	٢.٧٣	٠.٠٠٧	٠.٠٢٠
	إناث	١٧٥	٤.١٩	٠.٤٤			

يتضح من جدول (١٨) أنّ قيمة "ت" المحسوبة لها دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) على ثلاث سمات للشخصية وهي: "المقبولية، ويقظة الضمير، والانبساطية"، وجاءت الفروق جميعها لصالح مجموعة الإناث، كما أنّ قيمة "ت" غير دالة في سمتي الاتزان الانفعالي والانفتاحية، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة الوهبي (٢٠١٣)، وقد يعود تفوق الإناث في سمة "المقبولية" إلى طبيعة المرأة وتكوينها البيولوجي المحب لمساعدة الآخرين، والرأفة بهم، والميل إلى العفو والنسيان والحلم واللطافة، والاهتمام بالجانب الإنساني في المواقف الاجتماعية، كما أنّ وجود فروق لصالح الإناث في سمة يقظة الضمير من الممكن أن يعود إلى تفوق الإناث في جانب التخطيط والتنظيم وتنفيذ المهام، والالتزام أكثر بالقيم والميثاق الأخلاقي، والحرص على الظهور بصورة أنيقة ومهذبة، ويرى ميسراندينو (٢٠١٥) أنّ طبيعة

الفروق بين الذكور والإناث في الشخصية ربما تعود للأصول البيولوجية، والجينات والهرمونات، والتنشئة الاجتماعية والموقف الاجتماعي حيث الحدث والبناء الاجتماعي والدور الاجتماعي. فضلا وقد يكون للثقافة الاجتماعية العمانية السائدة دور. أما بالنسبة للانبساطية فالمرأة اجماعية بطبيعته تتميز بالمودة والدفء وتتميز بالنشاط خاصة المرأة العاملة وقد يكون اكتساب الانفعالات الايجابية راجع لدورات التأمل وحب الذات المنتشرة في الوقت الحاضر في المجتمع العماني والتي يلتحق بها النساء في أغلب الأحيان.

### ب. حسب متغير المحافظة التعليمية:

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على قائمة العوامل الخمسة الكبرى حسب متغير المحافظة التعليمية، ولمعرفة طبيعة الفروق بين هذه المتوسطات تم استخدام تحليل التباين الأحادي، ويوضح جدول (١٩) ذلك.

#### جدول (١٩) نتائج تحليل التباين الأحادي

لمعرفة أثر متغير المحافظة التعليمية على العوامل الخمسة							
العوامل الخمسة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	الدلالة الاحصائية	حجم الأثر
الاتزان	بين المجموعات	٠.٨٢	٤	٠.٢٠	٠.٦٩	٠.٦٠١	٠.٠٠٠٨
الانفعالي	داخل المجموعات	١٠٤.٨٢	٣٥٣	٠.٣٠			
الانبساطية	بين المجموعات	١.٩٦	٤	٠.٤٩	٣.٢٣	٠.٠١٣	٠.٠٠٣٥
	داخل المجموعات	٥٣.٦٤	٣٥٣	٠.١٥			
الانفتاحية	بين المجموعات	٠.١٢	٤	٠.٠٣	٠.٢٥	٠.٩٠٩	٠.٠٠٠٣
	داخل المجموعات	٤١.٣٤	٣٥٣	٠.١٢			
المقبولية	بين المجموعات	٠.٤٦	٤	٠.١٢	٠.٦٥	٠.٦٣١	٠.٠٠٠٧
	داخل المجموعات	٦٣.٢٤	٣٥٣	٠.١٨			
يقظة الضمير	بين المجموعات	٠.٩٨	٤	٠.٢٥	١.٠٩	٠.٣٦٣	٠.٠٠١٢
	داخل المجموعات	٧٩.٧٦	٣٥٣	٠.٢٣			

بالنظر إلى جدول (١٩) نجد أنّ قيمة "ف" المحسوبة دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) في سمة "الانبساطية" فقط، وغير دالة في بقية سمات الشخصية (الاتزان الانفعالي، الانفتاحية، يقظة الضمير، والمقبولية)، ولمعرفة اتجاه الفروق تم استخدام اختبار (LSD) للمقارنات البعدية كما هو موضح في جدول (٢٠).

## جدول (٢٠) خلاصة نتائج اختبار LSD للمقارنات البعدية

## لمتغير المحافظة على العوامل الخمسة الكبرى

العامل	المحافظة التعليمية	فرق المتوسطات	الدلالة الإحصائية	اتجاه الفروق
الانبساطية	الداخلية	٠.١٩	٠.٠٠٦	الداخلية
	شمال الشرقية	-٠.١٨	٠.٠١٠	مسقط
	شمال الشرقية	-٠.١٧	٠.٠١٣	شمال الباطنة
	شمال الشرقية	-٠.٢٦	٠.٠٠١	الظاهرة

من جدول (٢٠) يتضح وجود فروق دالة إحصائية في سمة "الانبساطية" بين الداخلية وشمال الشرقية ولصالح الداخلية، وبين شمال الشرقية ومسقط ولصالح مسقط، وبين شمال الشرقية وشمال الباطنة ولصالح شمال الباطنة، وبين شمال الشرقية والظاهرة ولصالح الظاهرة، وبالرجوع إلى صفات أصحاب سمة الانبساطية نجد أنهم يتصفون بحب الاختلاط بالناس، وحب الاستئثار والميل لأن يكونوا فرحين في طبعهم، والدفء والمودة في التعامل، والشعور بالنشاط والحيوية والتفاؤل.

## ج. حسب متغير المؤهل الدراسي:

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على قائمة العوامل الخمسة الكبرى حسب متغير المؤهل الدراسي، ثم تم استخدام تحليل التباين الأحادي لمعرفة طبيعة الفروق بين هذه المتوسطات، ويوضح جدول (٢١) خلاصة نتائج تحليل التباين الأحادي.

## جدول (٢١) نتائج تحليل التباين الأحادي

## لمعرفة أثر متغير المؤهل الدراسي على العوامل الخمسة

العوامل الخمسة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف" الدلالة الإحصائية	حجم الأثر
الاتزان	بين المجموعات	٠.٠٢	٢	٠.٠١	٠.٠٠٣	٠.٠٠١
	داخل المجموعات	١٠٥.٦٢	٣٥٥	٠.٣٠		
الانفعالي	بين المجموعات	٠.١٢	٢	٠.٠٦	٠.٠٤٠	٠.٠٠٢
	داخل المجموعات	٥٥.٤٨	٣٥٥	٠.١٦		
الانبساطية	بين المجموعات	٠.٤٣	٢	٠.٢١	١.٨٤	٠.٠١٠
	داخل المجموعات	٤١.٠٣	٣٥٥	٠.١٢		
الانفتاحية	بين المجموعات	٢.٤٣	٢	١.٢١	٧.٠٣	٠.٠٣٨
	داخل المجموعات	٦١.٢٨	٣٥٥	٠.١٧		
المقبولية	بين المجموعات	٠.٥٥	٢	٠.٢٧	١.٢١	٠.٠٠٧
	داخل المجموعات	٨٠.٢٠	٣٥٥	٠.٢٣		

سمات الشخصية المرتبطة بالتوافق المهني  
لدى أخصائيي التوجيه المهني في سلطنة عمان

يتضح من جدول (٢١) أنّ قيمة "ف" المحسوبة دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) في سمة "المقبولية" فقط، وغير دالة في سمات (الاتزان الانفعالي، الانفتاحية، يقظة الضمير، والانبساطية)، ولمعرفة اتجاه الفروق تم استخدام اختبار (LSD) للمقارنات البعدية كما هو موضح في جدول (٢٢).

جدول (٢٢) خلاصة نتائج اختبار LSD للمقارنات البعدية  
لمتغير المؤهل الدراسي على العوامل الخمسة

العامل	المؤهل الدراسي	فرق المتوسطات	الدلالة الإحصائية	اتجاه الفروق
المقبولية (A)	دبلوم متوسط	٠.٢١-	٠.٠٠١	بكالوريوس
	دبلوم متوسط	٠.١٩-	٠.٠٠٢	ما بعد البكالوريوس

من جدول (٢٢) يتضح وجود فروق دالة إحصائياً في سمة "المقبولية" بين حاملي الدبلوم المتوسط وحاملي البكالوريوس ولصالح البكالوريوس، وكذلك بين حاملي الدبلوم المتوسط وحاملي مؤهل ما بعد البكالوريوس ولصالح ما بعد البكالوريوس، وبالتالي يمكن القول بأنّ حاملي الدبلوم المتوسط هم أقل من غيرهم في سمة المقبولية، كما أنّ متغير المؤهل الدراسي لا يؤثر على سمات الاتزان الانفعالي، والانبساطية، ويقظة الضمير، والانفتاحية، ويلاحظ من النتيجة أنّه كلما امتلك أخصائيو التوجيه المهني مؤهلاً دراسياً أعلى؛ كلما زادت سمة "المقبولية" لديهم، وبالتالي فإنّ المؤهل الدراسي يساهم في زيادة الثقة لديهم تجاه الآخرين واتجاه أنفسهم، كما يساعدهم على اكتساب الموضوعية في التعبير عن الرأي، والتعاون ومساعدة الآخرين، وضبط الانفعالات والتروي في المعاملة مع الغير أثناء الصراعات والتسامح، وأيضاً التواضع وتجنب التنافس غير المحبوب، وذلك من خلال ما يكتسبونه من مهارات وخبرات ومعارف علمية جديدة.

#### د. حسب متغير سنوات الخبرة:

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على قائمة العوامل الخمسة الكبرى حسب متغير سنوات الخبرة، ولمعرفة طبيعة الفروق بين المتوسطات الحسابية تمّ استخدام تحليل التباين الأحادي، ويوضح جدول (٢٣) خلاصة نتائج التحليل.



من جدول (٢٣) يمكن ملاحظة أنّ قيمة "ف" المحسوبة دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) في سمة "المقبولية" فقط، وغير دالة في بقية سمات الشخصية (الاتزان الانفعالي، الانفتاحية، يقظة الضمير، والانبساطية)، ولمعرفة اتجاه الفروق تم استخدام اختبار (LSD) للمقارنات البعدية كما هو موضح في جدول (٢٤).

جدول (٢٣) نتائج تحليل التباين الأحادي

لمعرفة أثر متغير سنوات الخبرة على العوامل الخمسة

العوامل الخمسة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	الدلالة الإحصائية	حجم الأثر
الاتزان الانفعالي	بين المجموعات	٠.٦٣	٢	٠.٣١	١.٠٦	٠.٣٤٨	٠.٠٠٦
	داخل المجموعات	١٠٥.٠٢	٣٥٥	٠.٣٠			
الانبساطية	بين المجموعات	٠.٠٩	٢	٠.٠٤	٠.٢٧	٠.٧٦٢	٠.٠٠٢
	داخل المجموعات	٥٥.٥٢	٣٥٥	٠.١٦			
الانفتاحية	بين المجموعات	٠.٠٠١	٢	٠.٠٠	٠.٠٠٢	٠.٩٩٨	٠.٠٠١
	داخل المجموعات	٤١.٤٥	٣٥٥	٠.١٢			
المقبولية	بين المجموعات	١.٥٦	٢	٠.٧٨	٤.٤٤	٠.٠١٢	٠.٠٢٤
	داخل المجموعات	٦٢.١٥	٣٥٥	٠.١٨			
يقظة الضمير	بين المجموعات	٠.٢٩	٢	٠.١٤	٠.٦٣	٠.٥٣٤	٠.٠٠٤
	داخل المجموعات	٨٠.٤٦	٣٥٥	٠.٢٣			

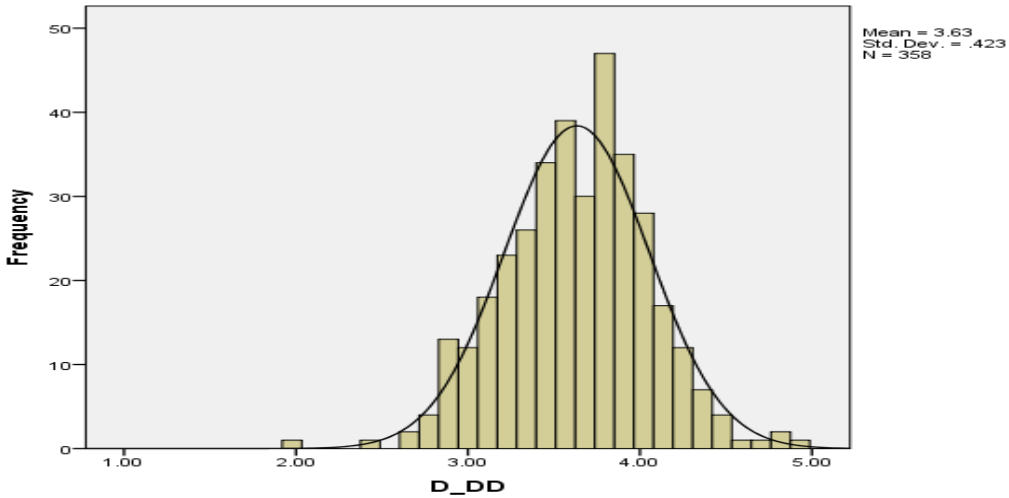
جدول (٢٤) خلاصة نتائج اختبار LSD للمقارنات البعدية

لمتغير سنوات الخبرة على العوامل الخمسة

العوامل	سنوات الخبرة	فرق المتوسطات	الدلالة الإحصائية	اتجاه الفروق
المقبولية (A)	١٤ سنة	أكثر من	٠.١٨	٠.٠٠٣
	٢٠ سنة فأقل			١٤ سنة فأقل

يتضح من جدول (٢٤) وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) في سمة "المقبولية" بين "١٤ سنة فأقل" و"أكثر من ٢٠ سنة" وجاء فرق المتوسطات لصالح "١٤ سنة فأقل"، ويمكن تفسير ذلك من خلال ما يتمتع به أفراد المجتمع العماني المعروف بروح التعاون والتعاطف وتقبل الآخرين والدفاع عن حقوقهم، والإيثار والتسامح والتواضع وعدم التمرکز حول الذات، وبالتالي فإنّ هذه السمات هي نتاج التربية والتنشئة الاجتماعية والثقافة العمانية للشخصية الوطنية العمانية في المجتمع الذي يعيش فيه، وربما لا تحتاج إلى زيادة في سنوات الخبرة حتى يتم تشكيلها.

السؤال الخامس: والذي ينص على "ما سمات الشخصية الأكثر إسهاما في التنبؤ بالتوافق المهني لدى أخصائيي التوجيه المهني في سلطنة عمان؟  
للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد، وقبل القيام بعملية التنبؤ تم التحقق من شروط ومسلّمات التنبؤ والتأكد من أنّ المتغير التابع "التوافق المهني بشكل عام" موزعا توزيعا اعتداليا في المجتمع كما هو موضح بشكل (١)، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣.٦٣) والوسيط (٣.٦٥)، كما أنّ قيمة الالتواء كانت (-٠.١١٥) وهي قيمة قريبة من الصفر، وبالتالي يميل التوزيع إلى الاعتدالية.



شكل (١) توزيع المتغير التابع في المجتمع

كما تمّ حساب معامل ارتباط بيرسون للمتغيرات المتنبئة وهي (الاتزان الانفعالي، الانبساطية، الانفتاحية، المقبولية، يقظة الضمير، المحافظة، المؤهل الدراسي، وسنوات الخبرة)، حيث تمّ التحقق من أنّ معامل الارتباط بين هذه المتغيرات يقل عن (٠.٧٠)، ويوضح جدول (٢٥) معاملات الارتباط لهذه المتغيرات.

## جدول (٢٥)

معاملات الارتباط بين المتغيرات المتنبة والتوافق المهني بشكل عام

المتغيرات	التوافق	الاتزان	الانبساطية	الانفتاحية	المقبولية	الضمير
التوافق	--					
الاتزان	**٠.٣٨٥	--				
الانبساطية	**٠.٢٦٥	**٠.٣٦٤	--			
الانفتاحية	٠.٠٨٥	**٠.١٤٣	**٠.٢٥٩	--		
المقبولية	**٠.٣٤٥	**٠.٥٠٣	**٠.٢٦٢	**٠.١٥٦	--	
الضمير	**٠.٢٩١	**٠.٤١٤	**٠.٤٤٥	**٠.٢٠٣	**٠.٥٠٩	--

\*\* معاملات الارتباط دالة عند مستوى ٠.٠١

يتضح من جدول (٢٥) أن قيم معاملات الارتباط قد تراوحت بين (٠.١٤٣) - (٠.٥٠٩) وهي معاملات تقل عن (٠.٧٠)، وبالتالي يدل على عدم وجود تعدد خطي، كما تم حساب دلالة قيمة "ف" للتنبؤ بالتوافق المهني بمعلومية العوامل الخمسة الكبرى للشخصية ويوضح جدول (٢٦) ذلك.

جدول (٢٦) دلالة "ف" للتنبؤ بالتوافق المهني

بمعلومية العوامل الخمسة والمحافظة والمؤهل والخبرة

النموذج	ر	ر <sup>٢</sup>	المعدلة الخطأ المعياري	قيمة "ف" المحسوبة	الدلالة الإحصائية
١	٠.٤٦	٠.٢٣	٠.١٩	٠.٣٨	٠.٠٠١
				١٠.٤٥	

يتضح من جدول (٢٦) أن قيمة "ف" دالة إحصائياً، حيث بلغت قيمتها (١٠.٤٥) مما يشير إلى إمكانية التنبؤ بالتوافق المهني من خلال العوامل الخمسة الكبرى، وفي ضوء ذلك تم إجراء تحليل الانحدار الخطي المتعدد للمتغيرات المتنبة كما هو موضح في جدول (٢٧).

## جدول (٢٧)

نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد للمتغيرات المتنبة بالتوافق المهني

المتغيرات	معامل الانحدار B	الخطأ المعياري	قيمة Beta	قيمة t	مستوى الدلالة
الثابت	١.٧٢٣	٠.٢٧٣		٦.٣٠٩	٠.٠٠١
الاتزان الانفعالي	٠.١٨٠	٠.٠٤٥	٠.٢٣٢	٣.٠٠٥	٠.٠٠١
الانبساطية	٠.١٢١	٠.٠٦٠	٠.١١٣	٢.٠٣٢	٠.٠٤٣
الانفتاحية	٠.٠٢١-	٠.٠٦٢	٠.٠١٧-	٠.٣٤١-	٠.٧٣٤
المقبولية	٠.١٨٣	٠.٠٦٠	٠.١٨٣	٣.٠٥٢	٠.٠٠٢
يقظة الضمير	٠.٠٤٩	٠.٠٥٤	٠.٠٥٥	٠.٩١١	٠.٣٦٣

يتضح من جدول (٢٧) وجود إسهام ذو دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) لسمات الاتزان الانفعالي والمقبولية والانبساطية على التوالي في التنبؤ بمستوى التوافق المهني لدى أخصائيي التوجيه والارشاد المهني، بينما لا يوجد إسهام ذو دلالة إحصائية لسمات الانفتاحية وبقظة الضمير، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة لوفلاندي وآخرون (Loveland et al., 2005) في أنّ سمات المقبولية والانبساطية هي أفضل منبئ للأداء الوظيفي للمرشدين، كما أنّ سمات الاتزان الانفعالي والانبساطية وبقظة الضمير والمقبولية لها علاقة دالة على مقياس الأداء الاجتماعي، ومقياس الأداء المهامي، واتفقت كذلك مع دراسة باكيير وآخرون (Bakker et al., 2006) في أنّ سمات الانبساطية والثبات الانفعالي أفضل منبئ للإنجاز الشخصي للمرشدين المتطوعين.

ويمكن تفسير حصول سمة الاتزان الانفعالي على المرتبة الأعلى في الإسهام بالتنبؤ بالتوافق المهني لدى أخصائيي التوجيه المهني إلى أهمية اتسام القائمين بتقديم خدمة التوجيه والارشاد المهني بالهدوء وضبط الانفعالات، وضبط النفس وعدم التأثر بالغير، وكذلك الاتصاف بالمنهجية في التفكير خاصة أثناء الجلسة الإرشادية، وإنجاز الأعمال في موعدها المحدد، والقدرة على معالجة الضغوطات التي قد يتعرض لها، كما ينسجم ذلك أيضا مع قيم التسامح التي يتميز بها المجتمع العماني، كما يمكن تفسير إسهام سمات المقبولية والانبساطية إلى أهمية توفر هذه السمات في المرشدين المهنيين، فتقبل الآخرين والاحترام، وإبداء الاهتمام، والنظرة الإيجابية غير المشروطة، وفهم المشاعر، والقدرة على بناء العلاقات الإنسانية والصدقات، ومهارات وسمات أساسية ينبغي توفرها في المرشد المهني (جيسون، روبرت؛ ميتشل، مارين، ٢٠٠٩).

### توصيات ومقترحات:

- ١- أهمية تعرف سمات الشخصية للمتقدمين لشغل مهنة أخصائي توجيه مهني مستقبلا، واعتبار سمات الاتزان الانفعالي والمقبولية والانبساطية محكا من محكات المفاضلة بين المتقدمين.
- ٢- أهمية التأهيل العلمي وإعداد دورات تدريبية وتصميم برامج إرشادية تهدف إلى المحافظة على مستوى التوافق المهني لدى أخصائيي التوجيه المهني، وإقامة ملتقيات سنوية للتوجيه المهني في المحافظات التعليمية، لعرض الدراسات

والبحوث والمشاريع المطبقة وتقييمها، والخروج بتوصيات تهدف إلى تطوير العمل في التوجيه المهني.

٣- إجراء دراسات تهدف إلى تعرف العوامل البيئية المدرسية المحيطة بأخصائي التوجيه المهني والتي تسهم في زيادة التوافق المهني لديه، وكذلك إجراء دراسة بهدف تعرف سمات الشخصية لدى أخصائيي التوجيه المهني باستخدام مقاييس أخرى للشخصية، ومقارنتها مع الدراسة الحالية.

٤- إجراء دراسات تربط بين التوافق المهني لدى أخصائي التوجيه المهني ومكونات أخرى مثل: (قيم العمل، المسؤولية الاجتماعية، الذكاء الانفعالي، الضغوط النفسية، أخلاقيات العمل).

٥- عمل دراسة مقارنة لمستوى التوافق المهني لدى أخصائيي التوجيه المهني في مدارس صفوف (٥-٩) ومدارس صفوف (١٠-١٢).

## المراجع

### أولاً- المراجع العربية:

- أبو النيل، محمود السيد ( ٢٠٠٥). علم الصناعي والتنظيمي عربيا وعالميا، القاهرة: دار الفكر العربي.
- أبو علام، رجاء محمود (٢٠٠٩). التحليل الإحصائي للبيانات باستخدام برنامج SPSS. القاهرة: دار النشر للجامعات.
- أبو عوض، سليم (٢٠٠٨). التوافق النفسي للمسنين. عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع.
- أحمد، شعبان عبدالعظيم (٢٠١٢). علم النفس التجاري المعاصر في ضوء متطلبات السوق. القاهرة: دار إيتراك للطباعة والنشر والتوزيع.
- الأمارة، أسعد شريف (٢٠١٤). سيكولوجية الشخصية. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- جيسون، روبرت؛ ميتشل، مارين (٢٠٠٩). مدخل للإرشاد المهني للقرن الحادي والعشرين. ترجمة عودة المجالي وسعاد المجالي، الكويت: مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.
- حرز الله، أحمد أحمد (٢٠١٠). علم النفس المهني. رام الله: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- الحليبي، عبد اللطيف بن حمد (٢٠٠٤). الإتجاهات التربوية لأعضاء هيئة التدريس بكليات المعلمين وعلاقتها بالتوافق المهني. بحث مقدم لندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي، جامعة الملك سعود، السعودية. استرجع بتاريخ: ٢٠١٥/٩/٥ من: <http://www.up-sy.com>
- حنا، أريج جميل (١٩٩٩). اضطراب الشخصية الحدية على وفق نموذج العوامل الخمسة (أطروحة دكتوراة غير منشورة). جامعة بغداد، العراق.
- الداهري، صالح حسن أحمد (٢٠١١). سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته (ط٢). عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
- ذيب، إيمان عبد الكريم (٢٠١٢). التفكير الجانبي وعلاقته بسمات الشخصية وفق أنموذج قائمة العوامل الخمسة لدى طلبة الجامعة. مجلة الأستاذ التربوية،

٢٠١.

ربيع، محمد شحاتة (٢٠١٣). علم نفس الشخصية. عمّان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

ربيع، هادي مشعان (٢٠٠٨). الإرشاد التربوي والنفسي من منظور حديث. عمّان: مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع.

الريحاني، سليمان؛ الخطيب، صالح (١٩٨٥). سمات الشخصية المميزة للمرشدين الفعالين وغير الفعالين. مجلة العلوم الاجتماعية، ١٣(٤)، ٤٠١-٤٢٣. الزالملي، أيمن مصطفى موسى (٢٠١١). التفكير الأخلاقي وعلاقته بالتوافق المهني لدى المرشدين التربويين (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية، غزة.

زهران، حامد عبد السلام (١٩٨٠). التوجيه والإرشاد النفسي (ط٢). القاهرة: عالم الكتب.

السلامة، ناصر رفيق توفيق (٢٠٠٣). أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية في مدارس محافظة جنين من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة النجاح الوطنية، فلسطين. سليمان، سعاد؛ المنيزل، عبد الله (١٩٩٩). درجة التوافق لدى طلبة جامعة السلطان قابوس وعلاقتها بكل من متغيرات الجنس والفصل الدراسي والمعدل التحصيلي والموقع السكني. مجلة الدراسات (العلوم التربوية)، ٢٦(١)، ١-١٧.

الشاعري، محمد بن عيسى بن محسن (٢٠٠٣). التوافق المهني لدى المشرفين التربويين بمحافظة جدة والقنفذة التعليميتين وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة أم القرى، السعودية. الشمري، بشرى كاظم الحوشان (٢٠٠٧). علم نفس الشخصية. عمّان: دار الفرقان للنشر والتوزيع.

شنير، نجلاء (٢٠١١). خصائص شخصية المرشد النفسي التربوي ودورها في بناء علاقات ناجحة مع المحيطين به في ضوء المهام التي يقوم بها (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة دمشق، سوريا.

الصعب، محمد بن عبيد بن هاشم (٢٠٠٩). قيم العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عينة من المرشدين المدرسيين بتعليم الليث والقنفذة (رسالة ماجستير

- غير منشورة). جامعة أم القرى، السعودية.  
 طه، فرج عبد القادر (١٩٩٧). علم النفس الصناعي والتنظيمي (ط٨). القاهرة:  
 عين للدراسات والبحوث الإنسانية والاجتماعية.  
 عبد اللطيف، مدحت عبد الحميد (١٩٩٣). الصحة النفسية والتوافق الدراسي.  
 الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.  
 عبد الهادي، جودت عزت؛ العزة، سعيد حسني (١٩٩٩). التوجيه المهني ونظرياته.  
 عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.  
 العبيدي، محمد جاسم (٢٠١١). علم نفس الشخصية. عمان: دار الثقافة للنشر  
 والتوزيع.  
 عوض، عباس محمود (١٩٨٣). دراسات في علم الصناعي والمهني. الإسكندرية:  
 دار المعرفة الجامعية.  
 عويضة، كامل محمد محمد (١٩٩٦). علم النفس الصناعي. بيروت: دار الكتب  
 العلمية.  
 عيسوي، عبد الرحمن محمد (٢٠٠٥). نظريات الشخصية. الإسكندرية: دار المعرفة  
 الجامعية.  
 الغامدي، صالح بن احمد سعيد (٢٠٠٩). الذكاء الوجداني والتوافق المهني (رسالة  
 ماجستير غير منشورة). جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.  
 فايد، حسين علي؛ شحاته، سامية سمير (٢٠١٤). قياس الشخصية. الرياض: دار  
 الزهراء للنشر والتوزيع.  
 القاسم، بديع محمود (٢٠٠١). علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق. عمان:  
 مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.  
 كاظم، علي مهدي (٢٠٠١). نموذج العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية:  
 مؤشرات سيكومترية من البيئة العربية. المجلة المصرية للدراسات النفسية،  
 ٣٠، ٢٧٧-٢٩٨.  
 كاظم، علي مهدي (٢٠٠٢). القيم النفسية والعوامل الخمسة الكبرى في الشخصية.  
 مجلة العلوم التربوية والنفسية، ٢(٣)، ١٢-٤٢.  
 الكلباني، منى بنت سيف بن عبدالله (٢٠٠٦). تقنين قائمة العوامل الخمسة الكبرى  
 للشخصية على طلبة جامعة السلطان قابوس (رسالة ماجستير غير منشورة).



- جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان.
- لازاروس، ريتشارد س (١٩٨٤). الشخصية. ترجمة سيد محمد غنيم ومحمد عثمان نجاتي، بيروت: دار الشروق (سنة نشر العمل الأصلي ١٩٧١).
- اللواتي، عصام بن عبد المجيد بن عبد الباقي (٢٠٠٤). العوامل الخمسة الكبرى في شخصية مدير المدرسة وعلاقتها بكفاءته في أداء أدواره الأساسية في سلطنة عمان (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان.
- ملحم، سامي (٢٠٠٠). مناهج البحث في التربية وعلم النفس. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- المليجي، حلمي (٢٠٠١). علم نفس الشخصية. بيروت: دار النهضة العربية للطباعة والنشر.
- ميسراندينو، مارين (٢٠١٥). علم نفس الشخصية. ترجمة نايف بن محمد الحربي، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- الهاشمي، زينب بنت جمعة بن سعيد (٢٠١٠). أساليب التوافق النفسي إزاء الضغوط النفسية وعلاقتها بسمات الشخصية لدى طلبة مرحلة التعليم ما بعد الاساسي في منطقة الداخلية بسلطنة عمان (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان.
- هيبي، لافي (٢٠١٢). الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها بالتوافق المهني لدى المرشد النفسي (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة عمان العربية، الأردن.
- وزارة التربية والتعليم (٢٠٠٨). الكفايات التدريبية لفريق تدريب التوجيه المهني. سلطنة عمان.
- وزارة التربية والتعليم (٢٠١٣). دليل عمل التوجيه المهني. سلطنة عمان.
- وزارة التربية والتعليم (٢٠١٥). الدليل السنوي للإحصاءات التعليمية. سلطنة عمان.
- الوهيبي، عبد الله بن محمد بن خميس (٢٠١٣). سمات الشخصية وعلاقتها بالكفاءة الاجتماعية لدى الاختصاصيين الاجتماعيين العاملين بمدارس وزارة التربية والتعليم في محافظة مسقط (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة نزوى، سلطنة عمان.
- ياسين، حمدي؛ عسكر، علي؛ الموسوي، حسن (٢٠٠٨). علم النفس الصناعي والتنظيمي (ط٣). الكويت: مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.

ثانياً - المراجع الأجنبية:

- Atwater, E. (1987). *Psychology of adjustment personal growth in changing world*. Englewood Cliffs. NJ: Prentice-Hall .Inc.
- Bakker, A. B., Karen I Van, D. Z., Lewig, K. A., & Dollard, M. F. (2006). The relationship between the big five personality factors and burnout: a study among volunteer counselors. *The Journal of Social Psychology*, 146(1), 31-50. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/199796199?accountid=2757>
- Birdsall, B. A. (1994). *A study of job satisfaction of elementary school counselors*. Available from Proquest Dissertation & Theses Global. Retrieved from <http://search.proquest.com>.
- Block, J.(1995). A contrain view of the five- factor approach to personality description. *Psychological Bulletin*, 171(2), 187-215.
- Brown, N. (2004). *A study of the job satisfaction of beginning school counselors and their transition into the field* (Unpublished Master dissertation). University of Wisconsin-Stout. Retrieved from <http://www2.uwstout.edu>.
- Farris, K. K. (1991). *Personality characteristics of christian counselors as a predictor of job satisfaction* (Order No. 1343809). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (303936408).
- Goldberg, L. R. (1993). The structure of phenotypic personality traits. *American Psychological Association*, 48(1), 26-34.
- Hall, C. S., & Lindzey, G. (1978). *Theories of personality*. New York: Wiley& Sons.
- Humbyrd, M. (2010). *The relationship of personality traits to satisfaction with the team: Astudy of interdisciplinary teacher teams in Rhode Island middle schools* (Order

- No. 3397942). Available from ProQuest Central; ProQuest Dissertation & Theses Global.(230865267).
- Kaplan, P. S., & Stein, J. (1984). *Psychology of adjustment*. Belmont: CA, Wadsworth, Inc.
- Larusdottir, F. M. (2000). *Personality characteristics of practicing career counselors: a validation study of Holland's occupational profile coding* (Order No. 1400873). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (231404847).
- Lawson, L.(1993). Theory of work adjustment personality constructs. *Journal of Vocational Behavior*, 43, 46-57.
- Loveland, J. M., Gibson, L. W., Lounsbury, J. W., & Huffstetler, B. C. (2005). Broad and narrow personality traits in relation to the job performance of camp counselors. *Child & Youth Care Forum*, 34(3), 241-255. doi: <http://dx.doi.org/10.1007/s10566-005-3471-6>.
- Nugent, F., & Jones, K. D. (2009). *Introduction to the profession of counseling* (5<sup>th</sup> ed). New Jersey: Merrill/Pearson.
- Peterson, C. (1988). *Personality*. San Diego: Harcourt Brace Jovanich, Publishers.
- Phares, E. J. (1991). *Introduction to personality*. New York: Harper Collins Publishers Inc.
- Schultz, D. (1990). *Theories of personality* (4<sup>th</sup> ed). California: Brooks/ Cole Publishing Company.
- Sollod, R. N., Wilson, J. P., & Monte, C. F. (2009). *Beneath the mask* (8<sup>th</sup>ed). Hoboken: John Wily & Sons, Inc.
- Swanson, J. L., & Fouad, N. A. (1999). *Career theory and practice*. California: SAGE Publications, Inc.
- Whitman, R. D. (1980). *Adjustment: The development and organization of human behavior*. Oxford: Oxford university press, Inc.