



كلية التربية

كلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم

إدارة: البحوث والنشر العلمي ( المجلة العلمية )

=====

## **العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة الخواوة**

إعداد

**الطالب / عبد العزيز علي جابر عسيري**

إشراف

**الدكتور/ يوسف بن احمد العجلاني**

استاذ أصول التربية الإسلامية المشارك

جامعة الباحة، كلية التربية، قسم التربية وعلم النفس

«المجلد الخامس والثلاثون-العدد الثاني عشر-جزء ثاني-ديسمبر ٢٠١٩م»

[http://www.aun.edu.eg/faculty\\_education/arabic](http://www.aun.edu.eg/faculty_education/arabic)

## المستخلص

هدفت الدراسة الى الكشف عن العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية و التوافق المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة المخوة ، كما هدفت الى الكشف عن درجة توافر العوامل الخمسة الكبرى و التوافق المهني لدى أفراد عينة الدراسة في ضوء متغير ( الجنس )، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي المرحلة الثانوية في محافظة المخوة والبالغ عددهم (٩٠٤) معلما ومعلمة وتكونت عينة الدراسة من ( ١٥٠ ) معلما و معلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية . وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي الإرتباطي . و استخدم الباحث أداتين هما : مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية ، و مقياس التوافق المهني للمعلمين . وتوصلت الدراسة الى العديد من النتائج أهمها ما يلي : توافر العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى المعلمين بدرجة كبيرة باستثناء عامل العصابية والذي جاء بدرجة قليلة ، وكذلك توافر عوامل التوافق المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة المخوة بدرجة كبيرة، و ايضا عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في العوامل الخمسة الكبرى للشخصية تعزى لمتغير الجنس في جميع العوامل باستثناء عاملي (المقبولية، وبقطة الضمير) وجاءت الفروق لصالح الإناث. كما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس في جميع المجالات وفي الدرجة الكلية باستثناء مجالي طبيعة وظروف العمل، والعلاقة مع الطلبة والمجتمع وجاءت الفروق لصالح الإناث. وجود علاقة إيجابية دالة إحصائيا بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وبين مجالات التوافق المهني والتوافق المهني ككل باستثناء عاملي (العصابية و الإفتتاح على الخبرة) . وفي ضوء النتائج السابقة أوصت الدراسة بعدة توصيات أهمها : الإفادة من نتائج مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعقد دورات تدريبية للمعلمين تسهم في تعريفهم بخصائص السمات الإيجابية وطرق التخلص من السمات السلبية ، والإفادة من نتائج مقياس التوافق المهني لتطوير الخدمات الضرورية التي تخلق الشعور بالاستقرار والأمان للمعلمين والمعلمات ، و إستثمار السمات الشخصية التي يتحلى بها معلمي المدارس الثانوية في محافظة المخوة في تحسين واقع العملية التعليمية.

**الكلمات المفتاحية :** العوامل الخمسة الكبرى للشخصية ، التوافق المهني ، المرحلة الثانوية .

## Abstract

The study aims to discover the relation between the five major's factors of personality and Professional compatibility for teachers in the secondary stage in Almahwa city. It also aims to discover the extent of the five major factors of personality and its relation to the professional compatibility for the teachers in the secondary stage in Almahwa city according to sex. The population of study has consisted of all 904 teachers who teach in the secondary stage in Almahwa city while the sample of the study consisted of 150 male and female teachers who were chosen randomly. The study was designed on descriptive associative approach. Scale of five major factors of personality and scale of Professional compatibility were used. The study has reached to many results as the following

All teachers have the five major factors of personality in a high extent except neutralism factor was in low extent and they also highly have all availability of the professional compatibility factors. There were no statistical significant differences in all five major factors of personality according to sex variable except acceptability and conscientiousness. The differences were found for female teachers. There were statistical differences in the professional compatibility attribute to sex variable in all aspects except nature and work condition and relationship with students and society. The differences were also found for female teachers. There was a statistical significant relation in all five major factors of personality and all Professional compatibility aspects except neutralism and openness to experience. According to the previous results, the study recommends .Teachers should take part courses according to the five major factors of personality to learn how to use these factors efficiently. work conditions should be improved for the teachers.To benefit from the Professional compatibility scale results in improving the essential services which help teachers in Almahwa city to do their job better.

**Key words:** The five major factors of personality, professional compatibility, secondary school stage.

## مدخل إلى الدراسة

## مقدمة :

لما للمعلم من دور وأهمية داخل البيئة المدرسية ؛ فقد حرصت المدارس التربوية على تدريبه وتأهيله تعليميا ومهنيا، للقيام بالمهام الموكلة إليه من خلال البرامج التي تطرح في التعليم، ومن خلال الدورات التأهيلية، بهدف تنمية المهارات لديه ليمتلك مجموعة كافية من الكفايات التعليمية، لنقل المهارات والخبرات التعليمية للتلميذ، ليصبح المعلم قائدا ومنظما للبيئة التعليمية ومصمما لها.

ونظرا لتطور التعليم والكم المعرفي الهائل؛ أصبح التعليم مهنة لها شأن وأصول وقواعد ومناهج علمية، حيث تطورت كثير من الاتجاهات في مجال إعداد المعلم ودوره في مجال التعليم.

ونظرا لأهمية التعليم ودور المعلم في المجتمعات الحديثة، فقد عنيت بوضع الأسس التي تكفل إعداد بطريفة علمية تطويرية تؤهله لأداء الدور بكفاءة وعناية، (الحامد وزيادة والعتيبي ومتولي، ٢٠٠٧: ٢٥٠).

أما دور المعلم اليوم فإنه يختلف اختلافا كبيرا عما كان عليه في السابق، لأن دور التعليم في المجتمع تطور كثيرا، وأصبح دوره يركز على تنمية وتلبية حاجات المجتمع التربوي لجميع الأنشطة الاجتماعية والاقتصادية والنفسية، بالإضافة لإكساب المتعلم الاتجاهات والخبرات والمهارات والمعلومات، لغرس القيم الدينية والاجتماعية والأخلاقية والسياسية والإقتصادية الخ...، ومن هذا المنطلق أصبح المعلم هو أداة التغيير والتجديد في المؤسسة التعليمية والمجتمع والبيئة. ومن أبرز أدوار المعلم :

- مساعدة الطلاب على التوجيه السليم وتعديل سلوكهم.
- يعتبر المعلم حلقة الاتصال الأولى بين المدرسة والأسرة.
- التعاون مع المؤسسات الاجتماعية والتعليمية والنفسية.

تنظيم الأنشطة التعليمية الصفية واللاصفية (سلامة والخريسات وصوافطة وقطيظ، ٢٠٠٩: ٣٨).

لذلك يلعب المعلم دورا أساسيا وبالغ الأهمية في العملية التعليمية، ويتعدى هذا الدور إلى العملية التربوية بأكملها، فمن هنا تركز أهمية المعلم في التعليم على تطوير شخصيته وذاته، (الترتوري، ٢٠٠٧: ٤٥).

ومن خلال دور المعلم وجد علماء النفس في العوامل الخمس الكبرى وهي "العصابية والإنبساطية والمقبولية (الطيبة) والانفتاح على الخبرة وبقظة الضمير" أن هناك حاجة كبيرة إلى نموذج وصفي يشكل الأبعاد الرئيسية للمعلم عن طريق جمع البيانات والصفات، حتى يتم تصنيفها بأبعاد أو عوامل يمكن تعميمها من خلال الأفراد، بهدف الوصول لدراسة العوامل والأبعاد الأساسية لشخصية المعلم وتوافقه المهني.

وقد احتلت الشخصية الإنسانية والعوامل الخمس المؤثرة فيها مكانة هامة وأساسية في الدراسات التربوية والاجتماعية والنفسية، وذلك للتعرف على مكوناتها، وكيفية تفاعلها وتوافقها مع البيئة، بالإضافة إلى الأثر المهم الذي يمكن أن تتركه العوامل الخمس الكبرى لسمات المعلم وأدائه وقدرته على التوافق مع الظروف المختلفة، فإن التوافق المهني يعد العنصر الهام والحاسم في التأثير على أداء المعلمين.

ومن خلال ممارسة المعلم مهنة التعليم بعواملها الخمسة في محيط العمل يحقق من ذلك سمات عديدة، منها تحقيق ميوله ورغباته واشباع حاجاته، حتى يتمكن من التوافق مع نفسه ومع مهنته ومع الآخرين، أما المعلم الذي يقوم بعمله ويفتقر للدوام والاستقرار، يعود عليه بالسلب بفقدان توافقه المهني وعوامله الخمسة لبناء شخصيته، ومعوقات وصعوبات في العملية التعليمية لتحقيق أهدافه، وتعرضه لحالات نفسية تؤثر على أدائه الجسدي المعرفي وسلوكه الاجتماعي وسماته الشخصية (درادكة، ٢٠٠٩: ١٨).

وتتبع أهمية التوافق المهني للمعلم، من خلال مجموعة من المهارات والكفاءات والتقدم المعرفي الذي يمتاز به، هذا الأمر يتطلب من المعلم ضرورة المحافظة على المهارات والاتجاهات والمعلومات الحديثة في طرائق وأساليب التعليم وتقنياته.

يعتبر التوافق المهني من المؤشرات الهامة في نجاح المعلم و المؤسسة التعليمية، وأمر ضروري لقيام المعلم بمهام عمله حسب ما هو مطلوب منه، وقد أجمعت الدراسات على أهمية المعلم ودوره في التعليم من خلال توافقه المهني وتوظيف العوامل الخمسة الكبرى في بناء شخصيته داخل مؤسسته التربوية (سمير، ٢٠٠٧: ٣٤).

من هنا جاءت هذه الدراسة و التي تناولت العوامل الخمسة الكبرى للشخصية و علاقتها بالتوافق المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة المخواة .

### مشكلة الدراسة :

يعد سوء التوافق المهني حالة ذات أسباب متعددة ، منها ما يعود للعامل نفسه مثل عدم الشعور بالأمن ، والإكثار من الأخطاء والحوادث و أسباب تتعلق بظروف البيئة غير الملائمة ، كما ان هناك اسباب تعود الى سياسة التدريب والتوظيف ، وشخصيات المدرسين والمشرفين والرؤساء المحيطين به وسياسية الترقى والأجور، وعدم وجود تعليمات واضحة وكثرة الاحتكاك بالزملاء والرؤساء والمرؤوسين (مكناسي، ٢٠٠٧، ٦٨). ومن خلال عمل الباحث في الميدان

التربوي فقد لاحظ الباحث التذمر من مهنة التعليم بين اوساط المعلمين مما يصاحب هذه المهنة من اعباء و تكاليفات متعددة مما كان له أثر كبير على تسرب المعلمين من الميدان الى أعمال إشرافية أو إدارية أو طلب التقاعد المبكر ، وما ذهب إليه الباحث من ملاحظات تؤكد نتائج بعض الدراسات، ومنها دراسة ( فوزية الزهراني ٢٠١٦ ) والتي بينت في مجملها أن مستوى التوافق المهني لدى المعلمين و المعلمات في الباحة في المستوى الضعيف.

ومن هنا جاءت هذه الدراسة و التي تناولت العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة المخواة .

### أسئلة الدراسة:

تتمثل اسئلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي:

ما طبيعية العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والتوافق المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة المخواة ؟

ويتفرع من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

١. ما درجة توافر العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى معلمي المرحلة الثانوية بمحافظة المخواة ؟

٢. ما درجة توافر التوافق المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية بمحافظة المخواة ؟

٣. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة المخواة تعزى لمتغير الجنس ؟

٤. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة المخواة تعزى لمتغير الجنس ؟

٥. هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والتوافق المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة المخواة ؟

### أهداف الدراسة

هدفت الدراسة الى مايلي:

١- الكشف عن درجة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة المخواة

٢-الكشف عن درجة التوافق المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة المخواة.

٣-تحديد الفروق ذات الدلالة الإحصائية في العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة المخواة تعزى لمتغير الجنس .

٤-تحديد الفروق ذات الدلالة الإحصائية في درجة التوافق المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة المخواه تعزى لمتغير الجنس .

٥-الكشف عن العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية و التوافق المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة المخواه.

### أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة في:

#### ١ . الأهمية النظرية (العلمية) للدراسة:

١. قد تسهم الدراسة في تنمية وتعزيز إستخدام العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى معلمي المرحلة الثانوية.

٢. تساهم الدراسة في مجال تعزيز العملية التعليمية في المرحلة الثانوية .

٣. تسعى الدراسة للرفع من مستوى التوافق المهني لمعلمي المرحلة الثانوية باستخدام العوامل الخمسة الكبرى.

٤. لفت إنتباه القائمين على عملية مؤسسات إعداد المعلمين على تفعيل استخدام المعلمين للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية .

#### حدود الدراسة:

تقتصر الدراسة على الحدود التالية:

**الحدود الموضوعية:** في إطار أهداف الدراسة ومنهجيتها، فإن الدراسة تقتصر على العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة المخواه .

**الحدود المكانية:** قام الباحث بتطبيق دراسته في محافظة المخواه التعليمية .

**الحدود البشرية:** طبق الباحث دراسته على عينة من معلمي المرحلة الثانوية في محافظة المخواه.

**الحدود الزمانية:** تم تطبيق الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ١٤٣٧-١٤٣٨هـ

#### مصطلحات الدراسة:

#### العوامل الخمسة الكبرى للشخصية

هي مجموعة من العوامل التي تتكون من تحليل الشخصية إحصائيا وبشكل علمي دقيق، وهذه العوامل هي: العصابية، والانبساطية، والمقبولية، والانفتاح على الخبرة ، وبقظة الضمير (الساعاتي، والطلو، ٢٠١٢).

ويعرفها الباحث إجرائيا بأنها مجموعة من العوامل الشخصية المجتمعة ( العصبية ، الانبساطية ،المقبولية ، الأنفتاح على الخبرة ، يقظة الضمير ) التي تعمل على تسهيل آلية تصنيف المعلمين ومعرفة طبيعة شخصياتهم بطرق علمية حديثة، من خلال عمليات التحليل الإحصائي ، وغالبا تبرز إحدى هذه السمات بشكل واضح في شخصية الفرد .

### التوافق المهني

هو المستوى الذي يحصل عليه المعلمون على مقياس الوظيفة وتوابعها، ويتكون من أربعة مجالات هي: الرضا الوظيفي، والنمو المهني، والعلاقات الاجتماعية، وتفويض السلطة (الخليلي، ورضوان ، ٢٠١٣).

ويعرفه الباحث إجرائيا بأنه ما يقوم به المعلم وبيدله من جهد من أجل الإحساس والشعور بالتكيف بينه وبين مهنة التعليم.

### أدبيات الدراسة

يتناول الباحث في هذا الفصل جانبين أساسيين، أولهما: الإطار النظري؛ والذي يمثل الخلفية العلمية للدراسة- كأحد الركائز الرئيسة للبحث العلمي- وفيه يتم التأسيس للمغيرات المرتبطة ارتباطا مباشرا بموضوعها، وثانيهما: البحوث والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية.

### أولا الإطار النظري:

#### المبحث الأول : العوامل الخمسة الكبرى للشخصية

##### تمهيد:

يعد إطار العوامل الخمسة الكبار هو نموذج هرمي لصفات الشخصية وهو نموذج يقترح أن معظم الفروق الفردية في الشخصية البشرية يمكن تصنيفها إلى خمسة مجالات واسعة والتي تمثل الشخصية بأوسع مستوى من التجريد، كل عامل يكون ثنائي القطب ويلخص عدة جوانب فرعية أكثر تحديدا، والتي بدورها تمثل عددا من الصفات الفرعية الأكثر تحديدا.

ويعد مفهوم الشخصية من أكثر مفاهيم علم النفس شيوعا واستخداما ومن أكثرها جانبيه، ومع ذلك فهو معقد يصعب تعريفه نظرا لاستناد علماء النفس في تعريف الشخصية لمناحي نظرية متعددة، مما يترتب على ذلك اختلافهم في افتراضاتهم حول الطبيعة البشرية، كما أن مفهوم الشخصية متعدد الأوجه يشتمل على المظاهر الجسمية الخارجية، والمظاهر الاجتماعية والانفعالية بالإضافة إلى الجوانب غير المرئية التي تبقى خفية لسبب أو لآخر. (جرادات، ٢٠١٤، ١٢٨)



ولعل أحد الأهداف الرئيسية لعلم النفس أن يؤسس لنموذج يمكن من خلاله وصف الشخصية بشكل مناسب، وأحد هذه النماذج الأكثر بروزا وشيوعا في علم النفس المعاصر هي نظرية العوامل الخمسة للشخصية (العصابية، والانبساطية والوداعة والتفاني والانفتاح علي الخبرة) وهي مؤلفة من خمسة متغيرات مختلفة تؤدي بمجملها إلى أنموذج تصوري لوصف الشخصية. (الهويش، ٢٠١٥، ٨٥)

وتعد قائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية من أهم النماذج وأحدثها التي فسرت سمات الشخصية، حيث وجد علماء النفس والباحثون في مجال الشخصية أن الحاجة ماسة إلى نموذج وصفي أو تصنيف يشكل الأبعاد الأساسية للشخصية الإنسانية عن طريق تجميع الصفات المرتبطة معا، وتصنيفها تحت نمط أو بعد أو عامل مستقل يمكن تعميمه عبر الأفراد ومختلف الثقافات. (عليان، ٢٠١٦، ٥٧)

وبالرغم من أن نموذج العوامل الخمسة قد تم اكتشافه من قبل باحثين أمريكيين باستخدام أدوات مرتكزة علي مصطلحات السمات باللغة الإنجليزية، إلا أن محاولات عديدة أجريت لتقييم قابلية تعميم هذا النموذج عبر الثقافات، فقد تم استخدام وسن ترجمات لاستبيان الشخصية الجديد المعدل ثم تم مقارنتها بتركيب العوامل الخمسة الأمريكي، وذلك على عينات ألمانية وبرتغالية وصينية وكورية و يابانية، وقد أظهرت النتائج وجود بنى متشابهة على العينات ذات الثقافات المختلفة. (محيسن، ٢٠١٣، ٣٩٢)

كما إن نموذج العوامل الخمسة أثبت فائدته في تشخيص الحالات العادية والمضطربة سلوكيا من خلال دراسة العوامل الخمسة (العصابية، والانبساطية، والانفتاح علي الخبرة، والوداعة، والتفاني). ومع ما يجري حاليا من جدل في هذا الأدب النفسي، إلا أنه يعتبر دارجا في دراسات مقارنة كثيرة عبر البلدان والثقافات والأعمار والأجناس، مما يعطي منعطفًا جديدا في قياس الشخصية. (القرشي، ٢٠١٤، ١٢٢)

وأهم ما يميز العوامل الخمسة الكبار للشخصية هي القدرة التنبؤية الواضحة لهم عبر مجالات الحياة: (الشخصية والاجتماعية والمؤسسية ) فقد أشارت الأبحاث الحديثة إلى أن سمات الشخصية قد تكون مؤشرا قويا على توقع الأداء الوظيفي والقدرة الإدراكية والنجاح الأكاديمي والعلاقات الاجتماعية والعاطفية (Roberts et al, 2007, 339).

### مفهوم العوامل الخمسة الكبرى للشخصية:

تعددت التعريفات للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية وفيما يلي عرض لأكثر مفاهيم العوامل الخمسة الكبرى للشخصية انتشارا واتفاقا بين الباحثين فقد عرف الهويش (٢٠١٥، ٨٢) نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية بأنه من أهم وأحدث المقاييس النفسية التي فسرت سمات الشخصية، ويتكون من خمسة عوامل رئيسية، وهي: العصابية، الانبساطية، الوداعة والتفاني والانفتاح على الخبرة.

ويشير مفهوم الخمسة الكبار إلى خمسة هياكل شخصية واسعة يعتقد علماء النفس أنه يمكن استخدامها لتلخيص شخصية الفرد بأكمله والعوامل الخمسة هي: التوافقية، الضمير الحي، الانبساطية، العصابية، الانفتاح (Sanders, 2008, 132).

وتعد العوامل الخمسة الكبرى هي نموذج في الشخصية يتضمن خمسة عوامل، ويندرج تحت كل عامل أو بعد مجموعة من السمات النوعية التي تشكله. (عبد المجيد، ٢٠١٠، ٦١٦)؛ كما أوضح طبعلي (٢٠١٤، ٢٦) أنها 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.  
**الانبساطية**: يعكس هذا العامل التفضيل للمواقف الاجتماعية والتعامل معها.  
**الانفتاح على الخبرة**: ويعكس هذا العامل النضج العقلي والاهتمام بالتقافة.  
**المقبولية**: يعكس هذا العامل كيفية التفاعل مع الآخرين.  
**يقظة الضمير**: يعكس هذا العامل المثابرة والتنظيم لتحقيق الأهداف المرجوة.

ويمثل نموذج الشخصية المكون من العوامل الخمس الكبار هيكلًا من الصفات التي تم تطويرها وتحديدها على مدى العقود الخمسة الماضية، ويتم تعريفها كمجموعات من الصفات المترابطة والتي يشار إليها أيضا بالسمات، وهي: التوافقية، الضمير الحي، الانبساطية، العصابية، الانفتاح (Rothmann, & Coetzer 2003, 68)

ومن خلال ما سبق من تعريفات يرى الباحث أن العوامل الخمسة الكبرى للشخصية يمكن تعريفها بأنها مجموعة من العوامل الشخصية المجتمعة (العصابية، الانبساطية، المقبولية، الانفتاح على الخبرة، يقظة الضمير) التي تعمل على تسهيل آلية تصنيف المعلمين ومعرفة طبيعة شخصياتهم بطرق علمية حديثة، من خلال عمليات التحليل الإحصائي، وغالبا تبرز إحدى هذه السمات بشكل واضح في شخصية الفرد.

### تحليل العوامل الخمسة الكبرى للشخصية:

يعد نموذج العوامل الخمسة الذي قدمه "ماك كروي، وكوستا" من أكثر نماذج الشخصية انتشارا في الوقت الحالي، حيث يقدم إطارا عاما وشاملا، للفروق بين الأفراد في الأساليب الدافعية والانفعالية وبين الشخصية. (عبد الخالق، ٢٠١٤، ١٢)

وتعتبر السمات "الخمس الكبرى" من أكبر الاكتشافات المعتمدة على البيانات التجريبية والأكثر شمولًا في تاريخ علم النفس الشخصي، وقد كان تحديد سمات وهيكل الشخصية البشرية واحدة من أهم الأهداف الأساسية في كل جوانب علم النفس، وتعتمد وظيفة هذه العوامل على القدرة النفسية للفرد على استخدام إمكانياته. (Olakitan, 2011, 113).

وفيما يلي توضيح لأهم السمات النموذجية لكل عامل من العوامل الخمسة الكبرى:

**العصابية:** القلق حيث يكون عصبي ولديه مخاوف مرضية، العدائية حيث يشعر بالعداء تجاه الغير عند كبت المشاعر، الاكتئاب ويكون انفعالي منقبض أكثر منه مرح ويشعر بالهم والضيق والتشاؤم.

٥. **الانبساط:** حيث الدفاء والمودة، و يكون اجتماعي ويحب الحفلات وله أصدقاء كثيرون، يكون نشط يشعر بالحيوية وسرعة الحركة وأحيانا يكون مندفعاً.

٦. **الانفتاح على الخبرة:** الخيال يكون لديه تصورات قوية و كثيرة و حياة مفعمة بالخيال وعنده أحلام كثيرة وطموحات غريبة، ويعتقد بأن هذه الخيالات تشكل جزءاً مهماً في حياته.

٧. **المقبولية:** الثقة حيث يشعر بالثقة تجاه الآخرين، واثق في نفسه، الاستقامة، مخلص ومباشر وصريح، الإيثار ويكون محب للغير والرغبة في مساعدة الآخرين ومتعاون.

**يقظة الضمير:** الاقتدار أو الكفاءة ويكون بارع وكفاء ومدرك ومتبصر ويتصرف بحكمة مع المواقف الحياتية المختلفة، وملتزم بالواجبات بما يمليه عليه ضميره ويتقيد بالقيم الأخلاقية بصرامة (الأنصاري، ٢٠٠٠، ٢٤٨).

ومن أجل تحليل السمات الخمسة الكبرى للشخصية بصورة أكثر حرص الباحث على إبراز آراء الباحثين في هذا المجال على النحو التالي:

### أولاً: العصابية

يتضح هذا العامل في الشخص من خلال اتصافه بالقلق والخوف والغضب والعدوانية ومراقبة الذات والإحراج والاندفاعية وبالتالي يشعر بالعجز أو اليأس. (محيسن، ٢٠١٣، ٣٨٥)

والعصابية هي الميل إلى تجربة المشاعر غير السارة بسهولة، مثل الغضب والقلق والاكتئاب والضعف، العصابية تشير أيضاً إلى درجة من الاستقرار العاطفي والتحكم في النفس، حيث أن الحاجة الماسة إلى الاستقرار تعكس شخصية غير عصابية ومستقرة وهادئة لكن يمكن أن ينظر إليها على أنها غير ملهمة وغير مبالية، وانخفاض الحاجة إلى الاستقرار يعكس شخصية تفاعلية ومثيرة لكن يمكن اعتبارها غير مستقرة أو تفتقد الثقة في النفس (Toegel & Barsoux, 2012, 52).

ومن سمات العصابية القلق والعدائية الغاضبة والاكتئاب والوعي بالذات والاندفاعية وعدم ضبط الدوافع والتمركز حول الذات، القابلية للانجراف وعدم تحمل الإحباط. (زهران، ٢٠١٣، ٣١٣)

كما أنه يمكن تقسيم سمات العصابية إلى ما يلي:

القلق (الخوف، النرفزة، الهم، الانشغال، سرعة التهيج).

الغضب (حالة الغضب الناتجة من الاحباطات).

العدائية (الناتجة من كبت مشاعر الغضب).

الاكتئاب (انفعالي، منقبض أكثر منه مرح ويؤدي ذلك إلى الهم والكرب والقلق والانفعالية الدائمة والحالة المزاجية القابلة للتغير .  
الشعور بالذات (الشعور بالإثم والحرج، والخجل، والقلق الاجتماعي الناتج عن عدم الظهور أمام الآخرين في صورة مقبولة.  
الاندفاع (عدم القدرة على ضبط الدوافع وفيه يشعر الفرد بالتوتر والقلق وسرعة الاستثارة.  
الانعصاب (عدم قدرة الفرد على تحمل الضغوط وبالتالي يشعر الفرد بالعجز او اليأس والانتكال وعدم القدرة على اتخاذ القرارات في المواقف الضاغطة. (بقيعي، ٢٠١٥، ٤٤٧).

### ثانياً: الانبساطية

أوضح محيسن (٢٠١٣، ٣٨٥) أن الانبساط هو مقابل الانطواء، ويتضح هذا العامل من خلال اتصاف الشخص بالمودة والحيوية والاجتماعية والايجابية والتفاؤل.

ويشير هذا العامل إلى تفضيل المواقف الاجتماعية والتعامل معها وحب الابتهاج والمرح، فالدرجة المرتفعة على هذا العامل تعني أن الفرد يكون نشطاً ويبحث عن الجماعة ويميل إلى الاهتمام القوي بالآخرين، وبالأحداث الخارجية، في حين تدل الدرجة المنخفضة لهذا العامل على الإنطواء والهذوء والتحفظ و النشاط والبحث عن الإثارة. (جاد الرب، ٢٠١٦، ١٠١)

ويشتمل مفهوم الانبساط على ست فئات من العوامل، هي المودة أو الدفاء والاجتماعية والتوكيدية والنشاط والبحث عن الإثارة والمشاعر الإيجابية. (شويخ، ٢٠١٢، ٦٥)

ويتصف الشخص المنبسط بالشعور بالدفاء والاجتماعية والتوكيدية ويكون واثق ومتحمس ونشط ويميل إلى الحيوية وفعال ومحب للحفلات وله أصدقاء. (زهران، ٢٠١٣، ٣١٣)

### ثالثاً: الانفتاح علي الخبرة:

أوضح محيسن (٢٠١٣، ٣٨٥) أن هذا العامل يتضح من خلال اتصاف الشخص بكثرة الخيال والطموحات وعدم الجمود و الميل إلى الابتكار؛ وهي سمة تدل على الاهتمام بالأفكار الجديدة، والاهتمام بوجهات النظر غير التقليدية التي تختلف عن الأفكار الشائعة، كما تعكس حب الاستطلاع والتزود بالخبرات والميل إلى التجديد والابتكار والتعبير عن الانفعالات بشكل واضح، ومن سمات هذا العامل الخيال، التذوق الجمالي، المشاعر، النشاط، والأفكار، والقيم؛ ويكون الشخص المنفتح ذو خيال، ويكون حالم ومحب للجماليات مثل الأدب والفن والشعر والموسيقي، ويكون مبتكر ومحب للاستطلاع ويميل للتجديد..(زهران، ٢٠١٣، ٣١٣)

والانفتاح على الخبرة تقدير عام للفن والمشاعر والمغامرة والعلوم والأفكار غير العادية والخيال والفضول، هذا السمة تميز الناس ذو الخيال الخصب عن الأشخاص التقليديين، والانفتاحيين هم أكثر عرضة لاتخاذ معتقدات غير تقليدية، أما الأشخاص ذو المستوي المنخفض في الانفتاح يميلون إلى أن يكون لديهم أفكار تقليدية أكثر ويفضلون الأمور الواضحة والسهلة بدلا من الأمور المعقدة والغامضة والغير ملحوظة وقد يشكون في الفنون والعلوم ويعتبرون ما يتعلق بهذه المساعي غير مهم (Olakitan, 2011, 115)

#### رابعاً: يقظة الضمير

تشير هذه السمة إلى تميز الفرد وتحمل المسؤولية وقوة الإرادة والكفاح والسعي نحو الإنجاز وضبط الذات والالتزام بالواجبات والتنظيم لتحقيق الأهداف، والأشخاص الذين يتمتعون بدرجة مرتفعة على هذه السمة يتميزون بالأمانة والإيثار والجدية وضبط النفس، ومن أهم سماتهم " الكفاءة، النظام، الشعور بالواجب، النضال من أجل الإنجاز، والانضباط الذاتي". (زهران، ٢٠١٣، ٣١٣)

وتشير يقظة الضمير إلى السعي لتحقيق الكفاءة والإنجاز والانضباط الذاتي والتنظيم والحزم والتأني، وهو مرتبط بالطريقة التي يتحكم بها الناس وينظمون ويديرون نوازعهم، وتشير درجات عالية من الضمير الحي إلى تفضيل السلوك المخطط بدلاً من السلوك التلقائي (Raynor & Levine, 2009, 73)

#### خامساً: التوافقية

هي صفة تميز الشخص الذي يكون بشكل رئيسي متعاطف مع الآخرين وحريص على مساعدتهم وفي المقابل يؤمن أن الآخرين أيضاً سوف يكونوا على نفس القدر من المساعدة والتعاطف، أما الشخص ذو التوافقية المنخفضة فهو متمركز ذاتياً، مشككا في نوايا الآخرين، وتنافسي بدلاً من تعاوني (Rothmann, & Coetzer 2003, 69).

ويكون من سمات الشخص التوافقي، الثقة والاستقامة والإيثار والإذعان والتواضع واعتدال الرأي والتسامح وغير متكبر ومتواضع. (زهران، ٢٠١٣، ٣١٣)

وهذا ما أكدت عليه هناء شويخ (٢٠١٢، ٦٥) حيث أشار إلى أن مفهوم التوافقية يضم مجموعة من العوامل، من أهمها الثقة والاستقامة والإيثار والإذعان أو الطاعة والتواضع، ورقة المشاعر، أما الطرف المقابل للقبول فهو التنافر أو العدائية ويشير إلى الشك في الآخرين، وعدم الثقة والتسامح، والعدوانية، وعدم التعاون، والأناية. وتعزز التوافقية فوائد السمات الإيجابية، وغيابها يؤدي إلى تفاقم الأثر الضار للصفات الغير مرغوب فيها، فبالغون الذين يتمتعون بمستوي توافقية وتفاعل اجتماعي مرتفع وجد أنهم أقل عرضة لإدمان الكحوليات والإصابة بالاكنتاب ويتمتعون بالاستقرار الوظيفي وأكثر التزاماً بالقانون بالمقارنة مع أولئك ذو مستوى توافق وتفاعل اجتماعي منخفض (Laurson et al, 2002, 602).

وبعد اسعراض آراء الباحثين حول سمات العوامل الخمسة الكبرى للشخصية يرى الباحث أن أهم السمات التي يتميز بها كل عامل من هذه العوامل مايلي :

- العصابية : القلق . الخوف . الغضب و العدوانية . الإكتئاب . الشعور بالذات . الإنعصاب .
- الإنبساطية : المودة . المرح . المشاركة الإجتماعية . الدفاع . توكيد الذات .
- الإنفتاح على الخبرة : الخيال و الطموح . الفضول . الأفكار . الإبتكار .
- يقظة الضمير : تحمل المسؤولية . الإنجاز . ضبط الذات . التنظيم .
- التوافقية : التعاطف مع الآخرين . التواضع . الثقة . الإستقامة . الطاعة .

## المبحث الثاني : التوافق المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية

تمهيد :

إن العصر الحالي جعل من المتاح تطوير وزيادة الموارد الشرية وتحسين الأداء الوظيفي؛ لذا يجب على كافة المؤسسات والمؤسسات التربوية بشكل خاص أن تعمل على تنمية جيل جديد من المعلمين في كل المجالات قادرين على التوافق والأداء في مختلف الظروف؛ ويتطلب تنمية وتطوير مثل ذلك الجيل العمل على انشاء برامج وخدمات محددة لمساعدة المعلمين على تحقيق التوافق المهني في بيئات أعمالهم المختلفة؛ والتغلب على معوقات التوافق مثل المعوقات اللغوية والبيئية التي تتسبب في عدم التوافق لدى المعلمين.

ويسعى الفرد دائما للبحث عن الوسائل التي تمكنه من تحقيق التوافق ومن بين أهم هذه الوسائل نجد العمل، حيث يسعى الفرد إلى بلوغ توافقه في مجال العمل، حيث يحاول إحداث نوع من التوازن والتوازن مع بيئته المهنية والاجتماعية التي يعيش فيها؛ ويعتبر التوافق المهني جزء من التوافق العام للفرد في شتي مجالات حياته، ويشمل توافقه مع محيط العمل بما يتضمنه هذا المحيط من عوامل بيئية كثيرة طبيعية واجتماعية. (مكناسي، ٢٠٠٧، ٥٠)

ويوجد ثلاثة جوانب للتوافق وهي: التوافق العام والتوافق التفاعلي والتوافق المهني؛ ففي حين يعني التوافق العام درجة الراحة النفسية فيما يتعلق بظروف المعيشة العامة والثقافة البيئية المحيطة بالفرد؛ ويعرف التوافق التفاعلي على أنه الراحة النفسية المتعلقة بالتفاعل مع الأفراد بالبيئة المحيطة؛ ويفهم التوافق المهني على أنه درجة شعور الشخص بالراحة النفسية إزاء دوره في بيئة العمل. (Han, 2001, 1-2).

وقد أوضح صبيرة وآخرون (٢٠١٤، ٣٦٣) أنه من أجل رفع مستوي التوافق المهني للمعلم، يجب العمل على تحسين توافق المعلم وعلاقته مع كل من مكونات بيئته وسوف يؤدي هذا إلى تحقيق التوافق المطلوب له في عمله، أما هذه العلاقات فهي: علاقة المعلم بنظام المدرسة، وعلاقة المعلم بالمدير، وعلاقة المعلم بزملائه، وعلاقة المعلم ببيئته خارج المدرسة.

### مفهوم التوافق المهني:

عرفت سعيدة بن غريال (٢٠١٥، ١٢٢) التوافق المهني: بأنه حالة من التلاؤم والانسجام بين العامل وبيئته المهنية- المادية والاجتماعية- والتي تجعله راضيا عن أداءه المهني، ومرضيا للآخرين(المشرفين والزملاء)، وقدرته على التقدم في عمله وتحسين مهاراته باستمرار والذي يمكن قياسه من خلال طبيعة العمل، العلاقة مع الزملاء، العلاقة مع الطلبة، الإشراف، الترقية والتطور، وفرص التقدم في العمل.

ويمكن تعريف التوافق المهني هي حالة من الرضا التي يشعر بها العامل بعد سعيه لخلق نوع من الانسجام بينه وبين بيئته المهنية، فالتوافق المهني عملية مستمرة وتتميز بالديناميكية نظرا لتعدد حاجات الأفراد وتغيرها المستمر وكذلك تغير المحيط المهني الذي يتواجد فيه الفرد. (مكناسي، ٢٠٠٧، ٥٤)

يعرف بأنه تكييف الشخص ببيئته الاجتماعية مجال مشكلات حياته الاجتماعية، التي ترجع لعلاقات بأسرته ومجتمعه، ومعايير بيئته الاقتصادية والسياسية والخلفية ذات التأثير على حياته المهنية. (سلام، ٢٠١٤، ١٥٦)

ويشير مفهوم التوافق العام إلى مستوى التقبل والارتياح للتعامل مع بيئة جديدة من حيث العادات والطعام والسكن والدراسة أو العمل؛ في حين أن التوافق المهني يعرف على أنه مستوى التفهم والتقبل والارتياح للثقافة السائدة في مكان العمل (YEDGARIAN, 2016, 15)؛ كما أن التوافق المهني هو عملية التوفيق بين ما يلي: (أ) الاحتياجات المهنية للموظف، والعوامل التعزيزية في بيئة العمل، وبين (ب) قدرات الموظف والمهارات اللازمة للعمل. (Owen, 2002, 4).

ومن خلال التعريفات السابقة يرى الباحث أن التوافق المهني هو ما يقوم به المعلم ويبدله من أجل الإحساس والشعور بالتوافق بينه وبين منهة التعليم، وشعوره بالرضا عن العمل ويساعده على تكوين علاقات إنسانية مناسبة مع زملائه ورؤسائه؛ نتيجة قيامه بالعمل المناسب الذي يسخر فيه إمكانياته وقدراته.

### قياس التوافق المهني:

يعتمد التوافق المهني - سواء كان مؤشرا على الاختيار المهني السليم أو نتيجة له - على إدراك الملائمة بين الفرد والوظيفة، أي إدراك الفرد لملائمة ذاته لمتطلبات المهنة وملائمة المهنة لحاجاته - ومن ثم فإن التوافق المهني للمعلمين يمكن الاستدلال عليه من خلال مؤشري الملائمة (الذات والوظيفة) ويعطي التعرف على التوافق المهني لديهم مؤشرا على توافر أسس الاختيار الصحيح واعتبارات المعيشة النفسية للمهنة سلبا أو إيجابا. (عيسى، ٢٠٠١، ١٢٣)

ويمكن قياس التوافق المهني عن طريق مجموعة من الوسائل ومن أهمها ما أورده (مكناسي، ٢٠٠٧، ٦٥) فيما يلي:

٨- **قياس الرضا الوظيفي:** والذي يعبر عنه بمدى رضا الفرد عن عمله من حيث الأجر، والمكانة الاجتماعية التي يحققها له عمله، بالإضافة إلي رضا العامل عن نمط الإشراف داخل المؤسسة ونمط التسيير والعلاقات الاجتماعية السائدة واحساسه بأن المؤسسة توفر له الأمن والعدالة. (بن غريال، ٢٠١٥، ١٤٠)

٩- **قياس الروح المعنوية:** وهي اتجاهات الفرد نحو بيئة العمل، ونحو التعاون النابع من ذواتهم لبذل أقصى طاقة في سبيل تحقيق الأهداف الموضوعية داخل المؤسسات التي يعملون بها. وهي الروح السائدة أو المزاج السائد بين الأفراد الذين يشكلون جماعة معينة والتي تتميز في الثقة بالجماعة، فهناك عملية ربط بين احتياجات الفرد والروح المعنوية ومدى إشباع هذه الحاجات، وعلى مدي قدرة العامل على التكيف والتأقلم مع عمله، فهذه النظرة ترتبط أيضا بالروح المعنوية للفرد وبالرضا الذي يشعر به في عمله. (بن غريال، ٢٠١٥، ١٤٠)

١٠ - قياس الاستعدادات والقدرات: ويقصد بها تلك العوامل الاستعدادية الجسمية والعقلية، التي تساعد الفرد على تحقيق التوافق في بيئته المهنية، فقياس هذه القدرات ضروري لمعرفة فيما إذا كان الفرد يستطيع أن يحقق التوافق في محيطه المهني.

ولقياس التوافق المهني لابد من تفعيل نظرية عمل متطورة وديناميكية وتبادلية يمكن أن تساعد الباحثين على فهم كيفية تصرف الأفراد والمنظمات في بيئة العمل وقياس ذلك؛ حيث يشتمل إطار العمل المتكامل للنظرية على نموذجين (أ) النموذج التنبئي الذي يصف المطابقة بين الشخص والبيئة، و (ب) نموذج التفاعلي الذي يصف عملية التفاعل الجارية بين الشخص والبيئة؛ ومع ذلك، تعتمد معظم الدراسات على منظور الفروق الفردية الذي يقاس فيه جوانب الشخصية قياساً ملموساً في علاقتها مع بالبيئة، فمن حيث قياس التوافق المهني اعتماداً على نظرية التوافق المهني، يقوم معظم الباحثين بقياس خصائص الشخص غالباً أكثر من خصائص البيئة (Shtivelband, 2014, 6).

ويمكن قياس التوافق المهني للفرد باستخدام المقاييس المختلفة لتحديد مدى توافق الفرد المهني فإنه ينبغي أن يسبق ذلك دراسة نظرية وتجريبية لكل مقياس لتقدير الوزن الذي ينبغي إعطاؤه له داخل بطارية تجمعه وغيره، على حساب ما تسفر منه الدراسة من كفاءته في الدلالة على مدى توافق الفرد المهني وفيما يلي أهم المقاييس الممكن استخدامها في قياس التوافق المهني: (بوتوته، ٢٠١٥، ٣٣)

مقياس لقياس الرضا الإجمالي عن العمل.

مقياس اتجاه يشمل مقاييس فرعية لقياس الاتجاهات نحو جوانب العوامل المختلفة.

مقياس للرغبات، ومقياس لقياس مستوي الطموح.

بطارية قدرات، ومقياس ميول، ومقياس الإنتاجية، مقاييس مقننة للغياب، الحوادث، التنقل.

استبيان عن التاريخ المهني الذي يشمل قائمة بالأعمال التي شغلها الفرد منذ بدء عمله طول الوقت، مع وصف هذه الأعمال، ومدة بقائه في كل منها، ومستوى كل منها وسبب تركه لكل منها، وسأله في إيجاد العمل وفترات تعطله.

صحيفة متابعة الفرد في العمل، ومحك للصلابة المهنية، ويمكن أن يقارن على أساسه مدى كون العامل مناسب للعمل من حيث خصائصه كاستعداده وميوله.

وفي هذا الصدد فقد أوضح عطا الله (٢٠٠٩، ٦٩٢) أن قياس التوافق المهني لا يمكن بمجرد تعبير الفرد عن رضاه عن المهنة فقط، وإنما يستخدم إلي جانب ذلك محكا خارجياً يعتمد على رأي الرؤساء والمشرفين على الفرد العامل، أن هذا الاتجاه يستند على نظرية أو تقسيم "منيسوتا" للتوافق المهني الذي يشتمل على النواحي التالية، تقبل العمل والرضا عنه، الروح المعنوية واتجاهات الموظفين والقوى الدافعة للعمال، المحكات السلوكية والصلاحية للمهنة.



وباء على ما ذكره الباحثين من مقاييس يمكن الإستدلال بها على مستوى التوافق المهني للفرد فإن الباحث يتفق مع عطا الله (٢٠٠٩، ٦٩٢) أن قياس التوافق المهني لا يمكن بمجرد تعبير الفرد عن رضاه عن المهنة فقط، وانما يستخدم إلي جانب ذلك محكا خارجيا يعتمد على رأي الرؤساء والمشرفين .

### العوامل المؤثرة في التوافق المهني:

يعد التوافق المهني عملية ديناميكية مستمرة بين العامل وبيئته المهنية والاجتماعية والنفسية، يتفاعل بها مع بيئة عمله لكي يصل إلى حالة يتلاءم معها تجعله راضيا عن عمله، مرضيا عنه ومحققا علاقات حسنة مفيدة بينه وبين العوامل البيئية المحيطة بالعمل ومتوافقا معها، ومع المتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل. (النجار، ٢٠٠٠، ١٥٦)

لذا فهناك العديد من العوامل التي تؤثر في مدى نجاح التوافق المهني للمعلم ويمكن تناول أهمها فيما يلي: (مكناسي، ٢٠٠٧، ٦٣).

**الأجر:** وهو المبلغ الذي يتقاضه الموظف نظير عمله اليومي الذي يقدم فيه جهده للتنظيم، هذا المبلغ يستعمله الفرد لإشباع حاجاته الأساسية ويتوقف رضا الفرد عن الراتب بمدى كفايته لإشباع حاجاته مقارنة بالجهد المبذول.

**الترقية:** ينظر للترقية على أنها حصول الموظف على فرص للترقية إلى مناصب أعلى بحيث تمنحه الترقية الإشباع المادي والمعنوي، وبالتالي فرضا الفرد يتوقف على مدى إتاحة الفرصة له للترقي.

**الأمن:** وهو سعي العامل للحصول على نوع من الضمانات في عمله، سواء كانت أثناء تأدية العمل أو بعد تركه للعمل بسبب العجز أو الوفاة أو إنهاء الخدمة وغيرها.

**الاحترام والتقدير:** للإنسان مكانة عالية في جميع المجالات ، حيث يسعى الفرد إلى الحصول على التقدير والاحترام في العمل الذي يقضي فيه حوالي ثلث وقته اليومي.

**جماعات العمل:** يسود التنظيم مجموعة من العلاقات التي تنسم بين العاملين، وتؤثر هذه العلاقات في درجة الرضا الذي يشعر به الفرد في عمله.

**الحرية في العمل:** ويقصد بها مقدار ما يشعر به الفرد من الاستقلال وحرية التصرف في جدولة بعض جوانب العمل اليومي، فكلما أتاحت للفرد درجة من الحرية في العمل، شعر بالمسؤولية الشخصية نحو إمكانية النجاح أو الفشل التي يمكن أن تحدث في تنفيذ الأعمال.

ومن العوامل التي تؤثر على التوافق المهني بدرجة كبيرة ما أشارت إليه سعيدة بنت غريال (٢٠١٥، ١٣٠) فيما يلي:

**عوامل شخصية:** إن تتافر خصائص الشخصية ومتطلبات المهنة يؤدي إلى تعطيل العمل، وعدم النجاح بل إن ذلك قد يؤدي إلى الشعور بعدم السعادة، وضعف مستوى الإنتاجية، والاضطرار إلى ترك العمل ومن أهم العوامل الشخصية المؤثرة في التوافق المهني: الحالة الصحية، والحالة النفسية والمزاجية، الاضطرابات الانفعالية والنفسية، والصراع والقلق والإحباط .. الخ.

كما أن من العوامل المؤثرة في التوافق المهني: (أ) مدخلات الشخص (أي نوع الجنس، والوضع الاجتماعي والاقتصادي، والمواقف تجاه دور الجنس)، (ب) خبرات التعلم (أي القدرة، أو الحالة والظروف العاطفية)، (ج) الكفاءة الذاتية لصراع العمل والأسرة؛ (د) الدعم والحوافز السياقية (أي الصراع بين العمل والأسرة، والأسرة والعمل)؛ (هـ) إنجازات الأداء. (Moel, 2007, 28-29).

وقد قسم أبو مسلم (٢٠١٢، ١٩٠) العوامل التي تؤثر على التوافق المهني سواء إيجابيا أو سلبيا فيما يلي:

**عوامل خاصة بالفرد:** هناك عوامل شخصية مؤثرة في التوافق المهني للفرد مثل الحالة الصحية التي ترجع إلى أساس فسيولوجي، والحالة النفسية أو المزاجية، الاضطرابات النفسية والصراع.

حيث إن العلاقات بين المجتمع الوظيفي، والمجتمع الخارجي من جهة الفرد العامل قد يؤدي إلى مشكلات يعاني منها العامل، كما أن الاختلاف في السمات الشخصية للعامل ومتطلبات المهنة تسهم بدورها في تعطيل عجلة التقدم والنجاح وتساعد في سوء التوافق الفردي والذي يظهر في أشكال متعددة مثل: الشعور بالتعاسة، نقص الكفاية في العمل، التفكير في ترك العمل، ومن أهم العوامل الشخصية أيضا الحالة الصحية للموظف وتداعياتها، والحالة المزاجية. (الشيخ، ١٤٣٠هـ، ٢٠).

**عوامل خاصة ببيئة العمل:** إن التركيز على بناء العلاقات الاجتماعية والإنسانية الفعالة له علاقة وثيقة بمستوى الرضا المهني للفرد، كما تتصل المكانة المهنية بالرضا عن العمل .  
**عوامل تتعلق بالفرد خارج نطاق العمل:** إن الفرد ليس عضوا في عمله فحسب، بل هو عضو في جماعات كثيرة متعددة الأهداف، فظروف المنزل غير الملائمة تعد واحدا من أعظم العوامل العامة خارج بيئة العمل، والتي تتصل بسوء التوافق المهني.  
ومن أهم العوامل والمتغيرات التي تؤثر في التوافق المهني للمعلمين ما يلي:  
(الحلاق، ٢٠١٢، ٥٠)

**تغير الأسرة من حيث الحجم والوظيفة:** الأسرة هي نواة المجتمع وأول مؤسسة تربية عرفها لإنسان، وأول مؤسسة يعيش في كنفها الطفل وتكسبه ما يستطيع أية مؤسسة تربية أخرى إكسابه له، وقد كانت الأسرة- إلي وقت قريب- تقوم بوظيفتها التربوية خير مقام.  
**نظرة المجتمع للمعلمين:** ومن التأثيرات الهائلة على المعلمين ومهنتهم، انعدام احترام المجتمع ومؤسساته للمعلم، فباستطاعة أي طالب أو ولي أمر جر المعلم إلي قاعات المحاكم تحت أي تهمة أو ممارسة قد يفسرها القانون تفسيراً يأتي في غير صالح المعلم، وهذا بالطبع قد أثر كثيرا على المعلمين وأجبرهم على إتخاذ إجراءات الحذر عند التعامل مع الطلبة.

**اختلاف البيئة المدرسية:** اختلاف بيئة الصف أو المدرسة ودورها الاجتماعي والمشاكل الناتجة عن ذلك، وهذا ما يظهر في صعوبات إدارة الصف وازدياد العنف والمشكلات الاجتماعية التي تؤثر في النهاية على النواتج النهائية للعملية التعليمية وعلى التوافق المهني.

**التعقد في نسيج المعرفة:** من المؤثرات التي تجسدت في تغير بناء المناهج وتطور أساليب التعليم وطرقه والثورة في مجال الوسائل التعليمية واختلاف أدوار المعلمين والمدرسة، فلقد شكلت المناهج الجديدة التي ظهرت على المساحة التربوية تحديات حقيقية للمعلمين تطلب منهم بذل الجهود الإضافية لتحقيق النمو المهني المستمر ومواصلة التعلم على المدى الطويل لمواكبة آخر المستجدات على الساحة الثقافية والتربوية.

**الضغوط النفسية في مهنة التعليم ومنها:** أن المعلم موضع ملاحظة ومراقبة من جهات عدة، من الطلاب وأولياء الأمور و الموجهين ومن إدارة المدرسة. تعرض المعلم إلى لوم الذات وتأنيب الضمير-خاصة إذا كان حي الضمير- ولا يستطيع الموازنة بين قدراته النفسية و الجسمية و المستوى الذي يريد أن يصل إليه. يضطر بعض المعلمون إلى إخفاء مشاعرهم الحقيقية واصطناع اتجاهات لا تتفق مع هذه المشاعر، فقد يتظاهرون أمام طلابهم بالثقة و المرح، بينما هم في الواقع يعانون من الخوف والضعف.

**التقدم التكنولوجي:** يؤثر في التوافق المهني للفرد التغيرات الحضارية، والتكنولوجية، التي تزعزع أمنه واستقراره النفسي وتجعله يتردى بين الأمل واليأس والرضا، كما أنها تحبط حاجاته وتخنق شخصيته وتشيع فيها الاضطرابات النفسية على اختلاف أنواعها.

**زيادة الأعباء الوظيفية:** جسامه المهام والواجبات المناطة بالمعلم وعدم توفر الوقت الملائم لأدائها، فالمعلم مطالب على مدار ست عشرة ساعة في اليوم" في الليل والنهار" بمهام وواجبات. ويرى الباحث أن هناك عوامل كثيرة تؤثر على التوافق المهني للمعلمين أهمها ما يلي :

الظروف الأسرية للمعلمين ، نظرة المجتمع لهم ، البيئة المدرسية ، التقدم التكنولوجي ، زيادة الأعباء الوظيفية .

### أسباب سوء التوافق المهني :

يعد أحد أسباب سوء التوافق المهني البارزة هو التضارب بين الأسرة والعمل؛ وقد انتشر هذا السبب في أدبيات التوافق المهني بشكل موسع، ويوصف على أنه النزاع المتبادل الذي يختبره الفرد عند محاولة إدارة متطلبات كلا من العمل وأدواره الأسرية؛ وبصورة أكثر تحديداً، يمثل التضارب بين العمل والأسرة بالدرجة التي تتداخل بها وظيفة الفرد مع حياته الأسرية، كما يمثل الدرجة التي تتداخل بها حياة الفرد الأسرية مع العمل (Moel, 2007, 4).

**ومن أسباب سوء التوافق المهني ما أورده (مكناسي، ٢٠٠٧، ٦٨) فيما يلي:**

أسباب تعود للعامل نفسه مثل عدم الشعور بالأمن والحساسية الزائدة والخوف والإنهاك والقصور الإدراكي والإكثار من الأخطاء والحوادث.

أسباب تعود إلى البيئة تتعلق بظروف البيئة غير الملائمة، ومرض أفراد العائلة، وسوء الحالة المالية والسكن البعيد وغير المناسب والصراعات داخل الأسرة، ويلاحظ أن الشعور بالتعب والملل، تعتبر من العوامل المؤثرة على التوافق المهني والتي تؤدي إلي سوء التوافق وخاصة بالنسبة للأعمال النمطية المتكررة.

أسباب تعود للعمل مثل سياسة التدريب والتوظيف وشخصيات المدربين والمشرفين والرؤساء المحيطين به وسياسية الترقى والأجور، وعدم وجود تعليمات واضحة وكثرة الاحتكاك بالزملاء والرؤساء والمرؤوسين.

يوجد سبب آخر لسوء التوافق المهني هو أوجه الضعف في التنظيم الاجتماعي والعلاقات الشخصية الداخلية بين العاملين في المؤسسات.

كما أن الصدمة الثقافية الناجمة عن الاحتكاك بالثقافة الجديدة لبيئة العمل قد ينجم عنها ضعف التوافق المهني، حيث يواجه الفرد الإجهاد (سواء العضوي أو النفسي)، والتعب المعرفي (المعلومات الزائد عن المعلومات الجديدة، سواء اللفظية وغير اللفظية)، وصدمة الدور (حيث غموض دور الفرد في البيئة الجديدة)، والصدمة الشخصية (أحد جوانب الصدمة الثقافية الناجمة عن التغيرات المتنوعة في الحياة الشخصية) (Gabriel, 2008, 40).

وهناك العديد من الأسباب التي تؤدي إلى فشل التوافق المهني ويمكن حصر بعضها فيما يلي: (بوعطيط، ٢٠٠٧، ١١٣)

**العوامل الذاتية:** تعد العوامل الذاتية أو الشخصية من الأسباب الهامة التي تسبب ظاهرة سوء التوافق، ومن العوامل التي تندرج تحتها نجد العوامل الجسدية، النفسية، العقلية.

**العوامل الجسمية:** هذه العوامل لها أثر على سوء التوافق لدي العامل في مركز عمله، فالمرض على سبيل المثال والذي يشمل ضعف النظر، العاهة، ضعف السمع كل ذلك قد يسبب للعامل اضطراب نفسي مما يجعله غير قادرا على ممارسة العمل بنجاح فيصبح كثير الغياب.

**العوامل النفسية:** لهذه العوامل تأثير كبير على مختلف جوانب الشخصية والتي تتسبب معظمها في ظهور الصراعات النفسية لدى العامل مما يؤدي حتما إلي بروز سوء تواقفه بشكل واضح ولافت للانتباه مما قد يتسبب له في العديد من المشاكل الأخرى.

**العوامل العقلية:** هي من العوامل المسببة لسوء التوافق المهني، فلها ارتباطا كبيرا بحوادث العمل وتغيب العامل عن عمله وقد أثبت الباحثون المتخصصون أن هناك علاقة طردية بين مستوى الذكاء وحوادث العمل.

ويرى الباحث أن أسباب سوء التوافق المهني متعددة و متنوعة أهمها التنازع بين الأسرة والعمل وذلك عندما لا تتناسب متطلبات العمل مع ظروف الأسرة ، كما أن من الأسباب المؤثرة على التوافق المهني أسباب عائدة الى بيئة العمل فقد تكون البيئة غير مناسبة للقيام بالعمل ، وهناك أسباب ناتجة عن سياسة العمل و القائمين عليه من المدربين والمشرفين والرؤساء ، والعلاقات الشخصية بين العاملين داخل المؤسسة ، وهناك أسباب لسوء التوافق تعود للعامل نفسه قد تكون جسمية كالمرض وقد تكون نفسية وقد تكون عقلية .

## ثانياً: الدراسات السابقة:

يشتمل هذا الجزء على الدراسات والبحوث العربية والأجنبية المتصلة بموضوع الدراسة والذي سعى الباحث إلى الاطلاع عليها، وذلك بهدف الاستفادة منها في توضيح الحاجة إلى إجراء الدراسة الحالية وتحديد منهجها. فضلاً عن معرفة أهم ما توصلت إليه من نتائج قد تفيد في بناء الدراسة الحالية، وتأصيل إطارها النظري، وأخيراً إبراز موقع الدراسة الحالية بالنسبة للدراسات السابقة، وما يمكن أن تسهم به في هذا المجال وفي تلك المرحلة.

### أولاً: الدراسات التي تناولت العوامل الخمسة الكبرى للشخصية

دراسة بشرى جاسم وسماح شلال (٢٠١٦) بعنوان: "قياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية عند المعلمين والمعلمات". هدفت هذه الدراسة إلى قياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية عند معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية، ودراسة الفروق في العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وفق متغيرات (النوع، الخبرة، الحالة الاجتماعية). تكون مجتمع الدراسة من معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية في مدينة بغداد/ مديرية تربية (الكرخ الأولى- الكرخ الثانية) حيث بلغ عددهم للعام الدراسي ٢٠١٢-٢٠١٣م (١٨٥٣١) معلماً ومعلمة، وبلغت العينة (٤٠٠) معلم ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية من المدارس التابعة لمديرتي (الكرخ الأولى والكرخ الثانية) لتربية محافظة بغداد. واستخدمت الدراسة مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية ل (كوستا وماكري) كأداة للدراسة. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المقارن كمنهج للدراسة. وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها ما يلي:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في عاملي (العصابية والقبول) بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية في كل من الانبساطية والتفتح وبقظة الضمير.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وفق متغير النوع دراسة بقيعي (٢٠١٥) بعنوان: "العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي وكالة الغوث الدولية في منطقة إربد التعليمية". هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والرضا الوظيفي لدى معلمي وكالة الغوث الدولية في منطقة إربد التعليمية كما هدفت إلى معرفة أكثر العوامل الخمسة الكبرى للشخصية شيوعاً ومستوى الرضا الوظيفي لديهم وذلك في ضوء متغيرات (الجنس، الخبرة التدريسية، المؤهل العلمي، والصفوف التي يدرسونها). تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي وكالة الغوث الدولية في منطقة إربد التعليمية خلال الفصل الدراسي الأول ٢٠١٤/٢٠١٥م والبالغ عددهم (١٠٧١) وتكونت عينة الدراسة من (١٨٧) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية العنقودية. واستخدمت الدراسة أداتين هما: مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية ومقياس الرضا الوظيفي للمعلمين. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي (المسحي) كمنهج للدراسة؛ وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها ما يلي:

أن أكثر عوامل الشخصية شيوعاً هو المقبولية وأقلها شيوعاً العصابية. وجود فروق في عوامل الانبساطية وبقظة الضمير تبعاً إلى متغير الجنس ولصالح الإناث. دراسة رودز (Rhodes, 2015) بعنوان: " تحديد عوامل الشخصية لمعلمي العلوم بالمرحلة الثانوية وأثارها على بقاء المعلم. " هدفت هذه الدراسة لفحص العلاقة بين العوامل الشخصية لمعلمي العلوم بالمرحلة الثانوية ببقاء المعلم في مجاله التعليمي؛ وتكون مجتمع الدراسة من كل معلمي العلوم بالمرحلة الثانوية في مقاطعة تعليمية بمدينة هيوستن في تكساس بالولايات المتحدة الأمريكية؛ واشتملت عينة الدراسة على ٧٥ معلم منهم؛ وأعدت الباحث علي المنهج الكمي القائم على استطلاع وصفي لعوامل الشخصية الكبرى مكونة من ٦ فقرات مهيكلة بمقياس ليكرت الخماسي، وتم استخدام كل من مؤشر تغير النمط ومؤشر النوع ومحدد العوامل الفرعية للخمسة الكبار ومؤشر العلاقات الأساسية لتوجه عوامل الشخصية كأدوات للدراسة؛ وأظهرت الدراسة عدة نتائج أهمها:

أن عامل العصابية هو الأكثر انتشاراً بين معلمي العلوم.

دراسة النرش وأبو العينين (٢٠١٤) بعنوان: "الإسهام النسبي لكل من التفكير البنائي والذكاء العام وعوامل الشخصية الخمسة الكبرى في القدرة على اتخاذ القرار لدى معلمي التعليم العام" هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن علاقة عوامل الشخصية الخمسة الكبرى لدى المعلمين بقدرتهم على اتخاذ القرار، والكشف عن تأثير التفاعل الثنائي المشترك لكل من عوامل الشخصية الخمسة الكبرى والتفكير البنائي في قدرة المعلمين على اتخاذ القرار، كما هدفت إلى التوصل إلى معادلة تحليل الانحدار للتنبؤ بدرجة الفرد في اتخاذ القرار من درجته في كل من التفكير البنائي والذكاء العام وعوامل الشخصية الخمسة الكبرى. تكونت عينة البحث الاستطلاعية من (١٦٨) معلماً ومعلمة من المعلمين الملتحقين ببرنامج الدبلوم العام بالدراسات العليا بجامعة بورسيدي وطلوان بالعام الجامعي ٢٠١٢/٢٠١٣. بينما تكونت عينة البحث الأساسية من (٣٩٥) معلماً ومعلمة من المعلمين العاملين بمدارس التعليم العام والمدارس التجريبية التابعة لوزارة التربية والتعليم والتي يشرف عليها الباحثان في مقر التربية العملية والتدريب الميداني. واستخدمت الدراسة الأدوات التالية: مقياس اتخاذ القرار، وقائمة التفكير البنائي، وقائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي كمنهج للدراسة. وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها ما يلي:

وجود تأثير دال موجب عند مستوى (٠.٠١) للتفاعل الثنائي لكل من عوامل الشخصية الخمسة الكبرى والتفكير البنائي في القدرة على اتخاذ القرارات مما يشير إلى عدم تحقق الفرض الصفري وقبول الفرض البديل.

عدم إمكانية التوصل إلى معادلة الانحدار الخاصة بالتنبؤ بقدرة المعلمين على اتخاذ القرار من درجاتهم الخاصة بكل من عوامل الشخصية الخمسة الكبرى وتفكيرهم البنائي ونسبة ذكائهم العامة وهو ما يعني تحقق الفرض الصفري.

دراسة فويكس (Fuiks, 2008) بعنوان: "العوامل الشخصية والتنظيمية والفردية: مؤشرات أساسية للتنبؤ بالإرهاك بين المعلمين" هدفت هذه الدراسة إلى تقييم أي من العوامل الشخصية والتنظيمية والفردية والتكيفية والوظيفية يمكن اعتبارهم أفضل مؤشرات تنبؤية بالإرهاك للمعلمين؛ وتكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين في شمال غرب ولاية كارولينا بالولايات المتحدة الأمريكية؛ واشتملت عينة الدراسة علي (٢٤٠) معلم؛ واعتمدت الباحثة علي المنهج الكمي القائم علي ٤ استطلاعات، تم استخدام استطلاع قائمة الإنهاك، واستطلاع قائمة الشخصية المكون من ٢٤٠ فقرة، واستطلاع التأقلم المكون من ٢٤ فقرة، واستطلاع كوك المعدل المكون من ٢٥ فقرة؛ وأظهرت الدراسة العديد من النتائج، أهمها:

أن الإنجاز الشخصي يرتبط إيجابيا بالمقبولية، الضمير الحي، الانبساطية، الانفتاح علي الخبرة ويرتبط سلبيا مع العصائية.

### ثانيا: الدراسات التي تناولت التوافق المهني

دراسة القباطي (٢٠١٣) بعنوان: "التوافق المهني وعلاقته بالأمن النفسي لدى معلمي مرحلة التعليم الأساسي"

هدفت هذه الدراسة إلى وضع صورة واضحة وشاملة عن مستوى التوافق المهني ومستوى الأمن النفسي والعلاقة بينهما بالنسبة للمعلمين كما هدفت إلى معرفة الفروق في التوافق المهني والأمن النفسي وفق بعض المتغيرات (الجنس، المؤهل الدراسي، سنوات الخبرة، مقدار الراتب). وقد بلغ عدد أفراد العينة (٢٠٠) معلم بواقع (١٠٠) معلم و (١٠٠) معلمة موزعين علي (١٥) مدرسة من مدارس التعليم العام الحكومي في مدينة تعز. واستخدم الباحث أداتين للدراسة هما: مقياس التوافق المهني ومقياس الأمن النفسي. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي كمنهج للدراسة. وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها ما يلي:

إن مستوى التوافق المهني يقع ضمن المتوسط لدى معلمي مرحلة التعليم الأساسي. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني تبعا لمتغير الجنس. ما عدا مجال (الدخل المادي من العمل) فقد كانت الفروق لصالح الإناث.

دراسة الحلو وفحجان (٢٠١١) بعنوان: "التوافق المهني وعلاقته بالتواصل لدى معلمي التربية الخاصة في المدارس الحكومية". هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الأهمية النسبية لمجالات مقياس التوافق المهني والتواصل مع التعرف على التوافق المهني وعلاقته بالتواصل لدى معلمي التربية الخاصة بالمدارس الحكومية بمحافظات غزة والتعرف على الفروق الجوهرية في مقياس التوافق المهني ومقياس التواصل تعزي لمتغيرات (الجنس، الحالة الاجتماعية، وسنوات الخدمة). تكون مجتمع الدراسة من معلمي التربية الخاصة بالمدارس الحكومية ولقد بلغت عينة الدراسة (٤٠) معلما ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة من المجتمع الأصلي للدراسة. واستخدمت الدراسة أداتين هما مقياس التوافق المهني ومقياس التواصل. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي كمنهج للدراسة. توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها ما يلي:

أن الوزن النسبي لمقياس التوافق المهني بلغ ٧٥.١%.

**دراسة ويكي (Wei qi, 2007) بعنوان:** "هيكل التوافق المهني وعلاقته بالإرهاق او الحماس الوظيفي لمعلم المرحلة الثانوية" هدفت هذه الدراسة إلي معرفة الهيكل الأساسي للتوافق المهني والعوامل التي تحفز الحماس الوظيفي لدي معلمين المرحلة الثانوية والجوانب الوظيفية التي وجدوها مهمة والرباط بين التوافق المهني والاستمرار بالوظيفة؛ مجتمع الدراسة تكون من كل معلمين المرحلة الثانوية في ثلاث مدارس بمدينة جوائز بالصين؛ واشتملت عينة الدراسة علي ٢٣٠ معلم مرحلة ثانوية؛ واعتمد الباحث علي المنهج الوصفي التحليلي القائم علي أداة الاستبيان؛ في المرحلة الأولى استخدم استبيان للاستفسار عن العوامل التي يراها المعلم مهمة أو غير مهمة للتوافق المهني بتقييم ٩٧ فقرة من بدرجة أهمية من ١ إلي ١٠، في المرحلة الثانية تم استخدام استبيان من ٥٢ فقرة مقسمة إلي ١٠ أقسام، ومقياس التزام المعلمين للمنظمة الذي يقيس احتمالية بقاء أو ترك المعلم لوظيفته، ومقياس اختيار من خمس نقاط متعدد الأبعاد يقيس ثلاث أبعاد هي الالتزام المعنوي والتوافق واستمرارية الالتزام، ومقياس حماس المعلم الذي يستخدم الاختيار من ٥ إجابات؛ وأظهرت الدراسة العديد من النتائج أهمها:

أن هيكل التوافق المهني لمعلم المرحلة الثانوية يرتبط بشكل وثيق بالنظام التعليمي، والإدارة والقيادة ، والدخل المادي، وبيئة العمل، والمكانة الاجتماعية.

أن التقدير المادي والمعنوي يرفع من التحفيز لدي المعلم.

أن هناك علاقة وثيقة تربط بين التوافق المهني والالتزام الوظيفي للمؤسسة.

**دراسة جابريل (Gabriel, 2008) بعنوان:** " العوامل التي تساهم في نجاح المغتربين بالتوافق المتعلق بالعمل والمعيشة في ثقافة أخرى ".

هدفت هذه الدراسة للتحقيق في العوامل التي تساهم في نجاح المغتربين بالتوافق المتعلق بالعمل والمعيشة في ثقافة أخرى؛ وتكون مجتمع الدراسة من كل المعلمين والمشرفين الأمريكيين والكنديين السابقين في مدرسة دولية في منطقة حوض الكاريبي بالولايات المتحدة الأمريكية؛ واشتملت عينة الدراسة على (٤٩ معلم، و ٣ مشرفين)؛ واعتمد الباحث على المنهج الكيفي القائم على المقابلات المتعمقة، والمقابلات الشخصية الفردية، واستطلاع المكون من ٢٢ فقرة للتعرف على منظور أفراد العينة عن العوامل التي تساهم في نجاح المغتربين بالتوافق؛ وأظهرت الدراسة العديد من النتائج، كان من أبرزها:

من أهم العوامل التي تساهم في التوافق المهني للمعلمين في ظل البيئة المدرسية هي إقامتهم لصداقات متينة ووطيدة مع أقرانهم وزملائهم في العمل؛ إلى جانب امتلاكهم لدرجة عالية من تقدير الذات.

كان من الواضح أن امتلاك المعلم لعقل متفتح وشخصية انفتاحية تتسم بالتعاطف الثقافي يساهم بدرجة إيجابية عالية في التوافق المهني للمعلم.



دراسة زمبيلاس وباباناستاسيوس (Zembylas & Papanastasiou, 2006) بعنوان: "مصادر التوافق وعدم التوافق المهني لدى المعلم في قبرص" هدفت الدراسة إلي فحص التوافق المهني لدى المعلمين في الدول النامية وخاصة في قبرص؛ وتكون مجتمع الدراسة من المعلمين والإداريين في مدارس من ٥ مقاطعات بقبرص؛ واشتملت عينة الدراسة علي (٥٢) مدرس وإداري؛ استخدم الباحثان المنهج الكيفي القائم علي المقابلات الشخصية، كانت مدة المقابلات تتراوح بين ٤٥ إلي ٧٥ دقيقة وتم تسجيلها علي أشرطة صوتية، وأظهرت الدراسة العديد من النتائج أهمها:

أن أكثر العوامل المؤثرة في منظور المعلم نحو توافقه المهني هو مدي تقبل تعامله وتواجهه مع الطلاب.

أن وجود بيئة تعاونية بين الزملاء ومقابل مادي مرضي هم من العوامل المهمة والمؤثرة في التوافق المهني لدي المعلم.

### منهج واجراءات الدراسة

تمهيد :

يتناول هذا الفصل توصيفا شاملا لأهم الاجراءات التي قام بها الباحث لتحقيق أهداف الرسالة ، وتمثلت هذه الاجراءات في تحديد المنهج المتبع في هذه الدراسة ومجتمع الدراسة، وعينة الدراسة، وأدوات الدراسة، والتحقق من صدق وثبات الأدوات، وأهم الخطوات التي قام بها الباحث لتحقيق أهدافها، والأساليب الاحصائية التي تم استخدامها.

### أولاً: منهج الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي نظرا لملائمته لطبيعة الدراسة الحالية، الذي يعتبر طريقة لوصف الظاهرة المدروسة، وتصويرها كميًا عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة وتصنيفها، وتحليلها، واخضاعها للدراسة الدقيقة (عبيدات وآخرون، ٢٠٠١، ٢٤٧).

### ثانياً: مجتمع وعينة الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي المرحلة الثانوية في محافظة المخواه والبالغ عددهم (٩٠٤) معلما و معلمة، حسب إحصائية دليل الخدمات السادس عشر ٢٠١٧- منطقة الباحة، وقد تم اختيار عينة عشوائية حجمها (٢٠٠) معلم ومعلمة، وتم توزيع الاستبانة على جميع أفراد العينة وتم استرجاع (١٧٠) من الاستبانات، وبعد تفحص الاستبانات تم استبعاد (٢٠) منها نظرا لعدم تحقق الشروط المطلوبة للإجابة على الاستبيان، وبذلك يكون عدد الاستبانات الخاضعة للدراسة (١٥٠) استبانة .

## ملخص النتائج والتوصيات و المقترحات

تناول الباحث في هذا الفصل أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة ، ثم تقديم بعض التوصيات و المقترحات .

## توصلت الدراسة الى العديد من النتائج أهمها ما يلي :

توافر العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى المعلمين بدرجة كبيرة باستثناء عامل العصابية و الذي جاء بدرجة قليلة .

توافر عوامل التوافق المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة المخواة بدرجة كبيرة.

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في العوامل الخمسة الكبرى تعزى لأثر متغير الجنس في جميع العوامل باستثناء عاملي (المقبولية، وبقطة الضمير) وجاءت الفروق لصالح الإناث.

وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس في جميع المجالات وفي الدرجة الكلية باستثناء مجالي طبيعة وظروف العمل، والعلاقة مع الطلبة والمجتمع وجاءت الفروق لصالح الإناث.

وجود علاقة ايجابية دالة إحصائيا بين عوامل الخمسة الكبرى للشخصية و التوافق المهني باستثناء عاملي ( العصابية و الانفتاح على الخبرة ) .

وجود علاقة سلبية دالة إحصائيا بين العصابية وبين مجالات التوافق المهني والتوافق المهني ككل باستثناء مجالي طبيعة وظروف العمل، والراتب والترقية.

وجود علاقة ايجابية دالة إحصائيا بين الانبساط وبين مجالات التوافق المهني والتوافق المهني ككل باستثناء مجال الراتب والترقية.

وجود علاقة ايجابية دالة إحصائيا بين المقبولية وبين العلاقة مع المسؤولين والادارة، والعلاقة مع زملاء العمل والتوافق المهني ككل.

عدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين الانفتاح على الخبرة وبين مجالات التوافق المهني والتوافق المهني ككل.

وجود علاقة ايجابية دالة إحصائيا بين يقطة الضمير وبين مجالات التوافق المهني والتوافق المهني ككل باستثناء مجال الراتب والترقية.

### وفي ضوء النتائج السابقة أوصت الدراسة بعدة توصيات أهمها :

الإفادة من نتائج مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعقد دورات تدريبية للمعلمين تسهم في تعريفهم بالخصائص ذات العلاقة بالانبساطية، والمقبولية، وبقظة الضمير والانفتاح على الخبرة، وطرق التخلص من العصابية.

تحسين ظروف العمل لمعلمي المدارس الثانوية في محافظة المخوة، وتخفيف الأعباء الإدارية الموكلة إليهم، لكي يقوموا بعملهم بكفاءة وفعالية أكبر.

الإفادة من نتائج مقياس التوافق المهني لتطوير الخدمات الضرورية التي تخلق الشعور بالاستقرار والأمان للمعلمين والمعلمات، وبالتالي خلق جو ملائم للإبداع وبناء الكوادر المتميزة.

التأكيد على التربويين في المملكة العربية السعودية بسمات الشخصية للمعلم الناجح في مهنة التعليم وأثرها المهم في تطوير العملية التربوية.

استثمار السمات الشخصية التي يتحلى بها معلمو المدارس الثانوية في محافظة المخوة في تحسين واقع العملية التعليمية.

اهتمام صناع السياسات في المملكة العربية السعودية بحقيقة أن مستوى التعليم في المملكة له صلة وثيقة بالتوافق المهني لدي المعلم.

### المقترحات :

إجراء دراسة تتناول العوامل الخمسة الكبرى للشخصية و علاقتها بالتوافق المهني لدى المعلمين في مراحل التعليم المختلفة وفي مناطق التعليم المختلفة .

إجراء دراسة تتناول العوامل الخمسة الكبرى للشخصية و علاقتها بالتوافق لدى المعلمين المغتربين .

إجراء دراسة لمعرفة مصادر التوافق المهني لدى المعلمين

## قائمة المراجع

أولاً: المصادر :

## القرآن الكريم

الإمام الحافظ أبي داود سليمان بن الأشعث الأزدي السجستاني : سنن أبي داود ، تحقيق شعيب الأرنؤوط ومحمد كامل قره ، ط ١ ، دار الرسالة العالمية : ٧ / ١٨٨ حديث رقم ٤٨١١ .

## ثانياً : المراجع العربية :

أبو غزال، منير محمد سعيد خالد (٢٠١٦). توجهات الأهداف وعلاقتها بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى طلبة جامعة اليرموك، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة اليرموك- الأردن .

أبو غزالة ، سميرة (٢٠٠٩) . مقياس كفاءة المواجهة و علاقتها بالعوامل الخمسة الكبرى في الشخصية ، مجلة العلوم التربوية ، ع (٢) .

أبو مسلم، محمود أحمد(٢٠١٢). مهارات إدارة الذات وعلاقتها بالتوافق المهني للمعلم، مجلة بحوث التربية النوعية- مصر: (٢٤)، ١٨٧- ٢١٢ .

أحمد، بدرية كمال(٢٠١٦). التوافق المهني وعلاقته بفاعلية الذات لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة المستنصرية، مجلة دراسات الطفولة- مصر: ١٩ (٧١) .

الأنصاري، بدر محمد(٢٠٠٠). مدي كفاءة قائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية في المجتمع الكويتي، مجلة دراسات نفسية- مصر: ٧ (٢) .

الترتوري، محمد عوض، (٢٠٠٧) .إعداد المعلم وتأهيله في المدرسة التربوية الحديثة، منتديات المنشاوي للدراسات والبحوث، وحدة التخطيط (٢٠١١)، جامعة البلقاء التطبيقية، الأردن.

الحامد، محمد معجب، وزيادة، مصطفى عبد القادر، والعتيبي، بدر جويعد، ومتولي، نبيل عبد الخالق، (٢٠٠٧م). التعليم في المملكة العربية السعودية ، رؤية الحاضر واستشراف المستقبل، ط٤، مكتبة الرشد: الرياض.

الحلاق، جهلد حسن(٢٠١٢). درجة فاعلية الاجتماعات المدرسية في مدارس وكالة الغوث الإعدادية بمحافظة غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية- غزة .

الحو، محمد وفائي علاوي وفحجان، سامي خليل (٢٠١١). التوافق المهني وعلاقته بالتواصل لدى معلمي التربية الخاصة في المدارس الحكومية، بحث مقدم لمؤتمر التواصل والحوار التربوي نحو مجتمع فلسطيني أفضل، بتاريخ (٢٠١١)، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

الخليلي، وصال محمد توفيق، ورضوان، أحمد محمود ، (٢٠١٣). التوافق المهني وعلاقته بالتمكين الإداري لدى مديرات المدارس في مديرية تربية إربد الأولى، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

الزامل، أيمن مصطفى موسي(١٤٣٢هـ). التفكير الأخلاقي وعلاقته بالتوافق المهني لدي المرشدين التربويين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية- غزة .

الزهراني ، فوزية حامد (٢٠١٦) . القلق و علاقته بالتوافق المهني لدى عينة من المعلمين و المعلمات في الباحة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربة ، جامعة الباحة .

الساعاتي، إسلام أحمد محمد، والحو، محمد وفائي علاوي ، (٢٠١٢). دراسة لبعض العوامل المميزة لشخصية القائد السياسي وفق نظرية العوامل خمسة الكبرى، رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

الشيخ، فواز بن محمد صالح(١٤٣٠هـ). التوافق المهني والمساندة الاجتماعية لدى عينة من العمال السعوديين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى .

العركي، أمل محمد عبد الله(٢٠١١). التوافق المهني لدي معلمات رياض الأطفال بمحلية بحري وعلاقته بالتدين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب، جامعة أم درمان- السودان: ١- ٢٠٠٠.

العساف ، صالح حمد.(٢٠٠٥). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية في العلوم السلوكية ، الرياض: مكتبة العبيكان.

القباطي، ماجد جازم محمد حسن (٢٠١٣). التوافق المهني وعلاقته بالأمن النفسي لدى معلمي مرحلة التعليم الأساسي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة تعز، الجمهورية اليمنية.

القرشي، خلف سليم(٢٠١٤). العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها باحترام النظام لدى طلاب جامعة الطائف، مجلة الثقافة والتنمية- مصر: ١٤(٧٨)، ١١٧-٢٠٩.

النجار، أحمد الششتاوي البيسوني(٢٠٠٠). العلاقة بين التوافق المهني والإنتاجية لعمال صناعة الغزل والنسيج بالمحلة الكبرى، مجلة علم النفس- مصر: ١٢(٤٧)، ١٥٢-١٥٧.

النرش، هشام إبراهيم إسماعيل وأبو العينين، إيمان سعيد محمد مصطفى (٢٠١٤). الإسهام النسبي لكل من التفكير البنائي والذكاء العام وعوامل الشخصية الخمسة الكبرى في القدرة على اتخاذ القرار لدى معلمي التعليم العام، مجلة التربية (جامعة الأزهر)، مصر، ٣ (١٦١): ٧٩٣-٨٥٥.

الهويش، فاطمة خلف (٢٠١٥). العوامل الخمسة الكبرى وعلاقتها بمركز التحكم لدى الموهوبات والعاديات لطالبات المرحلة الثانوية بمنطقة الإحساء، المجلة العربية لتطوير التفوق- السعودية: ٦(١٠)، ١-٣٠.

الهيئة العامة للأحصاء ، إحصائية دليل الخدمات السادس عشر ٢٠١٧- منطقة الباحة .

بقيعي، نافز أحمد (٢٠١٥). العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي وكالة الغوث الدولية في منطقة إربد التعليمية، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، ١١(٤): ٤٢٧-٤٤٧.

بن غريال، سعيدة(٢٠١٥). الذكاء العاطفي وعلاقته بالتوافق المهني، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خضير بسكرة- الجزائر .

بوتوته، لامية (٢٠١٥). التوافق المهني للمرضين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة مولود معمري تيزي وزو- الجزائر .

بوعيط، سفيان(٢٠٠٧). طبيعة الإشراف وعلاقتها بالتوافق المهني، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة- الجزائر.

جاد الرب، هشام فتحي(٢٠١٦). المكونات العملية لشخصية طلبة جامعة الكويت في ضوء نظرية العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لكوستا وماكري، مجلة العلوم الاجتماعية- الكويت: ٤٤(٢)، ٩٦-١٥٠.

جاسم، بشرى أحمد وشلال، سماح حمزة (٢٠١٦). قياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية عند المعلمين والمعلمات ، مجلة دراسات تربوية ونفسية- مصر: (٩٠)، ٣٥٢-٢٩٥.

جرادات، عبد الكريم محمد(٢٠١٤). الفروق في العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وفقا للجنس والحاجة إلي المعرفة، مجلة العلوم التربوية والنفسية- البحرين: ١٥(٣)، ١٢٥-١٥٢.

درادكة، حمزة، (٢٠٠٩). مدى امتلاك معلمي المرحلة الأساسية في لواء الرمثا لكفايات التعلم الإلكتروني، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

زهران، محمد حامد(٢٠١٣). العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بكل من الصمود الأكاديمي والاستغراق الوظيفي لدي طلاب الدراسات طلاب الدراسات العليا العاملين بالتدريس، مجلة الإرشاد النفسي، مصر (٣٦) .

سكران، ماهر عبد الرازق(٢٠١١). التوافق المهني في علاقته بالمساندة الاجتماعية لدي الأخصائيين الاجتماعيين، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية- مصر: ٥(٣١)، ١٩٢٢-١٩٧٩.

سلام، هدي(٢٠١٤). الإدارة الصفية وعلاقتها بالتوافق المهني لأستاذ التعليم الثانوي، مجلة العلوم الاجتماعية- السعودية: (١٩)، ١-٢٠.

سلامة، والخريسات، وصوافطة، وقطيط، (٢٠٠٩). الشخصية المتقلبة وعلاقتها بالتوافق المهني لدى العاملين في المؤسسات، مجلة العلوم، كلية التربية، الجامعة الأردنية، الأردن.

سمير، هاني أحمد، (٢٠٠٧). بعض السمات الشخصية لدى الممارسين وغير الممارسين للأنشطة الطلابية في الجامعة، رسالة ماجستير، قسم الدراسات النفسية والاجتماعية، معهد الدراسات العليا للطفولة، جامعة عين شمس، مصر.

شقيقة، عطا أحمد (٢٠١١). الاتجاهات السياسية وعلاقتها بالانتماء السياسي والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى الشباب الجامعي في قطاع غزة. رسالة دكتوراه غير منشورة، معهد البحوث والدراسات العربية، القاهرة.

شويخ، هناء أحمد(٢٠١٢). العوامل الخمسة الكبرى للشخصية بوصفها منبئات للسلوك الصحي لدي طلاب الجامعة، مجلة العلوم الاجتماعية- الكويت: ٤٠(١).

صبيرة، فؤاد و كحيلية ، ريم و ناصر ، عبير (٢٠١٤). الضغوط النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدي عينة من معلمي ومعلمات مرحلة التعليم الأساسي، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات- سوريا: ٣٦(٤) .

- صالحى ، سعيدة(٢٠١٢) . سمات الشخصية في منظور العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، مجلة الباحث الجزائري، ع (٦).
- طعبلبي، محمد الطاهر(٢٠١٤). العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها باستراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية، مجلة الحكمة للدراسات التربوية والنفسية- الجزائر: (٢٩)، ٢٢-٤٥.
- عبدالخالق، أحمد محمد(٢٠١٤). صعوبة تعرف المشاعر وعلاقتها بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدي عينة من طلاب جامعة الكويت، مجلة العلوم الاجتماعية- الكويت: ٤٢(١)، ١١-٥٠.
- عبدالقوي، رانيا الصاوي عبده(٢٠١٠). العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالذكاء الوجداني لدي طالبات جامعة تبوك، مجلة دراسات نفسية- الجزائر: (٣)، ٣٠-٨١.
- عبدالمجيد، نصره منصور(٢٠١٠). الذكاء الوجداني وعلاقته بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية، مجلة دراسات نفسية- مصر: ٢٠(٤)، ٦٠٥-٦٥٠.
- عبيدات ، ذوقان، وعدس، عبد الرحمن، وعبد الخالق، كايد(٢٠٠١) البحث العلمي، مفهومه، أدواته، وأساليبه. عمان: دار الفكر.
- عطالله، صلاح الدين فرح(٢٠٠٩). مقياس التوافق المهني لمعلمي التربية الخاصة، مجلة جامعة الملك سعود- السعودية، ٢١(٣)، ٦٨٩-٧٣٣.
- علي، عماد رمضان مصطفى(٢٠١٠). نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية في ضوء مستويات التدريب للطلاب العسكريين، مجلة دراسات نفسية- الجزائر: (١)، ٦٣-١٠٥.
- عليان، محمد محمد(٢٠١٦). البنية العاملية لقائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية نودج جولدبيرج، مجلة رسالة الخليج العربي- السعودية: ٣٧(١٤١)، ٥٥-٧٠.
- عيسي، محمد رفقي محمد فتحى(٢٠٠١). التوافق المهني وعلاقته بالاحترق النفسي لدي معلمات الرياض، المجلة التربوية- الكويت: ٩(٣٤)، ١١٧-١٦١.
- فحجان، سامي خليل(٢٠١٠). التوافق المهني والمسئولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدي معلمي التربية الخاصة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية- غزة .



كشك، محمد بهجت. (١٩٩٦م). مبادئ الإحصاء واستخداماتها في مجالات الخدمة الاجتماعية. دار الطباعة الحرة، الإسكندرية. مصر.

محيسن، عون عوض (٢٠١٣). البنية العاملية لمقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى طلبة الجامعات الفلسطينية بغزة، مجلة العلوم التربوية والنفسية- البحرين: ١٤ (٣)، ٣٨٧ - ٤١٦.

معشي، محمد بن علي مساوي (٢٠١٦). العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بكل من السعادة النفسية والأمل لدى طلاب الدراسات العليا بجامعة جازان، مجلة دراسات تربوية ونفسية- مصر: (٩٣)، ٢٨٣ - ٣٣٤.

مكناسي، محمد (٢٠٠٧). التوافق المهني وعلاقته بضغوط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة منتوري قسنطينة- الجزائر: ٢٣٠ - ١.

هبيي، لافي (٢٠١٢). الكفاءة المدركة وعلاقتها بالتوافق المهني لدى المرشد النفسي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم التربوية، جامعة عمان العربية- الأردن .

## ثانيا: المراجع الأجنبية :

- Awais Bhatti, M., Mohamed Battour, M., Rageh Ismail, A., & Pandiyan Sundram, V. (2014). Effects of personality traits (big five) on expatriates adjustment and job performance. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 33(1), 73-96.
- Azoulay, A., & Kapferer, J. N. (2003). Do brand personality scales really measure brand personality?. *The Journal of Brand Management*, 11(2), 143-155.
- Chowdhury, M. (2006). Students' Personality Traits and Academic Performance: A Five-Factor Model Perspective. *College Quarterly*, 9(3), n3.
- Fuiks, K. Z. (2008). *Personality, organizational, and individual characteristics: Key predictors of burnout among teachers* (Doctoral dissertation, Northcentral University, AZ, USA).
- Gabriel, Jon Bryn. (2008). *Factors That Contribute to Successful Sojourner Adjustment Related to Working and Living in Another Culture*. DOCTOR OF PHILOSOPHY/EDUCATION. THE UNIVERSITY OF MINNESOTA. USA.
- Han, Bernadette. (2001). *A STUDY OF THE RELATIONSHIPS BETWEEN JOB-RELATED CHARACTERISTICS, WORK ADJUSTMENT, AND JOB SATISFACTION OF UNITED STATES DIPLOMATIC EXPATRIATES ASSIGNED TO NAFTA EXPATRIATES ASSIGNED TO NAFTA*. Doctor of Philosophy. Alliant International University. USA.

- Hart, J. W., Stasson, M. F., Mahoney, J. M., & Story, P. (2007). The Big Five and achievement motivation: Exploring the relationship between personality and a two-factor model of motivation. *Individual Differences Research*, 5(4), 267-274.
- Laursen, B., Pulkkinen, L., & Adams, R. (2002). The antecedents and correlates of agreeableness in adulthood. *Developmental psychology*, 38(4), 591.
- Moel, Joy E. (2007). *AN INVESTIGATION OF THE WORK ADJUSTMENT OF POSTPARTUM WOMEN: AN APPLICATION OF SOCIAL COGNITIVE CAREER THEORY*. Doctor of Philosophy. The University of Iowa. USA.
- Neff, M., Wang, Y., Abbott, R., & Walker, M. (2010, September). Evaluating the effect of gesture and language on personality perception in conversational agents. In *International Conference on Intelligent Virtual Agents* (pp. 222-235). Springer Berlin Heidelberg.
- Nejad, A. M., Bijami, M., & Ahmadi, M. R. (2012). Do personality traits predict academic writing ability? An EFL case study. *English Linguistics Research*, 1(2), p145.
- Olakitan, O. O. (2011). An examination of the impact of selected personality traits on the innovative behaviour of entrepreneurs in Nigeria. *International Business and management*, 3(2), 112-121.
- Owen, Kathryn L. (2002). *AN INVESTIGATION OF THE FACTORS AFFECTING JOB SATISFACTION AND CAREER ADJUSTMENT IN A FEMALE MISSIONARY POPULATION*. Doctor of Philosophy. the Faculty New Orleans Baptist Theological Seminary. USA.

- Raynor, D. A., & Levine, H. (2009). Associations between the five-factor model of personality and health behaviors among college students. *Journal of American College Health, 58*(1), 73-82.
- Rhodes, William H. (2015). *IDENTIFYING PERSONALITY TRAITS OF HIGH SCHOOL SCIENCE TEACHERS AND EFFECTS ON TEACHER RETENTION*. DOCTOR OF EDUCATION. The University of Houston-Clear Lake. USA.
- Roberts, B. W., Kuncel, N. R., Shiner, R., Caspi, A., & Goldberg, L. R. (2007). The power of personality: The comparative validity of personality traits, socioeconomic status, and cognitive ability for predicting important life outcomes. *Perspectives on Psychological Science, 2*(4), 313-345.
- Rothmann, S., & Coetzer, E. P. (2003). The big five personality dimensions and job performance. *SA Journal of Industrial Psychology, 29*(1), 68-74.
- Sanders, B. A. (2008). Using personality traits to predict police officer performance. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management, 31*(1), 129-147.
- Showail, Sammy J. (2007). *FOREIGN WORKERS IN SAUDI ARABIA AND THEIR SOURCES OF ADJUSTMENT: THE ROLE OF SUPERVISOR AND SPOUSE SUPPORT*. Doctor of Philosophy. Washington University. USA.
- Shtivelband, Annette. (2014). *APPLYING THE THEORY OF WORK ADJUSTMENT TO RECENT AND NON-RECENT LATINO IMMIGRANT WORKERS*. Doctor of Philosophy. Colorado State University. USA.

- Smith, Lisa D. (2005). *A Clarification and Examination of Aspects of Hershenson's Theory of Work Adjustment with College Students*. Doctor of Philosophy. The University of Memphis. USA.
- Toegel, G., & Barsoux, J. L. (2012). How to become a better leader. *MIT Sloan Management Review*, 53(3), 51.
- Weiqi, C. (2007). The structure of secondary school teacher job satisfaction and its relationship with attrition and work enthusiasm. *Chinese Education & Society*, 40(5), 17-31.
- YEDGARIAN, VAHICK A. (2016). *A Causal Comparative Study of American Expatriate Adjustment in Russia and Job-Specific Attributes*. DOCTOR OF PHILOSOPHY. Northcentral University. USA.
- Zebarjadian, Z., & Zadeh, A. (2014). *Role of personality traits in the prediction of job satisfaction of elementary school teachers in Karaj City*. *International Journal of Psychology and Behavioral Research*, 3 (2), 83- 88.
- Zembylas, M., & Papanastasiou, E. (2006). Sources of teacher job satisfaction and dissatisfaction in Cyprus. *Compare: A Journal of Comparative and International Education*, 36(2), 229-247.