

العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها ببعض المتغيرات لدى اخصائي التوجيه المهني بسلطنة عمان

رحمة بنت ثويني اليعقوبية¹ د. محفوفة المشيقرية²

جامعة نزوى - كلية العلوم والآداب - قسم التربية والدراسات الإنسانية

قبول البحث: 06/02/2025

مراجعة البحث: 01/12/2024

استلام البحث: 29/11/2024

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة الى قياس مستوى العوامل الخمسة للشخصية وفق نموذج كوستا وماكري 2017 وتحليل أثر متغيري الجنس وبيئة العمل لدى اخصائي التوجيه المهني، باستخدام المنهج التحليلي وتطبيق مقياس العوامل الشخصية الكبرى (بصورة أداة استبانة) على عينة عشوائية بلغت (203) فرداً من اخصائي التوجيه المهني في محافظات سلطنة عمان؛ أنّ مستوى العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى اخصائي التوجيه بالسلطنة جاء بدرجة كبيرة بلغت (3,4)، وأن أبرز العوامل الخمسة الكبرى للشخصية شيوعاً هو بعد "يقظة الضمير" بمتوسط (3,8). فيما جاء بعد العصابية بمستوى صغير بأقل درجة متوسط بين الأبعاد الخمسة (1,9) عدم وجود فروق دالة إحصائية تبعاً لمتغير الجنس على مستوى المقياس ككل للعوامل الشخصية وعلى مستوى كل بعد من أبعاده الخمسة. وعدم وجود فروق تبعاً لمتغير المحافظة في بعدين من أبعاد الشخصية فقط وهما: بعد العصابية، وبعد الانفتاح على الخير؛ فيما ظهرت فروق في باقي أبعاد المقياس الثلاثة وهي (الانسيابية والمقبولية ويقظة الضمير وعلى المستوى الكلي للمقياس) حيث كانت جميع الفروق لصالح محافظة الظاهرة على حساب المحافظات الأخرى.

الكلمات المفتاحية: العوامل الخمسة للشخصية، التوجيه المهني.

Abstract

The study aimed to measure the level of the five personality factors according to the Costa and McCrae 2017 model and analyze the impact of gender and work environment variables on career guidance specialists, using the analytical approach and applying the scale of major personality factors (in the form of a questionnaire tool) to a random sample of (203) career guidance specialists in the governorates of the Sultanate of Oman; The level of the five major personality factors among career guidance specialists in the Sultanate came to a high degree of (3.4), and the most common of the five major personality factors is the dimension of "consciousness" with an average of (3.8). While neuroticism came at a small level with the lowest average degree among the five dimensions (1.9). There were no statistically significant differences according to the gender variable at the level of the scale as a whole for personal factors and at the level of each of its five dimensions. There were no differences according to the governorate variable in only two dimensions of personality, which are: the neuroticism dimension and the openness to goodness dimension; While differences appeared in the remaining three dimensions of the scale (extraversion, agreeableness, conscientiousness and at the overall level of the scale), where all differences were in favor of Al Dhahirah Governorate at the expense of the other governorates. In light of this, the study recommended a number of related recommendations and proposals that enrich the subject of the study in the future.

Keywords: The five factors of personality, career guidance.

مقدمة

تعد السمات الشخصية مثل الانفتاح والضمير والانفتاح والعصابية والوداعة مؤشرات حاسمة تؤثر على سلوك الفرد وادائه لأدواره المفترضة في بيئاته التي يعمل بها. وقد اثبتت الدراسات أن سمات الشخصية جزء لا يتجزأ من أداء الوظيفة، مما يعزز الحاجة إلى استكشاف هذه السمات في سياق المرشدين المهنيين (تومسون، 2021). وعوامل تكوين الشخصية الخمسة الكبرى محددات بالغة الأثر والتعقيد للموظفين والمهنيين وطبيعة أدائهم ونتائجهم الانجازية ولاسيما العاملين في الحقل التربوي اخصائي التوجيه المهني. وبالذات عندما يتعلق الامر باتخاذهم للقرارات (المقبالي، 2021). حيث يحمل أخصائي التوجيه المهني على عاتقه العديد من المهام، والمسؤوليات، كما أنه يعمل مع المعلمين لدعم وتوجيه الطلبة نحو مستقبلهم المهني، ويوثق التعاون بينه وبين المدرسة، والمجتمع المحلي، وتعزيز الولاء، والانتماء الوطني، والوظيفي، وغيرها من المهام التي تتطلب أنماطاً شخصية محددة كالحماس، والشغف، والذكاء، والقدرة على تقبل الآخرين، والتواصل معهم (البادري، 2012). وبرغم ذلك إلا أن أخصائي التوجيه المهني اليوم يعاني صعوبات جمة تحول دون تكيفه، وكفاءة أدائه؛ بسبب عدم وجود أدوات قياس جيدة ومقننة، ومناسبة لمتغيرات الحياة، ونقص المعلومات حول سوق العمل ومتطلباته (الشيدية، 2010).

ومن هنا فقد كان للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية وما زال أهمية كبرى في العديد من البحوث النفسية والتربوية؛ لأنها تحدد جزءاً كبيراً من سلوك الفرد وحياته الاجتماعية أو المهنية وحتى على مستوى دائرة الفرد داخل العمل وخارجه (بقيعي، 2015). ولو نظرنا لمدى العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وبعض المتغيرات الأخرى، فنسجد أن بعض السمات الشخصية، قد تكن أحد أسباب وعوامل نجاح الموظفين وتحقيق استقرارهم وسعادتهم الوظيفية، وبالذات في بيئة التربية والتعليم. إذ تشير بعض الاتجاهات البحثية الحديثة الى فاعليته وشموليته لمختلف سمات الفرد وجميع جوانب الشخصية واستخدمه الباحثون في دراسة الشخصية والعلوم المختلفة سواء اكانت نفسية ام اجتماعية ام اكلينيكية (Jole, 2019). ذلك أن فهم كيفية تعامل اخصائي التوجيه المهني التربويين مع الضغوط فيما يتعلق بسمات شخصيتهم يمكن أن يساعد في إعداد برامج الدعم التي تهدف إلى تعزيز رفاهتهم وأدائهم (الفارسي، 2022).

أن نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية: (العصابية، والانبساطية، والمقبولية، وبقطة الضمير، والانفتاح على الخبرة)، يعد تصنيفاً نموذجياً ملائماً لاختباره كمقياس نفسي لبحث السمات الشخصية لدى اخصائي التوجيه المهني وتحليل علاقة وأثر متغيراتهم في ذلك. وفي ضوء ما سبق تتناول الدراسة الحالية عوامل الشخصية الكبرى لدى اخصائي التوجيه المهني في محافظات سلطنة عمان وعلاقتها بمتغيري الجنس ومكان العمل.

مشكلة الدراسة:

تلعب عوامل الشخصية دوراً حاسماً في تشكيل الكفاءات المهنية، وخاصة في المجالات التي تتطلب المشاركة الشخصية، مثل الإرشاد. وقد تمت دراسة نموذج العوامل الخمسة للشخصية -الانفتاح والضمير والانفتاح والود والعصابية- على نطاق واسع فيما يتعلق بسلوك مكان العمل (كوستا وماكري، 1992). في عمان، نمت مهنة الإرشاد بشكل كبير بسبب زيادة الوعي بالصحة العقلية (الحارثي، 2020) كما بينت الأبحاث والدراسات بأنه المعايير الثقافية في البيئة العمانية قد تعمل على تضخيم التوقعات القائمة على الجنس في أدوار الرعاية مما قد يؤثر على ديناميكيات مكان عمل المستشارين. بالإضافة إلى ذلك، قد يحتاج المستشارون في مجالات العمل المختلفة (على سبيل المثال، المدارس مقابل المستشفيات) إلى ملفات تعريف شخصية

مميزة لمعالجة احتياجات العملاء بشكل فعال في هذا السياق أيضاً فإن الجنس قد يلعب دوراً حاسماً في تحديد أنماط القيادة، مما يؤثر على عمليات صنع القرار في البيئات التعليمية. ما يعني ان فهم ديناميكيات الجنس أمراً ضرورياً لهذه الدراسة، لأنه يمكن أن يخبرنا كيف قد يختبر المرشدون الذكور والإناث أدوارهم بشكل مختلف بناءً على سمات شخصيتهم (الحمادي، 2022). حيث يتعرض اخصائي التوجيه المهني بعمان لضغوط مرتبطة بالعمل قد تؤثر على أدائهم؛ وبالتالي فإن فهم هذه العلاقة يمكن أن يساهم في تطوير استراتيجيات دعم فعالة.

ولهذا فالمشكلة التي تناولتها هذه الدراسة هي الافتقار إلى البحوث الكافية التي تركز على تأثير السمات الخمس الكبرى للشخصية على اخصائي التوجيه المهنيين في عُمان، وخاصة فيما يتعلق بالاختلافات بين الجنس وبيئة العمل.

أسئلة الدراسة:

- ما درجة شيوع العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى أخصائيي التوجيه المهني بسلطنة عمان؟
- هل توجد فروق إحصائية في درجات قياس أي من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى أخصائيي التوجيه المهني بسلطنة عمان بحيث تعزى لمتغير الجنس؟
- هل توجد فروق إحصائية في درجات قياس أي من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى أخصائيي التوجيه المهني بسلطنة عمان بحيث تعزى لمتغير المحافظة؟.

أهداف الدراسة:

- معرفة درجة شيوع العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى أخصائيي التوجيه المهني بعمان
- تحليل درجات شيوع العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى أخصائيي التوجيه وفقاً لمتغير الجنس.
- تحليل درجات شيوع العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى أخصائيي التوجيه وفق متغير المحافظة

أهمية الدراسة:

تؤكد الأدبيات على الطبيعة المتعددة الأوجه لسمات الشخصية وعلاقتها المعقدة بعوامل مختلفة مثل الجنس وبيئة العمل والسياق الثقافي. وفي حين تقدم العديد من الدراسات رؤى قيمة حول تأثير الشخصية على أداء الوظيفة والرضا، لا تزال هناك فجوة ملحوظة في الأبحاث التي تستهدف بشكل خاص اخصائي التوجيه المهني في سلطنة عمان. وهذا يؤكد على ضرورة الدراسة الحالية. وعلى الرغم من الأبحاث العالمية حول الشخصية والأداء المهني، إلا أن دراسات قليلة تستكشف كيف يؤثر الجنس والتخصص على سمات الشخصية بين المستشارين في السياقات العربية.. ومع ذلك، فإن الأبحاث التي تدرس تفاعل الجنس وبيئة العمل مع عوامل الشخصية الخمسة الكبرى لا تزال محدودة ونادرة جداً في البيئة العمانية، وخاصة في مجال التوجيه المهني التربوي (الحارثي، 2020). ولذلك تتجلى أهميتها في بعدين كما يلي:

- نظرياً: بإمكان الدراسة ان تساهم في توسيع المعرفة الأكاديمية؛ فهي تساهم في الأدبيات المتعلقة بسمات الشخصية في سياق العمل المهني ونماذجها النظرية.
- عملياً: ستمكن إدارة التربية والتعليم من استخدام النتائج كأساس مهم لصناعة سياسات تربوية مهمة، كما ستساعد في تطوير برامج تدريبية لتحسين أداء اخصائي التوجيه المهني في محافظات سلطنة عمان.

حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وفق نموذج كوستا وماكري 2017.
 - الحدود المكانية: سلطنة عمان
 - الحدود البشرية: أخصائيي التوجيه المهني بسلطنة عمان خلال تطبيق الدراسة.
 - الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة في العام (2024).
- مصطلحات الدراسة:

العوامل الخمسة الكبرى للشخصية: هو أهم وأحدث المقاييس النفسية التي فسرت سمات الشخصية، ويتكون من خمسة عوامل رئيسية، وهي: العصبية، الانبساطية، الوداعة، التفاني والانفتاح على الخبرة (الهويش، 2015). ويعرف إجرائيًا بأنه: الدرجة التي يحصل عليها أفراد العينة من خلال الإجابة على فقرات مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، المستخدمة في هذه الدراسة.

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، 2008).

ثانيًا: الإطار النظري

مفهوم الشخصية

في علم النفس يعتبر سلوك الإنسان وشخصيته هما المحوران الأساسيان للدراسة في هذا العلم، وتعتبر الشخصية أكبر ظاهرة معقدة درسها؛ لما تحتويه من سمات تميز كل فرد عن غيره؛ لذا اهتمّ الباحثون بدراستها على المستويين النظري والتطبيقي، لما لها من أهمية (عبد الخالق، 1986). وفي سياق تباين وجهات النظر العلمية حول مرجعية تكوين الشخصية (فطرية أم مكتسبة؟) يرى باحثي علم النفس بأنه ولو كانت الشخصية هبة طبيعية فحسب لكنّا ضحايا الظروف، وما كانت للتربية أي أثر في تكوين العظماء من رجال الدين والعلم والأدب والفن، ولكن أثرها لا ينكر في تكوين الشخصية، والعظمة في نفوس العظماء؛ ما يجعلهم يجتمعوا على أن الشخصية توهب بالفطرة، وقد تكتسب بالتربية الحقّة، ولكن الفطرية أقوى من المكتسبة (الأبراشي: 2018). ونتيجة لذلك فقد تباينت وتعددت تعريفات الشخصية التي أطلقها الباحثون على الشخصية، كأي مفهوم نفسي (برافين، 2010). فيعرفها "فرويد" بأنها عبارة عن منظومة ثلاثية هي: الهو، والأنا، والأنا الأعلى، وتتفاعل فيما بينها لتعطي لها طابعًا خاصًا، والعلاقة التي بينها هي التي تفسّر حياتنا النفسية (الداهري، 2008). ويعرفها Allport بأنها التنظيم الديناميكي الداخلي للفرد والذي ينظم كل الأجهزة النفسية والجسمية التي تملّي على الفرد طابعه الخاص في التكيف مع البيئة" (الجهني، 2021).

ومن هنا ترى الباحثة أنّ الشخصية الإنسانية تكوين مركب في الأداء والتعامل، وأنّ سمات الشخصية التي تكونت لدى بعض الناس حملها الإنسان لا شعوريًا في داخله، وراح يتعامل بها مع الناس.

العوامل الخمسة الكبرى للشخصية:

ان الشيء الذي ميز هذا النموذج في العوامل الخمسة الكبرى للشخصية أنه قسم الصفات البشرية إلى مجموعة من الفئات الرئيسية، وحتى لو قمنا بحذف أو زيادة عناصر وسمات شخصية، نجد أنها تحافظ على كونها عوامل أساسية لا يمكننا ان نستغني عنها عند وصفنا للشخصيات أو تحديد سماتها، وجميع الأشخاص لديهم قدر من الخصائص (القصبي، 2023؛ Lama & Ahmed, 2017). حيث تعرف العوامل الخمسة الكبرى للشخصية على أنها: الاستجابات وردود الأفعال التي يؤديها الفرد في المواقف المختلفة، والتي تبرز السمات العامة لشخصيته (صالح، 2017). كما تعرف على أنها: خمسة تجمعات لأبرز سمات الشخصية، ويمثل كل عامل تجريدًا لمجموعة من السمات المتناغمة (محمد، 2023).

وترى الباحثة أنَّ العوامل الخمسة الكبرى للشخصية هي مجموعة الخصائص والسمات الموروثة والمكتسبة لشخصية ما، وغالبًا ما تتسم بالثبات والاستقرار .

نموذج العوامل الخمسة لكوستا وماكري:

يعد نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لكوستا وماكري من أبرز النماذج التي فسرت الشخصية وسماتها، باعتباره ويتمتع بصدق وثبات عالٍ في وصفه لسمات الشخصية عبر العديد من الدراسات التي أجراها الباحثون بمختلف الثقافات (كوستا وماكري (McCrae & John, 1992). اذ تعتبر قائمة كوستا وماكري للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية هي الاولى من الأدوات الموضوعية التي تقيس عوامل الشخصية الكبرى، وذلك بمجموعة من البنود (60) بنذًا، ونجد هذه القائمة لديها اختلاف عن بقية القوائم الأخرى بأنها اعتمدت على منهج الاستخبارات التي تعتمد على عبارات تم قياسها للشخصية، وذلك بعكس الأخرى التي لوحظ انها تعتمد على منهج المفردات والمصطلحات اللغوية، المشتقة من كتب اللغة، وظهرت صياغتها الأولى عام (1989) ثم بعد ذلك أدخلت عليها بعض التعديلات؛ بهدف اختصار اعداد البنود فيها عام (1992) ويعد من اشهر النماذج لوصف وتفسير الشخصية؛ لشموله وتصنيفه للعديد من المصطلحات والمفردات التي تصف السمات الشخصية، التي يتباين فيها الأفراد (الجهني، 2021). حيث يرتب السمات الإنسانية في مجموعات أساسية، قابلة للقياس بدرجة عالية من الثقة والمصادقية، وفي الوقت نفسه تعطي إجابة جيدة فيما يرتبط بمسألة بنية الشخصية . بل إنَّ هذا النموذج شمل مجموعة كبيرة من السمات المؤثرة في حيات الأشخاص العلمية والمهنية حيث تتجح في تمكنهم من اختياراتهم وتخصصاتهم المستقبلية وتكوين وبناء قدراتهم المهنية (Coenen et al: 2021).

أبعاد العوامل الخمسة الكبرى للشخصية في ضوء نموذج كوستا وماكري 2017:

يعد نموذج العوامل الخمسة نموذجًا مهما من نماذج نظريات الشخصية، فقد اعطى نموذجًا جيدًا في تحديد سمات الشخصية وأبعادها الرئيسية، وأعطى شرحًا وتنظيمًا لها فقد نجح في تحديد الأبعاد الرئيسية للشخصية؛ مما يجعله يقدم لغة مشتركة لدراسة الشخصية، وشرحًا وتفسيرًا لهذه الأبعاد في إطار واضح ومنظم، يتمثل في خمسة عوامل رئيسية، هي: العصابية، والانبساط، والموافقة، وبقطة الضمير، والتفتح للخبرات (الحسيني، 2012). وهنا سيأتي توضيح لكل بعد من أبعاد العوامل الخمسة الكبرى للشخصية،

- **العصبانية:** يمكن التعرف على الأشخاص العصبيون بأنهم سريعو الانفعال وأغلب سلوكياتهم غير إيجابية تجدهم اشخاص يغضبون بسرعة، قلقون ومكتئبون ولديهم عدوانية كما أنهم غير مستقرين في انفعالاتهم لديهم ارتباك ومنذفعين في ردود افعالهم حتى عند قياس استجاباتهم تجدهم منفعلين بشكل كبير، وقد يصعب عليهم العودة إلى وضعهم الطبيعي اثناء الانفعال أو بعده، ولو نظرنا إلى مشاعرهم نجد انها متذبذبة ويصعب استقرارها لديهم (Alanbaci et al.,2023) وعدم الرضا عن الذات، وصعوبة التكيف مع متطلبات الحياة، وضعف الثقة بالنفس، والشعور بعدم القدرة على مساعدة الآخرين. وترتبط الشخصية العصبانية إيجابياً بالضغوط والمشاعر السلبية كالقلق والخوف والخزي والعار. وبالتعبير الذاتي عن الإجهاد والفاعلية السلبية، وترتبط سلبياً مع الإنجاز، وتقدير الذات، والرضا عن الحياة. (بقيعي،2015).
- **الانبساطية:** وتعتبر عن مجموع السمات الشخصية التي تركز على قوة العلاقات والتواصل الاجتماعي، ويتميز صاحب هذه الشخصية بأنه شخص يتقبل حقائق الحياة بدون ضجر، وصاحب عقلية منفتحة، وسلوكه مبني على أساس الأحاسيس النفسية أكثر من اعتماده على الفكر، والمنطق. ومن مظاهر الانبساطية: الدفء، وتأكيد الذات، والنشاط، والبحث عن الإثارة، كما أشار ويتميز الانبساطيون كذلك بسمات النشاط والتفاؤل، وترك الأثر الإيجابي، بعكس الانطوائيين، فهم غير ودودين، ومستقلين (القصيبي، 2023).
- **الانفتاح على الخبرة:** تشير إلى الأصالة، والبعد عن التقليدية، وتفضيل التنوع، والسعي لتطبيق الأفكار الجديدة، وتقدير المسائل الفكرية، والمرح والإبداع العلمي والفني (جريش،2018). ويتميز صاحب هذه الشخصية بالفضول وحُب الاستطلاع (Cheery,2023) بعكس الشخصية المغلقة، فأصحابها يفضلون ما هو مألوف، واستجاباتهم العاطفية صامته إلى حدٍ ما، كما يشعر الأفراد المنفتحون بالفضول بشأن البيئة الداخلية والخارجية، وحياتهم أكثر ثراء من الناحية التجريبية، وأكثر قدرة على التكيف مع التغيير. (القصيبي،2021). كما أشار (Mothilal (2010 إلى أنَّ لديهم استعداد لاستقبال وتبني أفكار وراء جديدة ولديهم قدرة على التعامل مع التحديات والتغيرات، ويعتبر الانفتاح سمة شخصية مهمة للقادة الذين يحققون النتائج. كما أن الأشخاص المنفتحين على الخبرة أكثر انفتاحاً بقبول فرص العمل الاستقصائية بسبب طبيعتهم الفضولية والتجريبية والانخراط في سلوكيات تغيير الوظيفة باستمرار (Marjolein et al. (2010).
- **المقبولية:** يتصف أصحابها بالكفاءة الذاتية والثقة بالنفس، وبالاستقامة، والتسامح والإيثار (الفرجاني، 2017). ويكون محباً للغير، راغباً بمساعدة الآخرين، ومتعاوناً (عسيري والعجلاني، 2019). ويضم سمات الإذعان أو الطاعة، والتواضع، واعتدال الرأي (محمد وآخرون، 2020).
- **يقظة الضمير:** نجد هؤلاء الأفراد حريصين ومنظمين لديهم إحساس بالمسؤولية، قدرة عالية على التنظيم ليس لديهم عشوائية، يفكرون جيداً قبل قيامهم بأي عمل ضبطهم لذاتهم واضح على شخصياتهم يتقنون العمل بدقة ويستطيعون التحكم بذواتهم (بقيعي،2015). ويتصفون بالعزم والإصرار والالتزام بالهدف، والنضال في سبيل الإنجاز، والتوجه نحو المهمة، والقدرة على الاستمرار فيها، والإخلاص والالتزام بالعمل، وحسن التخطيط، أما الضمير غير المنضبط فيتمثل في المماطلة، وسرعة الشعور بالإحباط والكسل، (جريش، 2018). كما يشير (Baptiste (2018 إلى أنَّ الأشخاص الذين يتمتعون بالضمير الحي على استعداد للامتثال لمعايير المجموعة، بالإضافة للقواعد والسياسات التنظيمية إذا كان لديهم مستوى من القبول ويظهر لديهم خصائص أخرى كالثبات وضبط النفس والتصميم والعزم.

وفي ضوء ما سبق يتضح إنَّ نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية يوصف بناء الشخصية، ويعكس التطور في ميدان علم النفس الشخصية؛ ولذلك استخدمته الباحثة لتحديد السمات الشخصية الأكثر بروزاً عند الأخصائيين في السلطنة.

ثانياً: الدراسات السابقة

- هدفت دراسة القسبي (2021) إلى التعرف على العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والقيادة الأخلاقية، والتي استهدفت قياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (الانبساطية والعصابية والانفتاح على الخبرة والمقبولية وبقطة الضمير، وعلاقتها ببعضها البعض، كذلك علاقتها بالقيادة الأخلاقية؛ وذلك بالتطبيق على الجامعة المصرية للتعليم الإلكتروني الأهلية، والتي تكونت من جميع القادة والعاملين في كل فروع الجامعة، وعددهم 341، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط إيجابية معنوية بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والقيادة الأخلاقية، وكان أكثر الأبعاد تأثيراً على القيادة الأخلاقية بقطة الضمير، وأقل الأبعاد علاقة وتأثيراً بعد العصابية، وأوصت الدراسة مديري الموارد البشرية بتعيين طاقم العمل في الوظائف المناسبة، وفقاً لسماتهم وخصائصهم الشخصية.
- وهدفت دراسة جريش (2018) إلى الكشف عن عوامل الشخصية لدى المعلمين، وعلاقتها بإدارة الصراع، وتوجهات الأهداف لديهم، وقد أجريت الدراسة على (192) معلماً، منهم 125 معلمة، و67 معلماً، وتراوحت سنوات الخبرة من 4-37 سنة، بمتوسط 17 سنة خبرة، قد استخدمت الباحثة مقياس كوستا ومكاري، ومقياس توجهات الأهداف ليوتن وماثيو وزاجاك، ومقياس التعامل مع الصراع، إعداد فان دي فيرت، وتعريب الباحثة، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة، دالة إحصائياً بين كل من توجهات أهداف الإتقان، وتوجهات أهداف الأداء، وبين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، باستثناء عامل العصابية، الذي يرتبط بتوجهات أهداف الإتقان بعلاقة ارتباطية سالبة، دالة إحصائياً بينه وبين توجهات أهداف الأداء، كما أثبتت الدراسة وجود علاقة ارتباطية سالبة، دالة إحصائياً بين نمط التعاون وعامل العصابية.
- وهدفت دراسة البادية (2014) للكشف عن بعض سمات الشخصية، وعلاقتها بفعالية الذات لدى الأخصائيين الاجتماعيين في مدارس سلطنة عمان، هدفت هذه الدراسة إلى معرفة بعض سمات الشخصية، وعلاقتها بفاعلية الذات لدى الأخصائيين الاجتماعيين، تألفت عينة الدراسة من 75 أخصائياً اجتماعياً، و125 أخصائية اجتماعية، من مختلف محافظات السلطنة، وقد استخدمت الباحثة مقياس كاتل المطور لعوامل الشخصية، والثاني لقياس فاعلية الذات، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود ارتباط موجب، دالاً إحصائياً بين سمات الشخصية وفاعلية الذات.
- وهدفت دراسة عسيري والعجلاني (2019) للتعرف على العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة المخوة، وقد تكونت عينة الدراسة من 904 معلماً ومعلمة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية، دالة إحصائياً بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، والتوافق المهني، باستثناء عاملي العصابية والانفتاح على الخبرة، ونصحت الدراسة بعقد دورات تدريبية للمعلمين، تساهم في تعريفهم بخصائص السمات الإيجابية، وطرق التخلص من السمات السلبية، والاستفادة من مقياس التوافق المهني لتطوير الخدمات التعليمية، التي تخلق الشعور بالاستقرار والأمان للمعلمين.
- وهدفت دراسة الأسود (2018) إلى الكشف عن العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، والتوافق المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بمركز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في ولاية الوادي بالجزائر، فقد

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من 50 مستشار توجيه وإرشاد مدرسي ومهني، واستخدمت الباحثة مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لكوستا وماكري (1992) ومقياس التوافق المهني للزملي (2013) ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة أنه لا توجد علاقة ارتباطية دالة بين الانبساطية والتوافق المهني، ولا توجد علاقة ارتباطية دالة بين الطيبة والتوافق المهني، ولا توجد علاقة ارتباطية دالة بين يقظة الضمير والتوافق المهني، ولا توجد علاقة ارتباطية دالة بين الانفتاح والتوافق المهني، وتوجد علاقة ارتباطية بين العصابية والتوافق المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني.

- وهدفت دراسة بقيعي (2015) لمعرفة العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، والرضا الوظيفي، تكونت عينة الدراسة من 187 معلماً ومعلمة، تم اختيارهم بالطريقة العنقودية العشوائية، وتم استخدام مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لجون ودوناو وكينتل، ومقياس الرضى الوظيفي للمعلمين، من قبل الباحث، وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين عوامل الانبساطية والمقبولية ويقظة الضمير والرضا الوظيفي، ووجود علاقة سلبية بين عامل العصابية والرضا الوظيفي.

التعليق على الدراسات السابقة:

اتفقت الكثير من الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية من حيث الهدف في تناولها العوامل الخمسة الكبرى للشخصية كمتغير لدراساتها، ومنها دراسة كل من: القصبي (2021)، وجريش (2018)، والسيابي واللواتية (2018)، والبادية (2014). ومن حيث العينة، كدراسة كل من: السيابي واللواتية (2018)، والأسود (2018). واختلفت مع بعض الدراسات؛ لكونها طبقت على عينات من المعلمين والمعلمات، ومنها دراسة كل من: عسيري والعجلاني (2019)، وبقيعي (2015). كما اتفقت العديد من الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية من حيث تبني مقياس كوستا وماكري (1992) كأداة لدراسة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، ومنها دراسة القصبي (2021)، وجريش (2018)، والأسود (2018)، ومن حيث المنهج الوصفي الارتباطي كمنهج للدراسة، ومنها دراسة كل من: الأسود (2018)، الرواحية (2016).

ثالثاً: منهجية الدراسة وإجراءاتها

منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي؛ لملاءمته لطبيعة الدراسة الحالية، حيث يدرس الظاهرة كما هي في الواقع، ويصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها تعبيراً وصفاً كمياً.

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع أخصائيي وأخصائيات التوجيه المهني في محافظات: الظاهرة، الداخلية، شمال وجنوب الباطنة، وشمال الشرقية في السلطنة: للعام الدراسي (2023/2024)، والبالغ عددهم (464) أخصائياً وأخصائيات، بواقع (209) إناثاً، و(255) ذكوراً، كما جاء ذلك في الكتاب السنوي للإحصاءات التعليمية (2023/2024)

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة المتيسرة من أخصائيي وأخصائيات التوجيه المهني لم محافظات: الظاهرة، والداخلية، وشمال وجنوب الباطنة، وشمال الشرقية، بسلطنة عمان، خلال العام الدراسي (2024/2023)، حيث تكونت عينة الدراسة من (203) أخصائيا وأخصائيات، وبعد تطبيق الأدوات، كانت الاستجابة عبر رابط إلكتروني، وفيما يلي توزيع أفراد العينة حسب المتغيرات الديموغرافية، كما يلي

جدول (1) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الديموغرافية		
المتغير	العدد	
الجنس	أنثى	80
	ذكر	123
المحافظة	الداخلية	66
	الظاهرة	39
	جنوب الباطنة	26
	شمال الباطنة	58
	شمال الشرقية	14
المجموع		203

أداة الدراسة:

تم استخدام مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لكوستا وماكري، الذي استخدمته الكلبانية (2006) والذي ترجم من المقياس الأصلي (1992, costa & Mc Crae)، حيث تألف المقياس بصورته الأولية من (60) عبارة، وقد طبقته الكلبانية (2006)، على عينة من طلاب وطالبات جامعة السلطان قابوس، ويتكون المقياس على صورته الأولية من خمسة أبعاد، والتي تمثلت في: (بعد العصابية (12) فقرة، بعد المقبولية (12) فقرة، بعد الانبساطية (12) فقرة، بعد الانفتاح على الخبرة (12) فقرة، بعد يقظة الضمير (12) فقرة.

أما بالنسبة للخصائص السيكماترية لمقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية في دراسة الكلبانية (2006) فقد بلغ معامل الثبات (0,66)، وبلغت معاملات الارتباط بين (0,46-0,82). وهي معاملات ارتباط دالة عند مستوى (0,01)؛ مما يؤشر إلى أن المقياس يتمتع بالصدق والثبات المناسبين للذين يخدمان الدراسة.

الخصائص السيكماترية لمقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية في الدراسة الحالية:

صيغت فقرات مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية بالصياغة الموجبة (39) فقرة، والصياغة السالبة (21) فقرة، كما في الجدول التالي

جدول 2 توزيع الفقرات بين الإيجابية والسلبية	
إيجابية	1,2,3,5,6,8,9,10,13,14,15,17,18,21,22,23,24,25,28,30,31,33,36,37,38,40,42,43,44,45,47,49,50,51,52,55,57,58,60
سلبية	4,7,11,12,16,19,20,26,27,29,32,34,35,39,41,46,48,53,54,56,59

وتصحح كل فقرة من فقرات المقياس على التدرج الخماسي: (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة)، وأعطى التدرج الخماسي الأوزان: (1, 2, 3, 4, 5) على التوالي، بحيث تكون الاستجابة لفقرات المقياس في العبارات الإيجابية بالأسلوب الخماسي للتعبير عن درجة الموافقة، إذ يشير الوزن (5) إلى موافق بشدة، والوزن (4) إلى موافق، والوزن (3) إلى محايد، والوزن (2) إلى غير موافق، والوزن (1) إلى غير موافق بشدة، وتعكس هذه الدرجات في حالة العبارات السالبة، ولأجل ذلك؛ تحتسب المتوسطات الحسابية، وتشير درجة المتوسط التي يحصل عليها المستجيب في إجابته على فقرات المقياس، فالارتفاع في المتوسط يشير إلى اتفاق المستجيب على أهمية ذلك البعد أو العامل، فيكون أحد أهم العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، حيث تراوح المتوسط الحسابي بين (3,38 – 3,99) وللتحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس المستخدم في الدراسة الحالية؛ تم اتباع الخصائص التالية:

صدق مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية

تم عرض المقياس على (13) من المتخصصين في الإرشاد النفسي، والإرشاد النفسي والتربوي، وعلم النفس، وعلم النفس الاجتماعي، والقياس والتقويم، والتربية الخاصة في كل من جامعة السلطان قابوس، وجامعة نزوى، وجامعة الجوف بالمملكة العربية السعودية، وجامعة الشرقية، وجامعة التقنية والعلوم التطبيقية، وطلب من المحكمين إبداء آرائهم وملاحظاتهم عن مدى ملائمة فقرات المقياس لغرض الدراسة، ودرجة انتماء الفقرات له، ومدى وضوح الصياغة اللغوية لكل فقرة من فقرات المقياس، وقد تم تعديل بعض الصياغات والعبارات من حيث الصياغة اللغوية لتكون سهلة وواضحة للفهم. ويوضح الملحق (1) المقياس في صورته النهائية بعد التعديل.

كما تم حساب الاتساق الداخلي للمقياس، بتطبيق المقياس على العينة الاستطلاعية، قوامها (60) أخصائياً وأخصائيات؛ باستخدام معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للبعد نفسه، وحساب معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد، والدرجة الكلية للمقياس ككل، وكانت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (3) يوضح معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه:									
رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
1	0.56	13	0.55	25	0.29	37	0.28	49	0.48
2	0.66	14	0.42	26	0.47	38	0.47	50	0.60
3	0.64	15	0.65	27	0.56	39	0.33	51	0.50
4	0.63	16	0.45	28	0.37	40	0.45	52	0.64
5	0.71	17	0.63	29	0.42	41	0.53	53	0.43
6	0.69	18	0.63	30	0.27	42	0.29	54	0.29
7	0.63	19	0.31	31	0.27	43	0.53	55	0.56
8	0.66	20	0.50	32	0.47	44	0.36	56	0.36
9	0.75	21	0.28	33	0.52	45	0.48	57	0.62
10	0.52	22	0.52	34	0.64	46	0.48	58	0.70
11	0.68	23	0.53	35	0.51	47	0.43	59	0.61

جدول (3) يوضح معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه:									
رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
12	0.71	24	0.29	36	0.53	48	0.41	60	0.48

حيث يتضح أنَّ جميع معاملات ارتباط الفقرات مع البعد الذي تنتمي إليه تتراوح بين (0,29-0,27)، وهي قيم دالة إحصائيًا، وهي ذات درجات جيدة، ومؤشر على مدى الاتساق الداخلي لأبعاد المقياس؛ لذلك اعتمدت جميع فقرات المقياس، وعددها (60) فقرة للتطبيق على عينة الدراسة الحالية.

ثبات المقياس:

تم التحقق من ثبات مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية بحساب معاملات الثبات لمعادلة ألفا كرونباخ لأبعاد المقياس، وللدرجة الكلية لها، كما في الجدول التالي

جدول (4) معاملات ثبات ألفا كرونباخ لمقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، وأبعاده الخمسة.		
أبعاد المقياس	عدد الفقرات	قيمة معامل ألفا كرونباخ
العصابية	12	0.9
الانبساطية	12	0.6
الطيبة	12	0.6
الانفتاح على الخبرة	12	0.5
يقظة الضمير	12	0.7
مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية	60	0.7

يتبين من الجدول أن معاملات الثبات بطريقة الفا كرونباخ، بالنسبة للمقياس ككل، بلغ (0,7) وتراوحت معاملات الثبات بالنسبة للأبعاد ما بين (0,5-0,9)، وهذا يشير إلى وجود ثبات داخلي جيد للفقرات بين فقرات المقياس، والبالغ عددها (60) فقرة؛ ولذا تعتبر جميع الأبعاد صالحة لأغراض الدراسة.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

من أجل معالجة وتحليل البيانات التي جمعت من خلال المقياس إحصائيًا، وفقًا لطبيعة الدراسة وأسئلتها؛ تم استخدام برنامج الرزم الإحصائية (SPSS) الآتية:

- تم استخدام معامل الارتباط بيرسون (pearson) لحساب الارتباطات بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، والتوافق المهني لدى أخصائيي التوجيه المهني بمحافظة: (الظاهرة، والداخلية، وشمال وجنوب الباطنة، وشمال الشرقية).
- تم استخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach Alfa)؛ للتأكد من ثبات أداة الدراسة وأنماطها.
- تم حساب صدق الفقرات عن طريق حساب الارتباط الكلي للفقرات بالدرجة الكلية للبعد.
- تم حساب التكرارات والنسبة المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية للإجابة عن أسئلة الدراسة.

- تم استخدام (اختبار t) لعينتين مستقلتين (independent sample t-test) لمعرفة إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية، تعزى لمتغير الجنس (ذكور / إناث).

- تم استخدام اختبار (أنوفا) لحساب الفروق ذات الدلالة الإحصائية بالنسبة للمحافظات، وتم استخدام الاختبار البعدي لإيجاد موضع الفروق.

رابعاً: نتائج الدراسة وتفسيرها ومناقشتها

1 (النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

- ما درجة شيوع العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى أخصائيي التوجيه المهني بسلطنة عمان؟ وللإجابة على السؤال؛ تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والترتيب لاستجابات العينة، على المستوى الكلي لكل بعد من أبعاد المقياس وكانت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (5) المتوسطات والانحرافات المعيارية والترتيب والمستوى لمحاو مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية ككل.					
الرقم	الترتيب	أبعاد العوامل الخمسة الكبرى	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	5	العصابية	1.9	0.4	صغير
2	4	الانبساطية	3.6	0.4	كبير
3	2	المقبولية	3.8	0.4	كبير
4	3	الانفتاح على الخبرة	3.7	0.4	كبير
5	1	يقظة الضمير	3.8	0.4	كبير
		مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية	3.4	0.2	كبير

يوضح الجدول أنَّ المتوسط الحسابي لمقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية جاء بدرجة كبيرة (3,4)، وانحراف معياري (0,2)، وأبرز العوامل الخمسة الكبرى للشخصية هو: "يقظة الضمير"، حيث حصل على أعلى متوسط حسابي، ويبلغ (3,8)، وانحراف معياري (0,4)، يليه بعد المقبولية، بمتوسط (3,8)، وانحراف معياري (0,4). أما عامل العصابية، فقد جاء بمستوى صغير، وبأقل درجة بين الأبعاد الخمسة بلغ متوسطه (1,9)، وانحرافه المعياري (0,4) ليعكس شخصية الأخصائي الهادئة والمستقرة.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأنَّ الأخصائيين يتمتعون بالإخلاص والالتزام بالعمل، ولديهم شعور كبير بالمسؤولية، والضبط الذاتي، وربما يكون ذلك عائداً لإيمانهم بأدوارهم، وفهمهم وإدراكهم لأهدافهم، كما بينت الدراسة أنَّ الأخصائيين تجاوزت خبراتهم في العمل (15) عاماً؛ مما جعلهم يتمتعون بالكفاءة الذاتية، والثقة بالنفس، والاعتدال في الرأي، بالإضافة إلى الطاعة والتواضع والإذعان، كما يتمتع أخصائيو التوجيه المهني، من خلال نتائج الدراسة، بسمة التواصل الاجتماعي، وقوة العلاقات التفاعلية، والنشاط والتعاون.

وبمقارنة نتائج الدراسة الحالية بالدراسات السابقة نجد انها تتفق مع نتيجة دراسة (بقيعي: 2015) لمعلمي وكالة الغوث الدولية، ودراسة الأسود (2019) لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، ودراسة السيابي (2018) لأخصائيي التوجيه المهني، التي جاء فيها يقظة الضمير بالمرتبة الأولى، كأكثر سمة أو عامل ظهور لدى الأخصائيين في السلطنة.

2) النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

- هل توجد فروق إحصائية في درجات قياس أي من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى أخصائيي التوجيه المهني بسلطنة عمان بحيث تعزى لمتغير الجنس؟

وللإجابة تم استخدام اختبار Test-t، لعينتين مستقلتين؛ تبعاً لمتغير الجنس وكانت النتائج كما بالجدول التالي:

المحور	العدد	الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	القيمة الاحتمالية
العصبية	80	أنثى	1.9	0.4	0.3	0.7
	123	ذكر	1.9	0.4		
الانبساطية	80	أنثى	3.7	0.4	0.8	0.4
	123	ذكر	3.6	0.4		
الطيبة	80	أنثى	3.8	0.4	0.9	0.4
	123	ذكر	3.7	0.4		
الانفتاح على الخبرة	80	أنثى	3.7	0.4	-0.3	0.8
	123	ذكر	3.7	0.3		
يقظة الضمير	80	أنثى	3.9	0.4	1.2	0.2
	123	ذكر	3.8	0.5		
مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية	80	أنثى	3.4	0.2	1.2	0.2
	123	ذكر	3.3	0.2		

حيث تبين أن الفروق غير دالة إحصائياً عند (0,05)، تبعاً لمتغير الجنس إذ جاءت جميع القيم الاحتمالية الدالة أكبر من (0.05) على مستوى المقياس ككل للعوامل الشخصية وعلى مستوى كل بعد من أبعاده الخمسة. ما يعني ان متغير الجنس لا يؤثر في درجة شيوع السمات الشخصية لدى أخصائيي التوجيه بالسلطنة مهما كان نوع الجنس ذكورا او اناثاً. ويمكن تفسير ذلك أنّ جميع الأخصائيين والأخصائيات يعملون في نفس ظروف المهنة، وفي مدارس خاصة، بنوعهم الاجتماعي، كما أن حقهم في المساواة في فرص الترقى والمكافآت والأجور بين الذكور والإناث؛ ساهم في تذليل الفوارق في توافقهم وانسجامهم مع مهنة التوجيه المهني، وفق النظام الأساسي، والتشريعات في سلطنة عمان.

وبمقارنة نتائج الدراسة الحالية بالدراسات السابقة نجد انها تتفق مع نتيجة دراسة السياني (2018) لأخصائيي التوجيه المهني، ودراسة الأسود (2019) لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، ودراسة هبيي (2012) للمرشدين النفسيين، والتي أظهرت عدم وجود فروق تعزى لمتغير الجنس، وتختلف مع دراسة الزاملي (2011) للمرشدين التربويين، والتي أظهرت وجود فروق في متغير النوع، ولصالح الإناث.

3 (النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:

- هل توجد فروق إحصائية في درجات قياس أي من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى أخصائيي التوجيه المهني بسلطنة عمان بحيث تعزى لمتغير المحافظة؟
وللإجابة على السؤال تم استخراج المتوسطات والانحرافات وقيمة (ت) ودلالة الفروق في كل عامل من عوامل الخمسة الكبرى للشخصية تبعا لمتغير المحافظة. وكانت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (ت) ودلالة الفروق في كل عامل من عوامل الخمسة الكبرى للشخصية والتي تعزى لمتغير المحافظة.				
المحور	المحافظة	المتوسط	الانحراف المعياري	القيمة الاحتمالية
العصابية	الداخلية	1.87	0.45	0.6
	الظاهرة	1.79	0.41	
	جنوب الباطنة	1.93	0.37	
	شمال الباطنة	1.89	0.38	
الانبساطية	الداخلية	3.64	0.38	0.02
	الظاهرة	3.77	0.36	
	جنوب الباطنة	3.54	0.32	
	شمال الباطنة	3.54	0.37	
المقبولية	الداخلية	3.8	0.42	0.04
	الظاهرة	3.91	0.45	
	جنوب الباطنة	3.71	0.38	
	شمال الباطنة	3.65	0.4	
الانفتاح على الخبرة	الداخلية	3.62	0.42	0.13
	الظاهرة	3.8	0.33	
	جنوب الباطنة	3.68	0.28	
	شمال الباطنة	3.66	0.29	
يقظة الضمير	الداخلية	3.85	0.51	0.01
	الظاهرة	3.98	0.37	
	جنوب الباطنة	3.72	0.42	
	شمال الباطنة	3.71	0.39	
مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية	الداخلية	3.36	0.23	0.01
	الظاهرة	3.45	0.18	
	جنوب الباطنة	3.32	0.16	
	شمال الباطنة	3.29	0.19	

يُظهر الجدول عدم ظهور فروق دالة في العصبانية (القيمة الاحتمالية 0.6)، وكذا عدم ظهور فروق دالة في الانفتاح على الخبرة (القيمة الاحتمالية 0.13)؛ بينما ظهرت فروق دالة في الانبساطية (القيمة الاحتمالية 0.02) والمقبولية (القيمة الاحتمالية 0.04) وبقطة الضمير (القيمة الاحتمالية 0.01)، حيث كانت الظاهرة تسجل أعلى المتوسطات في هذه المحاور. وأخيراً، أظهر مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية فروقاً دالة إحصائية بقيمة احتمالية 0.01، مع تسجيل الظاهرة لأعلى متوسط (3.45) مقارنة بشمال الباطنة (3.29) التي سجلت أدنى متوسط.

لذلك تبين أنّ هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في بعض العوامل الشخصية بين المحافظات، تظهر هذه الفروق في: الانبساطية، المقبولية؛ وبقطة الضمير، بالإضافة إلى مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية ككل. هذه الفروق قد تعكس تأثير العوامل الثقافية والاجتماعية؛ والبيئية؛ الخاصة بكل محافظة.

وللتحقق من مصادر الفروق فقد تم استخدام الاختبارات البعدية، وكانت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (8) الاختبار البعدي لأبعاد العوامل الخمسة التي بها فروق دالة إحصائية، تعزى لمتغير المحافظة.				
الأبعاد	(المحافظة)	(المحافظة)	الفرق بين المتوسطين (I-J)	القيمة الاحتمالية
الانبساطية	الظاهرة	شمال الباطنة	0.22	0
	جنوب الباطنة	الظاهرة	-0.22	0.02
الطيبة	الظاهرة	شمال الباطنة	0.26	0
	الظاهرة	جنوب الباطنة	0.26	0.02
بقطة الضمير	الظاهرة	شمال الباطنة	0.27	0
	الداخلية	الظاهرة	-0.09	0.02
مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية	الظاهرة	جنوب الباطنة	0.13	0.01
	الظاهرة	شمال الباطنة	0.16	0

ومن الجدول فقد تبين ان النتائج المتعلقة بُعد الانبساطية، أظهرت الظاهرة تفوقاً على شمال الباطنة بفارق متوسط قدره 0.22 وبقية احتمالية دالة (0.001)، بينما سجلت جنوب الباطنة متوسطاً أقل مقارنة بالظاهرة بفارق قدره -0.22 وبقية احتمالية دالة (0.02). وفي بُعد الطيبة، تفوقت الظاهرة على شمال الباطنة بفارق متوسط قدره 0.26 وبقية احتمالية (0.001). أما في بُعد بقطة الضمير، فقد سجلت الظاهرة متوسطاً أعلى مقارنة بجنوب الباطنة بفارق 0.26 وبقية احتمالية (0.02)، وكذلك مقارنة بشمال الباطنة بفارق 0.27 وبقية احتمالية (0.001). وبالنسبة لمقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، ظهرت فروق دالة بين الداخلية والظاهرة بفارق -0.09 لصالح الظاهرة وبقية احتمالية (0.02)، وبين الظاهرة وجنوب الباطنة بفارق 0.13 وبقية احتمالية (0.01)، وبين الظاهرة وشمال الباطنة بفارق 0.16 وبقية احتمالية (0.001)، مما يشير إلى تفوق الظاهرة بشكل ملحوظ في جميع الأبعاد التي سجلت فروقاً دالة. وهذه النتائج تعكس تأثير العوامل الثقافية والاجتماعية والبيئية في كل محافظة على سمات الشخصية لدى الأفراد. يبدو أنّ محافظة الظاهرة تتمتع بسمات شخصية مميزة، كحب الاختلاط بالناس، وحب الاستثارة، والميل أن يكونوا فرحين في طبعهم، والدفاء والمودة في التعامل، والشعور بالنشاط والحيوية، والتفاني والكفاءة، والالتزام بالواجبات، ولديهم بيئة تشجع على تطوير سمات الانبساطية، المقبولية، وبقطة الضمير، أكثر من بعض المحافظات الأخرى.

خامساً: الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات

الاستنتاجات:

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- أن المتوسط الحسابي لمقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى إحصائي التوجيه بالسلطنة جاء بدرجة كبيرة (3,4)، حيث كشفت نتائج الدراسة أن أبرز العوامل الخمسة الكبرى للشخصية شيوعاً هو بعد "يقظة الضمير" بمتوسط (3,8) يليه بعد المقبولية، يليه بعد الانفتاح على الخبرة ثم بعد الانبساطية. فيما جاء بعد العصابية بمستوى صغير بأقل درجة متوسط بين الأبعاد الخمسة إذ بلغ متوسطه الحسابي (1,9) .
- أظهرت الدراسة عدم وجود فروق دالة إحصائية عند (0,05)، تبعاً لمتغير الجنس في مقياس درجات السمات الكبرى الخمس للشخصية لدى إحصائي التوجيه بالسلطنة، إذ جاءت جميع القيم الاحتمالية الدلالة أكبر من (0,05) على مستوى المقياس ككل للعوامل الشخصية وعلى مستوى كل بعد من أبعاده الخمسة. ما يعني أن متغير الجنس لا يؤثر في درجة شيوع السمات الشخصية لدى إحصائي التوجيه بالسلطنة مهما كان نوع الجنس ذكراً أو أنثى.
- عدم ظهور فروق دالة إحصائية تبعاً لمتغير المحافظة في بعد العصابية، وكذا في الانفتاح على؛ فيما ظهرت فروق دالة إحصائية في بعد الانبساطية وفي بعد المقبولية وفي بعد يقظة الضمير وكذا ظهرت فروق دالة إحصائية أيضاً لمتغير المحافظة في مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية بقيمة احتمالية 0,01، حيث كانت جميع الفروق لصالح محافظة الظاهرة على حساب بعض المحافظات الأخرى. حيث بلغ متوسط مقياس العوامل الخمسة الكبرى ككل لمحافظة الظاهرة (3,45) كأعلى متوسط حسابي بين المحافظات بينما ظهرت محافظة شمال الباطنة بأقل متوسط حسابي بين المحافظات بلغ (3,29) على المستوى الكلي للعوامل الخمسة.

التوصيات:

وفي ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج يوصي الباحث بالآتي:

- تصميم برامج تدريبية موجهة لتحسين الانبساطية، المقبولية، ويقظة الضمير في المحافظات التي سجلت معدلات أقل، مثل شمال وجنوب الباطنة
- تبادل الخبرات بين المحافظات وذلك من خلال تبادل الممارسات الإدارية الناجحة بين الظاهرة والمحافظات الأخرى لتحقيق تحسين شامل في سمات الأفراد ومخرجات العمل
- تضمين هذه النتائج في تطوير السياسات التعليمية وبرامج التدريب المؤسسي لدعم تنمية السمات الشخصية المتوافقة مع احتياجات العمل.
- مراعاة توزيع الإحصائيين في المحافظات المختلفة بناءً على السمات الشخصية المناسبة مما يساعد على تحقيق نتائج أفضل. حيث يمكن للأخصائيين في محافظات الظاهرة وشمال الشرقية الذين اظهروا مستويات أعلى في الانبساطية والمقبولية شغل أدوار تعزز هذه الصفات.

المقترحات:

نتيجة لما توصلت اليه الدراسة نقترح ما يلي:

- إجراء دراسات أعمق لاستكشاف الأسباب الكامنة وراء هذه الفروق، وتحليل تأثير العوامل البيئية والثقافية على سمات الشخصية.
- إجراء دراسات دورية لتقييم تأثير بيئات العمل والإدارة في المحافظات المختلفة على السمات الشخصية والمهنية للعاملين
- إجراء دراسات من أجل التعرف إلى سمات الأخصائيين من قبل الإداريين والمشرفين؛ حتى يتسنى لهم التعرف إلى طرق التعامل معهم، وتحديد طبيعة شخصيتهم.
- إجراء دراسات معمقة تستكشف التأثيرات الثقافية والاجتماعية في المحافظات المختلفة على السمات الشخصية للأخصائيين.

سادسا: قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية

- الإبراشي، محمد عطية. (1944) الشخصية (ط 4). مطبعة المعارف
- أحمد عبد الخالق وبدر الانصاري. (1996) العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، مجلة علم النفس، (38)، 20- 6.
- الأسود، بشير. (2018). العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والتوافق المهني لدى مستشاري
- البادري، سعود مبارك. (2012). واقع التوجيه المهني في سلطنة عمان من وجهة نظر أخصائييها. مجلة
- بقيعي، نافر احمد عبد. (2015). العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي وكالة الغوث الدولية في منطقة اربد التعليمية. المجلة الأردنية في العلوم التربوية، 11 (4)، 3-7.
- جريش، ايمان عطية حسين. (2018). العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بأنماط إدارة الصراع وتوجهات الأهداف لدى المعلمين] رسالة ماجستير منشورة. جامعة قناة السويس [قاعدة معلومات دار المنظومة
- الجهني، نايف محمد عودة. (2021) العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالاتجاه نحو العمل الحرفي لدى طلاب وطالبات المرحلة الثانوية [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الملك عبد العزيز.
- الحارثي، م. (2022). "التحديات المهنية للموجهين في عمان". مجلة التعليم العالي.
- الحسيني، هشام حبيب. (2012). العوامل الخمسة للشخصية وجهة جديدة لدراسة وقياس بنية الشخصية. المركز القومي لامتحانات والتقويم التربوي ط1. مكتبة الانجلو المصرية.
- الحمادي، س. (2022). "النوع الاجتماعي وأساليب القيادة في المؤسسات التعليمية". مجلة الإدارة التعليمية.
- الداهري، صالح حسن احمد. (2008). علم النفس العام. دار صفاء للطباعة والنشر والتوزيع.

- الداهري، صالح حسن. (2011). سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته، ط2. دار وائل للنشر والتوزيع.
- الشيدية، هاجر محمد. (2010). الصعوبات التي تواجه أخصائي التوجيه المهني في مدارس ما بعد التعليم الأساسي بسلطنة عمان من وجهة نظرهم. [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة مؤتة.
- عبد الخالق، محمد احمد. (1979). الأبعاد الأساسية للشخصية ط1. دار المعرفة الجامعية.
- عسيري، عبد العزيز علي جابر، العجلاني، يوسف بن أحمد. (2019). العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة المخوة. جامعة أسيوط.
- الفارسي، م. (2022). "الإجهاد وآليات التأقلم بين المستشارين". مجلة علم النفس الإرشادي.
- القصبي، كمال عطالله. (2023). العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والقيادة الأخلاقية [رسالة ماجستير منشورة]. المجلة المصرية للدراسات التجارية. <https://alat.journals.ekb.eg>
- القصبي، كمال عطالله. (2023). العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والقيادة الأخلاقية [رسالة ماجستير منشورة]. المجلة المصرية للدراسات التجارية. <https://alat.journals.ekb.eg>
- كوستا، ب. ت.، وماكري، ر. ر. (1992). دليل منقح لمخزون الشخصية (NEO-PI-R) ومخزون العوامل الخمسة (NEO-FFI). موارد التقييم النفسي.
- لورانس، أرافين. (2010). علم الشخصية (عبد الحليم محمود السيد، مترجم). المركز القومي للترجمة. مصطفى، يوسف حمه صالح. (2017). العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بتقييم الذات التحصيلي لدى طلبة الجامعة [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة صلاح الدين.
- لورانس، أرافين. (2010). علم الشخصية (عبد الحليم محمود السيد، مترجم). المركز القومي للترجمة. مصطفى، يوسف حمه صالح. (2017). العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بتقييم الذات التحصيلي لدى طلبة الجامعة [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة صلاح الدين.
- وزارة التربية والتعليم. (2008). الكفايات التدريبية لفريق تدريب التوجيه المهني. سلطنة عمان.
- وزارة التربية والتعليم. (2015). دليل مهام الوظائف المدرسية والأنشطة المعتمدة لها. سلطنة عمان.

المراجع الأجنبية

- ALanbaci,M.A,Ibrahim,L.A,Jawad.S.M.(2023). *Professional Compatibility and it's Relationship to the Functional and Stress of Teaching Faculties of Physical Education and Sports Sciences*. [Master's thesis, University of Baghdad]. International Journal of Research in Social Sciences And Humanities. <https://www.ijohss.com/index.php/inde>
- ALanbaci,M.A,Ibrahim,L.A,Jawad.S.M.(2023). *Professional Compatibility and it's Relationship to the Functional and Stress of Teaching Faculties of Physical Education and Sports Sciences*. [Master's thesis, University of Baghdad]. International Journal of Research in Social Sciences And Humanities. <https://www.ijohss.com/index.php/inde>

- Al-Muqbal, A. (2021). "The Influence of Personality Traits on Career Choices Among Youth." *Journal of Youth Studies*.
- Baptiste,B.(2018). *The relationship between the big five personality traits and authentic leadership* [Unpublished Doctoral dissertation].Waldin University.
- Cheery,K.(2023,March 11). What are the Big five Personality Trait ? *VERY WILL MIND*. <https://www.verywellmind.com>
- Coenen,j.Borghans,l.Diris,R.(2021).*Personality Traits, Preferences And Education Choices* [Unpublished Master thesis].School of Business Economics ,Maastricht University.
- Coenen,j.Borghans,l.Diris,R.(2021).*Personality Traits, Preferences And Education Choices* [Unpublished Master thesis].School of Business Economics ,Maastricht University.
- Roccas,S.Sagiv,L,Knafo,A.(2002,May) The Big Five Personal Factors and Personal Values. *Sage Journals* ,(6) 28–29.
- Thompson, J. (2021). "Personality and Job Performance: A Review." *Journal of Organizational Behavior*.