

البحث السادس

العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية وأنماط الشخصية المهنية: دراسة ميدانية على طلبة جامعة مؤتة.

د. حسين سالم الشرعة*

د. رائف عبد الوهاب الرواشدة**

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى الوقوف على العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية و أنماط الشخصية المهنية لدى هولاند، والفروق بين الذكور والإناث في العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية وأنماط الشخصية المهنية. وتكونت عينة الدراسة من (٩١٥) من الطلبة الذكور والإناث من مستوى السنتين الثالثة والرابعة في جميع التخصصات في جامعة مؤتة. ومن أجل تحقيق هدف الدراسة وزعت حزمة (package) تكونت من قائمة العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية، وقائمة التفضيلات المهنية لهولاند المقننتين للبيئة الأردنية على عينة الدراسة. أشارت نتائج الدراسة إلى وجود ارتباطات ذات دلالة إحصائية بين العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية وأنماط الشخصية المهنية على النحو التالي: ارتبط النمط الواقعي بعلاقة ارتباطية سالبة مع عامل العصائية، وارتبط النمط العقلي بعلاقة ارتباطية موجبة مع عامل الطيبة، وارتبط النمط الفني بعلاقة ارتباطية سالبة مع عامل العصائية وموجبة مع عامل الانفتاحية، وارتبط النمط الاجتماعي بعلاقة ارتباطية سالبة مع عامل العصائية وموجبة مع عوامل الانبساطية والطيبة ويقظة الضمير، وارتبط النمط المغامر بعلاقة ارتباطية موجبة مع عامل الانبساطية، وارتبط النمط التقليدي بعلاقة ارتباطية موجبة مع عامل الطيبة ويقظة الضمير. وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في عاملين من العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية، إذ كانت الإناث أكثر ميلاً إلى العصائية من الذكور، والذكور أكثر ميلاً إلى الانفتاحية من الإناث. أما بالنسبة لأنماط الشخصية المهنية فكان الذكور أكثر ميلاً إلى النمط الواقعي، والنمط التقليدي والإناث أكثر ميلاً للنمط العقلي، والنمط الفني.

*كلية التربية، جامعة مؤتة، الأردن.

**كلية التربية، جامعة مؤتة، الأردن.

١- الخلفية النظرية:

تعد الشخصية المحور الأساسي في الدراسات التي تركز على الحياة النفسية والسلوكية للإنسان، لما للشخصية من دور بارز في تشكيل وتحديد تصرفات وردود أفعال الأفراد تجاه مواقف الحياة المختلفة. ولدراسة الشخصية في علم النفس وظيفة تكاملية، فإذا رغب عالم النفس أن يرى جميع العلاقات والروابط الداخلية داخل الكائن العضوي دفعة واحدة، وتسلسل القوانين التي تحكم هذه العلاقات؛ وجب أن يهتم ويعنى بسلوكية الشخصية، (عبد الخالق، ١٩٨٣، ص ٥).

هناك مفهومان، غالباً ما يتم استعمالهما من أجل فهم طبيعة الشخصية، هما: مفهوم البناء ومفهوم العملية؛ فمفهوم البناء في النواحي المادية الملموسة من الشخصية يعني: الأجهزة المتكاملة التي تشكل كلاً واحداً كأجهزة الجسم مثل: القلب والمعدة، وأما مفهوم العملية في هذا المجال فيعني: الوظيفة التي يؤديها كل جهاز، فمثلاً: عملية تنقية الدم، وتوزيع الأكسجين في أنحاء الجسم هي نتائج حركة جهاز القلب، وأما في النواحي النفسية، نحن نحتاج إلى تفكير استدلالي ومنطقي لفهم هذين المفهومين، فمفهوم البناء النفسي يعني: مجموعة الوحدات الافتراضية الأساسية التي تحرك أو توجه أو تضبط السلوك الإنساني كالغرائز والضمير، وأما العمليات النفسية فهي: الوظائف الناتجة عن تفاعل الوحدات الأساسية للبناء النفسي مع بعضها ومع ظروف المحيط التي غالباً ما تلاحظ على شكل استجابات سلوكية ظاهرة أو تغيرات نفسية تُقاس بطرائق مختلفة منها الاختبارات النفسية (Pennigton, 2003; Barret & Eysenck, 1984; Pulkkinen, 1996).

تمحورت الدراسات في موضوع الشخصية في ثلاثة اتجاهات رئيسية: ركن الاتجاه الأول على مفهوم السمة معتمداً على وجهة نظر كاتل في الشخصية، بينما ركن الاتجاه الثاني على مفهوم البعد معتمداً على وجهة نظر أيزنك في الشخصية، في حين ركن الاتجاه الثالث على مفهوم العامل معتمداً على أحدث ما توصلت إليه الدراسات التصنيفية للشخصية ممثلاً بوجهة نظر كوستا وماكري. ويلاحظ أن الدراسات ركزت على الاتجاهين الأول والثاني وذلك لحداثة الاتجاه الثالث. ومع أن هذه الاتجاهات في دراسة الشخصية غير متناقضة في الأصل إذ إنها اعتمدت على التحليل العاملي في تصنيف الشخصية، إلا أنها تختلف فيما توصلت إليه من تصنيفات لسمات أو عوامل الشخصية (الشرعة، ٢٠٠٣ Feist & Feist ; 2008)

يرى كاتل باعتباره ممثلاً للاتجاه الأول "الشخصية بأنها ما يساعد على التنبؤ بما سيفعله الفرد في موقف معين" (Cattel, 1965, p.25)، وقد بنى كاتل وجهة نظره في الشخصية على مفهوم السمة الذي يعرفه على أنه "مجموعة الاستجابات التي يربطها نوع من الوحدة بحيث يمكن وضعها تحت مسمى واحد بناء على تلك الوحدة التي تربطها" (الشرعة، ٢٠٠٣ ص ٢٤٧). وتوصل كاتل من خلال الجهود العلمية التي سبقته في مجال الشخصية إلى تصنيف لسمات الشخصية وحصرها بست عشرة سمة أطلق عليها السمات المصدرية، وتعد هذه السمات الأصل والمصدر لسلوك الفرد وتصرفاته، وتحدد بناء الشخصية وتتصف

بالثبات النسبي (Hall & Lindzy, 1985)، كذلك توصل كاتل إلى نوع آخر من السمات أطلق عليه السمات السطحية أو الظاهرية، وهذا النوع من السمات متغير ويظهر من خلال تفاعل السمات المصدرية مع المثيرات البيئية (Matthews, et al. ، 2009 ; Pennington, 2003).

أما الاتجاه الثاني الذي يمثله ايزنك فيرى أن الشخصية "ذلك التنظيم الدينامي للجوانب النفسية والجسدية للفرد التي تحدد سلوكه وتفكيره" (Eysenk, p.2). بنى ايزنك وجهة نظره في الشخصية على مفهوم البعد أو النمط، ويرى أن البعد هو عامل واسع يتصف بالعمومية والشمولية ويحدد سلوكيات وتصرفات الفرد نحو المواقف الحياتية المختلفة (محمد، ١٩٩٥، الدايري، ٢٠٠٨) وتوصل ايزنك من خلال دراساته المكثفة مستخدماً التحليل العملي إلى نمطين أو بعدين أساسيين يشكلان بنية الشخصية الأساسية وهما الانبساط-الانطواء، والاتزان-الانفعال (Gallagher, 1996). وأشار ايزنك إلى أنه يمكن من خلال تفاعل هذين البعدين المتعامدين الوصول إلى أبعاد للشخصية أقل اتساعاً وأكثر تحديداً من البعدين السابقين، وبذلك فإنه يمكن التوصل إلى أربعة أبعاد للشخصية هي الانبساط-الاتزان، والانبساط-الانفعال، والاتزان-الانطواء، والانطواء-الانفعال (Bent & Walker, 1995).

أما الاتجاه الثالث والذي تمثله دراسات كوستا وماكري في الشخصية التي اعتمدت أيضاً على التحليل العملي لتحديد عوامل الشخصية، فيعد أحدث ما توصلت إليه عملية البحث في الشخصية من أجل الوصول إلى تصنيفات محددة لها، وقد اعتمدت الدراسة الحالية على هذا الاتجاه. بنى كوستا وماكري (Costa & McCrae, 1992) وجهة نظرهما في الشخصية على مفهوم العامل، وتوصلاً من خلال سلسلة من الدراسات إلى تحديد خمسة عوامل للشخصية سميت العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية (Big Five Personalit Factors). ولكون الدراسة الحالية تستند على التصنيف العملي للشخصية فإنه من الضروري تقديم العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية بشكل مختصر وعلى النحو التالي (Costa & McCrae, 1992 ; Matthews, et al. 2009 ; الأنصاري، ١٩٩٧ ; المراجعة، ٢٠٠٥)

١-١- العامل الأول: العصائية Neuroticism

يشير هذا العامل إلى أن الأفراد العصائيون يميلون إلى الانفعالية المسؤولة ويظهرون التقلب في المزاج، والأرق، والعصبية، ولديهم مشاعر نقص وقابلية للإثارة، كما أنهم غير مستقرين عاطفياً ومزاجياً، ويواجهون أي شيء في الحياة بانزعاج، وعصبية، وتظهر لدى هؤلاء الأشخاص أعراض نفسية، وجسمية، كالصداع، والاضطرابات الهضمية، والأرق.

١-٢- العامل الثاني: الانبساطية Extraversion

ويشير هذا العامل إلى أن الأفراد الانبساطيين يتصفون بأنهم اجتماعيون، ويميلون للمشاركة في الأنشطة الاجتماعية مثل الحفلات، ولديهم الكثير من الأصدقاء، ويميلون إلى الأداء الجماعي، كما أنهم يحبون القيام بالأعمال التطوعية، ويميلون للإثارة، وهم أشخاص يوصفون غالباً بالاندفاعية لأنهم يتصرفون بقليل من التروي، ومغرمون بعمل المقالب البريئة، ويأخذون الأمور ببساطة، وهم - أيضاً- متفائلون و يحبون

الضحك والمرح، وغالباً ما تكون إجاباتهم جاهزة، وبما أنهم انفعاليون وعدوانيون لا يعتمد عليهم أحياناً.

١-٣- العامل الثالث: الانفتاحية Openness:

يشير هذا العامل إلى أن الأفراد المنفتحين شغوفون بمعرفة ما يجري في العالم داخلياً وخارجياً، ويمتلكون خبرات كثيرة من الخبرات، ولديهم القابلية لإثراء حياتهم بأفكار وقيم إيجابية وغير تقليدية، كذلك يمارسون العواطف الإيجابية والسلبية، وهم متحددون ولديهم أفق واسع.

١-٤- العامل الرابع: الطيبة Agreeableness:

يتصف أفراد هذا العامل بالموافقة والثقة بالآخرين بسهولة، ويتصفون أيضاً بالصراحة والإخلاص، لكنهم يميلون إلى وضع حاجاتهم قبل حاجات الآخرين، ومع أنهم قد يضعون أنفسهم في صراعات مع الآخرين، إلا أنهم يرغبون في التسامح والنسيان، ويميلون إلى الافتخار بأنفسهم وبإنجازاتهم.

١-٥- العامل الخامس: يقظة الضمير Conscientiousness:

يشير هذا العامل إلى القدرة على التحكم وال ضبط الذاتي للسلوك، والاحتكام إلى المعايير الخلقية في تحريك الأنا وكبح رغبات الهو، وهذا يتشابه مع ما قاله أصحاب مدرسة التحليل النفسي عندما فسروا أحد مفاهيمهم وهو الأنا الأعلى، ويتميز أصحاب يقظة الضمير بالدقة في سلوكهم وتركيز الانتباه والحذر الدقيق وعدم التردد والتمسك بالأخلاق والقيم.

تستخدم العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية لأغراض عدة في مجالات عدة مثل: تشخيص السلوك غير السوي، والإرشاد النفسي، والتنبؤ بالسلوك وإجراء الأبحاث العلمية، والاختيار المهني والتوجيه المهني التربوي، أي تحديد واختيار الكفايات القادرة على تحمّل مسؤوليات مهنية معينة بالإضافة إلى تحديد المهنة المناسبة لاتجاهات الأفراد وميولهم (De Jong, et al., 2001 ; المراجعة، ٢٠٠٥).

وهناك أبحاث مطولة في مجال الصناعة بيّنت إن عوامل الشخصية تعد نقطة هامة من أجل التنبؤ بالأداء الوظيفي. فقد أكد (Hogan) العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية كل من علم النفس الصناعي وعلم النفس التنظيمي، ومما لاشك فيه أن هناك ملامح مختلفة للشخصية ترتبط بأنواع مختلفة من الوظائف، لذا فإنه من الضروري تحديد المجموعة المناسبة من عوامل الشخصية لكل موقف مهني، (Costa & McCrae, 1992).

وأشارت نتائج بعض الدراسات إلى أن الاختيار والتكيف المهني مرتبط بعوامل شخصية الفرد (الشرعة، ١٩٩٨ ; الشرعة، ٢٠٠٠ ; Toomey, et al. , 2009 ; DeJong , et al. 2001). ويشير زنكر (Zunker, 1994) إن عملية اتخاذ القرار المهني السليم مرتبطة بثلاثة عوامل: معرفة الفرد بشخصيته، ومعرفة الفرد بعالم المهن، والربط بين هاتين المعرفتين. ولهذا جاءت هذه الدراسة للتحقق من مدى ارتباط العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية بأنماط الشخصية المهنية.

٢- الشخصية المهنية:

ربط علماء النفس الإرشادي الاختيار المهني بشخصية الفرد، فقد أكد بارسونز أن الإرشاد المهني يتم من خلال ثلاثة إجراءات هي: دراسة الفرد، ومسح المهن، وعملية الربط بينهما. ومن أهم العلماء الذين ربطوا الميول المهنية بعوامل وخصائص وأنماط الشخصية العالم جون هولاند، إذ قامت نظريته على أساس أن الميول المهنية تعبير عن شخصية الفرد وأنه يمكن وصف شخصية أي فرد من خلال وصف ميوله المهنية (Holland, et al. 1994; Nathan & Hill, 2006).

وقد توصل هولاند إلى ستة أنماط في الشخصية المهنية يتطابق كل نمط مع بيئة مهنية مناسبة له وتأخذ المسمى نفسه، وفيما يلي عرض لأنماط الشخصية المهنية والبيئات المهنية المناسبة لكل نمط:

٢-١- الشخصية والبيئة المهنية الواقعية: (Realistic)

يميل أصحاب هذا النمط إلى الأعمال التي تتطلب قوة جسدية وقدرة حركية وميكانيكية، كما يفضلون التعامل مع الأدوات والآلات الثقيلة، أو التعامل مع الأشياء الملموسة كالحوانات والنباتات، ويفضلون الأعمال الخارجية المعزولة (Churchill, 2006). ويتطلب العمل في البيئة الواقعية توفر مهارات يدوية وتقنية والقدرة على التركيز على الأشياء، كما تتطلب الحركة بشكل مستمر وغالبا ما يكون الأداء فرديا (الشرعة، ١٩٩٣- أ)، ومن مجالاتها المهن الحرفية مثل: السبّاك والكهربائي ومشغل الآلات، والمهن التقنية مثل: ميكانيكي طائرات ومصور، والمهن الخدمية (Zunker, 1994, P 46).

٢-٢- الشخصية والبيئة المهنية العقلية: (Investigative)

يميل أصحاب هذا النمط إلى دقة الملاحظة والفهم وحل المشاكل من خلال التحليل والتقييم، ويميلون إلى الأعمال التي لا تتطلب التعامل مع الناس (Churchill, 2006). ويتطلب العمل في البيئة العقلية قدرة علمية وتحليلية وعقلية رياضية مبدعة في التعامل مع المعادلات والأفكار (الشرعة، ١٩٩٣، ص١٢٤٧). ومن مجالاتها: المهن العلمية مثل: الكيميائي والفيزيائي والرياضي الإحصائي والمهن التقنية مثل: فني مختبر مصمم برامج الحاسب وفني إلكترونيات (Zunker, 1994, P 46).

٢-٣- الشخصية والبيئة المهنية الفنية: (Artistic)

يميل أصحاب هذا النمط إلى الأعمال الفنية التي تتطلب الإبداع والحدس واستخدام الخيال، وتكون بيئة الأداء مفتوحة وغير مقيدة (Churchill, 2006). ويتطلب العمل في البيئة الفنية استخدام المهارات الإبداعية بشكل حر غير مقيد، كما تتطلب حساسية وتخيلاً عالياً من أجل التعبير عن المشاعر (الشرعة، ١٩٩٣- أ). ومن مجالاتها الفنون مثل: النحات والمصمم والموسيقي وقائد أوركسترا والعازف، والأعمال الأدبية مثل: المحررو الكتاب والناقد (Zunker, 1994).

٢-٤ - الشخصية والبيئة المهنية الاجتماعية: (Social)

يميل أصحاب هذا النمط إلى التعامل مع الناس، والتواصل معهم من أجل تعليمهم وتوعيتهم أو معالجتهم، ولديهم قدرة على التفاعل مع الآخرين، فهم اجتماعيون وإنسانيون (Churchill, 2006)، ويتطلب العمل في البيئة الاجتماعية مهارات عالية من أجل التواصل مع الآخرين ورغبة أكيدة لمساعدتهم. كما تتطلب قدرة عالية على بناء علاقات اجتماعية (الشرعة، ١٩٩٣- أ)، ومن مجالاتها التعليم مثل: المدرس والأستاذ الجامعي والباحث الاجتماعي والاختصاصي الاجتماعي والمرشد التأهيلي والممرض (Zunker, 1994, P 46).

٢-٥ - الشخصية والبيئة المهنية المغامرة: (Enterprising)

يميل أصحاب هذا النمط إلى العمل مع الآخرين من أجل السيطرة عليهم وإقناعهم وقيادتهم والتأثير فيهم من أجل تحقيق أهداف تنظيمية أو مكاسب اقتصادية (Churchill 2006) ويتطلب العمل في البيئة المغامرة مهارات إقناع الآخرين وقيادتهم (الشرعة، ١٩٩٣- أ). ومن مجالاتها الأعمال الإدارية مثل: الموظفون الإداريون ومندوبو المبيعات، والمهمن التجارية مثل: التأمين على الحياة والعقارات وبائع السيارات (Zunker, 1994).

٢-٦ - الشخصية والبيئة المهنية التقليدية: (Conventional)

يميل أصحاب هذا النمط إلى العمل بالبيانات، ولديهم قدرة كتابية وعددية وينفذون المهام بالتفصيل بناء على توجيهات الآخرين ويلتزمون بالتعليمات (Churchill, 2006). ويتطلب العمل في البيئة التقليدية القدرة على تنظيم المعطيات ودقة في أتباع التعليمات (الشرعة، ١٩٩٣- أ) ومن مجالاتها الأعمال المكتبية والكتابية مثل: السكرتاريا والسجلات والمحاسبة والبنوك والاستقبال (Zunker, 1994, P 46).

٣- مشكلة الدراسة:

هنالك العديد من الاتجاهات التي قامت بتفسير عملية النضج والاختيار المهني، فمنها ما فسرتة من منظور التعلم، ومنها ما فسرتة من منظور النضج والتطور، ومنها ما فسرتة من منظور اجتماعي، وأخرى فسرتة من منظور شخصي معتمدة على نظرة الثبات النسبي للسلمات (الحواري، ١٩٨٢، الشرعة، ١٩٩٣- ب)، ومن أهم نظريات الاتجاه الشخصي نظرية هولاند التي حظيت باهتمام كبير سواء أكان الاهتمام في مجال الدراسات والأبحاث أم في مجال التطبيق الإرشادي في المدارس والجامعات، و كنتيجة لدراسة ومراجعة بعض تلك الدراسات بالإضافة إلى الملاحظة العملية للبيئات المهنية المحيطة يمكن الاستدلال بأن أنماط الشخصية المهنية كما يراها هولاند مرتبطة بعوامل الشخصية الأساسية، وما أنماط الشخصية المهنية إلا تعبير عن عوامل الشخصية، ويلاحظ ظاهريا وجود تداخل بين أنماط الشخصية المهنية الستة التي وضعها هولاند وعوامل الشخصية كما حددها كوستا وماكري، كما أشارت النظرية إلى أن الشخص الذي حصل على نمط سائد من هذه الأنماط الستة يمكن أن يمارس مهنة تعود إلى نمط آخر،

وهذا ما يؤديه هولاند من خلال نظريته إذ قال: إنه يمكن وصف الشخص بنمطٍ أو نمطين أو ثلاثة أنماط، مع أنه في إحدى افتراضات نظريته يقول: إن أفراد النمط الواحد يتشابهون في سمات شخصياتهم.

٤- أهمية الدراسة:

يعد قطاع الإرشاد المهني من القطاعات المهمة في مجال الإرشاد المدرسي والجامعي وما بعد الجامعي لخدمة الأفراد المسترشدين، وتعد نظرية هولاند وتصنيفاته لأنماط الشخصية المهنية من الأسس العملية الهامة التي يتركز عليها المرشد في مساعدة الأفراد على معرفة ذواتهم المهنية وما يناسبها من بيئات، وبالتالي اتخاذ القرار المهني المناسب، ومع ذلك فإن التفسير العلمي لتكون أنماط الشخصية المهنية لدى هولاند لم يتطرق أصلاً إلى عوامل الشخصية، وربما تكون هذه الأنماط المهنية تعبيراً وانعكاساً لعوامل الشخصية.

ومن هنا جاءت هذه الدراسة لتقدم معلومة علمية، تتعلق بمدى ارتباط أنماط الشخصية المهنية بعوامل الشخصية، كذلك فإن هذه الدراسة ربما تساعد المرشدين والمهتمين بمساعدة الأفراد مهنيًا على فهم وتفسير العوامل الشخصية المرتبطة بالتوجهات المهنية مما يسهل عليهم تقديم هذه المساعدة.

٥- هدف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى الوقوف على علاقة العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية بأنماط الشخصية المهنية لدى هولاند لدى عينة من طلبة جامعة مؤتة من مستوى السنتين الثالثة والرابعة من الذكور والإناث.

٦- فرضيات الدراسة:

تسعى الدراسة للإجابة عن الفرضيتين التاليتين:

٦-١- لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0,05$) بين العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية و أنماط الشخصية المهنية؟

٦-٢- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0,05$) بين الذكور والإناث على كل عامل من عوامل الشخصية وعلى كل نمط من أنماط الشخصية المهنية؟

٧- التعريفات الإجرائية:

٧-١- **العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية:** هي عوامل أساسية في الشخصية تضم

(العصابية والانبساطية والطيبة والانفتاحية ويقظة الضمير)، وغالباً ما يتميز الفرد ويتصف بواحدة من هذه العوامل من خلال مجموع أداء الفرد على كل عامل من هذه العوامل الخمسة كما هي في قائمة العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية من إعداد كوستا وماكري .

٧-٢- **أنماط الشخصية المهنية:** هي تصنيفات للشخصية من منظور مهني وضعها جون هولاند

وتضم (الواقعي والعقلي والفني والاجتماعي والمغامر والتقليدي)، وكل واحدة من هذه التصنيفات المهنية

تتصف بصفات تميزها عن غيرها، ويمكن وصف الشخصية المهنية بنمط واحد أو بنمطين أو بثلاثة أنماط، وذلك من خلال مجموع أداء الفرد على كل نمط من هذه الأنماط الستة كما هي في قائمة التفضيلات المهنية من إعداد جون هولاند.

٣-٧- طلبية السنتين الثالثة والرابعة: هم الطلبة الذين تمّ قبولهم في جامعة مؤتة في الفصل

الأول من العامين الجامعيين (٢٠٠٤-٢٠٠٥) و(٢٠٠٥-٢٠٠٦).

٨- حدود الدراسة:

اقتصرت الدراسة على طلبية السنتين الثالثة والرابعة في جامعة مؤتة.

٩- الدراسات السابقة:

أجريت بعض الدراسات التي ربطت أنماط الشخصية المهنية بعوامل أو سمات أو خصائص الشخصية وسيتم عرض هذه الدراسات تحت عنوانين الدراسات العربية والدراسات الأجنبية بحسب تسلسلها الزمني.

٩-١- الدراسات العربية:

إن الدراسات العربية التي تناولت علاقة عوامل الشخصية بأنماط الشخصية المهنية نادرة، ولم يتم العثور على أية دراسة تناولت هذا الموضوع مباشرة، ولهذا سيتم التطرق إلى بعض الدراسات القريبة في نتائجها من أهداف الدراسة الحالية.

- دراسة الشهاب (١٩٩٢)، جاءت لتؤكد وجود علاقة بين أنماط الشخصية المهنية عند هولاند وبين أنماط الشخصية عند ايزنك، وقد تكونت عينة الدراسة من (٢٦٧) طالباً من طلاب الصف العاشر في مدينة إربد، وأظهرت النتائج أن أصحاب النمط (الانبساطي - المتزن) يفضلون المهن الواقعية، وأصحاب النمط (الانبساطي - المنفعل) يفضلون المهن الإدارية وأصحاب النمط (الانطوائي - المتزن) يفضلون المهن العقلية وأصحاب النمط (الانطوائي - المنفعل) يفضلون المهن العقلية، أي أن كل مجموعة لها مكان في بيئات هولاند المهنية (بيئة مهنية مُفضلة).

- أجرى المراجعة (٢٠٠٥)، دراسة من أهدافها تعرف الفروق بين الذكور والإناث في العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية، وتكونت عينة الدراسة من (٥٣٣) طالباً و (٦٩٦) طالبة من طلبة الجامعات الأردنية، أشارت النتائج إلى أن الذكور أميل إلى الانبساطية والانفتاحية، بينما كانت الإناث أميل إلى العصائية ويقظة الضمير، ولم توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في عامل الموافقة.

- قام المسعودي (٢٠٠٧)، بدراسة من أهدافها تعرف الفروق بين الذكور والإناث في أنماط الشخصية المهنية لدى هولاند وذلك من خلال تقنين اختبار الموجه الذاتي على عينة بلغت (١٧٣٠) طالباً وطالبة في السعودية، وأشارت النتائج إلى أن الذكور أميل إلى نمطي الشخصية المهنية الواقعي والتقليدي، بينما كانت الإناث أميل إلى نمطي الشخصية المهنية الاجتماعي والفني، ولم توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث على نمطي الشخصية المهنية العقلي والمغامر.

- وتوصلت دراسة الحربي (٢٠٠٨)، التي كان من أهدافها تعرف الفروق بين الذكور والإناث في العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية إلى نتائج مخالفة لنتائج دراسة المراححة المذكورة سابقا، وتكونت العينة من (٥٥٠) طالبا وطالبة من مدارس مدينة المفرق في الأردن، وأشارت نتائج الدراسة ذات الصلة بالدراسة الحالية إلى أن عوامل الشخصية السائدة لدى عينة الدراسة كانت يقظة الضمير ثم الانبساطية تليها الانفتاحية ثم الطيبة وأخيرا العصائية، كذلك أشارت النتائج أن متوسطات الإناث على عوامل يقظة الضمير والانبساطية والانفتاحية والطيبة أعلى من متوسطات الذكور وبدلالة إحصائية، بينما كان متوسط الذكور أعلى من متوسط الإناث على عامل العصائية فقط.

- قامت الشحادة (٢٠٠٩)، بدراسة هدفت إلى تعرف علاقة الاتجاهات نحو التعليم المهني بالعوامل الخمسة الكبرى في الشخصية، على اعتبار أن التعليم المهني يمثل أنماط الشخصية المهنية (الواقعي والعقلي والتقليدي) بحسب أنماط الشخصية المهنية لدى هولاند، وتكونت عينة الدراسة من (٥٤٧) طالبا وطالبة في الأردن، وأشارت النتائج إلى أن عوامل الشخصية الموافقة ويقظة الضمير والانفتاحية هي الأكثر قدرة على التنبؤ بالاتجاهات نحو التعليم المهني، ولم يدخل عاملا الانبساطية والعصائية في التنبؤ بالاتجاهات المهنية، ولهذا يمكن الاعتماد على العوامل الخمسة الكبرى في التنبؤ بالميول المهنية.

وتوصلت دراسة الشهري (٢٠١٠) إلى نتائج مشابهة لنتائج دراسة المسعودي المذكورة سابقا، إذ كان من أهدافها تعرف الفروق بين الذكور والإناث في أنماط الشخصية المهنية لدى هولاند، وتكونت العينة من (٤١١) طالبا و (٣٥٤) طالبة من طلبة الصف الثالث الثانوي في المملكة العربية السعودية، وأشارت النتائج إلى أن الذكور أميل إلى نمط الشخصية المهني الواقعي، بينما كانت الإناث أميل إلى أنماط الشخصية المهنية العقلاني والفني والاجتماعي، ولم توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث على نمطي الشخصية المهنية المغامر والتقليدي.

٩-٢- الدراسات الاجنبية:

- أجرى كوستا وآخرون (Costa, et al.,1984) دراسة هدفت إلى بحث العلاقة بين أنماط الشخصية المهنية لدى هولاند وعوامل الشخصية على عينة بلغت (٢١٧) من الرجال و (١٤٤) من النساء، تراوحت أعمارهم بين (٢١-٨٩) سنة في مدينة بالتيمور (Baltimore)، وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة بين أنماط الشخصية المهنية وعوامل الشخصية حسب مقياس NEO وهو النسخة الأولى للعوامل الخمسة الكبرى في الشخصية، فقد ظهر وجود علاقة قوية بين الاهتمامات العقلية والفنية مع العامل الانفتاحي ووجود علاقة بين الاهتمامات الاجتماعية والمغامرة مع العامل الإنبساطي.

ومن الدراسات التي أكدت وجود علاقة بين أنماط الشخصية المهنية عند هولاند، وبعض عوامل الشخصية المشابهة لها من حيث السمات دراسة ابستال (Apostal 1991) وقد هدفت الدراسة إلى بحث العلاقة بين الشخصية الحسيّة والنمط الواقعي عند هولاند من ناحية، والعلاقة بين الشخصية الحدسية والنمط الاجتماعي من ناحية أخرى، وتكونت عينة الدراسة من (٢١٩) طالباً وطالبة من جامعة

مدوسترن، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين البيئة الواقعية والشخصية الحسية من جهة والبيئة الاجتماعية والشخصية الحديثة من جهة أخرى لكلا الجنسين من الذكور والإناث.

- قام هولاند وآخرون (Holland, et al., 1994) بدراسة هدفت إلى بحث العلاقة بين الأنماط الشخصية المهنية عند هولاند والعوامل الخمسة الكبرى في الشخصية، وكذلك العلاقة بين الأنماط الشخصية لدى هولاند وقائمة الأنماط الشخصية لسلفر ومالون، وتكونت عينة الدراسة من (١٧٥) ذكراً و(١٢٣) أنثى من مدينة كولومبيا، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة قوية بين أنماط الشخصية المهنية والعوامل الخمسة الكبرى في الشخصية أكثر من تلك العلاقة بين أنماط الشخصية المهنية وأنماط الشخصية عند سلفر ومالون.

- وتوصلت دراسة توكر وسوانسون (Tokar and Swanson, 1995) إلى نتائج مشابهة لنتائج الدراسة السابقة مع إدخال متغير النوع الاجتماعي لبحث العلاقة بين أنماط الشخصية المهنية لدى هولاند والعوامل الخمسة الكبرى في الشخصية، وتكونت العينة من (١٤٦) ذكراً و(٢١٣) أنثى، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة بين أنماط الشخصية المهنية لدى هولاند مع عاملي الانفتاحية والانبساطية عند الذكور، ووجود علاقة بين أنماط الشخصية المهنية لدى هولاند مع عوامل الانفتاحية والانبساطية والطيبة لدى الإناث.

- ومن الدراسات التي اتفقت نتائجها مع نتائج الدراسة السابقة دراسة سكاينا وآخرين (Schina, et al., 1997) التي هدفت إلى فحص العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية وأنماط الشخصية المهنية لدى هولاند، وذلك على عينة بلغت (١٠٣٤) من البالغين، وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود ارتباطات بين العوامل الخمسة الكبرى (الانبساطية، الانفتاحية، والطيبة) وأنماط الشخصية المهنية (المغامر، الفني، الاجتماعي)، في حين لا يوجد أي ارتباط بين العوامل الخمسة و النمط الواقعي، أما من ناحية النوع الاجتماعي فقد وجدت عند الإناث ارتباطات بين العوامل الخمسة الكبرى والنمطين المهنيين العقلي والتقليدي.

- أجرى لارسون وآخرون (Larson, et al., 2002) دراسة تحليلية هدفت إلى بحث العلاقة بين أنماط الشخصية المهنية لدى هولاند والعوامل الخمسة الكبرى في الشخصية على مجموعة من الدراسات السابقة بلغت (٢٤) دراسة، وأظهرت نتائج هذه الدراسة وجود علاقة قوية بين الأنماط المهنية، والعوامل الخمسة الكبرى على النحو التالي: النمط الفني مع عامل الانفتاحية، والنمط المغامر مع عامل الانبساطية، والنمط الاجتماعي مع عامل الانبساطية، والنمط العقلي مع عامل الانفتاحية، والنمط الاجتماعي مع عامل الطيبة.

- كما أجرى بيرك وآخرون (Barrick, et al., 2003) دراسة تحليلية للدراسات التي قامت ببحث العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى وأنماط الشخصية عند هولاند، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة قوية بين نمطين مهنيين عند هولاند هما (المغامر والفني) وعاملين من العوامل الخمسة الكبرى هما (عامل

الانبساطية، وعامل الانفتاحية) وأما أنماط الشخصية المهنية (الاجتماعي، التقليدي، العقلي) فإنها ترتبط بعلاقة متوسطة مع العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية.

- وتوصلت دراسة ستيجز واخرون (Staggs, et al.,2003) إلى نتائج مشابهة لنتائج الدراستين السابقتين وهدفت إلى فحص العلاقة بين الاهتمامات المهنية والشخصية على عينة من المراهقين الموهوبين، بلغ عددهم (٢٠٠) طالب جامعي من ولاية أيوا، أظهرت النتائج أن هنالك ارتباطات بين عوامل الشخصية وأنماط الشخصية المهنية لدى هولاند على النحو التالي: هناك علاقة ارتباطية بين عامل الانبساطية والنمطين المهنيين المغامر والاجتماعي، وعلاقة ارتباطية بين عامل الطيبة والنمط الاجتماعي، وإن عامل الانفتاحية يرتبط بالنمطين الفني والعقلي.

- قام سوليفان وهانسين (Sullivan and Hansen,2004) بدراسة هدفت إلى تعرف العلاقة بين السمات الشخصية والاهتمامات المهنية، وتكونت عينة الدراسة من (٢١٧) طالباً من جامعة مدوسترن، منهم (١١١) من الإناث و(١٠٦) من الذكور، وأظهرت النتائج أن عامل الانبساطية قد ارتبط وبدلالة إحصائية مع النمطين المهنيين الاجتماعيين والمغامر، وعامل الانفتاحية مع الأنماط المهنية (الفني والاجتماعي والعقلي)، وعامل الطيبة مع النمط المهني الاجتماعي.

- أجرى كيفر وآخرون (Kieffer, et al., 2004) دراسة هدفت إلى بحث مدى فعالية العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية وأنماط الشخصية المهنية مجتمعة في التنبؤ بالأداء الوظيفي، وتكونت عينة الدراسة من (٥١٤) عاملاً، وأشارت النتائج بالنسبة للجنس إلى أن لعامل الطيبة ويقظة الضمير دوراً في التنبؤ بالأداء الوظيفي عند الذكور وإن عامل الطيبة والنمط الفني والنمط الاجتماعي لهما دور في التنبؤ بالأداء الوظيفي عند الإناث.

- أجرى وليمز وسوبش (Willims and Subich,2006) دراسة هدفت إلى فحص الفروق بين الذكور والإناث في الميول المهنية، بلغت العينة (٣١٩) من طلاب وطالبات جامعة مدوسترن، وأشارت النتائج إلى أن الإناث أهدى ميلاً نحو البيئات المهنية الاجتماعية بينما أهدى الذكور ميلاً نحو البيئات المهنية الواقعية والعقلية.

- قام تومي وآخرون (Toomy, et al., 2009) بدراسة هدفت إلى تعرف علاقة أنماط الشخصية المهنية لدى هولاند ببيئة العمل المطابقة لكل نمط، وتكونت العينة من (٢٤٠) من أعضاء الرابطة الوطنية الأمريكية لعلم النفس ممن يعملون في بيئات مهنية مختلفة، وتوصلت الدراسة إلى أنه كلما زاد التشابه بين نمط الشخصية المهنية والبيئة المهنية الممارسة تحقق الرضا والافتتاح بتلك البيئة المهنية.

٩-٣- نتائج الدراسات السابقة:

يتضح من الدراسات السابقة أن معظمها أشار إلى وجود علاقة بين أنماط الشخصية المهنية عند هولاند، وبعض عوامل الشخصية، لكن لا يوجد إجماع لهذه الدراسات على وجود تلك العلاقة. كذلك يتضح أن الدراسات العربية بشكل عام والأردنية بشكل خاص التي تناولت علاقة عوامل الشخصية

بأنماط الشخصية المهنية كانت نادرة، وهذا يستوغ إجراء هذه الدراسة.

١٠- الطريقة والإجراءات:

١٠-١- مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع طلبة السنتين الثالثة والرابعة للعام الدراسي (٢٠٠٧/٢٠٠٨) الذكور والإناث في جامعة مؤتة، ممن قُبلوا في العامين الدراسيين (٢٠٠٤/٢٠٠٥) و(٢٠٠٥/٢٠٠٦) والبالغ عددهم (٥٢٠١) من الطلاب والطالبات موزعين على (٤٧) تخصصاً.

١٠-٢- عينة الدراسة:

تمَّ اختيارُ عينة الدراسة بالطريقة العشوائية على مستوى الشعبة من خلال حصر مواد التخصص الإلزامية في كل تخصص من تخصصات جامعة مؤتة التي تكون من مستوى السنتين الثالثة والرابعة، وتم الاختيار العشوائي لشعبة واحدة في كل تخصص من تخصصات الجامعة. وبعد توزيع حزمة القائمتين على الطلبة البالغ عددهم (٩٣٩) مشاركاً تم استثناء (٢٤) حزمة لعدم اكتمال الإجابات، ولهذا فقد بلغ عدد أفراد العينة (٩١٥) طالباً وطالبة، منهم (٤٠٤) من الذكور و(٥١١) من الإناث.

١١- أدوات الدراسة:

١١-١- قائمة التفضيلات المهنية لهولاند (VPI)

لغايات هذه الدراسة تم استخدام الصورة المعربة لقائمة هولاند في التفضيلات المهنية والتي قام الحواري (١٩٨٢) بتقنينها على البيئة الأردنية.

بنى هولاند القائمة بناءً على نظريته في الشخصية المهنية التي صنّف من خلالها الشخصية المهنية في ستة أنماط وورط كل شخصية مهنية ببيئة مهنية مناسبة لها تأخذ مسمى نمط الشخصية المهنية، وبذلك فإن القائمة تضم المقاييس الفرعية التالية:

- | | |
|------------------------|--------------------------|
| ١- الواقعي Realistic | ٤- الفني Artistic |
| ٢- العقلي Intellectual | ٥- المغامر Enterprising |
| ٣- الاجتماعي Social | ٦- التقليدي Conventional |

تتألف القائمة من (٨٤) فقرة وهي عبارة عن أسماء مهن موزعة على الأنماط الستة التي تكون بمثابة الأبعاد للقائمة وبذلك يأخذ كل بعد من الأبعاد الستة (١٤) فقرة، لكل فقرة سلم إجابة يتكون من (نعم، لا)، فإذا كانت المهنة تناسبه يختار (نعم) وإلا يختار (لا)، وبعد انتهاء المفحوص من الإجابة تجمع الفقرات التي حملت الإجابة (نعم) لكلُّ بُعد على حده، وتأخذ كل فقره علامة واحدة وبذلك تراوح العلامة الفرعية لكل بُعد بين (صفر-١٤) علامة، (الحواري، ١٩٨٢).

- قام الحواري (١٩٨٢)، بتقنين القائمة لتناسب البيئة الأردنية، ولتعرف كفاءة القائمة المترجمة لغايات الإرشاد المهني في الأردن، بدأ الحواري للتحقق من ذلك بعرض الاختبار بعد ترجمته على مجموعة من

أساتذة علم النفس كمحكمين للأخذ برأيهم في تعديل بعض مسميات المهن وتغيير بعض المهن غير الشائعة بأخرى شائعة في المجتمع الأردني، وقام الحواري بإيجاد الصدق التنبؤي للقائمة، إذ تم تطبيقها على عينة من طلبة الثالث الثانوي في فروع دراسية مختلفة (أدبي، علمي، صناعي، تجاري)، لأن هذه الفروع الدراسية تمثل بيئات مهنية مختلفة، فالفرع العلمي يُمثل البيئة والشخصية المهنية العقلية، والفرع الأدبي يمثل البيئة والشخصية المهنية الاجتماعية، والفرع الصناعي يمثل البيئة والشخصية المهنية الواقعية، والفرع التجاري يمثل البيئة والشخصية المهنية المغامرة، وعند مقارنة متوسط أداء الطلبة على أبعاد القائمة الستة ضمن الفرع الدراسي الواحد، وجد أن أبعاد القائمة تُمايز بين أداء الطلبة في الفروع الدراسية المختلفة (الحواري، ١٩٨٢).

ثم قام الحواري بتطبيق القائمة على عينة بلغت (٤٥٤) من الطلبة في الفروع الدراسية (الأدبي والعلمي والصناعي والتجاري) وحساب معاملات الثبات باستخدام معادلة كودر- ريتشاردسون (٢٠) وقد تراوحت قيم هذه المعاملات بين (٠.٦١٢-٠.٨٦٣)، والجدول (١) يوضح معاملات الثبات:

الجدول (١)

معاملات ثبات أنماط قائمة التفضيلات المهنية حسب الفروع الدراسية

فئات الطلبة المقاييس	الأدبي	العلمي	التجاري	الصناعي
الواقعي	٠,٧١١	٠,٦٥٩	٠,٦٧٤	٠,٧٤٠
العقلي	٠,٧٥٢	٠,٨٥١	٠,٨٣٦	٠,٨٢٧
الاجتماعي	٠,٧٣٩	٠,٧٦١	٠,٦١٢	٠,٨٠١
التقليدي	٠,٧٦٧	٠,٧٣٤	٠,٧٥٣٤	٧٥٤,٠
المغامر	٠,٦٣٩	٠,٧٨٠	٠,٦٣٩	٠,٦٨٧
الفني	٠,٨٤٥	٠,٨٦٠	٠,٨٤٦	٠,٨٦٣

وقد استخدم هذه القائمة عدد من الباحثين في الوطن العربي في دراساتهم المتنوعة، ونذكر على سبيل المثال دراسة الشهاب (١٩٩٢)، و دراسة الشرعة (١٩٩٣- أ)، ودراسة الشرعة (١٩٩٣ - ب)

١١-٢- قائمة العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية: (Neo Five- (NEO- FFI

. Factors Inventory

لغايات هذه الدراسة تم استخدام الصورة العربية لقائمة العوامل الخمسة الكبرى التي قننها على البيئة الأردنية (المراجع، ٢٠٠٥)، أعد هذه القائمة كوستا وماكري (Costa & McCrae 1992) لقياس العوامل الأساسية الكبرى في الشخصية السوية، وتتكون هذه القائمة من (٦٠) عبارة موزعة على خمسة عوامل بواقع (١٢) عبارة لكل عامل، وهذه العوامل هي (العصابية والانبساطية والانفتاحية والطيبة ويقظة الضمير)، وللقائمة سلم إجابات خماسي يتكون من (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة)، وتمتد أوزانه من (صفر) للبدليل غير موافق بشدة إلى (٤) للبدليل موافق بشدة والعكس صحيح في حالة الفقرات السلبية، وبهذا تراوح العلامات الفرعية لكل مقياس بين صفر كحد أدنى و (٤٨)

علامة كحد أعلى، وليس للقائمة علامة كلية، وبعد قيام الشخص بالإجابة على جميع عبارات القائمة خلال (١٠-١٥) دقيقة توضع العلامات الخاصة بكل تقدير، مع مراعاة الفقرات السلبية والإيجابية من حيث وضع التقدير المناسب، وتستخرج علامة كل عامل (الأنصاري، ١٩٩٧).

وقام المراجعة (٢٠٠٥)، بتقنين القائمة وذلك بإيجاد مؤشرات الصدق من خلال عدة إجراءات بدأها بترجمة بنود القائمة وعرضها على مختصين في مجالات مختلفة وإجراء التعديل اللازم دون حذف أي بند، ثم أوجد صدق المحك للقائمة من خلال إيجاد الارتباطات المتبادلة بين الأبعاد الخمسة لقائمة NEO-FFI والأبعاد الأربعة لمقياس أيزنك للشخصية EPQ (الصورة العربية)، وذلك بتطبيقهما على عينة بلغت (٥٠) طالباً وطالبة، إذ بلغ معامل الارتباط للعصائية في قائمة العوامل الخمسة NEO-FFI مع العصائية في قائمة أيزنك للشخصية EPQ (٠,٦٢)، والانساطية في قائمة العوامل الخمسة مع الانساطية في قائمة أيزنك (٠,٦٧)، وهذا يدل على وجود ارتباطات موجبة عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,01$) بين قائمة العوامل الخمسة وقائمة ايزنك.

وللتحقق من ثبات القائمة اتبع المراجعة عدة طرائق: الطريقة الأولى كانت من خلال حساب الاتساق في الاستجابات لجميع فقرات القائمة باستخدام معادلة كرونباخ على عينة بلغت (١٢٢٩) طالباً وطالبة، أما الطريقة الثانية فكانت التجزئة النصفية واستخدام معادلة سبيرمان براون، أما الطريقة الثالثة هي طريقة إعادة الاختبار وذلك من خلال قيام الباحث بإعادة تطبيق القائمة على عينة بلغت (٨٠) طالباً وطالبة بفواصل زمني مقداره ثلاثة أسابيع، وقد توصل الباحث إلى إن جميع معاملات الثبات مقبولة، وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0,05$)، فعلى سبيل المثال تراوحت معاملات الثبات عن طريق إعادة الاختبار بين (٠,٧٣-٠,٨٧)، والجدول (٢) يوضح قيم معاملات الثبات للقائمة:

الجدول (٢)

قيم معاملات الثبات لقائمة نيو عند طلبة الجامعات الأردنية

طرائق حساب الثبات	العصائية		الانساطية		الانفتاحية		الموافقة		الضمير	
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث
كرونباخ ألفا	٠,٦٩	٠,٧٢	٠,٦١	٠,٧١	٠,٦٩	٠,٤٥	٠,٧١	٠,٦١	٠,٧٤	٠,٧٤
التجزئة النصفية	٠,٦٦	٠,٧١	٠,٥٩	٠,٥١	٠,٧٠	٠,٥٦	٠,٥٥	٠,٥٨	٠,٦٨	٠,٧٦
اعادة الاختبار	٠,٨٢	٠,٨١	٠,٨١	٠,٧٦	٠,٧٧	٠,٧٣	٠,٨٠	٠,٨٣	٠,٨٤	٠,٨٧

١٢- إجراءات التطبيق:

تم حصر عينة الدراسة بالطريقة المحددة لها والمشار إليها تحت عينة الدراسة، وتمت زيارة كل شعبة من

الشعب المحددة في العينة من أحد الباحثين والطلب إلى الطلبة الإجابة على القائمتين في وقت المحاضرة، علما بأن القائمتين تحتاجان بحد أقصى إلى (٢٥) دقيقة للإجابة عليهما. بعد ذلك جمعت الإجابات وتم تصحيح القائمتين واستثنت من التحليل الإجابات غير المكتملة.

١٣- المعالجة الإحصائية:

استخرجت المتوسطات والانحرافات المعيارية لجميع أفراد العينة لكل عامل من العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية ولكل نمط من أنماط الشخصية المهنية، وتم استخدام معاملات الارتباط لإيجاد العلاقة بين كل عامل من عوامل الشخصية مع كل نمط من أنماط الشخصية المهنية، وأخيرا استخدم اختبار (ت) (-t test) لإيجاد الفروق بين متوسطات الذكور والإناث على عوامل الشخصية وأنماط الشخصية المهنية.

١٤- النتائج والمناقشة والتوصيات:

هدفت هذه الدراسة إلى الوقوف على علاقة العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية بأنماط الشخصية المهنية لدى هولاند على عينة من طلبة جامعة مؤتة من مستوى السنتين الثالثة والرابعة من الذكور والإناث، وسيتم عرض النتائج بحسب فرضيتي الدراسة، ولكن في البداية لا بد من الإشارة إلى أن متوسطات العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية للعينة تراوحت بين (٢٢.١٦) لعامل الانفتاحية و(٣٠.١٢) لعامل يقظة الضمير، والجدول رقم (٣) يوضح ذلك، أما المتوسطات لأنماط الشخصية المهنية للعينة فقد تراوحت بين (٤.٠٧) للنمط الواقعي و(٩.٠٣) للنمط الاجتماعي، والجدول (٣) يوضح ذلك.

الجدول رقم (٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاداء أفراد العينة البالغ عددها(٩١٥) على عوامل الشخصية، وأنماط الشخصية المهنية.

عوامل الشخصية	المتوسط	الانحراف المعياري
الانبساطية	٢٧,٢٦	٥,٥١
الانفتاحية	٢٢,١٦	٤,٦٩
الطيبة	٢٦,٧١	٥,٠٣
يقظة الضمير	٣٠,١٢	٤,٩٣
أنماط الشخصية المهنية	المتوسط	الانحراف المعياري
الواقعي	٤,٠٧	٢,٩٩
العقلي	٥,٧٩	٠٠,٤٤
الفني	٦,٨٨	٢,٦٢

الاجتماعي	٩,٠٣	٢,١٧
المغامر	٦,٢٦	٣,٥٨
التقليدي	٨,٨٣	٣,٤٥

- النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى وتنص على:

لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0,05$) بين العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية و أنماط الشخصية المهنية)

للإجابة عن الفرضية حُسبت معاملات الارتباط بين كل نمط من أنماط الشخصية المهنية مع كل عامل من العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية، والجدول (٤) يوضح ذلك.

الجدول (٤)

معاملات الارتباط بين العوامل الخمسة الكبرى وأنماط الشخصية المهنية لاداء أفراد العينة البالغ عددها (٩١٥).

أنماط الشخصية	العوامل الخمسة	العصائية	الانبساطية	الانفتاحية	الطيبة	يقظة الضمير
الواقعي	الارتباط	٠,٠٧٦-	٠,٠٣٨	٠,٠٠٦-	٠,٠٣٨	٠,٠٠٧
	الدلالة	٠,٠٢٢	٠,٢٥٧	٠,٨٤٦	٠,٢٥٥	٠,٨٢٩
العقلي	الارتباط	٠,٠٠٩	٠,٠٥٠	٠,٠٠٨-	٠,٠٧١	٠,٠٤٠
	الدلالة	٠,٧٩٦	٠,١٢٨	٠,٨١٥	٠,٠٣٢	٠,٢٣١
الفي	الارتباط	٠,٠٧٨-	٠,٠٢٠	٠,٥٤٨	٠,٠٤٢-	٠,٠٤٤-
	الدلالة	٠,٠١٩	٠,٥٣٩	٠,٠٠٠	٠,٢٠٨	٠,١٧٩
الاجتماعي	الارتباط	٠,٠٨٠-	٠,٥١٩	٠,٠٠٥-	٠,١٩٢	٠,١٤٠
	الدلالة	٠,٠١٦	٠,٠٠٠	٠,٨٧٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠
المغامر	الارتباط	٠,٠٠٨	٠,١٠١	٠,٠٣٥	٠,٠٣٨-	٠,٠١٩
	الدلالة	٠,٨١٥	٠,٠٠٢	٠,٢٨٦	٠,٢٥٠	٠,٥٦٨
التقليدي	الارتباط	٠,٠٣١-	٠,٠٠٢	٠,٠٠٦-	٠,٠٨٨	٠,٤٦٤
	الدلالة	٠,٣٥٠	٠,٩٤٣	٠,٨٤٩	٠,٠٠٨	٠,٠٠٠

يتضح من الجدول أن النمط الواقعي ارتبط بعلاقة ارتباطية سالبة وذات دلالة إحصائية مع عامل العصائية، إذ بلغ معامل الارتباط (٠,٠٧٦) عند مستوى الدلالة (٠,٠٢٢)، وخالفت هذه النتيجة نتائج دراسة (Schina; Dye and Curiss,1997)، ودراسة (Barrick;Mount and Gupta,2003)، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن أصحاب النمط الواقعي يتعاملون مع الأدوات والآلات الثقيلة، وما تتطلبه هذه الأعمال من تركيز مرتفع، بالإضافة إلى العمل في أماكن معزولة لفترات طويلة أحياناً مما يتطلب من أصحاب هذا النمط أن يكونوا بعيدين عن التوتر والخوف، ونتيجة العمل الروتيني قد يظهر لديهم الاحباط، مما يؤدي إلى الغضب والتهور وهذا يتعارض مع طبيعة الأعمال في البيئة الواقعية، (Churchill, 2006) (Cost & McCrae,1992)، في حين لا توجد أي علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين النمط الواقعي وكل من عوامل الانبساطية والانفتاحية والطيبة و يقظة الضمير، واتفقت هذه النتيجة مع

نتائج دراسة (Tokar and Swanson,1995) ودراسة (Larson, et al.,2002) ودراسة (Sullivan and Hansen,2004).

أما النمط العقلي فقد ارتبط بعلاقة ارتباطية موجبه و ذات دلالة إحصائية مع عامل الطيبة، إذ بلغ معامل الارتباط (٠,٠٧١) عند مستوى الدلالة (٠,٠٣٢). وخالفته هذه النتيجة نتائج دراسة (Costa, et al.,1984) ودراسة (Schina, et al.,1997). ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن أصحاب النمط العقلي يفضلون الأعمال التي تتطلب التعامل مع الناس، ويستخدمون أسلوب التحليل والتقييم في حل المشاكل التي تواجههم. وهم يمثلون طبقة المفكرين واصحاب الدرجات العلمية المرتفعة في المجتمع ، مما يستدعي أن يكونوا حليمين ولطيفين وقادرين على ضبط غضبهم في بعض المواقف (Costa & McCrae,1992)، في حين لم توجد أي علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين النمط العقلي وكل من عوامل العصائية والانبساطية والانفتاحية ويقظة الضمير، واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Schina, et al.,1997) ودراسة (Barrick, et al., 2003)، وخالفته هذه النتيجة كلاً من دراسة (Larson, et al.,2002) ودراسة (Sullivan and Hansen,2004) التي أكدت وجود علاقة ارتباطية بين النمط العقلي وعامل الانفتاحية.

أما النمط الفني فقد ارتبط بعلاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية مع عامل العصائية إذ بلغ معامل الارتباط (٠,٠٧٨) عند مستوى الدلالة (٠,٠١٩)، واختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Tokar and Swanson,1995) ودراسة (Schina, et al.,1997) ودراسة (Barrick, et al., 2003)، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن بعض خصائص النمط المهني الفني يلتقي مع بعض خصائص عامل العصائية، إذ إن كلاً منهما يعتمد على المشاعر والأحاسيس وسرعة الإثارة. كذلك ارتبط النمط الفني بعلاقة ارتباطية موجبة وذات دلالة إحصائية مع عامل الانفتاحية إذ بلغ معامل الارتباط (٠,٥٤٨)، واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Costa, et al.,1984) ودراسة (Larson, et al.,2002) ودراسة (Sullivan and Hansen,2004)، ويمكن تفسير هذه النتيجة بوجود تشابه كبير بين النمط الفني وعامل الانفتاحية في الخلفية النظرية فهم يمتلكون خيالاً واسعاً يستخدمونه في الابتكار والابداع ويميلون إلى الأعمال المجردة في بيئات غير مقيدة ولديهم مشاعر حساسة يتذوقون من خلالها الفن والجمال والشعر؛ (Churchill, 2006) (Costa & McCrae,1992) (الشرعة، ١٩٩٣ - أ)، في حين لم توجد أية علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين النمط الفني وكل من عوامل الانبساطية والطيبة ويقظة الضمير، واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Schina, et al.,1997) ودراسة (Larson, et al.,2002) ودراسة (Barrick, et al.,2003). وكذلك ارتبط النمط الفني بعلاقة ارتباطية موجبة وذات دلالة إحصائية مع عامل الانفتاحية إذ بلغ معامل الارتباط (٠,٥٤٨) عند مستوى الدلالة (٠,٠٠٠)، في حين لم توجد أية علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين النمط الفني وكل من العوامل الانبساطية والطيبة ويقظة الضمير.

أما النمط الاجتماعي فقد ارتبط بعلاقة ارتباطية سالبة و ذات دلالة إحصائية مع عامل العصائية إذ بلغ معامل الارتباط (٠,٠٨٠) عند مستوى الدلالة (٠,٠١٦) واختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Larson,et al.,2002) ودراسة (Barrick,et al., 2003) ودراسة Sullivan and (Hansen,2004)، وهذا الارتباط السالب بين النمط الاجتماعي وعامل العصائية متوقع لاختلاف خصائص كل منهما، فأصحاب النمط الاجتماعي منطلقون ومتفاعلون اجتماعيا وقيمهم إنسانية، بينما العصائيون أكثر ميلا إلى الذاتية والابتعاد عن التفاعل والعلاقات الاجتماعية. وارتبط النمط الاجتماعي بعلاقة ارتباطية موجبة و ذات دلالة إحصائية مع عامل الانبساطية، إذ بلغ معامل الارتباط (٠,٥١٩) عند مستوى الدلالة (٠,٠٠٠)، واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Costa,et al.,1984) ودراسة (Tokar and Swanson,1995)، واختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Schina,etal.,1997)، التي لم تظهر وجود علاقة بين النمط الاجتماعي وعامل الانبساطية. ويمكن تفسير نتيجة الدراسة من خلال التشابه الكبير في الخلفية النظرية للنمط الاجتماعي وعامل الانبساطية حيث يشتركان بالميل الاجتماعي، وحب الآخرين، والرغبة في بناء علاقات اجتماعية بكل سهولة وهم مندفعون للمشاركة في الأعمال التطوعية من أجل مساعدة الآخرين، (Churchill, 2006)، (المراجعة، ٢٠٠٥)، (Costa & McCrae,1992). وارتبط النمط الاجتماعي بعلاقة ارتباطية موجبة و ذات دلالة إحصائية مع عامل الطيبة، إذ بلغ معامل الارتباط (٠,١٩٢) عند مستوى الدلالة (٠,٠٠٠)، و اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Larson; Borgen,et al. ,2002) ودراسة (Sullivan and Hansen,2004)، كما اختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Costa,et al.,1984) ودراسة (Barrick, et al., 2003) اللتين لم تظهر أي ارتباط بين النمط الاجتماعي وعامل الطيبة، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن أصحاب النمط الاجتماعي يرغبون في إقامة علاقة مع الآخرين من أجل مساعدتهم (Churchill, 2006) لذا من الطبيعي أن يتصف أصحاب هذا النمط بالصراحة والإصغاء والرغبة في الاندماج بمشاكل الآخرين، والقدرة على التسامح (المراجعة ٢٠٠٥) ، بالإضافة إلى السعي إلى كسب ثقة الآخرين من خلال الاستقامة والثقة بالآخرين والابتعاد عن مجاملتهم وأن يكونوا حليمين ومتواضعين، (Costa&McCrae,1992). وكذلك ارتبط النمط الاجتماعي بعلاقة ارتباطية موجبة و ذات دلالة إحصائية مع عامل يقظة الضمير، إذ بلغ معامل الارتباط (٠,١٤٠) عند مستوى الدلالة (٠,٠٠٠)، واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Schina,et al.,1997) ودراسة (Larson,et al.,2002) ودراسة (Sullivan and Hansen,2004)، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الاحتكام إلى المعايير الخلقية والسعي إلى المثالية والثقة بالنفس والدقة في ترتيب المكان وتنظيم المواعيد والالتزام بها، بالإضافة إلى الوفاء للمحيطين والقدرة على ضبط الذات (Costa & McCrae,1992) تعد متطلبات أساسية من أجل القدرة على إقامة العلاقات مع الآخرين وكسب ثقتهم من أجل مساعدتهم، ومن هنا يمكن فهم هذا الارتباط بين النمط الاجتماعي وعامل يقظة الضمير (Churchill, 2006). في حين لم توجد أي علاقة

ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين النمط الاجتماعي وعامل الانفتاحية، واتفقت هذه النتيجة مع كل من دراسة (Barrick,et al., 2003) ودراسة (Sullivan and Hansen,2004).

أما النمط المغامر فقد ارتبط بعلاقة ارتباطية موجبة و ذات دلالة إحصائية مع عامل الانبساطية، إذ بلغ معامل الارتباط (٠,١٠١) عند مستوى الدلالة (٠,٠٠٢)، واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Schina,et al.,1997) ودراسة (Larson,et al., and Patrick ,2002) ودراسة (شهاب،١٩٩٢) التي أكدت أن أصحاب البعد الانبساطي-المنفعل عند ايزنك، والمشابه لعامل الانبساطية يفضلون المهن المغامرة، وربما يعود ذلك إلى أن سمات النمط المغامر تتطابق مع سمات مظهر الحزم في عامل الانبساطية، والمتمثلة بالقدرة على قيادة المجموعات والسيطرة عليهم والتأثير بهم من خلال الإقناع والتحدث دون تردد (Costa &McCrae,1992; Churchill, 2006). في حين لم توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين النمط المغامر وكل من عوامل العصائية والانفتاحية والطيبة ويقظة الضمير، واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Costa, et al.,1984) ودراسة (Barrick,et al., 2003) ودراسة (Sullivan and Hansen,2004) ودراسة (شهاب،١٩٩٢).

أما النمط التقليدي فقد ارتبط بعلاقة ارتباطية موجبة و ذات دلالة إحصائية موجبة مع عامل يقظة الضمير، حيث بلغ معامل الارتباط (٠,٤٦٤) عند مستوى الدلالة (٠,٠٠٠)، واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Barrick,et al., 2003) التي اظهرت وجود علاقة متوسطة بين النمط التقليدي والعوامل الخمسة، واختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Tokar and Swanson,1995) ودراسة (Larson, et al.,2002) ودراسة (Sullivan and Hansen,2004). ويمكن تفسير هذه النتيجة بوجود تشابه واضح في الخلفية النظرية للنمط المهني التقليدي وعامل يقظة الضمير من حيث الصفات، فهما يشتركان في الدقة بتنفيذ الأعمال، وتركيز الانتباه بصر وبلا ضجر، والقدرة على ترتيب البيانات وتنظيم الوقت، بالإضافة إلى أنهم يلتزمون بالتعليمات مما يساعد في الاعتماد عليهم (Costa &McCrae,1992) Churchill, 2006). في حين لم توجد أي علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين النمط التقليدي وكل من عوامل العصائية والانبساطية والانفتاحية والطيبة، واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Holand ,et al., 1984) ودراسة (Tokar and Swanson,1995) ودراسة (Larson, et al.,2002)، واختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Barrick, et al., 2003) التي أظهرت وجود علاقة ارتباطية متوسطة بين النمط التقليدي والعوامل الخمسة الكبرى في الشخصية.

- النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية التي تنص على:

(لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية) ($\alpha=٠,٠٥$) بين الذكور والإناث على كل عامل من العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية، وفي كل نمط من أنماط الشخصية المهنية؟
للإجابة عن الفرضية تم استخدام اختبار (ت) (t - test) على كل عامل من العوامل الخمسة الكبرى

في الشخصية، وعلى كل نمط من أنماط الشخصية المهنية والجدول (٥) يوضح ذلك .

الجدول (٥)

نتائج اختبار (ت) لفحص الفروق بين متوسطات اداء الذكور والإناث على كل عامل من العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية، وكذلك لكل نمط من أنماط الشخصية المهنية.

عوامل الشخصية	الوسط الحسابي للذكور	الوسط الحسابي للإناث	قيمة(ت)	درجات الحرية	مستوى الدلالة
العصائية	٢٣,٣٢	٢٥,١٤	٣,٧٩	٩١٤	٠,٠٠
الإنسائطية	٢٧,٤٩	٢٧,١١	٠,٠٩٣	٩١٤	٠,٣٥
الإنفتاحية	٢٢,٧٥	٢٢,٠٧	٠,٦٢	٩١٤	٠,٠٥
الطبية	٢٦,٤٢	٢٦,٦	١,٥٦	٩١٤	٠,١١
يقظة الضمير	٢٩,٩٠	٣٠,٣١	١,٣٤	٩١٤	٠,١٨١
أنماط الشخصية المهنية	الوسط الحسابي للذكور	الوسط الحسابي للإناث	قيمة(ت)	درجات الحرية	مستوى الدلالة
الواقعي	٥,١٢	٣,٢٥	٩,٧١	٩١٤	٠,٠٠
العقلي	٥,٤٧	٦,٠٤	٢,٠٨٩	٩١٤	٠,٠٣٧
الفني	٦,٤٠	٧,٢٤	٤,٧٧	٩١٤	٠,٠٠
الاجتماعي	٨,٩٧	٩,١٠	٠,٩٦٩	٩١٤	٠,٣٣
المغامر	٦,١١	٦,٣٨	١,١٨	٩١٤	٠,٢٣٧
التقليدي	٩,٣٨	٨,٤١	٤,١٩٩	٩١٤	٠,٠٠

يتضح من الجدول (٥) وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات الذكور والإناث على عامل العصائية، إذ بلغت قيمة (ت) (٣.٧٩) ومستوى الدلالة (٠.٠٠)، وبالنظر إلى المتوسطات في الجدول (٥) يتضح أن متوسط الإناث (٢٥.١٤) أعلى من متوسط الذكور (٢٣.٣٢) أي ان الإناث أميل إلى العصائية من الذكور، واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة المراهجة (٢٠٠٥) واختلفت مع نتائج دراسة الحربي (٢٠٠٨)، وربما يعود ميل الإناث إلى العصائية إلى أن الإناث في بيئة محافظة كالبيئة الأردنية يقعن بين ضغوط متعددة، فهن يحاولن التمسك بالتعاليم الدينية والقيم الاجتماعية والمحافظة على الالتزام بالقوانين الجامعية والمنافسة من أجل التفوق في التحصيل، ومقاومة ما يخالف هذا من مغريات مادية واجتماعية على مستوى الرفاق في الجامعة، بالإضافة إلى المضايقات التي يتعرضن لها من الذكور مما يؤدي إلى التوتر والعصية وعدم الاستقرار العاطفي. واتضح من النتائج أن الذكور أميل إلى الانفتاحية من الإناث إذ بلغت قيمة (ت) (٠.٦٢) ومستوى الدلالة (٠.٠٥)، وبالنظر إلى المتوسطات في الجدول (٥) يتضح أن متوسط الذكور (٢٢.٧٥) أعلى من متوسط الإناث (٢٢.٠٧)، واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة المراهجة (٢٠٠٥)، واختلفت مع نتائج دراسة الحربي (٢٠٠٨)، ويمكن تفسير ذلك بأن المرحلة الجامعية من أهم المراحل التي تؤثر في حياة الشخص، ولأن الذكور يمتلكون حرية اجتماعية أفضل من

الإناث فإنهم يستفيدون من جميع الفرص المتاحة في هذه المرحلة، ولأن لديهم الانفتاحية لإثراء حياتهم من خلال ارتياد أماكن جديدة وقدرتهم على التحرك تكسيهم خبرات جديدة . في حين لم تظهر أي فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أداء الذكور والإناث على كل من عوامل الانبساطية والطيبة ويقظة الضمير .

أما فيما يتعلق بالفروق بين الذكور والإناث في أنماط الشخصية المهنية فقد أشارت نتائج الجدول (٥) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث على نمط الشخصية المهنية الواقعي، إذ بلغت قيمة (ت) (٩.٧١) ومستوى الدلالة (٠.٠٠٠)، وبالنظر إلى المتوسطات في الجدول (٥) يتضح أن متوسط الذكور على نمط الشخصية المهنية الواقعي (٥.١٢) أعلى من متوسط الإناث (٣.٢٥) على نفس النمط، أي إن الذكور أميل إلى الواقعية في الميول المهنية من الإناث. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Willims & Subich, 2006) ونتائج دراسة (المسعودي ٢٠٠٧)، وربما يعود ذلك لما يمتلكه الذكور من قدرات جسدية واستعدادات نفسية تعد متطلباً أساسياً للقيام بالأعمال الخاصة بهذا النمط، فهذه الأعمال تتطلب قوة جسدية وقدرة حركية وميكانيكية للتعامل مع الآلات الثقيلة التي غالباً ما تكون موجودة في أماكن معزولة، وهذا ما لا تفضله الإناث.

وأشارت نتائج الجدول (٥) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث على نمط الشخصية المهنية العقلي إذ بلغت قيمة (ت) (٢.٠٨٩) ومستوى الدلالة (٠.٠٣٧)، وبالنظر إلى المتوسطات في الجدول (٥) يتضح أن متوسط الإناث على نمط الشخصية المهني العقلي (٦.٠٤) أعلى من متوسط الإناث (٥.٧٤) على النمط نفسه، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة الشهري (٢٠١٠) ودراسة (Willims & Subich, 2006)، ربما يعود ذلك إلى إن الإناث في البيئة الجامعية يكن أكثر التزاماً من الذكور في المحاضرات الجامعية والعلمية لمحدودية الحركة لديهم، وهذا واضح من خلال نتائج الطالبات في المواد المختلفة والمعدلات التراكمية واولائل التخصصات.

كذلك اشارت نتائج الجدول (٥) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث على نمط الشخصية المهنية الفني، إذ بلغت قيمة (ت) (٤.٧٧) ومستوى الدلالة (٠.٠٠٠)، وبالنظر إلى المتوسطات في الجدول (٥) يتضح أن متوسط الإناث (٧.٢٤) أعلى من متوسط الذكور (٦.٤٠) على نمط الشخصية المهنية الفني، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراستي (المسعودي، ٢٠٠٧ ، الشهري، ٢٠١٠)، وربما يعود ذلك إلى أن الإناث أقدر على فهم مشاعرهن والتعبير عنها بطريقة مختلفة، ولهذا قد يلجأن لكتابة الخواطر والمقالات والرسم مثلاً للتعبير عن مشاعرهن وتخيلاتهن وأفكارهن كطريقة راقية مقبولة اجتماعياً، وهذا ما أطلق عليه فرويد التسامي.

وأشارت نتائج الجدول (٥) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث على نمط الشخصية المهنية التقليدي، إذ بلغت قيمة (ت) (٤,١٩٩) ومستوى الدلالة (٠,٠٠)، وبالنظر إلى المتوسطات في الجدول (٥) يتضح أن متوسط الذكور (٩,٣٨) أعلى من متوسط الإناث (٨,٤١) على

نمط الشخصية المهنية التقليدي، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة المسعودي (٢٠٠٧). وربما يعود ذلك إلى إن الذكور لديهم الميل إلى اتباع التعليمات فقط والقيام بما هو مطلوب منهم دون التوسع وإضافة اجتهادات ذاتية، ولم تظهر أي فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في النمط المغامر والنمط الاجتماعي. في حين لم تظهر أي فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث على نمط الشخصية المهنية المغامر والاجتماعي.

١٥- التوصيات:

١- يمكن استخدام العوامل الخمسة الكبرى بوصفها وسيلة مساعدة لتحديد الميول المهنية، إذ تبين وجود ارتباط بين عوامل الشخصية وأنماط الشخصية المهنية، وتحديدًا فقد وجد ارتباط بين عامل العصاوية والميول المهنية الواقعية، وبين عامل الانبساطية والميول المهنية الاجتماعية والمغامرة وبين عامل الانفتاحية والميول المهنية الفنية، وبين عامل الطيبة والميول المهنية العقلية والاجتماعية، وبين عامل يقظة الضمير والميول المهنية الاجتماعية والتقليدية.

٢- إجراء دراسة شاملة تبحث العلاقة بين كل مظهر من مظاهر العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية وأنماط الشخصية المهنية لدى هولاء ند.

المراجع

المراجع العربية:

- الأنصاري، بدر. (١٩٩٧). مدى كفاءة قائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية في المجتمع الكويتي، مجلة علم النفس، (٨٣)، ٦-١٩.
- الحربي، بسام. (٢٠٠٨). عوامل الشخصية وأنماط التنشئة الوالدية وعلاقتها بالعنف المدرسي لدى طلبة الصف العاشر في مدينة المفرق. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية.
- الحواري، عيسى. (١٩٨٢). تكييف مقياس هولاند في التفضيل المهني وتطبيقه على عينة من طلبة الصف الثالث الثانوي في مدينة اربد. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، الأردن.
- الداهري، صالح. (٢٠٠٨). سيكولوجية الابداع والشخصية. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- السشاحادة، نور. (٢٠٠٩). علاقة الإتجاهات نحو التعليم المهني لدى طلبة الصف العاشر الأساسي بعوامل الشخصية وانماط التنشئة الأسرية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الاردن.
- الشرعة، حسين. (١٩٩٣). مدى توافق الميول المهنية المقاسة لطلبة المرحلة الجامعية مع تخصصاتهم الأكاديمية، أبحاث اليرموك، ٩ (٣)، ٢٤٣ - ٢٧٥.
- الشرعة، حسين. (١٩٩٣). دراسة طولية في ثبات الميول المهنية، مجلة كلية التربية، (٣)، ١٤٨-١٧٣.
- الشرعة، حسين. (١٩٩٨). علاقة مستوى الطموح والجنس بالنضج المهني لدى طلبة الصف الثاني الثانوي، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، ١٣ (٥)، ١١-٣٣.
- الشرعة، حسين. (٢٠٠٠). الأمن النفسي وعلاقته بوضوح الهوية المهنية. مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، ١٥ (٣)، ١٥٧-١٧٥.
- الشرعة، حسين والعبده، يوسف. (٢٠٠٣). انماط الشخصية الاساسية عند ايزنك وعلاقتها بالقلق والشعور بالوحدة والتحصيل. مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، جامعة مؤتة، ٨ (١)، ٢٤٥-٢٧٩.
- الشهاب، محمد. (١٩٩٢). أنماط الشخصية وعلاقتها بالتفضيلات المهنية لدى طلاب الصف العاشر. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، اربد.
- الشهري، عبد الرحمن. (٢٠١٠). الخصائص السيكومترية لقائمة التفضيلات المهنية (VPI) في البيئة السعودية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الاردن.
- عبد الخالق، أحمد. (١٩٨٣). الأبعاد الأساسية للشخصية. (ط ٣)، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية.
- عبد الخالق، أحمد. (١٩٩٣). استخبارات الشخصية. الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية.
- محمد، يوسف. (١٩٩٥). الابعاد الاساسية للشخصية وانماط التعلم والتفكير لدى عينة من الجنسين بدولة الامارات، مجلة العلوم الاجتماعية، ٢٣ (٣)، ٢٣-٥٧.

- المسعودي، احمد. (٢٠٠٧). الخصائص السيكومترية للاختبار المدار ذاتيا / هولاند في الميول المهنية على البيئة السعودية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الاردن.
- المراجحة، عامر. (٢٠٠٥). تقنين قائمة نيولقياس الأبعاد الخمسة للشخصية على الطلبة الجامعين في الأردن. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، قسم الإرشاد والتربية الخاصة، مؤتة.

المراجع الاجنبية :

- Apostal, R.(1991).College students career interests and sensing- intuitio personality, *Journal of College Student Development*, 32, 4-7.
- Barret, P.& Eysenck, S.(1984). The assessment of personality factors across 25 countries, *Personality And Individual Differences*, 5(3), 615-632.
- Barrick, M.; Mount, M.& Gupta, R.(2003).Meta-analysis of the relationship between the five-factor model of personality and hollands occupational types, *Personnel Psychology*, 56, p45-74.
- Benet, V.& Walker, N.(1995).The big seven-factors model of personality description: Evidence for its cross-cultural generality in a spanish sample, *Journal Of Personality And Social Psychology*,69 (4), 701-718.
- Cattle, R.(1965). *The Scientific Analysis Of Personality*, M.Churchill, G.(2006). Occupations by Holland available on: WWW.University Of Victoria.com.
- Costa, P.and McCrae. R.(1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO- PI- R) and NEO Five- Factor Inventory (NEO- FFI) Professional manual*, Odessa. FL: Psychological Assessment Resources.
- Costa, P.McCrae, R.and Holland, J. L.(1984). Personality and vocational interests in an adult sample, *Journal of Applied Psychology*,69 (3), p 390-400.
- De Fruyt, F. and Mervielde, I.(1999).RIASEC types and bige five traits as predictors of employment status and nature of employment, *Personnel Psychology*,52, 701-727.
- De Jong, R.; Vander, M. And Jansen, p (2001).Openness to experience and growth need strength as moderators between job characteristics and satisfaction, *International Journal of Selection and Assessment*.(4), 350-357.
- Eysenck, H.(1960). *The Structure of Human Personality*, London: Methuen.
- Feist, J & Feist ,G. (2008). *Theories of Personality* (7th ed.), NY: Irwin /McGraw – Hill.
- Gade, E.; Fuqua, D. and Hurlburt, G.(1988).The relationship of Holland's personality type to educational satisfaction with a native –american high school population, *Journal of Counseling Psychology*, 35 (2), 183-186.
- Gallagher, D.(1996).Personality coping and objective outcomes: extraversion, neuroticism, coping styles and academic performance, *Personality And Individual Differences*, 21 (3), 421-429.
- Hall & Lindzy (1985). *Theories of Personality*, NY: Oxford University Press.
- Holland, J.; Johnston, J. and Asama, F. (1994). More evidence for the relationship between Hollands personality types and personality variables, *Journal of Career Assessment*,2 (4), 331-340.
- Kieffer, K.; Schinka, J. and Curtiss, G.(2004). Person_ environment congruence and personality domains in the prediction of job performance and work quality, *Journal of Counseing Psychology*, 51 (2), 168-177.

- Larson, L.; Borgen, F.; Rottinghaus and Patrick, J.(2002). Meta-analysis of big six interests and big five personality factors, *Journal of Vocational Behavior*, 61 (2), 217-239.
- Matthews, G. ; Deary, I. & Whiteman, M.(2009). *Personality Traits* (3th ed.) , NY : Cambridge University Press.
- Nathan, R. & Hill. L. (2006). *Career Counseling* (2ed ed), London: Sage Publications.
- Pitrofsa, J. and Splete, H.(1975). *Career development*, New York: Grune & Stratton.
- Pulkenin, L. (1996). Female and male personality styles: A typological and developmental analysis, *Journal Of Personaliy And Social Psychology*, 70 (6), 1288-1306.
- Roberti, J.; Fox, D. and Tunick, R.(2003). Alternative personality variables and the relationship to Hollands personality types in college students, *Journal of Career Assessment*, 11 (3), 308-327.
- Schina, J.; Dye, D. and Curtiss, G.(1997). Correspondence between five -factor and RIASEC models of personality, *Journal of Personality Assessment*, 68 (2), P 355-368.
- Staggs, G.; Larson, L. & Borgen, F.(2003).Convergence of specific factors in vocational interests and personality, *Journal of Career Assessment*, 11 (3), 243-261.
- Sullivan, B. and Hansen, J. (2004).Mapping associations between interests and personality: Toward a conceptual understanding of individual differences in vocational behavior, *Journal of Counseling Psychology*, 51 (3), 287-298.
- Tokar, D. and Swanson, J.(1995). Evaluation of the correspondence between Hollands vocational personality typology and the five-factor model of personality, *Journal of Vocational Behavior*, 46 (1), P 89-108.
- Toomey, K. ; Levinson ,E. & Palmer , E. (2009). A test of Holand theory of vocational personalities and work environments, *Journal of Employment Counseling*, 46(2), 82-93.
- Williams, C. and Subich, L. (2006).The gendered nature of career theory perspective, *Journal of Vocational Behavior*, 69 (2), 292-275.
- Zunker ,V. (1994). *Career Counseling Applied Concepts of-Life Planning*, California: Brooks Cole Publishing Co.