



كلية الدراسات العليا
برنامج التوجيه والإرشاد النفسي

العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى عينة من
المرشدين التربويين بمحافظة الخليل

**The Five Major Factors of Personality and Their Relation to the
Motivation of Achievement Among a Sample of Educational Counselors in
Hebron Governorate**

إعداد الباحثة

ريم غالب كاتبة

إشراف

أ. د. نبيل الجندي

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات نيل درجة الماجستير في التوجيه والإرشاد النفسي من كلية

الدراسات العليا في جامعة الخليل

1440هـ-2019م

إجازة الرسالة

العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى عينة من المرشدين
التربويين بمحافظة الخليل

إعداد

ريم غالب كاتبة

إشراف

أ. د. نبيل الجندي

نوقشت هذه الرسالة يوم الأربعاء بتاريخ 6 / 3 / 2019 م وأجيزت من أعضاء لجنة المناقشة

التالية أسماؤهم:

التوقيع

أعضاء لجنة المناقشة

.....


أ. د. نبيل الجندي / مشرفاً رئيسياً

.....


د. فاخر الخليلي / ممتحناً خارجياً

.....


أ. د. جمال أبو مرق / ممتحناً داخلياً

الخليل - فلسطين

1440 هـ - 2019 م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قال تعالى:

[وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ
وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ
تَعْمَلُونَ].

(105: التوبة)

الإهداء

إلى من منحاني وعلماني معنى الحياة ... ومن بركة دعائهما أنال التوفيق والدي العزيزان

إلى شريك حياتي ورفيق دربي وسندي في الحياة زوجي الغالي

إلى أحبائي ... وقرة عيني وأول فرحتي..... أبنائي

إلى من تربيته معهم وسكنوا قلبي ووجداني إخوتي الأعزاء

إلى كل أصدقائي ... وزملاء مهنتي وجميع العاملين في مجال الإرشاد النفسي

إلى كل من دعمني وقدم لي عوناً بجهدہ وعلمه ونصحه من أساتذة وطلبة علم

إليهم جميعاً أهدي هذا العمل

الباحثة

ريم كاتبة

إقرار:

أقر أنا معدة الرسالة بأنها قدمت لجامعة الخليل، لنيل درجة الماجستير، وأنها نتيجة أبحاثي الخاصة، باستثناء ما تم الإشارة له حيثما ورد، وأن هذه الدراسة أو أي جزء منها، لم يقدم لنيل درجة عليا لأي جامعة أو معهد آخر.

التوقيع:.....

ريم كاتبة

التاريخ:

شكر وتقدير

الحمد لله الذي لا يبلغ مدحه القائلون، ولا يحصي نعماه العادون، ولا يؤدي حقه المجتهدون.

أتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى أسرة الهيئة التدريسية في جامعة الخليل عامة، وإلى كلية الدراسات العليا خاصة، وإلى مشرفي الأستاذ الدكتور الفاضل نبيل الجندي لما قدمه لي من العون والمساعدة والذي لم يبخل عليّ بمعلوماته لإتمام هذه الدراسة.

وأتقدم بالشكر والعرفان إلى لجنة التحكيم المحترمة ممثلةً بالدكتور فاخر الخليفي، والدكتور جمال أبو مرق.

كما أتقدم بالشكر والتقدير لكل من ساهم بإنجاز هذه الرسالة ومد لي يد العون والمساعدة لنجاح هذا العمل على أكمل وجه.

الباحثة:

ريم كاتبة

فهرس المحتويات

أ.....	الإهداء
ب.....	إقرار:
ت.....	شكر وتقدير
ث.....	فهرس المحتويات
خ.....	فهرس الجداول
ر.....	فهرس الملاحق
ز.....	ملخص الدراسة باللغة العربية
س.....	ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

2.....	مقدمة
6.....	مشكلة الدراسة
7.....	أسئلة الدراسة
7.....	فرضيات الدراسة
9.....	أهداف الدراسة
9.....	أهمية الدراسة
10.....	حدود الدراسة
11.....	مصطلحات الدراسة

13. الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

14.....	الإطار النظري
14.....	أولاً: الشخصية
15.....	الأصل اللغوي لمصطلح الشخصية
16.....	تعريف الشخصية في علم النفس
19.....	خصائص الشخصية
19.....	تغير وتغيير الشخصية
20.....	بنية الشخصية
21.....	ثانياً: البناء الدينامي للشخصية
21.....	محددات الشخصية
27.....	ثانياً: العوامل الخمسة الكبرى للشخصية
28.....	نشأة نظرية العوامل الخمسة الكبرى

32.....	وصف وتعريف العوامل الخمسة الكبرى للشخصية
41.....	أهم طرق اكتشاف العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية والبحث فيها
42.....	العوامل الخمسة الكبرى في الثقافات المختلفة.....
44.....	نقد نظرية العوامل الخمسة الكبرى
45.....	ثالثاً: دافعية الإنجاز
46.....	مفهوم الدافعية:.....
48.....	بعض المصطلحات المرتبطة بالدافعية
49.....	وظائف الدافعية.....
50.....	أنواع الدافعية.....
51.....	دافعية الإنجاز
51.....	تعريف الدافعية للإنجاز
52.....	خصائص ذوي دافعية الإنجاز المرتفعة
52.....	أنواع دافعية الإنجاز
54.....	النظريات المفسرة لدافعية الإنجاز
57.....	العوامل المؤثرة في درجة دافعية الإنجاز
59.....	الدراسات السابقة:
59.....	أولاً: الدراسات التي تناولت العوامل الخمسة الكبرى للشخصية
63.....	ثانياً: الدراسات التي تناولت الدافعية للإنجاز
66.....	التعقيب على الدراسات السابقة

67 الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات

68.....	مقدمة
68.....	منهج الدراسة
68.....	مجتمع الدراسة.....
68.....	عينة الدراسة.....
69.....	أداتا الدراسة.....
69.....	أولاً: مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية
69.....	وصف المقياس
71.....	صدق المقياس.....
74.....	الثبات.....
75.....	تصحيح المقياس
76.....	ثانياً: مقياس دافعية الإنجاز
76.....	وصف المقياس

76.....	صدق المقياس.....
78.....	تصحيح المقياس.....
78.....	متغيرات الدراسة.....
79.....	إجراءات الدراسة.....
79.....	الأساليب الإحصائية.....
80.....	مفتاح التصحيح لقراءة المتوسطات الحسابية.....

81 الفصل الرابع: تحليل نتائج الدراسة.....

110 الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات.....

111.....	أولاً: مناقشة نتائج الدراسة.....
126.....	ثانياً: التوصيات.....
127.....	قائمة المراجع.....
136.....	الملاحق.....

فهرس الجداول

- جدول (1): يبين أسماء العوامل الخمسة الكبرى 30
- جدول (2): يوضح عامل العصابية 34
- جدول (3): يوضح عامل الانبساطية 36
- جدول (4): يوضح عامل الانفتاح على الخبرة 37
- جدول (5): يوضح عامل المقبولية 39
- جدول (6): يوضح عامل يقظة الضمير / التفاني 40
- جدول (7): خصائص العينة الديموغرافية 69
- جدول (8): نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) 71
- جدول (9): مصفوفة معاملات ارتباط درجة كل مجال من مجالات المقياس 74
- جدول (10): معاملات الثبات لأداة الدراسة 74
- جدول (11): توزيع الفقرات على مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية 75
- جدول (12): نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لمصفوفة ارتباط كل فقرة من فقرات المقياس 76
- جدول (13): معاملات الثبات لأداة الدراسة 78
- جدول (14): مفاتيح التصحيح 80
- جدول (15): نتائج معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية من جهة وبين دافعية الإنجاز لدى المرشدين التربويين بمحافظة الخليل من جهة أخرى 82
- جدول (16): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لأكثر العوامل الخمسة الكبرى للشخصية شيوعاً لدى المرشدين التربويين بمحافظة الخليل 84
- جدول (17): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لدرجة شيوع عامل العصابية لدى المرشدين التربويين بمحافظة الخليل 85

- جدول (18): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لدرجة شيوع عامل الانبساط لدى المرشدين التربويين بمحافظة الخليل..... 86
- جدول (19): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لدرجة شيوع عامل الانفتاح على الخبرة لدى المرشدين التربويين بمحافظة الخليل..... 87
- جدول (20): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لدرجة شيوع عامل المقبولية لدى المرشدين التربويين بمحافظة الخليل..... 89
- جدول (21): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لدرجة شيوع عامل يقظة الضمير لدى المرشدين التربويين بمحافظة الخليل..... 90
- جدول (22): نتائج اختبار (ت) (Independent- Samples t-test) للتعرف على الفروق بين متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في العوامل الخمسة الكبرى للشخصية تبعاً لمتغير الجنس..... 91
- جدول (23): يبين الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في العوامل الخمسة الكبرى للشخصية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة..... 93
- جدول (24): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للتعرف على الفروق بين متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في العوامل الخمسة الكبرى للشخصية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة..... 94
- جدول (26): نتائج اختبار (ت) (Independent- Samples t-test) للتعرف على الفروق بين متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في العوامل الخمسة الكبرى للشخصية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي..... 95
- جدول (27): نتائج اختبار (ت) (Independent- Samples t-test) للتعرف على الفروق بين متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في العوامل الخمسة الكبرى للشخصية تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية..... 96
- جدول (28): يبين الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في العوامل الخمسة الكبرى للشخصية تبعاً لمتغير المديرية..... 98
- جدول (29): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للتعرف على الفروق بين متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في العوامل الخمسة الكبرى للشخصية تبعاً لمتغير المديرية..... 99
- جدول (30): نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات الثنائية البعدية للفروق بين متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في العوامل الخمسة الكبرى للشخصية تبعاً لمتغير المديرية..... 100

- جدول (31): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لمستوى دافعية الإنجاز لدى المرشدين التربويين بمحافظة الخليل. 101
- جدول (32): نتائج اختبار (ت) (Independent- Samples t-test) للتعرف على الفروق بين متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في مستوى دافعية الإنجاز تبعاً لمتغير الجنس. 103
- جدول (33): يبين الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في الانفتاح على الخبرة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة. 104
- جدول (34): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للتعرف على الفروق بين متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في مستوى دافعية الإنجاز تبعاً لمتغير سنوات الخبرة. 105
- جدول (35): نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات الثنائية البعدية للفروق بين متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية تبعاً لمتغير المديرية. 105
- جدول (36): نتائج اختبار (ت) (Independent- Samples t-test) للتعرف على الفروق بين متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في مستوى دافعية الإنجاز تبعاً لمتغير المؤهل العلمي. 106
- جدول (37): نتائج اختبار (ت) (Independent- Samples t-test) للتعرف على الفروق بين متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في مستوى دافعية الإنجاز تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية. 107
- جدول (38): يبين الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في الانفتاح على الخبرة تبعاً لمتغير المديرية. 108
- جدول (39): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للتعرف على الفروق بين متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في مستوى دافعية الإنجاز تبعاً لمتغير المديرية. 108
- جدول (40): نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات الثنائية البعدية للفروق بين متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية تبعاً لمتغير المديرية. 109

فهرس الملاحق

- 137.....ملحق رقم (1): مفايبس الدراسة
- 144.....ملحق رقم (2): قائمة بأسماء السادة المحكمين
- 145.....ملحق رقم (3): كتاب تسهيل مهمة

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية ودافعية الإنجاز لدى عينة من المرشدين التربويين بمحافظة الخليل، كما هدفت للتعرف إلى أكثر العوامل الخمسة الكبرى للشخصية شيوعاً ومعرفة مستوى دافعية الإنجاز لديهم، وذلك في ضوء متغيرات الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، والحالة الاجتماعية والمديرية. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية ومقياس دافعية الإنجاز. تكونت عينة الدراسة من (142) مرشداً ومرشدةً من المرشدين التربويين بمحافظة الخليل تم اختيارهم بطريقة العينة الطبقية. أظهرت النتائج أن أكثر عوامل الشخصية شيوعاً هو الانبساطية وأقلها شيوعاً العصائية، كما توصلت الدراسة إلى وجود فروق في كل من عاملي (الانبساطية، والانفتاح على الخبرة) تبعاً لمتغير الجنس ولصالح الإناث، ووجود فروق في عامل المقبولية وكانت لصالح الذكور. وأشارت النتائج إلى وجود فروق في عامل الانفتاح على الخبرة لصالح حملة شهادة الماجستير، ووجود فروق في عوامل (العصائية، والمقبولية، ويقظة الضمير) لصالح مديرية يطا. أما بالنسبة لمستوى دافعية الإنجاز فقد توصلت النتائج إلى وجود فروق في مستوى دافعية الإنجاز تبعاً لمتغير سنوات الخبرة لصالح الذين سنوات خبرتهم من (5-10) سنوات، ووجود فروق في دافعية الإنجاز تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية ولصالح المتزوجين، ووجود فروق في مستوى دافعية الإنجاز تبعاً لمتغير المديرية ولصالح مديرية يطا. وأخيراً، بينت النتائج وجود علاقة ايجابية دالة إحصائياً بين عوامل الانبساطية والعصائية ويقظة الضمير والمقبولية ودافعية الإنجاز، ووجود علاقة سلبية بين عامل الانفتاح على الخبرة ودافعية الإنجاز.

الكلمات المفتاحية: العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، دافعية الإنجاز، المرشدين التربويين.

Abstract

The aim of the study is to identify the relationships between five major factors of personality and motivation of achievement among a sample of educational counselors in Hebron governorate. It also aims to identify the five most common important factors of personality and knowing the level of achievement of motivation in the light of gender variables, years of experience, marital status and Directorate . To achieve the objectives of the study were used the measure of the five major factors of personality and the measure of motivation of achievement. The study sample consisted of (142) educational counselors in Hebron governorate who were selected in stratified random sample way.

The results showed that the most common personality factors were the Extraversion and the least common one is the Neuroticism. The study also found differences in both the Extraversion and openness to experience according to the gender variable with favor to the females and Differences in the Agreeableness factor with favor to males.

The results indicated that there were differences in the factor of openness to experience for the holders of the Master's degree, and the existence of differences in factors (Neuroticism, Agreeableness, and Conscientiousness) for the benefit of the Directorate of Yatta. As for the level of achievement of motivation, the results showed differences in the level of achievement of motivation according to the variable years of experience in favor to those who have years of experience between (5-10 years), and differences in achievement of motivation according to the marital status variable with favor to the married people. And differences according to the Hebron Directorates with favor to the Directorate of Yatta.

Finally, the results showed a statistically significant positive relationship between the Neuroticism, Extraversion, Agreeableness and Conscientiousness factors with achievement of motivation, and a negative relationship between the Openness to experience factor and the motivation of achievement.

Key words : The five major factors of personality, Motivation of achievement and Educational counselors.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

مقدمة الدراسة

مشكلة الدراسة

أسئلة الدراسة

فرضيات الدراسة

أهداف الدراسة

أهمية الدراسة

حدود الدراسة

مصطلحات الدراسة

الفصل الأول

مقدمة:

احتلت الشخصية والعوامل المؤثرة في تكوينها مكانة هامة في الدراسات الاجتماعية والنفسية وذلك بقصد التعرف إلى مكونات هذه الشخصية، وكيفية تكيفها وتفاعلها مع البيئة المحيطة وبما يتيح نمو الشخصية وتطورها. وعلى الرغم من الاتفاق على وحدة هذه الشخصية وتكاملها كنتاج اجتماعي من جهة وكمحرك لتصرفات الفرد ومواقفه الحياتية من جهة أخرى فقد تعددت تعريفاتها تبعاً للنظر إليها من جوانب متعددة.

ولقد حاول الكثير من علماء النفس تعريف الشخصية ووصفها إلى حد أنهم أعطوها مئات التعريفات، حيث أن كثرة التعريفات يرجع إلى كثرة الاتجاهات العلمية والآراء التي يتبناها العلماء في تعريف الشخصية، فكل يعرف الشخصية استناداً إلى نظريته أو موقفه النظري (عبد الله، 2000).

لقد ظهرت اختلافات كبيرة بين العلماء في نظرتهم للشخصية فمنهم من نظر إليها على أنها سمات، والبعض رأى بأنها أنماط، وفئة أخرى رأَت بأنها عوامل، فعلى سبيل المثال عرف ألبورت الشخصية بأنها التنظيم الدينامي داخل الفرد لتلك النظم السيكوفيزيائية التي تحدد أسلوبه الفريد في التوافق مع البيئة ويرى كاتل أن العنصر الأساسي في بناء الشخصية هو السمة (هول ليندزي، 1978).

وقد عرفت الشخصية بأنها المصطلح الذي يشير إلى الفرد وإلى الأسلوب الذي يتم بموجبه تنظيم سماته بحيث يدل عليه وعلى نشاطاته كفرد متميز عن غيره من الأفراد، وبناءً على ذلك فإن أي وصف لشخصية الفرد من الواجب أن يأخذ بعين الاعتبار مظهره العام وطبيعة قدراته ودوافعه ودور أفعاله وطبيعة الخبرات التي سبق أن مر بها ومجموعة القيم والاتجاهات والميول التي توجه سلوكه (عدس وتوق، 1998)، ويعرفها سانتروك (2003) على أنها الأفكار والمشاعر والسلوكات الدائمة نسبياً التي تميز الطريقة التي يتكيف بها الفرد مع البيئة.

أما أيزنك فيرى مفهوم الشخصية على أنه المجموع الكلي للأنماط السلوكية الفعلية والممكنة للكائن الحي كما تتحدد بالوراثة والبيئة، وهي تنشأ وتتمو من خلال التفاعل الوظيفي للأجزاء المكونة التي تنظم فيها هذه الأنماط السلوكية (جابر، 1990).

ويكاد يتفق علماء نفس الشخصية على أن الشخصية هي نمط سلوكي مركب ثابت إلى حد كبير يميز الفرد عن غيره من الأفراد ويتكون من تنظيم فريد لمجموعة من الوظائف والسمات المتفاعلة معاً، والتي تضم القدرات العقلية والانفعالات والتركيب الجسمي الوراثي والوظائف الفسيولوجية والأحداث التاريخية الحياتية والتي تحدد طريقة الفرد الخاصة في الاستجابة وأسلوبه المميز في التكيف للبيئة (عبد الخالق، 1993).

وتتكون الشخصية من مجموعة من السمات العقلية والانفعالية التي تميز كل فرد عن الآخر والتي تخلق بدورها أسلوبه الخاص في مظاهر سلوكه جميعها، ولكل شخصية سماتها التي تحدد خصائصها ونقاط قوتها وضعفها وأيضاً مدى مرونتها وقدرتها على تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي (عبد الخالق، 1994).

ومن الطبيعي أن يختلف هذا التنظيم من فرد إلى آخر، تماماً كاختلاف ألسنتهم وألوانهم وقدراتهم، قال تعالى: "وَمِنْ آيَاتِهِ خَلْقُ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَاخْتِلَافُ أَلْسِنَتِكُمْ وَأَلْوَانِكُمْ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّلْعَالَمِينَ" سورة الروم (22). وهذا الاختلاف يتيح لكل شخصية إثبات تمايزها وذاتيتها ويجعلها فريدة ومختلفة عن جميع الشخصيات، سواء كان ذلك من حيث أسلوب التفكير والكلام والسلوك أو من حيث الاستجابة لأحداث الحياة أو ضغوط المواقف الاجتماعية أو من حيث تفاعل هذه الشخصية مع الآخرين ومدى قبولهم لها، ومن هنا اهتم علماء نفس الشخصية بتحديد السمات أو الصفات النفسية مثل: الطيبة، والكرم، والقلق، واللامبالاة، والاندفاع ذات الثبات النسبي والتي يختلف فيها الأفراد فتميز بعضهم عن بعض أي أن هناك فروقاً فردية فيها (عبد الخالق، 1994).

وقد أدرك علماء نفس الشخصية بالحاجة الماسة الى نموذج وصفي أو تصنيف يشكل الأبعاد الأساسية للشخصية الإنسانية عن طريق تجميع الصفات المرتبطة معاً، وتصنيفها تحت نمط أو بعد أو عامل مستقل يمكن تعميمه عبر مختلف الأفراد والثقافات (عبد الخالق والانصاري، 2004).

وتشير الدراسات إلى تعدد السمات وتنوعها عبر الثقافات حيث كان هناك حاجة ملحة لطريقة يسهل فيها التعامل مع هذا الكم الكبير من السمات، فظهرت فكرة البحث عن السمات الأساسية والمركزية التي تشكل حجر الزاوية في بناء أي شخصية بغض النظر عن الزمان أو المكان. ونتيجة لذلك تكررت خمس سمات في عدد كبير من الدراسات أطلق عليها اسم العوامل الخمسة الكبرى (خليفة ورضوان، 1998).

ويعتبر نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية من أهم النماذج وأحدثها التي فسرت سمات الشخصية، كما يعتبر من أكثر النماذج اتساقاً في تقييم الشخصية والتنبؤ بها (أبو غزالة، 2009)، ويفترض نموذج العوامل الخمسة الكبرى وجود خمسة عوامل لوصف الشخصية، وعلى الرغم من أن ثمة جدلاً قد ثار بصدد صياغة مسميات لهذه العوامل، إلا أنه يوجد اتفاق عام بين علماء نفس الشخصية على هوية هذه العوامل وهي: الانبساط، العصابية، الصفاوة، الطيبة، يقظة الضمير (الموافي وراضي، 2006). وتؤثر عوامل الشخصية في العديد من جوانب الحياة، حيث كشفت دراسة صالح (Salleh, 2011) وجود علاقة ارتباطية موجبة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (يقظة الضمير، الانفتاح على الخبرة، والمقبولية، والانبساطية) وعملية اتخاذ القرار بالنسبة للمستقبل المهني، كما وأظهرت نتائج دراسة فاييمبو (Fayombo, 2010) وجود علاقة ارتباطية موجبة بين عوامل الشخصية والمرونة النفسية، بينما كانت العلاقة سلبية مع خاصية العصابية، كما أظهرت نتائج دراسة العنزي (2010) وجود علاقة ارتباطية بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وأساليب التفكير، وأشارت دراسة جودة (2010) إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين عوامل الشخصية (الانبساط، المجاراة، يقظة الضمير) والرضا عن الحياة.

ويهدف نموذج العوامل الخمسة الكبرى إلى تجميع السمات الإنسانية المتناثرة في فئات أساسية بحيث تبقى هذه الفئات محافظة على وجودها كعوامل لا يمكن الاستغناء عنها في وصف الشخصية الإنسانية (Goldberg, 1993).

ويرى (Digman) بأن البحث في نموذج الأبعاد الخمسة للشخصية قد أعطانا منظومة من الأبعاد الواسعة التي تصف الفروق الفردية، وهذه الأبعاد قابلة للقياس على مستوى عالي من الدقة والثقة والمصدقية، وفي الوقت نفسه تعطي إجابة جيدة فيما يتعلق بمسألة بنية الشخصية. وإضافة إلى ذلك يرى (McCrae and Johan) أن نموذج العوامل الخمسة يعتبر اكتشافاً أساسياً في علم نفس الشخصية، والذي هو أساس المعرفة التي يمكن أن تبنى عليه اكتشافات أخرى.

أما بالنسبة لدافعية الإنجاز فقد أشار (ماكليلاند) إلى الدور الذي يقوم به دافع الإنجاز في رفع درجة أداء الفرد وإنتاجيته في جميع المجالات والأنشطة، ويرتبط ازدهار وهبوط أي مؤسسة بارتفاع وهبوط درجة دافعية الإنجاز لدى العاملين فيها (خليفة، 2000).

كما بينت نتائج البحوث في مجال الفروق بين الأفراد ذوي دافعية الإنجاز المنخفضة والمرتفعة، حيث أن ذوي الدافعية المرتفعة يكونون أكثر نجاحاً في المدرسة، ويحصلون على ترقيات في وظائفهم، وعلى نجاحات في إدارة أعمالهم أكثر من ذوي الدافعية المنخفضة، كذلك فإن ذوي الدافعية العالية يميلون إلى اختيار مهام متوسطة الصعوبة وفيها كثير من التحدي، ويتجنبون المهام السهلة جداً، ربما لارتفاع احتمالات الفشل فيها (الشواشرة، 2007).

ويعتبر موضوع دافعية الإنجاز من أهم الموضوعات التي حازت على اهتمام علماء النفس والتربية، وهي تمثل بذلك الجوانب المهمة في نظام الدوافع الإنسانية، وقد برزت هذه الدافعية في السنوات الأخيرة وكأحد المعالم المميزة في الدراسة والبحث في ديناميات الشخصية والسلوك، بل ويمكن اعتبار دافعية الإنجاز واحدة من منجزات الفكر السلوكي الحديث (الخيرى، 2008).

ويؤكد علماء النفس على أن أي سلوك بشري لا بد أن يكون وراءه دوافع كثيرة توجهه وتؤثر في مستوى أداء الفرد وإنتاجيته في مختلف الأنشطة والمجالات التي يقوم بها، وفي هذا الإطار تؤدي الدوافع دوراً مهماً للغاية في حياة الإنسان، فالسلوك الإنساني مهما تعددت صورته واختلفت أهدافه فإنه يدفع بواسطة قوة نفسية داخلية تصل به إلى تحقيق الهدف المنشود.

ونظراً لأهمية المرشد التربوي في الميدان التربوي والنفسي وما يقدمه من خدمات نفسية وتربوية ومهنية وبرامج إرشادية وذلك في ظل الظروف القاسية التي يمر بها أبناء شعبنا الفلسطيني وما ينتج عنها من مشكلات سلوكية وانفعالية ونفسية عند الطلبة، فلا بد من الاهتمام بالمرشد التربوي وتوفير المناخ المناسب له وتوفير سبل الراحة التي تمكنه من القيام بعمله بكفاءة وتحقيق الإنجاز بدافعية عالية. وانطلاقاً من ذلك الدور الهام الذي يمارسه المرشد التربوي على مستوى المدارس، قامت الباحثة بهذه الدراسة بقصد معرفة السمات الشخصية للمرشدين وتأثير ذلك على دافعيتهم للإنجاز. كما أنه ومن خلال اطلاع الباحثة على التراث التربوي لم يقع بين يدي الباحثة أي دراسة في المجتمع المحلي تناولت العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى المرشدين التربويين وهذا ما دفع الباحثة لإجراء هذه الدراسة في محاولة للتعرف على العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية ودافعية الإنجاز، كما قد يساهم في تحسين فهم متكامل لشخصية المرشد وتفسير سلوكه والتنبؤ به، ومعرفة أسلوبه في التعامل مع المشكلات التي تواجهه في حياته العملية، ويعطي مؤشرات للعديد من دوافعه وإنجازاته واستثمار إمكاناته على النحو الأفضل.

مشكلة الدراسة:

تهتم الدراسة الحالية ببحث العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية ودافعية الإنجاز لدى عينة من المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في ضوء بعض المتغيرات (الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، المديرية).

وتتحدد مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس التالي:

هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية ودافعية الإنجاز

لدى المرشدين التربويين بمحافظة الخليل؟

ويتفرع عن السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

أسئلة الدراسة:

السؤال الأول: ما أكثر العوامل الخمسة الكبرى للشخصية شيوعاً لدى المرشدين التربويين بمحافظة

الخليل؟

السؤال الثاني: هل توجد فروق في العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى المرشدين التربويين بمحافظة

الخليل تعزى للمتغيرات التالية (الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، المديرية).

السؤال الثالث: ما مستوى دافعية الإنجاز لدى المرشدين التربويين بمحافظة الخليل؟

السؤال الرابع: هل توجد فروق في مستوى دافعية الإنجاز لدى المرشدين التربويين بمحافظة الخليل تعزى

للمتغيرات التالية (الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، المديرية).

فرضيات الدراسة:

1- لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين العوامل الخمسة

الكبرى للشخصية ودافعية الإنجاز لدى المرشدين التربويين بمحافظة الخليل.

2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات

المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في العوامل الخمسة الكبرى للشخصية تبعاً لمتغير الجنس.

- 3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في العوامل الخمسة الكبرى للشخصية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.
- 4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في العوامل الخمسة الكبرى للشخصية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.
- 5- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في العوامل الخمسة الكبرى للشخصية تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية.
- 6- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في العوامل الخمسة الكبرى للشخصية تبعاً لمتغير المديرية.
- 7- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في مستوى دافعية الإنجاز تبعاً لمتغير الجنس.
- 8- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في مستوى دافعية الإنجاز تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.
- 9- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في مستوى دافعية الإنجاز تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.
- 10- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في مستوى دافعية الإنجاز تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية.

11- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات

المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في مستوى دافعية الإنجاز تبعاً لمتغير المديرية.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى:

- التعرف على أكثر العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية شيوعاً لدى المرشدين التربويين بمحافظة الخليل.

- التعرف على مستوى دافعية الإنجاز لدى المرشدين التربويين بمحافظة الخليل.

- التعرف على العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية ودافعية الإنجاز لدى المرشدين التربويين بمحافظة الخليل.

- الكشف عن الفروق في العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى المرشدين التربويين بمحافظة الخليل تبعاً للمتغيرات التالية (الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، المديرية).

- الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في مستوى دافعية الإنجاز لدى المرشدين التربويين بمحافظة الخليل تبعاً للمتغيرات التالية (الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، المديرية).

أهمية الدراسة:

تتضح أهمية هذه الدراسة من الناحيتين النظرية والتطبيقية وذلك على النحو التالي:

1- الأهمية النظرية:

- تكشف الدراسة الحالية عن طبيعة دافعية الإنجاز لدى المرشدين التربويين وعن دورها الفاعل في استئثار جهودهم بهدف تحقيق المزيد من الإنجاز في مهامهم بشكل عام والإرشاد بشكل خاص.

- معرفة العوامل والسمات الشخصية التي يتمتع بها المرشدين التربويين.

- تبرز أهمية الدراسة في ظل عدم وجود دراسات نفسية محلية ربطت بين السمات الشخصية للمرشد التربوي ودافعية الإنجاز حسب علم الباحثة لذا فإن تناول مثل هذه الدراسة سيساهم في تحقيق الإثراء العلمي والنظري في ميدان دراسة شخصية المرشد التربوي.
- تبرز أهمية هذه الدراسة أيضاً في تناولها لبعض المتغيرات الديموغرافية المختلفة والمؤثرة في العوامل الخمسة الكبرى للشخصية ودافعية الإنجاز وهي (الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، المديرية).

2-الأهمية التطبيقية:

- قد تفيد نتائج الدراسة الحالية المسؤولين بوزارة التربية والتعليم عامة وقسم الإرشاد التربوي بصفة خاصة في وضع آليات زيادة دافعية الإنجاز لدى المرشدين التربويين.
- الوقوف على العوامل والظروف التي تساعد على زيادة دافعية الإنجاز لدى المرشدين التربويين.

حدود الدراسة:

اقتصرت الدراسة الحالية على مجموعة من المحاور التالية:

- 1- الحد الموضوعي: اقتصرت اجراءات الدراسة الحالية على معرفة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بدافعية الإنجاز .
- 2- الحد البشري: المرشدين والمرشدات في محافظة الخليل.
- 3- الحد الزمني: أجريت هذه الدراسة في العام 2018.
- 4- الحد المكاني: جميع المدارس الحكومية بمحافظة الخليل.

مصطلحات الدراسة:

العوامل الخمسة الكبرى للشخصية:

يعرف ماكري وجون (McCrae & John) نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية بأنه نموذج يقوم على تصور مؤداه أنه يمكن وصف الشخصية وصفاً اقتصادياً كاملاً من خلال خمسة عوامل أساسية هي: العصبية، والانبساطية، والانفتاح على الخبرة، والمقبولية، ويقظة الضمير.

التعريف الإجرائي للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية:

تعرف بأنها الدرجة الكلية التي يسجلها المستجيب على كل عامل من العوامل الخمسة الكبرى حسب قائمة كوستا وماكري (Costa and McCare, 1992) للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية.

دافعية الإنجاز:

تعرف بأنها تكوين مركب ذو مكونات مختلفة مثل: الرغبة في التميز والامتياز وإتمام الأعمال الصعبة، والسعي للنجاح والتفوق على الآخرين، والتخطيط للأعمال، تحقيق درجة عالية من التفوق وإنجاز الأعمال بطريقة جيدة وعدم الايمان في الحظ بالنجاح، المنافسة والتضحية من أجل العمل والمثابرة، تنظيم الأعمال وإنجازها بدقة وإتقان (أبو ناهية والنايلسي، 1998).

التعريف الإجرائي لدافعية الإنجاز:

تعرف بأنها مجموع الدرجات التي يحصل عليها المرشدون على مقياس دافعية الإنجاز، حيث تعكس الدرجة المرتفعة إلى وجود مستوى مرتفع من الدافعية للإنجاز بينما تعكس الدرجة المنخفضة إلى وجود مستوى منخفض من الدافعية للإنجاز.

المرشد التربوي:

يعرفه (أبو أسعد) بأنه شخص حاصل على الشهادة الجامعية الأولى كحد أدنى في أحد فروع العلوم الإنسانية التالية (إرشاد نفسي، توجيه وإرشاد، صحة نفسية، تربية وعلم نفس، خدمة اجتماعية) والعمل الذي يقوم به المرشد هو عبارة عن خدمات نفسية، تربوية، اجتماعية، وخدمات البحث العلمي وهي موجهة في المقام الأول للطالب، وهي تتداخل وتتكامل لتقابل وتغطي الحاجات الإرشادية للطالب (أبو أسعد، 2012).

تعريف الباحثة للمرشد التربوي:

ترى بأنه شخص متخصص، مؤهل علمياً ومدرّب مهنيّاً في تقديم المساعدة النفسية والتربوية والمهنية للطلبة الذين يحتاجونها والتي تمكنهم من التعامل مع مشكلاتهم ومواجهتها بطريقة فاعلة.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

الفصل الثاني

الإطار النظري:

تعرض الباحثة في هذا الفصل عرضاً تفصيلياً للمفاهيم والإطار النظري، حيث تناولت الدراسة

المباحث الآتية:

أولاً: الشخصية

لقد كان الاهتمام بالفرد في المجتمعات القديمة قليلاً، ولذا كان من الطبيعي أن يقل الاهتمام بدراسة الشخصية لعلاقتها الوثيقة بالفردية. ومع التطور الكبير الذي حدث للمجتمعات وتعدد المشكلات الإنسانية في العصور الحديثة، وظهور الاتجاهات الديمقراطية، أخذ الاهتمام بالفرد يزداد بشكل ملحوظ، كما أخذت الحاجة تظهر بوضوح لفهم طبيعة الشخصية الإنسانية (غنيم، 1975).

يعتبر مفهوم الشخصية من أكثر المفاهيم تعقيداً في علم النفس، لأنها تشتمل الصفات الجسمية والعقلية والوجدانية كافة، والمتفاعلة مع بعضها داخل كيان الفرد، لهذا تعددت الآراء وتباينت في معالجتها لمفهوم الشخصية من حيث طبيعتها، وخصائصها، ومكوناتها، وعملياتها ودينامياتها، ونظرياتها (زكار، 2013).

ونجد أن الشخصية مفهوم شائع الاستخدام في الاصطلاح اليومي، فيقال عادة أن فلاناً له شخصية وفلاناً ليس له شخصية، وقد يتصف شخص ما بالمرآغة أو الدهاء أو الطيبة، ويقصد بذلك فاعلية الشخص ومدى قدرته على إحداث انطباع معين لدى الآخرين، وما يتميز به من سمات، وهناك تباين بين الاستخدام الاصطلاحي للشخصية لدى غير المختصين وبين المختصين في مجال علم النفس (جبر، 2012).

والشخصية من الموضوعات الهامة جداً في علم النفس؛ فالكثير من التخصصات العلمية تهتم بها، فعلماء النفس والوراثة والحياة والاجتماع يؤكدون على أهمية موضوع الشخصية في دراستهم، فالأفراد هم المكون الأساسي في كل الأنساق الاجتماعية والثقافية (وصفي، 1981).

هناك تعريفات عديدة للشخصية، ومن الجدير بالذكر أن كثرة التعريفات يرجع إلى كثرة الاتجاهات العلمية والآراء التي يتبعها علماء نفس الشخصية، فكل يعرف الشخصية استناداً إلى نظريته أو موقفه النظري (عبد الله، 2000).

وتعريف الشخصية مسألة افتراضية بحتة؛ فليس هناك تعريف واحد صحيح، والباقي تعريفات خاطئة. والوقوف عند تعريف مقبول يرتضيه الباحث يقتضي منه دراسة مختلف التعريفات التي وضعت لدراسة الشخصية. ومن الطبيعي أن يكون لمصطلح واسع الانتشار "الشخصية" تعريفات متعددة ومختلفة (غنيم، 1975).

الأصل اللغوي لمصطلح الشخصية:

كلمة (شخصية) في اللغة العربية من "شخص"، وقد ورد في لسان العرب شخص: جماعة شخص الإنسان وغيره، وهو كذلك "سواد الإنسان تراه من بعيد، وكل شيء رأيت جسمانه فقد رأيت شخصه". وهذا المعنى أقرب للإشارة إلى الجسم المادي (الفيزيقي) للإنسان. وقد ورد في المعجم نفسه معنى آخر للشخص وهو أنه: "كل جسم له ارتفاع وظهور، والمراد به إثبات الذات فاستعير لها لفظ الشخص". ويلاحظ في المعنى الأخير إنتقالاً من المعنى المادي إلى المعنوي، فقد تجاوز المصطلح الجسم إلى ما يقترب من استخدامنا لمصطلح الشخصية بالمعنى السيكولوجي (عبد الخالق، 1987).

ويذهب ألبورت إلى أن كلمة "شخصية" personality بالإنجليزية أو personalite بالفرنسية تشبه إلى حد بعيد personalitas في اللغة اللاتينية في العصور الوسطى. أما في اللاتينية القديمة، فقد كان لفظ "برسونا" persona وحده هو المستخدم. ويتفق الجميع على أنه كان يعني "القناع". ولقد ارتبط هذا اللفظ بالمسرح اليوناني القديم، إذ اعتاد ممثلو اليونان والرومان في العصور القديمة ارتداء أقنعة على

وجوههم لكي يعطوا انطباعاً عن الدور الذي يقومون به، وفي الوقت نفسه لكي يجعلوا من الصعب التعرف على الشخصيات التي تقوم بهذا الدور (غنيم، 1975).

ومع مرور الزمن أطلق لفظ *persona* على الممثل نفسه أحياناً، وعلى الأشخاص عامة أحياناً أخرى، وربما كان ذلك أساس قول "شكسبير": (إن الدنيا مسرح كبير، إن الناس جميعاً ليسوا سوى ممثلين على مسرح الحياة). ثم تطور المصطلح وتعددت معانيه ليشير إلى الفرد كما يبدو للآخرين، والصفات المميزة له (عبد الخالق، 1996).

ووفقاً لما ذكر من تعريفات (عربية وغير عربية) يتضح أنهم اتفقوا في تعريف الشخصية لغوياً بأنها مظهر الفرد فيمن يحيطون به، أي أنه صاحب شخصية جذابة أو صاحب شخصية قوية، أو ربما لا شخصية له.

تعريف الشخصية في علم النفس:

تكشف الشخصية عن تعقد دراستها والاختلاف بين وجهات نظر الباحثين إليها في تعدد تعريفاتها، ولكن هذا التعدد من زاوية واحدة قد يكون أمراً مرغوباً فيه، فإذا كانت الشخصية كلاً معقداً متعدد الجوانب والسمات، فإن كل تعريف لها يركز على جانب معين لهذا الكل المعقد، من هذا المنظور فليس هناك تعريف واحد صحيح وما عداه خاطيء، فإن تعريف أي مصطلح - كما ذكر جيلفورد (1959) Guilford - أمر اختياري تحكيمي (عبد الخالق، 1987).

ولعلماء النفس وجهة علمية موضوعية في تعريف مصطلح الشخصية، وفيما يلي عرض لبعض هذه التعاريف:

- تعريف أيزنك للشخصية:

يدور تعريف أيزنك للشخصية حول أربعة أنماط سلوكية هي: المعرفي (الذكاء) والنزوعي (الخلق) والعاطفي (المزاج) والجسمي (الجلبة)، فالشخصية هي "المجموع الكلي للأنماط السلوكية الفعلية والممكنة للكائن الحي كما تتحدد بالوراثة والبيئة، وهي تنشأ وتتمو من خلال التفاعل الوظيفي للأجزاء المكونة التي تنتظم فيها هذه الأنماط السلوكية" (جابر، 1990).

- تعريف ألبورت للشخصية:

هي ذلك التنظيم الدينامي الذي يمكن بداخل الفرد، والذي ينظم كل الأجهزة النفسية الجسمية التي تملي على الفرد طابعه الخاص في السلوك والتفكير (غنيم، 1975).

- تعريف جيلفورد للشخصية:

شخصية الفرد هي طرازه المميز من السمات (زكار، 2013).

- تعريف كاتل للشخصية:

إنها مجموعة من السمات المترابطة التي تسمح لنا بالتنبؤ عما سيفعله الشخص في موقف معين (الزغلول والهنداوي، 2007).

- تعريف جريفت للشخصية:

الشخصية هي مجموع الصفات التي يتصف بها الفرد والناجمة عن عملية التوافق مع البيئة الاجتماعية، وتظهر على شكل أساليب سلوكية معينة للتعامل مع العوامل المكونة لتلك البيئة (القذافي، 2001).

- تعريف زهران للشخصية:

هي جملة السمات الجسمية والعقلية والانفعالية والاجتماعية التي تميز الشخص عن غيره (زهران، 1997).

- تعريف عبد الخالق للشخصية:

بأنها نمط سلوكي مركب، ثابت ودائم إلى حد كبير، يميز الفرد عن غيره من الناس، ويتكون من تنظيم فريد لمجموعة من الوظائف والسمات والأجهزة المتفاعلة معاً، والتي تضم القدرات العقلية والوجدان أو الانفعال، والنزوع أو الإرادة، وتركيب الجسم والوظائف الفسيولوجية، والتي تحدد طريقة الفرد الخاصة في الاستجابة، وأسلوبه الفريد في التوافق مع البيئة (عبد الخالق، 2002).

تصنيف تعريفات الشخصية:

تم تصنيف تعريفات الشخصية وفقاً للجانب الذي ركزت عليه في التعريف إلى:

- 1- التعريفات التي تنظر للشخصية (كمثير) أي من حيث قدرة الفرد على إحداث التأثير في الآخرين.
- 2- التعريفات التي تنظر للشخصية (كاستجابة) أي من حيث السلوك الذي يستجيب به الفرد، وما يقوم به من أفعال في المواقف البيئية المختلفة.
- 3- التعريفات التي ترى الشخصية كمكون افتراضي داخلي، فمعظم علماء النفس تفضل تعريف الشخصية كوحدة موضوعية، أو كشيء له وجود حقيقي، فهم يسلّمون أن الإنسان متصل بالعالم المحيط ويتأثر به ويؤثر فيه في كل مرحلة من مراحل حياته، فالشخصية لها تاريخها الماضي والحاضر الراهن (غنيم، 1975).

وتعرف الباحثة الشخصية في ضوء ما سبق من تعريفات: بأنها كل معقد نتاج حصيلة تفاعل مجموعة من السمات الجسمية والنفسية والعقلية سواء كانت موروثية أو مكتسبة، وحاصل جميع الاستعدادات والميول والغرائز والاتجاهات والمعتقدات والقيم، وتتميز الشخصية بالثبات النسبي والقابلية للتغيير والتغير، بحيث تشكل نظام متكامل ينتج عنه مجموعة طبائع وخصال تميز الشخص عن غيره

وتتعاكس على تفاعله مع البيئة من حوله وذلك على مستوى الفهم والإدراك والسلوك والشعور مما يعطي طابعاً محدداً للكيان المعنوي للشخص.

خصائص الشخصية:

إن المعرفة بالشخصية يساعد في إمكانية التنبؤ بما يمكن أن يقوم به الفرد من سلوك، وهذا يفترض وجود نوعاً من الثبات في الشخصية وإلا لما كان التنبؤ ممكناً، ويتضمن الثبات في الشخصية عدة نواحي وهي:

- الثبات في الأعمال: ويظهر هذا النوع من الثبات في أشكال السلوك المختلفة، فالإنسان الشريف على سبيل المثال - يبقى سلوكه شريفاً في مختلف المناسبات والمواقف.
- الثبات في الأسلوب: بين (ألبورت وفرنون) في دراستهما عن الحركات التعبيرية أن عدداً من هذه الحركات يميل إلى البقاء والثبات لدى الفرد حين يمر بمناسبات مختلفة.
- الثبات في البناء الداخلي: ونعني به الأسس العميقة التي تقوم عليها الشخصية، وهو مجموعة الدوافع الأولية والميول والقيم الثابتة في مرحلة مبكرة من حياة الفرد.
- الثبات في الشعور الداخلي: ونقصد به شعور الفرد داخلياً وعبر مراحل حياته باستمرار ووحدة شخصيته وثباتها ضمن الظروف المتعددة التي يمر بها (العناني، 1995).

تغير وتغيير الشخصية:

إن ثبات الشخصية ليس ثباتاً أزلياً، وإنما هو في الحقيقة ثبات نسبي، ومفهوم ديناميكية الشخصية يعبر عن صفات النمو والتغيير.

وتتغير الشخصية إما عن غير قصد "وهذا هو التغيير"، وإما عن قصد "وهذا هو التغيير". ويحدث تغير الشخصية بالنمو خلال مراحل النمو المتتابعة، ويتأثر تغييرها بالعوامل المؤثرة في تكوينها كالعوامل الجسدية والعقلية والنضج والتعلم ومؤسسات التنشئة الاجتماعية (زهران، 2005).

أما عن تغيير الشخصية (عن قصد) فيقوم على أساس أن الكثير من مكوناتها وسماتها مكتسبة متعلمة، وقد تكون سوية تؤدي إلى الصحة النفسية، أو تكون غير سوية تؤدي إلى التفكك والمرض، وهنا قد يبذل الفرد جهوداً ذاتية للتغيير بقصد إعادة التعلم وغير ذلك من طرق العلاج النفسي (زهران، 2005).

بنية الشخصية:

يشير هذا المفهوم إلى ضرورة أن تعمل النظرية على تنظيم وصياغة جوانب الشخصية المختلفة وأجزائها في نظام معين ثابت نسبياً، ومن خلاله يمكن التعرف على المخطط العام للشخصية والأجزاء الداخلة في تركيبه (الفذافي، 2001).

ويقسم زهران (1997) بنية الشخصية إلى بنائين هما:

أولاً- البناء الوظيفي للشخصية:

يتكون البناء الوظيفي للشخصية من مكونات متكاملة ترتبط ارتباطاً وظيفياً قوياً في حالة السواء. وإذا حدث اضطراب أو نقص أو شذوذ في أي مكون منها أو في العلاقة بينها، أدى إلى اضطراب في البناء العام والأداء الوظيفي للشخصية، وفيما يلي مكونات البناء الوظيفي للشخصية:

- مكونات جسمية: تتعلق بالشكل العام للفرد وحال الطول والوزن وإمكانات الجسم الخاصة والعجز الجسمي الخاص، والصحة العامة، والأداء الحركي والمهارات الحركية وغير ذلك مما يلزم في أوجه النشاط المختلفة في الحياة، ووظائف الحواس المختلفة، ووظائف أعضاء الجسم مثل الجهاز العصبي والجهاز الدوري والجهاز التنفسي والجهاز الهضمي والجهاز الغدي والجهاز التناسلي.
- مكونات عقلية معرفية: وتشمل الوظائف العقلية مثل الذكاء العام والقدرات العقلية المختلفة، والعمليات العقلية العليا كالإدراك والحفظ والتذكر والانتباه والتخيل والتفكير والتحصيل.. إلخ، وتشمل كذلك الكلام والمهارات اللغوية.

- مكونات انفعالية: وتتضمن أساليب النشاط المتعلق بالانفعالات المختلفة مثل الحب والكره والخوف والبهجة والغضب...إلخ، وما يرتبط بذلك من ثبات انفعالي وعدمه، وتجمعات الانفعالات في عواطف.

- مكونات اجتماعية: وتتعلق بالتنشئة الاجتماعية للشخص في الأسرة والمدرسة والمجتمع وجماعة الرفاق، والمعايير الاجتماعية والأدوار الاجتماعية والاتجاهات الاجتماعية والقيم الاجتماعية والتفاعل الاجتماعي والقيادة والتبعية... إلخ.

ثانياً- البناء الدينامي للشخصية:

يوضح البناء الدينامي للشخصية القوى المحركة فيها والتي تحدد السلوك. ويتكون البناء الدينامي للشخصية من: الشعور، واللاشعور، وما قبل الشعور.

ويتكون البناء الدينامي للشخصية أيضاً من الهو والأنا الأعلى والأنا. ويلعب الكبت دوراً هاماً في إبعاد الدوافع والأفكار المؤلمة أو المخزية والمخيفة المؤدية إلى القلق من حيز الشعور إلى حيز اللاشعور حتى تنسى.

وهناك المقاومة وهي التي تمثل ما يسمى الضمير أي الوازع الخلقى الذي يتحكم في سلوك الإنسان ليكون سلوكاً مقبولاً من ناحية التعاليم الدينية والمعايير الاجتماعية والقيم الأخلاقية، وهي تعمل بين الشعور واللاشعور (زهران، 1997).

محددات الشخصية:

هناك مجموعة عوامل تساهم مجتمعة في بناء شخصية الفرد، ومن أبرز تلك العوامل الأولى المتمثلة بخبرة الفرد خاصة التي تخص كل فرد وتميزه عن غيره، وهي خبرات ترتبط بالعوامل الوراثية ومؤثراتها على الشخصية، وأيضاً الخبرات العامة المشتركة للأفراد، وهي خبرات ترتبط بالعوامل الاجتماعية والبيئية المؤثرة على التكوين الشخصي للفرد (أبو حويج، 2002).

ويضيف فائق أن المراحل العمرية التي يمر بها الإنسان تبني شخصيته تدريجياً، وبناء الشخصية هو اكتساب الفرد خصائص ثابتة يتسم بها سلوكه في أغلب مواقفه، وحدود معينة يتغير فيها سلوكه إذا تغير مجاله جوهرياً (فائق، 2003).

وقد ذهب كلاهون وموري وشنيذر إلى أن تكوين الشخصية يمكن النظر إليه في ضوء محددات أربعة وما بينها من تفاعلات. وهذه المحددات الأربعة هي:

- المحددات التكوينية (البيولوجية).
- محددات عضوية الجماعة.
- محددات الدور الذي يقوم به الفرد.
- محددات الموقف (غنيم، 1975).

وسوف تستعرض الباحثة محددات الشخصية من حيث:

1- المحددات التكوينية (البيولوجية) للشخصية:

تمثل المحددات البيولوجية مجموع القدرات والاستعدادات والصفات العقلية والجسمية، التي يولد الفرد مزوداً بها، والتي يتشابه جميع أفراد النوع فيها، وتتمثل بعض تلك الصفات والمكونات في استعداد الفرد الطبيعي للاستجابة للمثيرات الداخلية والخارجية التي تعتمد بدورها اعتماداً كبيراً على سلامة الجهاز العصبي وأجهزة الحس لديه، وعلى سماته المزاجية ودوافعه، وعلى قدرته على التوافق مع البيئة (القذافي، 2001).

وتلعب المحددات البيولوجية دوراً مهماً في بناء الشخصية، ويظهر هذا الدور بشكل مباشر كما هو الحال في تأثير إفرازات الغدد في السلوك أو بشكل غير مباشر عندما يتأثر موقف الناس من الفرد بصفاته الجسمية (أبو أسعد، 2010).

والمقصود بالجانب البيولوجي:

أ- الجهاز العصبي: يؤثر الجهاز العصبي في سلوك الفرد إذ تعتبر التوصيلات العصبية الحاكمة في تصرفات الإنسان وهي التي تحدد بنية الشخصية، إن الجهاز العصبي يصدر الأوامر لكل عضلات الجسم، وهذه الأوامر صادرة من الكتلة المركزية للجهاز حيث تربطه علاقة بالجهاز العصبي الطرفي الذي يتلقى الأوامر وبذلك يستطيع أن يسيطر على كل أنحاء الجسم (أبو أسعد، 2010).

ب- الغدد الصماء: تلعب الغدد الصماء دوراً هاماً في وظائف الأعضاء وتؤثر عن هذا الطريق في السلوك والشخصية.

ومعروف أن التوازن في إفرازات الغدد يجعل من الفرد شخصاً سليماً نشطاً ويؤثر تأثيراً حسناً على سلوكه بصفة عامة.

وتؤدي اضطرابات الغدد إلى المرض النفسي وردود الفعل السلوكية المرضية، كذلك يزيد اضطراب الغدد في حدة السمات النفسية العادية للفرد. وبصفة عامة فإن اضطرابات الغدد تحدث اضطراباً حيوياً وتشوهاً جسيماً مما يسبب الاضطرابات النفسية (زهران، 1995).

2- محددات عضوية الجماعة:

من الخصائص الأساسية للإنسان قدرته على التغيير نتيجة ما يمر به من خبرات وتعلم. وإذا كان سلوك الحيوان يتحدد إلى درجة كبيرة بغرائزه، بحيث لا نحتاج إلى معرفة الشيء الكثير عن تاريخ حياة الحيوان من أجل التنبؤ بسلوكه، فإن الأمر يختلف بالنسبة للإنسان حيث نحتاج إلى معرفة تفصيلية عن خبرات الفرد الماضية وبيئته وثقافته التي نشأ فيها من أجل الحكم على سلوكه ونمو شخصيته. وبدون هذه المعرفة، يتعذر علينا فهم حتى أبرز الخصائص في شخصية الفرد (غنيم، 1975).

3- محددات الدور الذي يقوم به الفرد:

فكرة الدور تمدنا بأداة تفيد خصوصاً في عملية التطبيع الاجتماعي والتكيف. وكما أوضح "جورج ميد" فإنها تسمح لنا بربط السلوك الفردي بمعايير جماعية معينة تتصل بالسلوك "المتوقع" من الفرد حسب سنه وجنسه وتخصصه المهني والوظيفي وحالته المدنية. وحتى لو لم يكن هناك دائماً تطابق مع النمط المثالي للسلوك المتوقع من الفرد، إلا أن الفرد يعرف ويدرك مثل هذا النمط المثالي من السلوك سواء بالنسبة له أو للآخرين (غنيم، 1975).

4- محددات الموقف:

المحدد الرابع من محددات الشخصية على نحو ما وضعها كلاهون وموري وشنيدر، هو محدد الموقف وما أكثر المواقف التي يمر بها الفرد في حياته، وما أكثرها تأثيراً في شخصيته، بالطبع لا يمكن النظر إلى الشخصية كما لو كانت مستقلة عن المواقف التي تمر بها وتوجد فيها، فحتى العمليات البيولوجية أو الفسيولوجية تتطلب وجود أجهزة داخلية أو عوامل بيئية ومواقف تتحقق فيها، فعملية التنفس مثلاً تتطلب وجود رئتين داخليتين، وفي الوقت نفسه وجود هواء خارجي لازم لعملية التنفس، وعملية الهضم هي الأخرى تتضمن الإحساس بالجوع، وفي الوقت نفسه تتضمن وجود الطعام اللازم لإشباع هذه الدوافع وبهذه العوامل الداخلية والخارجية مما يتم إغلاق دائرة السلوك، وهكذا فالموقف الذي يوجد فيه الفرد يلعب دوراً هاماً في سلوكه، فقد يكون الفرد قائداً في موقف وتابعاً في موقف آخر رغم توافر شروط القيادة لديه في كلتا الحالتين (أحمد، 2003).

تيار السمات والعوامل مدخل نفسي لفهم الشخصية وتكامل وظائفها:

تفسر هذه النظرية الحياة النفسية للفرد استناداً إلى سماته الشخصية، وعوامل تلك السمات باعتباره فرداً متميزاً عن غيره من الأفراد.

ومن أبرز من أسهم في نظرية السمات والعوامل العالم آيزنك (Eysenck) حيث قدم وصفاً منظماً للشخصية بحيث تكون العادات أساساً تقوم عليه سمات الشخصية، وهذه السمات تتجمع في أبعاد قليلة بناء على تحليل عاملي. ومن هذه الأبعاد:

الانبساط مقابل الانطواء، والعصابية مقابل الذهانية، والمحافظة مقابل التطرف، والبساطة مقابل التعقيد، والصلابة مقابل الليونة، والديمقراطية مقابل التسلطية (الزعيبي، 1994).

والشخصية في نظرية السمات عبارة عن انتظام دينامي لمختلف سمات الفرد. وتقوم هذه النظرية على أساس تحديد السمات العامة للشخصية التي تكمن وراء السلوك.

والسمة هي الصفة أو الخاصية (الجسمية أو العقلية أو الانفعالية أو الاجتماعية) الموروثة أو المكتسبة، التي يتميز بها الفرد وتعبّر عن استعداد ثابت نسبياً لنوع معين من السلوك (زهران، 1997).

أما العامل (Factor) فهو القدرة اللازمة لتفسير الارتباطات للظاهرة النفسية والتي نسميها بالسمات. وقد صنف بورت (Burt) العوامل إلى عامة وخاصة وعوامل الصدفة أو الخطأ. كما يرى ألبورت وستيفنسون (Alport & Stephenson) وجيلفورد (Guilford) أن السلوك البشري يمكن تفسيره عن طريق التحليل العاملي الذي يهدف إلى تحديد العوامل الأساسية في السلوك بتحديد القدرات الأولوية في النشاط العقلي والعلاقة القائمة بين تلك القدرات (الزعيبي، 1994).

ومن أبرز النظريات التي اعتمدت التحليل العاملي كأسلوب إحصائي في اختزال السمات المتعددة نظرية كاتل ونظرية آيزنك ونموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية.

يرى كاتل أن السمات هي العنصر الأساسي في بناء الشخصية، وتعد السمة بالنسبة له بياناً عقلياً أو استنتاجاً تقوم به من السلوك الملاحظ لتفسير النظام أو اتساق السلوك (أحمد، 2003).

ويرى كاتل أن السمات تأخذ ثلاثة أشكال هي:

1- سمة القدرة: تتعكس في نوع الاستجابة لدرجة تعقد الموقف (وهذه تختار بعد أن يحدد الفرد الأهداف التي

يريد أن يحققها في هذا الموقف) (ألين بيم، 2010).

2- سمات المزاج: وهي خصائص الشخص التي تحدد وراثياً وتحدد أسلوبه العام وإيقاعه، وتحدد سمات

المزاج السرعة التي يستجيب بها الفرد للمواقف والطاقة والانفعال (جابر، 1990).

3- السمات الديناميكية "الدينامية": وهي التي تتعلق بالدوافع والاهتمامات، وهذه الفئة الفرعية تحظى

بالاهتمام الأكبر، حيث أنها معقدة وتتكون من ثلاث فئات فرعية مترابطة (ألين بيم، 2010).

وبينما يؤكد كاتل على السمات يؤكد أيزنك على الأنماط، ولقد كان هدف كثير من أعماله

العلمية التعرف على الأنماط، وإن ركزت بعض أعماله على وصف السمات (جابر، 1990).

أما المعايير التي يمكن بواسطتها قياس السمة لدى فرد ما فحددها ألبورت بعدد الحالات التي يسلك

فيها الفرد سلوكاً معيناً، ومدى استمرار تلك الحالة التي يتبنى فيها الشخص طريقة معينة في السلوك.

ويعتبر ألبورت السمة أكثر عمومية من العادة، فالسمات عادات على مستوى أكثر تعقيداً وذلك لأنها

تجمع عدة عادات تنتظم وتتسق معاً لتكون في النهاية السمة، وللسمة قدرة على إثارة السلوك وكفه

واختيار النمط السلوكي المناسب (جابر، 1986).

ويعتقد معظم الباحثين إن الأبعاد التي قدمها أيزنك هامة ولكنها لا تفسر القصة كاملة للشخصية.

ويعد (كوستا وماكري) رائدين في فتح المجال أمام الكثيرين من الباحثين للاقتناع بوجود خمسة أبعاد في

الشخصية اهتموا إليها بمنهج التحليل العاملي (الوقفي، 1998).

إذ أسفرت نتائج البحوث الحديثة التي استخدمت التحليل العاملي عن وجود خمسة عوامل عليا ثابتة

نسبياً خلال مراحل الحياة وخلال الثقافات المتعددة. وتصف هذه العوامل الأبعاد الرئيسية للشخصية، يقع

كل عامل (سمة عليا) منها متصل بحيث يقع اسم العامل على أحد طرفي المتصل. وتسمى هذه العوامل العليا أحياناً بنموذج العوامل الخمسة أو الخمس الكبرى (santrock,2003).

إن من بين أهم النظريات الحديثة في التحليل العاملي نظرية العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والتي اتخذتها الباحثة كنموذج للدراسة الحالية، حيث أنها أكثر النماذج وصفاً وشمولية للشخصية الإنسانية، وتحتوي على أعداد كثيرة من السمات الشخصية للأفراد، وتتجلى أهميتها أيضاً في قدرتها على التنبؤ بالسلوك عموماً ونتائج هذا السلوك، وأثبتت نتائج الدراسات التي أجريت بهدف استخراج العوامل الخمسة الكبرى، توافر بناء عام لأبعاد الشخصية على المقاييس الخاصة بهذه العوامل، والتي تمتعت بدرجات عالية من دلالات الصدق والثبات. واعتمدت العوامل الخمسة الكبرى في بناءها لغة مبسطة ومفهومة لدى الناس بصورة عامة، حيث أنها تضمنت السمات المألوفة والمتداولة في اللغة المستخدمة في التعامل بين الناس، وترمي في النهاية إلى الكشف عن أبعاد أساسية في الشخصية ذات استقرار وثبات على المستوى الجغرافي برغم تباين المواقع والثقافات، أو على المستوى الداخلي لدى الفرد الواحد أو الجماعة التي يعيش فيها هذا الفرد.

وانطلاقاً من تلك الأهمية للعوامل الخمسة الكبرى فقد اعتمدت الباحثة على قائمتها التي صممت لقياس عوامل أو أبعاد الشخصية الخمسة الرئيسية، وذلك بهدف قياس السمات الشخصية لدى عينة البحث وإيجاد مدى علاقتها بدافعية الإنجاز، وسوف نستعرضها بشيء من التفصيل.

ثانياً: العوامل الخمسة الكبرى للشخصية

احتلت العوامل الخمسة الكبرى للشخصية دوراً بارزاً في الدراسات التربوية والنفسية مؤخراً، ويشير ذلك إلى أهميتها في حياة الفرد الاجتماعية والأخلاقية والمهنية، وفي الأعمال والوظائف التي يقوم بها في حياته المهنية.

ويعد نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لكوستا وماكري (Costa & McCare, 1985) من أهم النماذج والتصنيفات التي فسرت سمات الشخصية في وقتنا الحاضر، فضلاً عن أنه تصنيف شامل ودقيق لوصف الشخصية الإنسانية التي أثبتت صحته الأدلة العلمية للبحوث التجريبية (Digman, 1990) ويهدف هذا النموذج إلى تجميع السمات الإنسانية المتناثرة في فئات أساسية، بحيث تبقى هذه الفئات محافظة على وجودها كعوامل لا يمكن الاستغناء عنها في وصف الشخصية الإنسانية (Goldberg, 1993).

كما يعد هذا النموذج من أكثر نماذج الشخصية انتشاراً، حيث تناولته العديد من الدراسات في مجال علم الشخصية، وعلم النفس الاجتماعي، وعلم النفس الصناعي، وعلم النفس الإكلينيكي لدراسة الفروق بين الأفراد (Rosellini & Brown, 2011).

نشأة نظرية العوامل الخمسة الكبرى:

إن نشأة نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية جاء نتيجة التقدم المذهل في علم النفس الإحصائي، حيث استطاع علماء نفس الشخصية استخدام التحليل العاملي كتقنية لاختزال السمات الشخصية الأكثر تكراراً مما أدى إلى ظهور نظريات سمات الشخصية وكان أبرزها نموذج العوامل الخمسة. والتي ترجع نشأتها إلى فيسك (Fiske) الذي استخرج خمسة عوامل للشخصية عن طريق التحليل العاملي لقائمة كاتل لدى عينات مختلفة باستخدام التقارير الذاتية وتقديرات الملاحظين والأقران. كما توصل كل من تيوبس (Tupes) وكريستال (Christal) عن طريق التحليل العاملي لقائمة كاتل إلى خمسة عوامل للشخصية أطلقا على العامل الأول الانبساط أو الاستبشار، والثاني الطيبة، والثالث الاتكالية، والرابع الاتزان الانفعالي، والخامس التهذيب (كاظم، 2001).

وأطلق عليها جولديبيرج (Goldberg) العوامل الخمسة الكبرى، إذ أكد أن كل عامل منها عبارة عن عامل مستقل تماماً عن العوامل الأخرى، بحيث يلخص هذا العامل مجموعة كبيرة من سمات الشخصية

المميزة، وقد يعكس ترقيم العوامل من واحد إلى خمسة اتفاق الباحثين على ظهور العوامل الخمسة في دراساتهم الإمبريقية.

وفي منتصف الثمانينات من القرن الماضي، بدأ إجراء الأبحاث على العوامل الخمسة الكبرى بشكل متزايد وأكدت جميعها على تماسكها وثباتها واستقرارها. حيث قام جولديبيرج بسلسلة من دراسات التحليل العملي لتتقنية وتطوير الصفات لتمثل مجالات العوامل الخمسة باختيار ما هو مناسب من الصفات لكل عامل من تلك العوامل بشكل فريد لوضع المقياس المناسب له. وأظهرت هذه المقاييس اتساقاً داخلياً عالياً جداً (John and Srivastava, 1999).

وأكد جولديبيرج على أن كل عامل فيها مستقل تماماً بحيث يلخص هذا العامل مجموعة كبيرة من سمات الشخصية المميزة. فيندرج تحت العاملين الأول والثاني السمات ذات الطابع التفاعلي، في حين يصف العامل الثالث المطالب السلوكية والتحكم في الدوافع، وكان العاملان الأخيران أصغر العوامل من ناحية عدد السمات المدرجة تحتها، فقد تكون العامل الرابع من سمات الاتزان الانفعالي كالهدهوء والثقة مقابل العصبية والتوتر في المزاج المنقلب والحزن والقلق، وليصف العامل الخامس التكوين العقلي للفرد ومدى عمقه ونوعيته بالإضافة إلى الخبرة الذاتية (الأنصاري، 1997).

وقام كل من كوستا وماكري بتطوير النموذج السابق حيث أضافا عام (1985) بعداً جديداً أسمياه الانفتاح على الخبرة كما طوروا عام (1989) مقياسين لكل من المقبولية وبقظة الضمير، كما استبدلا بعد العصابية ببعده الثبات الانفعالي المنخفض (McCrae, John, 1992). وقد لخص عبد الخالق والأنصاري (1996) أسماء العوامل الخمسة منذ اكتشافها وحتى عام (1989) كما هو مبين في الجدول

التالي:

جدول (1): يبين أسماء العوامل الخمسة الكبرى

العامل الخامس	العامل الرابع	العامل الثالث	العامل الثاني	العامل الأول	الباحث
العقل الباحث	الضبط الانفعالي	الرغبة في الإنجاز	المسايرة	منبسط	فيسك (1949)
الثقافة الأم	الاتزان الانفعالي	الاتكالية	الطيبة	الانبساط	كاتل (1957)
الثقافة الأم	الاتزان الانفعالي	الاتكالية	الطيبة	الانبساط	تيوبس وكريستال (1961)
الثقافة الرفيعة	الاتزان الانفعالي	يقظة الضمير	الطيبة	الاندماج التفاعلي	نورمان (1963)
الذكاء	الانفعالية	الاهتمام بالعمل	المحبة	الإندماج الاجتماعي	برورجاتا (1964)
التفتح	العصابية	يقظة الضمير	الطيبة	الانبساط	كوستا وماكري (1985)
الاهتمامات	العصابية	ضبط الدوافع	الطيبة	التوكيدية	كونلي (1985)
الاستقلال	الاتزان الانفعالي	التحكم الذاتي	مستوى التطبيع الاجتماعي	الاستبشار	لورا (1986)
الذكاء	التوافق	الاندفاعية	الملائمة	الاجتماعية، الطموح	هوجان (1986)
الذكاء/ الفطنة	العصابية	الرغبة في الإنجاز	المطاوعة/ الصداقة	الانبساط	ديجمان (1988)
الثقافة الراقية	عدم الإتزان الانفعالي	يقظة الضمير	الطيبة	الاستبشار	دي راو (1988)
الذكاء	الوجدان	العمل	المحبة	الانبساط	بيودي، جولدبيرج (1989)
ذكي ومتقف	مسيطر	نوصمير يقظ	طيب / متزن	التكيف الاجتماعي	بويتون، باص (1989)

قام كوستا وماكري Costa & McCrae (1985م)، بسلسلة من الدراسات الإمبريقية لأجل التحقق

من وجود العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وأوليا اهتمامهما في البداية ببعدي (الانبساط والعصابية) اللذان أكد عليهما "أيزنك"، بعد ذلك قاما بتحليل عوامل الشخصية الستة عشر لـ"كاتل"، وتوصلا إلى استخراج ثلاثة عوامل كبرى للشخصية: الانبساط والعصابية والتفتح. وفي نفس العام قاما ببناء مقياس جديد لقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، وهي: العصابية والانبساط والتفتح والطيبة ويقظة الضمير، وأطلقا على المقياس الجديد اسم اختبار الشخصية المنقح للعصابية والانبساطية والتفتح والذي يتكون من (11) بنداً، تم استخراجهما عن طريق التحليل العائلي لوعاء بنود مشتق من عديد من استخبارات الشخصية.

كما قام كوستا وماكري أيضاً بتطوير قائمة من الصفات التي تقيس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، والتي اشتقت أساساً من قائمة جولدبيرج عام 1983م للصفات ثنائية القطب، وتتكون من

أربعين صفة أضافا إليها ضعف هذا العدد من الصفات، فأصبحت القائمة المعدلة تحتوي على ثمانين صفة، حيث استخرجا من هذه القائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، وذلك من خلال طرق التقدير الذاتي وتقدير الملاحظين.

ومن هنا تكمن أهمية إضافة كوستا وماكري لنموذج العوامل الخمسة الكبرى في تطويرهما لأداة قياس موضوعية تقيس العوامل الأساسية الكبرى للشخصية بواسطة مجموعة من البنود، بحيث تختلف طريقتهما عن مناهج الدراسات الأخرى التي اعتمدت أساساً على منهج المفردات اللغوية المشتقة من معاجم اللغة (عبد الخالق والأنصاري، 1996).

وفي محاولة لإعادة صياغة مفهوم العوامل الخمسة الكبرى في إطار جديد، قام (1989م) بإجراء دراسة حديثة بهذا الخصوص، وبرهنت الدراسة على استخراج خمسة عوامل كبرى للشخصية تطابق العوامل الخمسة الكبرى التي توصل إليها كوستا وماكري. ويرى جون أن تصنيف العوامل الخمسة الكبرى يؤدي وظيفة تكاملية لأنها يمكن أن تمثل الأنظمة المختلفة والمتنوعة لوصف الشخصية في إطار عمومي. لذا فإنها توفر بداية للبحث والتتظير الحيوي الذي يؤدي في النهاية إلى شرح ومراجعة التصنيف الوصفي في عبارات سببية وديناميكية (John and Srivastava, 1999).

ورغم أن كثير من علماء النفس أيدوا نظرية أيزنك التي تؤكد على ثلاثة أبعاد للشخصية والتي تعرف بالعوامل الثلاثة (Eysenck, 1991) والذي خالف بها نموذج العوامل الخمسة، لاعتقاده بأنها تعتبر أكثر ملائمة ودقة من العوامل الخمسة. إلا أن العوامل الخمسة الكبرى ظلت هي النظرية السائدة في الأبحاث النفسية لكونها تعدّ من بين أحدث النماذج التي طورت لتفسير الشخصية، من الناحية العملية والتطبيقية في مجال سيكولوجية الشخصية (Digman, 1990). ويقول جون John إن علم نفس الشخصية كان في حاجة إلى نموذج وصفي أو تصنيف لمادته البحثية. ويسمح التصنيف في علم

الشخصية للباحثين بدراسة المجالات المحددة لمميزات الشخصية، وأثبت نموذج العوامل الخمسة الكبرى ملائمة أكثر من نموذج العوامل لأيزنك ونموذج العوامل لكاتل.

من الواضح أن الباحثين في مجال الشخصية لم يتفقوا جميعاً على العوامل الخمسة الكبرى بوصفها بناءً للشخصية. ويعد كل من كاتل وأيزنك من أكبر المعارضين لنموذج العوامل الخمسة الكبرى، حيث يصر كاتل على وجود مكونات أساسية للشخصية أكثر بكثير من العوامل الخمسة الكبرى، في حين يؤكد أيزنك أن العوامل الخمسة كثيرة في عددها، وبالتالي لا بد من تقليصها إلى عدد أقل من الأبعاد، كما يرى أيزنك أن البعد الثاني الطيبة والبعد الثالث يقظة الضمير من الأبعاد الخمسة الكبرى يندرجان تحت بعد الذهانية (عبد الخالق والأنصاري، 1996).

وصف وتعريف العوامل الخمسة الكبرى للشخصية

لقد نشر كل من كوستا وماكري قائمة العوامل الخمسة في أصلها الإنجليزي عام 1989م ثم صدرت الصيغة الثانية لنفس القائمة عام 1992م، كما وقام عدد من الباحثين بعد ذلك من التحقق من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية عبر الحضارات وعبر اللغات المختلفة وتم ترجمة قائمة العوامل إلى لغات متعددة في مختلف بلدان العالم (عبد الخالق والأنصاري، 1996).

ويصف النموذج الأبعاد الرئيسة للشخصية، ويقع كل عامل منها على متصل بحيث يقع اسم العامل على أحد طرفي المتصل، وكل بعد عبارة عن فقرات ذات قطبين، واسم البعد الموصوف بدرجة عالية يشكل عكس المعنى حينما يوصف بدرجة واطئة (الريماوي وآخرون، 2004).

وتوصل كل من كوستا وماكري إلى أن أهم صفات العوامل هي:

1- أنها طيف من الأبعاد وليست أنماط، لذا فإن الأفراد يتباينون على مساق ذلك الطيف، ويقع غالبية

الأشخاص فيما بين نهايته المتطرفة.

2- يمكن أن تورث مع مفاصلها الأساسية.

3- كان لها على الأرجح قيمة تكيفية للإنسان في بيئته النشئية الأصلية.

4- تبقى ثابتة على مدى (45) عاماً بعد بداية سن الشباب.

5- شاملة في كل الحضارات ولا تتأثر بالتباين الثقافي.

6- معرفة الشخص لموقعه على طيف الأبعاد ذات فائدة في اكتساب البصيرة وتساعد على التحسن

خلال العلاج (النعمة والعجلي، 2004).

ويبدو أن نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية يرتقي إلى مرتبة النظرية النفسية، حيث تتوافر

للمنموذج معظم معايير وشروط النظرية الجيدة، فالنموذج يتصف بالملائمة ولا يتعارض مع النظريات

المقبولة في الوقت الراهن، ويتضمن نوعاً من التصنيف العلمي قابلاً للتطبيق العملي (الموافي وراضي،

2006).

ويعتبر نموذج العوامل الخمسة الكبرى نموذجاً شاملاً، يوفر قواعد واسعة لوصف سمات الشخصية،

وكذلك تنظيم وتشخيص أمراض الشخصية، حيث أشارت العديد من الدراسات أنه يحتوي تقريباً على كل

أبنية الشخصية التي تم تحديدها في نماذج أخرى للشخصية، خصوصاً تلك التي أخذت من مضامين

خاصة تعرف كل عامل على حدة (McCrae et al., 2005).

وقد استنتج بوتوين (1995) أن مقاييس العوامل الخمسة تمثل أداة موضوعية ومفيدة لتقييم

الشخصية، وقد قدم جسراً مفيداً بين البحث الأساسي في سيكولوجية الشخصية وعلم النفس التطبيقي

(محيسن، 2005).

وفيما يلي تعريف هذه العوامل:

العامل الأول: العصائية: (N) Neuroticism

هو عكس الإستقرار العاطفي، ويعكس هذا العامل إلى أن الأفراد يميلون بصورة كبيرة إلى عدم

الاستقرار العاطفي، وعدم الرضا عن النفس، وصعوبة التكيف مع متطلبات الحياة، كما يرتبط هذا العامل

بالقلق والإحراج والشعور بالذنب والتشاؤم والحزن وانخفاض احترام الذات، (De Read,2000; Zhang, 2006).

وترتبط العصابية سلباً بالرضا عن الحياة، إيجاباً بالتعبير الذاتي عن الإجهاد؛ كما أن الأشخاص العصبيين أقل قدرة على التعامل مع الضغوط المرهقة في البيت والعمل، كما أنهم أقل تحكماً في اندفاعاتهم، (Bruck& Alleen, 2003).

ويعرف هوارد (1995) Howard مستويات عامل العصابية كالتالي: على أحد طرفي البعد يوجد الشخص المنفعل الذي يشعر بقدر أكبر من الانفعال السلبي بالمقارنة مع معظم الناس، ويظهر القليل من الرضا عن الحياة، وعلى البعد الآخر يوجد الأشخاص المرنون على التكيف، والذين يميلون إلى معايشة الحياة وفق مستوى أكثر عقلانية مقارنة مع معظم الناس، والذين يبدون غير متأثرين بما يدور حولهم، فمثل هذا الطرف يمثل الأساس للعديد من الأدوار الاجتماعية مثل "طيار الخطوط الجوية والمهندسين" بينما يحتوي هذا العامل بين طرفيه مدى واسعاً من المستجيبين الذين يمثلون خليطاً من سمات الانفعالية والمرونة، ولديهم القدرة على تغيير سلوكهم حسب متطلبات الحياة (السليم، 2006).

جدول (2): يوضح العوامل العصابية

العامل	السمات
العصابية: Neuroticism	- القلق (Anxiety): الخوف، النزفة، الهم، الانشغال، سرعة التهيج.
	- الغضب (Anger): حالة الغضب الناتجة من الإحباطات.
	- العدائية (Hostility): الناتجة من كبت مشاعر الغضب.
	- الاكتئاب (depression): انفعالي، منقبض أكثر منه مرح ويؤدي ذلك إلى الهم والكرب والقلق والانفعالية الدائمة والحالة المزاجية القابلة للتغير.
	- الشعور بالذات (self-consciousness): الشعور بالإثم والحرج، والخجل، والقلق الاجتماعي الناتج عن عدم الظهور أمام الآخرين في صورة مقبولة.
	- الاندفاع (impulsiveness): عدم القدرة على ضبط الدوافع وفيه يشعر الفرد بالتوتر والقلق وسرعة الاستثارة.
	- الإنعصاب (stress): عدم قدرة الفرد على تحمل الضغوط وبالتالي يشعر الفرد بالعجز أو اليأس والاتكال وعدم القدرة على اتخاذ القرارات في المواقف الضاغطة.

ويمكن إجمال السمات الممثلة لعامل العصابية في الجدول الذي أعده (الأنصاري، 2002) نقلاً عن كوستا وماكري (Costa & McCrae, 1992).

العامل الثاني: الانبساطية: (E) Extraversion

يعد هذا العامل ثنائي القطب حيث يمكن تسميته (الانبساط - الانطواء)، ويتسم الشخص الانبساطي بأنه شخص اجتماعي محب للاختلاط، يتوافق مع المعايير الخارجية، يوجه اهتماماته إلى خارج الذات، ويحب العمل مع الآخرين ويحترم التقاليد والسلطة، وعلى مستوى التفكير يميل الشخص الانبساطي إلى تفسير جوانب العالم الخارجي باستخدام المنطق، والميل إلى العيش وفق قواعد ثابتة، قد تكون عملية أو موضوعية أو عقائدية، بينما يتسم الشخص الانطوائي بأنه يوجه اهتماماته من أفكار ومشاعر إلى داخل الذات، وليس اتجاه العالم الخارجي، شديد الحساسية مع أنه يكتفم أحاسيسه، وعلى مستوى التفكير يميل الشخص الانطوائي إلى تفسير أفكار خاصة تستند إلى قواعد تخصه، كما أن لديه حاجة كبيرة للسرية "الخصوصية" يميل لأن يكون نظري فكري (De Read, 2000; Zhang, 2006).

ويميل الانبساطي كما يشير هوارد (1995) إلى ممارسة مزيد من القيادة والتمتع بمزيد من النشاط البدني واللفظي والألفة والرغبة في المشاركة الاجتماعية، وهذه الصورة الاجتماعية تمثل الأساس للأدوار الاجتماعية، المتمثلة في المبيعات، السياسة، الفنون، العلوم الاجتماعية، وعلى الطرف الآخر يميل الشخص الانطوائي إلى الاستقلالية والتحفظ، ويشعر بالراحة مع الوحدة، وذلك مقارنة مع معظم الأشخاص الآخرين، وهذه الشخصية الانطوائية تمثل الأساس لبعض الأدوار مثل "الكتاب، علماء الطبيعة"، وبين هذين الطرفين (الانبساط - الانطواء) يوجد عدد كبير متكافئ (الانبساط والانطواء) القادرين على التحرك بسهولة بين حالات الانفتاح الاجتماعي (السليم، 2006).

ويذكر كوستا وماكري أن المنبسط هو شخص لبق، ومتفائل ومبتهج، ومستمتع بالإثارات والتعبيرات

في حياته (Costa & McCrae, 1995).

ويمكن إجمال السمات الممثلة لعامل الانبساطية في الجدول الذي أعده (الأنصاري، 2002) نقلاً

عن كوستا وماكري (Costa & McCrae, 1992).

جدول (3): يوضح العوامل الانبساطية

العامل	السمات
الانبساطية: Extraversion	<ul style="list-style-type: none"> - الدفء أو المودة (Warmth): ودود، حسن المعشر، لطيف، يميل إلى الصداقة. - الاجتماعية (Gregariousness): يحب الحفلات، له أصدقاء كثيرون، يحتاج إلى أناس حوله يتحدث معهم، يسعى وراء الإثارة، يتصرف بسرعة دون تردد. - تأكيد الذات (Assertiveness): حب السيطرة والسيادة وحب التنافس وكذلك الزعامة، يتكلم دون تردد، واثق من نفسه مؤكد لها. - النشاط (Activity): الحيوية وسرعة الحركة وسريع في العمل محب له، وأحياناً يكون مندفعاً. - البحث عن الإثارة (Excitement-Seeking): مغرم بالبحث عن المواقف المثيرة الاستفزازية، ويحب الألوان الساطعة والأماكن المزدحمة. - الانفعالات الإيجابية (Positive Emotions): الشعور بالبهجة والسعادة والحب والمتعة وسرعة الضحك والابتسام والتفاؤل.

العامل الثالث: الانفتاح على الخبرة (O) Openness to Experience

المنفتحون فضوليون فكرياً، ومتذوقون للفن، وحساسون للجمال، يميلون بالمقارنة مع المنغلقين ليكونوا أوعى بمشاعرهم، كما يميلون إلى التفكير والتصرف بطرائق إفرادية وغير مطابقة، أما المتحفظون في الانفتاح على الخبرة يميلون إلى امتلاك مصالح مشتركة ضيقة، ويفضلون البسيط والمستقيم والواضح على المعقد والمبهم وغير المفهوم، ولربما نظروا إلى الفن والعلم نظرة شك فيما يتعلق بهذه المحاولات كشيء صعب أو من دون فائدة علمية، ويفضل المنغلقون المؤلف على الجديد، كما أنهم محافظون، ومقاومون للتغيير، وغالباً منفتحون على الخبرات وعلى أية حال، فإن أسلوب التفكير المنغلق يرتبط بأداء العمل الفائق في عمل الشرطة والمبيعات (العنزي، 2007).

وكما يشير هوارد (1995) أنه يتميز بعدد أكبر من الاهتمامات، ويمكن القول أنه متحرر قادر على التفكير والانتقاد، كما أنه يتمتع بمبادئ، ولكنه يميل إلى دراسة الأساليب الجديدة وأخذها في

الاعتبار، وفي الطرف الآخر يتميز المتحفظ بعدد أقل من الاهتمامات، ويعد أكثر تمسكاً بالتقاليد، ويكون أكثر راحة مع الأشياء المألوفة وليس بالضرورة أن يكون المتحفظ متسلطاً، وتمثل صورة المتحفظ الأساس لعدد من الأدوار المهمة، مثل المدراء الماليين ومدراء المشروعات، وعلماء العلوم التطبيقية، ويوجد بين طرفي هذا البعد عدد كبير من المعتدلين القادرين على استكشاف الاهتمامات عند الضرورة، لكن الإفراط في ذلك يرهقهم كما أنهم قادرون على التركيز على الأشياء المألوفة لفترة طويلة، ولكنهم في نهاية المطاف يميلون للابتكار والتجديد (السليم، 2006).

ويذكر أن عامل الانفتاح على الخبرة يتضمن السعي الدؤوب والإعجاب بالخبرات الجديدة، والذكاء والانفتاحية والإبداعية والاعتقاد في عالم عادل والإنهماك العقلي والحاجة للتنوع والحساسية الجمالية وقيم اللاتسلطية والانفتاح على مشاعر الآخرين وخبراتهم الانفعالية (هريدي وشوقي، 2002). ويمكن إجمال السمات الممثلة لعامل الانفتاح على الخبرة في الجدول الذي أعده (الأنصاري، 2002) نقلاً عن كوستا وماكري (Costa & McCrae, 1992).

جدول (4): الانفتاح على الخبرة

العامل	السمات
الانفتاح على الخبرة Openness to Experience	<ul style="list-style-type: none"> - الخيال (Fantasy): لديه تصورات قوية وكثيرة وحياة مفعمة بالخيال، عنده أحلام كثيرة وطموحات غريبة، كثرة أحلام اليقظة ليس هروباً من الواقع وإنما بهدف توفير بيئة تناسب خيالاته، ويعتقد بأن هذه الخيالات تشكل جزءاً مهماً في حياته وتساعد على البقاء والاستمتاع بالحياة. - جمالي (Aesthetics): حب الفن والأدب ولديه اهتمامات بارزة في تذوق جميع أنواع الفنون والجماليات. - المشاعر (Feelings) التعبير عن الحالات النفسية أو الانفعالات بشكل أقوى من الآخرين والتطرف في الحالة إذ يشعر الفرد بقمة السعادة ثم ينتقل فجأة إلى قمة الحزن، كما تظهر عليه علامات الانفعالات الخارجية، كالمظاهر الفسيولوجية المصاحبة للانفعال في أقل المواقف الضاغطة والمفاجئة. - الأفعال (Actions) الرغبة في تحديد الأنشطة والاهتمامات والذهاب إلى أماكن لم يسبق زيارتها في السابق، ويحب أن يجرب وجبات جديدة وغريبة من الطعام، والرغبة في التخلص من الروتين اليومي والمغامرة. - الأفكار (Ideas): الانفتاح العقلي والفتنة وعدم الجمود والتجديد أو الابتكار في الأفكار والدهاء والتبصر. - القيم (Values): الميل لإعادة النظر في القيم الاجتماعية والسياسية والدينية، فالفرد المتفتح للقيم نجده يؤكد القيم التي يعتمدها ويناضل من أجلها، على حين نجد العكس بالنسبة للفرد غير المنفتح للقيم فإنه مساير للأحزاب السياسية على سبيل المثال ويقبل جميع التشريعات التقليدية.

العامل الرابع: الطيبة "المقبولية": (A) Agreeableness

يعد هذا العامل الأكثر ارتباطاً بالعلاقات الشخصية وبحسب هوجان (1983) Hogan فإن المقبولية تجعل الفرد قادراً على مواجهة مشاكل وضغوط الحياة العامة، وتعكس هذه السمة الفروق الفردية في الاهتمام العام لتحقيق الوئام الاجتماعي، ويتسم الذين يتصفون بهذه السمات بالتسامح والثقة، وحسن الطباع والتعاون والقبول بحيث يحترمون ويقدرّون الآخرين (De Read, 2000; Zhang, 2006).

وعلى ما يبدو فإن الأفراد ذوي الدرجات العليا على هذا العامل لديهم ميل لإجهاد أنفسهم في محاولة لمساعدة وإرضاء الآخرين مثل زملاء العمل، الأصدقاء والأسرة (Bruk & Allen, 2003).

وينقسم عامل المقبولية كما يذكر هوارد (1995) Howard إلى المستويات التالية، يأتي في أحد طرفي بعد الوداعة الشخصية المنكيفة، الذي يميل إلى إخضاع حاجاته الشخصية إلى حاجات الجماعة وقبول المعيارية للجماعة أكثر من الإصرار على نماذج المعيارية الشخصية، ويصبح في المستويات العليا من هذا العامل شخص تابع وفاقد للإحساس بالذات، وتعد صورة الشخص الأكثر وداعة الأساس لأدوار اجتماعية مهمة مثل التدريس والخدمة الاجتماعية وعلم النفس، وعلى الطرف الآخر من البعد يوجد الشخص المتحدي الذي يكون أكثر تركيزاً على معايير واحتياجاته الخاصة، على حساب معايير الجماعة ويصبح في الحالات القصوى نرجسياً، أنانياً، كثير الشك (السليم، 2006).

ويرتبط عامل الطيبة بمتغيرات إيجابية في الشخصية كالإنجاز والمثابرة، والمسؤولية، والتنظيم، وهؤلاء الأفراد يسعون وراء الإنجاز من خلال التطابق الاجتماعي (Ewen, 1998).

ويمكن إجمال السمات الممثلة لعامل الطيبة في الجدول الذي أعده (الأنصاري، 2002) نقلاً عن كوستا وماكري (Costa & McCrae, 1992).

جدول (5): المقبولية

العامل	السمات
المقبولية Agreeableness	- الثقة (Trust): يشعر بالثقة تجاه الآخرين، واثق من نفسه، يشعر بالكفاءة، جذاب من الناحية الاجتماعية، غير متمركز حول ذاته، يثق في نوايا الآخرين.
	- الاستقامة (Straight Forwardness): مخلص، مباشر، صريح، مبدع، جذاب.
	- الإيثار (Altruism): حب الغير والرغبة في مساعدة الآخرين، متعاون، المشاركة الوجدانية في السراء والضراء مع الآخرين.
	- القبول أو الإذعان (Compliance): قمع المشاعر العدوانية والعتو والنسيان تجاه المعتدين واللطف والتروي في المعاملة مع الغير أثناء الصراعات.
	- التواضع (Modesty): متواضع غير متكبر ولا يتنافس مع الآخرين.
	- معتدل الرأي (Tender-Mindedness): متعاطف مع الآخرين ومعين لهم، ويدافع عن حقوق الآخرين وبالذات الحقوق الاجتماعية والسياسية.

العامل الخامس: يقظة الضمير (التفاني): Conscientiousness (C)

يسهم التفاني في الطريقة التي نتحكم بها بحوافرنا، وتنظيمها وتديرها، فالحوافر ليست سيئة بشكل متأصل، وفي بعض الأحيان يتطلب ضيق الوقت قراراً مفاجئاً والعمل على حافرنا الأول يمكن أن يكون استجابة فعالة، وكذلك في أوقات اللعب بدل العمل، والتفاني يتضمن عامل يعرف بالحاجة للإنجاز وفوائد التفاني الذي تكون بشكل عال واضحة، فالأفراد المتفانون يتجنبون المشاكل ويحققون مستويات عالية من النجاح عبر التخطيط الهادف والمثابرة، ويثق بهم الناس، وينظرون إليهم نظرة إيجابية على اعتبار أنهم أذكاء، وفي الجانب السلبي يكون الأفراد محبين للكمال، إلزاميين ومدمني عمل، علاوة على ذلك يمكن للأفراد المفرطي التفاني أن ينظر إليهم كأشخاص منحطين ومملين، ويمكن أن ينتقدوا لعدم موثوقيتهم وضعف الطموح (العنزي، 2007).

ويشير هوارد (1995) إلى أن التفاني العالي "يقظة الضمير" يعني التركيز، وفي المقابل يشير التفاني المنخفض إلى الشخص الذي يتابع عدداً كبيراً من الأهداف، ويظهر قدراً من التفاني والسهو

وعدم التركيز، والتأني من الإنتاج إلى البحث، وصورة الشخص المتوازن قادر على خلق أشخاص ذوي اهتمامات مركزة، دون أن يؤدي ذلك إلى تنفيذهم ومساعدتهم على الاسترخاء بين الفينة والأخرى للتمتع بالحياة أحياناً (السليم، 2006).

ويمكن إجمال السمات الممثلة لعامل يقظة الضمير في الجدول الذي أعده (الأنصاري، 2002) نقلاً عن كوستا وماكري (Costa & McCrae, 1992).

جدول (6): يقظة الضمير/ التفاني

العامل	السمات
Conscientiousness يقظة الضمير / التفاني	<ul style="list-style-type: none"> - الكفاءة أو الاقتدار (Competence): بارع، كفاء، مدرك أو حكيم ويتصرف بحكمة مع المواقف الحياتية المختلفة. - منظم (Order): مرتب، مهذب، أنيق، يضع الأشياء في مواضعها الصحيحة. - ملتزم بالواجبات (Dutifulness): ملتزم بما يمليه ضميره ويتقيد بالقيم الأخلاقية بصرامة. - مناضل في سبيل الانجاز (Achievement Striving): مكافح، طموح، مثابر، مجتهد، ذو أهداف محددة في الحياة، مخطط، جاد. - ضبط الذات (Self-discipline): القدرة على البدء في عمل ما أو مهمة من ثم الاستمرار حتى إنجازها دون الإصابة بالكلل أو الملل، قادر على التدعيم الذاتي من أجل إنجاز الأعمال دون الحاجة إلى تشجيع من قبل الآخرين. - التأني أو الروية (Deliberation): لديه النزعة إلى التفكير قبل القيام بأي فعل ولذلك يتسم بالحذر والحرص واليقظة والتروي قبل اتخاذ القرار أو القيام بأي فعل.

تعتبر العوامل الخمسة عوامل تنبؤ عامة نسبياً بالأفعال السلوكية الفردية، ولكنها عوامل تنبؤ أفضل بالاتجاهات العامة لسلوك الشخص، والتنبؤ بسلوك الفرد في المستقبل، وبشكل عام فإن انخفاض الوداعة وضعف التفاني يمكن أن يتنبأ بجنوح الأحداث، والعصابية وضعف التفاني يمكن أن يتنبأ بالاضطرابات الداخلية العقلية، كما يتنبأ الانفتاح والتفاني بالأداء المدرسي، ويعتبر التفاني عامل تنبؤ عام بالأداء في العمل، بينما السمات الخمس الكبرى الأخرى تتوقع الأداء في أنواع معينة من الوظائف على سبيل

المثال؛ تنتبأ الانبساطية بالنجاح في المبيعات والوظائف الإدارية، كما يرتبط الانفتاح على الخبرة بالسلوكيات المرتبطة بالأداء الإبداعي (شقيقة، 2011).

ومنذ ظهور العوامل الخمسة الكبرى في صورتها الأولى عام (1980)، (1985) وفي عام (1990) احتلت المكانة الأولى بين أدوات قياس العوامل الخمسة، بوصفه نموذجاً تصنيفياً يضم معظم السمات التي أتحت في مجال الشخصية، وينظمها في وحدة متكاملة (كاظم، 2002).

أهم طرق اكتشاف العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية والبحث فيها

يمكن أن نعدد - على الأقل - خمس طرق كما يلي:

أ- معاجم اللغة:

لا ريب في أن وصف الشخصية يكون عادة في قالب لغوي، من أجل ذلك قام بعض علماء نفس الشخصية بدراسات لغوية نفسية في معاجم اللغة (عن طريق المسح الدقيق والمستفيض لهذه المعاجم المتداولة) بهدف عزل أسماء السمات Trait names ثم تلخيصها أو اختزالها، وتكوين قوائم لها تستخدم في تقدير الشخص لنفسه، أو تقديره لغيره ممن يعرف أو يخالط. وأشهر مسح لغوي نفسي وأوله في هذا الصدد هو المسح الذي قام به ألبورت، أودبيرت (Allport & Odbert, 1936)، وعزلاً ما يقرب من 18 ألف اسم من أسماء السمات، حيث اعتمد عليه "كاتل" في وضع اختبار ذي الستة عشر عاملاً، وتجدر الإشارة إلى اختزال بعض الدراسات العملية لهذه العوامل إلى خمسة فقط.

ب- مقاييس التقدير:

يعتمد هذا المنحنى في تحديد العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية، على تحديد السمات عن طريق مقاييس التقدير، سواء أكان تقدير الشخص لنفسه Self-rating أم تقديره لغيره من أقرانه كزملاء الدراسة أو العمل. وقد نجح هذا المنحنى في اكتشاف العوامل الخمسة وتحديدها.

ج- الاستخبارات:

يبدأ هذا المنحى بتطبيق عدد من استخبارات الشخصية المتاحة فعلاً، ثم حساب معاملات الارتباط بين بنودها، وتحليل هذه الارتباطات المتبادلة عاملياً. ومثال ذلك استخدام (كوستا، وماكري) لاستخبار كاتل ذي الستة عشر عاملاً PF 16، وبعدي أيزنك الكبيرين: العصابية والانبساط، وذلك قبل أن يضعاً مقياساً للعوامل الخمسة الكبرى.

د- ملاحظة السلوك الفعلي:

تعتمد هذه الطريقة في اكتشاف العوامل الخمسة الكبرى والبحث فيها، على تحديد السمات عن طريق تقدير الملاحظين للسلوك الفعلي، وذلك بجمع تقديرات هؤلاء الملاحظين، مثل تقدير المعلمين لتلاميذهم، وتقدير المشرفين للعمال، وتقدير التلاميذ لزملائهم، أو تقدير المعالجين لمرضاهم، أو تقدير الخبراء لزملائهم في المهنة.

هـ- الوصف الذاتي الحر للشخصية:

يتلخص هذا المنهج في أن يُطلب من عينة من المفحوصين كالطلاب أو العمال مثلاً أن يصف كل واحد منهم شخصيته، سواء أكانت هذه الصفات مرغوبة أم غير مرغوبة، ثم تجمع هذه الصفات وتتسق ويعزل المكرر منها، وتطبق على مجموعة جديدة من الأفراد باعتبارها قائمة للوصف الذاتي، ثم تحلل معاملات الارتباط عاملياً. وقد نجح بعض الباحثين في استخراج العوامل الخمسة الكبرى بهذا المنحنى (عبد الخالق، 1996).

العوامل الخمسة الكبرى في الثقافات المختلفة

قام عدد من الباحثين بالتحقق من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية عبر الثقافات المختلفة، حيث كانت جميع الدراسات حتى وقت قريب مقصورة على المجتمع الأمريكي الذي يتحدث اللغة الإنجليزية

فقط، ومن هنا ظهرت الحاجة إلى تعميم هذه العوامل الكبرى على لغات وثقافات مختلفة أخرى (الأنصاري، 1997).

ويشير ماكري (2004) إلى أن قائمة العوامل الخمسة المعدلة للشخصية NEO-PI-R قد تمت ترجمتها إلى أكثر من 63 ثقافة وثقافة فرعية من لغات مختلفة في القارات الخمس حيث طبقت على فئات عمرية مختلفة (كالبالغين، الطلبة، كبار السن) وبرهنت الدراسات على قابلية النموذج للتعميم عبر الثقافات (McCrae, 2004).

حيث أثبتت الدراسات صدق وثبات هذا النموذج بعد ترجمته إلى العديد من اللغات مثل الإسبانية، البرتغالية، الهولندية، الألمانية، الإيطالية، الروسية، الكرواتية، الفرنسية، الفنلندية، الصينية، الكورية (Kallasmaa et al., 2000).

إلا أنه لم يتم إيجاد نفس العوامل في بعض الدراسات التي أجريت، الأمر الذي يرجح عدم وجود تلك العوامل في بعض الثقافات، ويشير أنه عند دراسة العوامل الخمسة يجب وضع جانبيين في الاعتبار: الأول: الحقيقة التي مفادها أن العوامل الخمسة شاملة لا يعني بالضرورة أنه لا يوجد عوامل شخصية إضافية خاصة بثقافات الآخرين.

الثاني: عندما يتم تطبيق استبيان الشخصية المعدل فإن جميع العوامل قد لا تكون مهمة، فعلى سبيل المثال الفروق الفردية في الانفتاح على الخبرة قد يكون لها نتيجة قليلة في الثقافات التقليدية، حيث خيارات الحياة محدودة جداً (جبر، 2012).

ويرى (Triandis & Suh, 2002) أنه حتى لو كانت التصنيفات للعوامل الخمسة الكبرى عالمية، فهذا لا يضمن الاستخدام المتماثل لها، حيث تبدو هذه العوامل راسخة في الثقافة الغربية بينما أربعة عوامل فقط تظهر بشكل دائم عبر الثقافات، حيث لم يظهر عامل الانفتاح على الخبرة بوضوح في العديد من الثقافات.

هذا وقد برهنت العديد من الدراسات صدق وثبات نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية على جميع الفئات العمرية ولكلا الجنسين، وفي العديد من المجتمعات مثل دراسة (Guenole & Chernyshenko, 2005) و (McCrae & Terracciano et al., 2005) ودراسة (كاظم، 2002) و(الرويتع، 2007)، وبناءً على ما سبق فإن العديد من الباحثين يرون أن نموذج العوامل الخمسة الكبرى أداة مفيدة في تقييم الشخصية وقابلة للتطبيق على مختلف الثقافات.

نقد نظرية العوامل الخمسة الكبرى

على الرغم من الإيجابيات والمزايا التي تتمتع بها نظرية العوامل الخمسة الكبرى، إلا أنه قد وجهت لها بعض المآخذ والانتقادات حيث لم تسلم من النقد، ويرى بعض علماء الشخصية أن نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية ليست نظرية متكاملة للشخصية (McCrae & John, 1992).

ويعد كل من كاتل وأيزنك من أكبر المعاضين لنموذج العوامل الخمسة الكبرى، حيث يصير كاتل على وجود أبعاد أساسية للشخصية أكثر بكثير من الأبعاد الخمسة الكبرى، في حين يؤكد أيزنك على أن العوامل الخمسة كثيرة في عددها وبالتالي لا بد من تقليصها إلى عدد أقل من الأبعاد (عبد الخالق والأنصاري، 1996).

وقد أثار بلوك (Block, 1995) مجموعة من الانتقادات منها: حدود طريقة تحليل العوامل وسوء استخدامه في تطوير نموذج العوامل الخمسة الجديدة واستثناء اللغة السيكلوجية في تطوير النموذج، ونقص التحكم كتحيز الاستجابة في استبانات الذات الجديد (محيسن، 2005).

يضاف إلى ذلك ما يشير إليه النقاد من خطر الإقلال من تنوع وتعقد طبيعة الشخصية، حيث لا يمكن لقائمة من خمسة عوامل أو خلاف ذلك أن تستوعب تعقيد هذه الشخصية، وتحيط بالمسالك التي يمكن أن تسلكها في المواقف المختلفة، بحيث تجسد بالتالي شخصيات الأفراد بديناميتها وتعقدها (الوقفي، 1998).

ويرى دارك (Darek, 1997) أن مصطلح الشخصية أوسع من ذلك المشار إليه من قبل المؤيدين لنموذج العوامل الخمسة الجديدة، فنظرية السمات بصورة عامة ونموذج العوامل الخمسة الكبرى بصورة خاصة لها مكان محدود في بحوث ونظريات الشخصية، أن فائدة هذا النموذج محدود لوصف الفروق الفردية في الخصائص الشاملة لبناء الشخصية أو التنبؤ بالسلوك، إن مثل هذا النموذج يعالج بصورة طفيفة التنظيم الدينامي لخصائص الشخصية، ونتيجة لذلك فإن نموذج العوامل الخمس له فائدة قليلة في المجال الإكلينيكي، حيث من الضروري إجراء تقييم للفرد من حيث الشخصية والوضع الاجتماعي بصورة شاملة (محيسن، 2005).

وترى حنان الفايز (2007) أنه على الرغم مما سبق ذكره يعتبر نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية من أكثر الأنظمة وصفاً وشمولية للشخصية الإنسانية مقارنة مع الأنظمة الأخرى، ومنها أنظمة كل من "الستة عشر عاملاً، والثلاثة عشر عاملاً، والثلاثة عوامل والأربعة عوامل والستة عوامل والسبعة عوامل" فضلاً عن أن هذا النسق يعتمد على تراث ممتد عبر فترة زمنية غير قصيرة، وذلك من خلال الدراسات العديدة التي بدأت عام 1949 وحتى الوقت الراهن، فضلاً عن كونه نظاماً قابلاً للتكرار على الرغم من تعدد طرق القياس، وتغير العينات والحضارات (الفايز، 2007).

ثالثاً: دافعية الإنجاز

يسعى كل فرد منا لتحقيق إنجاز ما، يجد من خلاله نفسه ويحقق ذاته، وقد يستطيع الوصول إلى هدفه، وقد يفشل في تحقيق ما يريد، ويرجع نجاحه أو فشله لمستوى أو درجة دافعيته للإنجاز، وتمثل الدافعية للإنجاز أحد الجوانب المهمة في منظومة الدوافع الإنسانية، والتي اهتم بدراستها الباحثون في شتى المجالات التربوية والمهنية،... إلخ. وهي تعد مكوناً جوهرياً في سعي الفرد اتجاه تحقيق ذاته، حيث يشعر الإنسان بتحقيق الذات من خلال ما ينجزه وفيما يحققه من أهداف، وفيما يسعى إليه لإيجاد أسلوب حياة أفضل، والوصول إلى أعظم المستويات لوجوده الإنساني الواعي.

ويجمع معظم المتخصصين في الدراسات النفسية على أن سبب النشاط الإنساني وتنوعه يعود بالدرجة الأولى إلى كثرة الدوافع والاهتمامات لدى الإنسان. فتعدد مثل هذه الحاجات والدوافع والرغبات وتنوعها لدى الأفراد يعمل على تنوع الأنماط والخيارات السلوكية التي يقومون بها بغية تحقيق أهداف معينة، أو إشباع دوافع معينة (Houston, 1985). فقد نلاحظ أن الأفراد في بعض الأحيان يتصرفون بطرق معينة في بعض المواقف، ثم تتغير سلوكياتهم حيالها في أوقات أخرى، ونجد أن شدة سلوكياتهم حيال تلك المواقف تتغير، حيث تكون ردة أفعالهم قوية أحياناً وضعيفة في أحيان أخرى. هذا وقد يستجيبون لبعض المنبهات أو المثيرات في مواقف معينة ولا يستجيبون لها في مواقف أخرى. فعلى سبيل المثال؛ ربما يندفع الفرد بشدة لتناول الطعام في بعض الحالات، إلا أنه في حالات أخرى لا يستجيب لذلك، وتجده يهتم بمظهره الشخصي أحياناً، ومهملًا فيه أحياناً أخرى (الزغول والهنداوي، 2014).

إن مثل هذه الحالات وغيرها يمكن تفسيرها على أساس وجود الدوافع والحاجات والاهتمامات لدى الأفراد. فالبحث في موضوع الدافعية يعني الكشف عن الأسباب الرئيسية التي تقف وراء السلوكيات الإنسانية من حيث تنوعها والتغيرات التي تحدث فيها (الزغول والهنداوي، 2014).

فما هي إذن الدوافع؟

الدوافع هي العوامل المحركة للسلوك والمثيرة للنشاط العقلي والحركي. وهي أيضاً المسؤولة عما نلاحظه من استمرار في النشاط المؤدي لإشباع حاجاتنا العضوية والنفسية. فنحن لا نشعر بالعطش ونبقى في أماكننا ساكنين في سلبية أو استرخاء بل إننا ننشط ونبدأ سلسلة من السلوك والاستجابات ونستمر في أدائها إلى أن يمكن إرواء أو تهدئة الإحساس بالعطش (إبراهيم، 1987).

مفهوم الدافعية:

يحاول بعض من الباحثين التمييز بين الدافع (Motive) ومفهوم الدافعية (Motivation) على أساس أن الدافع هو عبارة عن استعداد الفرد لبذل الجهد أو السعي في سبيل تحقيق هدف معين، أما في

حالة دخول هذا الاستعداد حيز التطبيق الفعلي فإن ذلك يعني الدافعية باعتبارها "عملية نشطة" وعلى الرغم من محاولة البعض التمييز بين المفهومين فإنه لا يوجد مبرراً لها، وهذا ما يشير إليه خليفة "المفهوم مرادفان لبعضهما البعض، فكلاهما يعبر عن الملامح الأساسية للسلوك المدفوع" (خليفة، 2000).

إن كلمة دافعية (Motivation) لها جذور من الكلمة اللاتينية (Movere) التي تعني يدفع أو يحرك في علم النفس حيث تشمل دراسة الدافعية على محاولة تحديد الأسباب أو العوامل المحددة للفعل أو السلوك (خليفة، 2000).

لقد تعددت تعريفات الدافع والدافعية بين الباحثين انطلاقاً من النظرية التي يتبناها كل باحث وستعرض الباحثة فيما يلي أهم تلك التعريفات وذلك على النحو التالي:

1- تعريف الدافع:

يعرفه (زهران، 2000) على أنه الطاقة الحيوية الكامنة أو الاستعداد الفسيولوجي أو النفسي الذي يثير في الفرد سلوكاً مستمراً ومتواصلاً لا ينتهي حتى يصل إلى أهدافه المحددة سواء كان ذلك ظاهراً يمكن مشاهدته أو خفياً لا يمكن مشاهدته وملاحظته.

أما (موراي، 1988) يرى أن الدافع تعبير عن عملية ديناميكية مستمرة، نقطة البداية فيها شعور الفرد بنقص في إحدى حاجاته، يعقب ذلك حالة من التوتر تدفع الإنسان إلى محاولة البحث عن وسيلة لإشباع هذه الحاجة، وعملية البحث هذه هي ما يطلق عليه السلوك أو التصرفات (عوض، 2007).

ويعرف (Drewe, 1971) الدافع بأنه عامل دافعي انفعالي يعمل على توجيه سلوك الكائن الحي إلى تحقيق هدف معين (ملحم، 2001).

2- تعريف الدافعية:

عرف عقيلي الدافعية بأنها "عبارة عن محركات داخلية أو قوى كامنة داخلية غير مرئية من أجل إشباع حاجة معينة يحس ويشعر بها، ذلك لأن عدم إشباعها يحدث له حالة من التوتر وعدم التوازن الداخلي مما يتطلب الإتيان بتصرف أو سلوك معين لإحداث الإشباع وإزالة التوتر الداخلي" (عوض، 2007). وعرفها أبو عون (2014) بأنها الاستثارة الداخلية النفسية التي تشبعت في داخل الكائن الحي ليؤدي دوراً فاعلاً في تحقيق مراده، والوصول إلى أهدافه وتحقيق طموحاته.

كما عرفها الجندي (2013)، بأنها رغبة ملحة داخل الفرد تدفعه إلى الوصول إلى درجات عالية من الامتياز والتفوق مما يؤدي به إلى العمل للتغلب على العقبات والسيطرة على التحديات، والتفوق على الذات والإصرار على إنهاء المهام التي بدأها بطريقة منظمة وسريعة، كما تتأثر تلك الرغبة بالعوامل النفسية والاجتماعية التي ساهمت في ظهورها.

أما عدس وتوق فيعرفانها على أنها "مجموعة الظروف الداخلية والخارجية التي تحرك الفرد من أجل إعادة التوازن الذي اختل" (الخطيب، 2006).

ويعرف يونج (P.T.Youn) الدافعية: بأنها حالة استثارة وتوتر داخلي تثير السلوك وتدفعه إلى تحقيق هدف معين (خليفة، 2000).

ويرى ماسلو (Maslow) أن الدافعية: تعني خاصية ثابتة، ومستمرة، ومتغيرة، ومركبة، وعامة تمارس تأثيراً في كل أحوال الكائن الحي (خليفة، 2000).

وترى الباحثة من خلال التعريفات السابقة بأن الدافعية: هي عبارة عن حالة وقوة نفسية داخلية افتراضية تعمل تحريك وتوجيه السلوك نحو إشباع حاجة ما تظهر من خلال ممارسة السلوك.

بعض المصطلحات المرتبطة بالدافعية:

يبدو من الأهمية تحديد معاني بعض المفاهيم المرتبطة بمفهوم الدافع قصد التمييز بينها وخدمة

أهداف البحث:

1- الحاجة: تدل على الشعور بفقدان شيء معين أو الحرمان من شيء معين فهذا الحرمان يحدث توتراً وقد يكون الحرمان إما لحاجة بيولوجية أو نفسية (المطيري، 2005).

2- الحافز: المثيرات الداخلية والنواحي العضوية التي تبدأ بالنشاط وتجعل الكائن الحي مستعداً للقيام باستجابات خاصة نحو موضوع معين في البيئة الخارجية أو البعد عن موضوع معين يشعر الكائن بها مثل إحساسك بالضيق أو التوتر أو الألم عند الجوع والعطش والبرودة أو السخونة (ملحم، 2001).

3- الباعث: فهو يتعلق بالوجه الخارجي للدافع مثل المكافآت والترقية، وقد تكون البواعث إيجابية كأنواع الثواب المختلفة، وقد تكون سلبية تحث الأفراد على تجنبها والإبتعاد عنها كأنواع الردع والعقاب (المطيري، 2005).

وظائف الدافعية:

يمكن للدافعية أن تؤدي الوظائف التالية:

1- توليد السلوك: فهي تنشط وتحرك سلوكاً لدى الأفراد من أجل إشباع حاجة أو استجابة لتحقيق هدف معين. فمثل هذا السلوك أو النشاط الذي يصدر عن الكائن الحي يعد مؤشراً على وجود دافعية لديه نحو تحقيق غاية أو هدف ما.

2- توجيه السلوك: نحو المصدر الذي يشبع الحاجة أو تحقيق الهدف. فالدافعية إضافة إلى أنها توجه سلوك الأفراد نحو الهدف، فهي تساعدهم في اختيار الوسائل المناسبة لتحقيق ذلك الهدف.

3- تحديد الدافعية شدة السلوك: اعتماداً على مدى الحاجة أو الدافع إلى الإشباع أو مدى صعوبة أو سهولة الوصول إلى الباعث الذي يشبع الدافع. فكلما كانت الحاجة ملحة وشديدة كان السلوك المنبعث قوياً لإشباع هذه الحاجة، كما أنه إذا وجدت صعوبات تعيق تحقيق الهدف، فإن محاولات الفرد تزداد من أجل تحقيقه.

4- المحافظة على ديمومة واستمرارية السلوك: فالدافعية تعمل على مد السلوك بالطاقة اللازمة حتى يتم إشباع الدافع أو تحقيق الغايات والأهداف التي يسعى لها الفرد، أي أنها تجعل من الفرد مثابراً حتى يصل إلى حالة التوازن الفيزيولوجي أو النفسي اللازمة لبقائه واستمراره (الزغول والهنداوي، 2014).

أنواع الدافعية:

يمكن التحدث عن الدوافع بالنسبة للحاجات الأساسية التي تشبعها هذه الدوافع. وبهنا هنا أن نفرق بين نوعين رئيسيين من الدوافع:

1- الدوافع الأولية أو الدوافع الفطرية: وهذه يولد الفرد مزوداً بها، وهي التي يلزم تحقيقها أو إشباعها لحفظ بقاء الكائن الحي مثل الحاجة إلى الغذاء (الجوع)، والحاجة إلى النوم والراحة. ويعتبر الدافع الجنسي من الدوافع الأولية التي تعمل على بقاء النوع. والإنسان هنا يشترك مع الحيوان فيما يختص بالدوافع الأولية.

2- الدوافع الثانوية أو الدوافع المكتسبة: وهي التي تضبط سلوكنا الاجتماعي وهي مكتسبة أو متعلمة، وتأتي الدوافع الاجتماعية هنا على رأس القائمة مثل الحاجة إلى الانتماء إلى جماعة والحاجة إلى المشاركة الاجتماعية والتفاعل الاجتماعي والحاجة إلى إثارة انتباه الآخرين والحاجة إلى الأمن والتقدير والميل إلى السيطرة (زهران، 1997).

والدافع الاجتماعي عبارة عن دافع يثيره ويشبعه ولو جزئياً أشخاص آخرون على العكس من الدافع الفسيولوجي الجسمي الذي يثيره ويشبعه تغيير في الوظائف الفسيولوجية ولكننا غالباً ما نجد تداخلاً بين هذين النوعين من الدوافع.

وتأتي الدوافع الذاتية أو الدوافع الشخصية ضمن الدوافع الثانوية، ومن أمثلتها الحاجة إلى النجاح والحاجة إلى الاستقلال والميل إلى التملك (زهران، 1997).

دافعية الإنجاز تعريف الدافعية للإنجاز:

يعتبر دافع الإنجاز من أهم الدوافع الخاصة بالإنسان والذي يسعى من خلاله إلى التميز والتفوق، ويمكن تعريفه كما يلي:

يعرفه الزيات (2004) على أنه دافع مركب يوجه سلوك الفرد كي يكون ناجحاً في الأنشطة التي تعتبر معياراً للامتياز والتي تكون معايير النجاح والفشل فيها واضحة ومحددة. يعرفه موراي على أنه تهيؤ ثابت نسبياً في الشخصية يحدد مدى سعي الفرد ومثابرته في سبيل تحقيق أو بلوغ نجاح يترتب عليه نوع معين من الإشباع، وذلك في المواقف التي تتضمن تقييم الأداء في ضوء مستوى محدد من الامتياز (الخالدي، 2003).

ويعرف أبو ناهية والنايلسي (1998) الدافع للإنجاز: هو تكوين مركب ذو مكونات متميزة مثل: الرغبة في التفوق والامتياز وإتمام الأعمال الصعبة، والسعي للنجاح والتفوق على الآخرين والتخطيط للأعمال، وتحقيق درجة عالية من التفوق وإنجاز الأعمال بطريقة جيدة، وكراهية الإهدار والتبذد وعدم الايمان بالخطأ في النجاح، والمنافسة والتضحية من أجل العمل والمثابرة، وتنظيم الأعمال وإنجازها بدقة وإتقان.

يرى كل من (ماكلياند واتكينسون) بأن دافع الإنجاز: هو تهيؤ ثابت نسبياً في الشخصية يحدد مدى سعي الفرد ومثابرته في سبيل تحقيق أو بلوغ نجاح يترتب عليه نوع من الإشباع، وذلك في المواقف التي تتضمن تقييم الأداء في ضوء درجة محددة من الامتياز (الخالدي، 2009).

ويعرف أبو شقة (2007) دافعية الإنجاز: بأنها إمكانية صياغة هدف يتحدى إمكانات الفرد ووضع خطة إنجازية لتحقيق هذا الهدف على ضوء معايير الجودة في فترة زمنية محددة مع توفير مؤشر للنظام نحو تحقيق الهدف.

ويشير العنزي (2003) إلى أن دافعية الإنجاز: هي ميل الفرد لبذل الجهد من أجل تحقيق النجاح والتفوق على الآخرين.

خصائص ذوي دافعية الإنجاز المرتفعة:

يتميز ذوو دافعية الإنجاز المرتفع بعدة خصائص من بينها:

يفضلون العمل على مهام تتحدى قدراتهم بحيث تكون هذه المهام واعدة بالنجاح، ولا يقبلون بمهام يكون النجاح فيها مؤكداً أو مستحيلاً.

يفضلون المهام التي يقارن فيها أدائهم بأداء غيرهم، كما يختارون مهام وأعمال أو مهن أكثر واقعية، ولديهم قدرة أكبر على إحداث تزواج جيد بين قدراتهم والمهام التي يختارونها.

يفضلون اختيار مهام يكون لديهم قدرٌ من الاستبصار بالنتائج المتوقعة من العمل عليها وكم الوقت والجهد المطلوب لها (الزيات، 2004).

يكونون أكثر اهتماماً باستكشاف البيئة المحيطة بهم فهم أكثر اهتماماً بالسفر وأكثر اهتماماً بتجربة أشياء جديدة، حيث أنهم يبحثون عن فرص جديدة للاستفادة منها وتجربة مهاراتهم وتحقيق أهدافهم في الإتيقان والتميز.

يوصفون بأنهم مستقلون ولهم قيم نابعة من داخلهم ويميلون لأن ينجزوا أعمالهم جيداً رغبة في الإنجاز لذاته وليس لمجرد إرضاء الناس، وعليه فهم يتميزون باستقلال الشخصية وتفردهم عن غيرهم (علوطي، 2008).

أنواع دافعية الإنجاز

ميز فيروف بين نوعين من دوافع الإنجاز هما: الدافع الذاتي والدافع الاجتماعي.

أولاً: دافع الإنجاز الذاتي:

ذكر أن المحرك لهذا الدافع ينبع من داخل الفرد ويخضع لمقاييس شخصية يحددها الفرد لنفسه، معتمداً على خبراته في سن مبكرة حيث يجد لذة في الإنجاز والوصول إلى الهدف فيرسم لنفسه أهدافاً يحاول تجاوزها.

ثانياً: دافع الإنجاز الاجتماعي:

يخضع لمعايير يرسمها الآخرون ويقاس في ضوء هذه المعايير أي أنه يخضع لمقاييس المجتمع، ويبدأ هذا النوع من دافع الإنجاز بالتكوين في سن المدرسة الابتدائية (جاسم، 2004).
ويتقدم السن يندمج النوعان الذاتي والاجتماعي في دافع إنجاز واحد، وهنا تبرز حاجة الفرد لتكوين هذا الدافع لكي يشعر بالثقة بنفسه في سن مبكرة بالإضافة إلى حاجته لكسب خبرات ناجحة ليقارن بها بغيره من أقرانه (جاسم، 2004).

أبعاد دافعية الإنجاز:

يفترض عمران (1980) أن دافع الإنجاز يتكون من الأبعاد التالية:

1- البعد الشخصي: ويتمثل هذا البعد في محاولة الفرد تحقيق ذاته المثالية من خلال الإنجاز، إن دافعيته إلى ذلك دافعية ذاتية، إنجاز من أجل الإنجاز، حيث يرى الفرد أن في الإنجاز متعة في حد ذاته.

2- البعد الاجتماعي: ويقصد به الاهتمام بالتفوق في المنافسة على جميع المشاركين في المجالات المختلفة، كما يتضمن هذا البعد أيضاً الميل إلى التعاون مع الآخرين، من أجل تحقيق هدف كبير بعيد المنال.

3- بعد الدرجة العالي للإنجاز: ويقصد بهذا البعد أن صاحب الدرجة العالي في الإنجاز يهدف إلى الدرجة الجيد والممتاز في كل ما يقوم به من عمل (عبد الله، 2003).

وهناك اتجاهات متعددة يتم في ضوءها تفسير أبعاد دافعية الإنجاز ومن هذه الاتجاهات ما يلي:

1-الاتجاه التقليدي: وهو أن دافعية الإنجاز تستثار بالفشل، وتشبع بالنجاح.

2-الاتجاه التفسيري: وفيه تفسر دافعية الإنجاز في ضوء متغيرات جديدة مثل: الطموح، والقدرة،

والمثابرة، إلى جانب عاملي القيمة، والتوقع.

3-الاتجاه الحديث: وفيه يتم توضيح دافعية الإنجاز على أنها متعددة الأبعاد، وهي نتيجة لتفاعل عدد

من الأبعاد مع بعضها البعض (شعبان، 2002).

النظريات المفسرة لدافعية الإنجاز

ظهرت العديد من النظريات كان لها دور بارز في شرح وتفسير الدافعية للإنجاز من مناحي عدة تمثلت

فيما يلي:

1- نظرية التوقع - القيمة:

تمكن أتكسون وفيثر من صياغة نظرية التوقع - القيمة في الإنجاز على أساس أن النجاح يتبعه الشعور بالفخر والزهو، والفشل يتبعه الشعور بالخجل والخزي، ويرتكز أتكسون في نظريته على نمط الدافعية المستثارة لدى الفرد وأن ما يتصف به الموقف من خصائص معينة إنما يستثير دوافع مختلفة، وإذا تغيرت طبيعة المواقف أو المثيرات فإن دوافع مختلفة تستثار أو تتحقق وينتج عنها تنشيط نماذج محددة ومختلفة من السلوك. وافترض أتكسون أن الميل للنجاح هو ميل دافعي متعلم وقوة هذا الميل مرتبط باهتمام الفرد بالأعمال الأكثر دقة وبمستوى أدائه في هذه الأعمال (الزيات، 2004).

2- نظرية التقرير الذاتي:

تؤكد هذه النظرية على الدافعية الداخلية وعلى الاستقلال الذاتي وافترض علماء هذه النظرية أمثال دوشارم، ديسي، رايان، وايت، أن الأفراد يميلون بصورة فطرية للرجبة في الاعتقاد بأنهم يشتركون في الأنشطة بناءً على إرادتهم الخاصة، أي بناءً على أنهم يريدون الاشتراك بالفعل وليس عن طريق فرض الاشتراك في الأنشطة عليهم (علوطي، 2008).

ويفرق علماء هذه النظرية بين المواقف التي يدرك بها الأفراد أنفسهم على أنهم السبب في سلوكياتهم والتي يشيرون إليها بمصدر الضبط الداخلي، وبين المواقف التي يعتقد الأفراد أنهم يشتركون في سلوكياتهم من أجل الحصول على مكافآت أو إسعاد شخص آخر أو نتيجة إرغام خارجي والتي يشيرون لها بمصدر الضبط الخارجي.

أي أن الأفراد يميلون للقيام بالسلوكات التي يكون مصدرها داخلي لا السلوكات التي تكون نتيجة لمصدر خارجي (علوطي، 2008).

3- نظرية التنافر المعرفي:

صاحب هذه النظرية هو هوليون فستتجر وهي امتداد لنظرية (التوقع - القيمة) وتشير هذه النظرية إلى أن كل شخص لديه عناصر معرفية تتضمن معرفته بذاته ومعرفة ما يحدث في العالم، فإذا تنافر عنصر من هذه العناصر مع عنصر آخر فإن أحدهما يزول مما يحدث توتر للفرد يجعله يسعى للتخلص منه. ونفترض هذه النظرية أن هناك ضغوطاً على الفرد لتحقيق الاتساق بين معارفه أو نسق معتقداته، وبين أنساق معتقداته وسلوكه وأشار فستتجر إلى أن هناك مصدرين أساسيين لعدم الاتساق بين المعتقدات والسلوك وهما:

أ- آثار ما بعد اتخاذ القرار.

ب- آثار السلوك المضاد للمعتقدات والاتجاهات (علوطي، 2008).

أي أن عدم الاتساق يحدث نتيجة لأن الفرد اتخذ قراراً متسرعاً أو عدم معرفته بالنتائج اللاحقة على اتجاهاته وقيمه، وبالنسبة لآثار السلوك المضاد للاتجاه فإن الشخص يعطي تقديراً كبيراً لعمل ما بالرغم من أنه يتعارض مع معارفه وينجزه فقط لتحقيق شيء ما قد يكون مثلاً مكسباً مادياً وهذا ما يحدث عدم التناسق بين القيم والسلوك. وتوصف أشكال عدم الاتساق هذه بأنها حالات من التنافر المعرفي وتنشأ هذه الحالات عندما يمتد عدم الاتساق إلى أشياء مهمة بالنسبة للأفراد، وعندما يشعر

الفرد بهذه الحالة تدفعه إلى أن يخفض درجة التنافر أو يستبعده بغية تحقيق الاتساق ومن ثم يمثل التنافر المعرفي مصدراً للتوتر يؤثر في سلوك الأفراد، وبالتالي فهو يساعدنا على التنبؤ بالظروف التي تحول دون ذلك حيث يعد الاتساق أحد المؤثرات الدافعية المهمة في سلوك الإنجاز (علوطي، 2008).

4- نظرية الهدف:

تأتي النظرة المكملة لدافعية الأفراد وسلوكهم من الإطار النظري لأهداف الإنجاز حيث تحتوي الدافعية للإنجاز على مجموعة خاصة من الأهداف تتمايز إلى فئتين:

- أهداف الإتقان: التي ينشد فيها الأفراد زيادة كفايتهم لفهم، أو تمكنهم من أي شيء جديد.
- أهداف الأداء: التي ينشد فيها الأفراد اكتساب الأحكام لكفايتهم، أو تجنب الأحكام السلبية لكفايتهم (علوطي، 2008).

5- نظرية الغزو أو التفسير السببي للنجاح أو الفشل (هايدر و واينر):

كان هايدر (Heider) أول عالم تنسب إليه هذه النظرية من خلال ما أسماه علم النفس الساذج مقترحاً أنه من الناحية المنطقية، فإن الإنسان ينسب سلوكه إما إلى عوامل ذاتية موجودة فيه وإلى عوامل خارجية تقع خارجه، وتتضمن العوامل الداخلية حاجات الإنسان ورغباته وانفعالاته وقدراته ونواياه واستعداده للعمل، أما العوامل الموقفية الخارجية فتشمل صعوبة المهمة والحظ (الريماوي، 2008).

أما واينر فتقوم نظريته على أساس كيفية تفسير الأفراد لأسباب نجاحهم وفشلهم وكيف تؤثر هذه التفسيرات على السلوك الإنجازي اللاحق.

ويفترض أن تباين إدراك الأفراد لأسباب النجاح والفشل هو سبب اختلاف دافع الإنجاز أي أن الأفراد يعززون نجاحهم وفشلهم إلى الجهد والقدرة، وإما إلى الآخرين وإما إلى الحظ والصدفة ولخصها واينر في ثلاثة أبعاد هي:

1- الثبات مقابل عدم الثبات.

2- الداخلي مقابل الخارجي.

3- قابل للضبط أو التحكم مقابل غير قابل للضبط أو التحكم (الزيات، 2004).

العوامل المؤثرة في درجة دافعية الإنجاز:

هناك عدة عوامل تؤثر في درجة إنجاز الفرد، أي أنها تساهم في رفع أو خفض درجة الإنجاز لديه، وهذه العوامل كما حددها حسن (1997) على النحو التالي:

1- الثقافة السائدة:

حيث أن هذه الثقافة بنظمها وأعرافها وتقاليدها ومؤسساتها هي التي تشكل سلوك الفرد بما يتناسب مع طبيعتها السائدة، فالثقافة التي تساعد على الإنجاز تحت الالتزام بالأنظمة ودقة العمل، واحترام الزمن، ووفرة الإنتاج، وتوفير الخدمات المطورة، أما الثقافة الأخرى التي لا تدعو إلى الإنجاز فينتشر فيها الفوضى، وعدم احترام الزمن، وبطء الإنتاج، وإهدار الموارد، وتدهور الخدمات، وعدم مجارة التطور.

2- الأسرة:

تستطيع الأسرة التأثير على إنجاز أبنائها من خلال أساليبها المتبعة في التنشئة، إذ يشير (ماكلياند) إلى أن الدفء الوالدي والأب غير المسيطر بالإضافة إلى معايير الوالدين، هي عوامل مؤثرة في إنجاز الفرد، حيث إن الأفراد الذين لديهم درجة عالية من الإنجاز كان آباؤهم يحثونهم على الإنجاز العالي باستمرار، مع إحاطتهم بالدفء الوالدي، وتهيئة المناخ النفسي المستقر في البيت، بعكس الأفراد منخفضي الإنجاز حيث كان المناخ لديهم يتسم بالسيطرة والتسلط من جانب الأب، كما أن المناخ الأسري الذي تسوده أجواء التوتر وعدم التفاهم قد يعرض الفرد للقلق والتوتر مما يؤدي إلى تعطيل العمليات العقلية التي يعتمد عليها الإنجاز.

3- المؤسسات التربوية:

وهي التي يقع على عاتقها تحديث المجتمع، حيث أنها مسؤولة عن إعداد البشرية التي تسهم في عملية النمو الاقتصادي للمجتمع، وبالتالي فإن أي تدني أو نقص في كفاءة هذه المؤسسات سيقلل من فاعليتها في المجتمع.

4- الطبقة الاجتماعية:

قسم الباحثون في ميدان الاقتصاد وعلم الاجتماع درجات الطبقة الاجتماعية بناء على كمية الدخل للأسرة، ومهنة الأب والأم، والدرجة التعليمية لها، ونوعية المسكن، ومنطقته، وعدد الغرف، والتسهيلات الثقافية الموجودة في البيت، ووسائل الراحة، وعدد أفراد الأسرة.

وقد أشارت عدة دراسات إلى أن دافعية الإنجاز تتأثر بالطبقة الاجتماعية، حيث وجد أن الطبقة الميسورة الحال هي أكثر الطبقات توجهاً نحو الإنجاز وتحقيق النجاح والتفوق، ويعكس ذلك الطبقة الدنيا والتي تركز على تحصيل الرزق (الخيرى، 2008).

يتضح من خلال العرض النظري السابق أن الدافعية هي المحرك والمنشط والموجه للسلوك من أجل تحقيق هدف ما، كما تعتبر الدافعية للإنجاز مكوناً أساسياً في أي نشاط يقوم به الفرد، ويرتبط ذلك بالفاعلية والآثار الناجمة عنه من خلال تطوير أسباب نموه بشكل يؤدي إلى مزيد من المثابرة والإبداع. وإن دراسة دافعية الإنجاز لدى المرشدين التربويين يعتبر أمر هام وذلك لإن طبيعة عملهم يتطلب مهارات وقدرات عالية، وكذلك دافعية قوية من أجل إنجاز المهام المنوطة بهم على أحسن ما يرام، فحرص المرشد التربوي في سبيل إنجاز الخطة السنوية والبرامج الإرشادية في المدرسة يتوقف على مدى الفاعلية والقدرة الإنجازية والمثابرة التي يتمتع بها في سبيل تحقيق الأهداف المرجوة.

الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات التي تناولت العوامل الخمسة الكبرى للشخصية

هدفت دراسة بريميزيك وآخرون (Premuzic et al; 2008) إلى تحديد عوامل قلق الامتحان وعلاقتها بكل من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، التقييم الذاتي والذكاء الفردي، وتكونت عينة الدراسة من (388) فرداً من طلبة الجامعات في كل من الولايات المتحدة الأمريكية وبريطانيا (101) ذكور و(287) إناث، كشفت نتائج الدراسة أن عوامل الشخصية تعتبر من محددات قلق الامتحان، كما بينت النتائج أن العلاقة بين التقييم الذاتي وقلق الامتحان يمكن عزوها لخصائص الشخصية، وبينت النتائج عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الفردي وقلق الامتحان.

وقام (العنزي، 2010) بدراسة هدفت إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وأساليب التفكير والتحصيل الأكاديمي لدى عينة من طلبة وطالبات كلية التربية الأساسية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت، وتكونت عينة الدراسة من (306) طالباً وطالبة (167) ذكور و (139) إناث، واستخدم الباحث قائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لكوستا وماكري وقائمة أساليب التفكير وبيانات التحصيل الأكاديمي لستيرنبرج وواجنر، وقد أظهرت نتائج الدراسة حصول عينة الإناث على درجات أعلى من الذكور في بعدين من أبعاد الشخصية "العصابية ويقظة الضمير" كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وأساليب التفكير لدى الذكور والإناث، وأسفر تحليل الانحدار المتدرج إلى إمكانية التنبؤ ببعض أساليب التفكير من خلال العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وإمكانية التنبؤ بالتحصيل الأكاديمي من خلال عامل يقظة الضمير لدى عينة الإناث.

وأجرى فايومبو (Fayombo, 2010) دراسة هدفت إلى التعرف على العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والمرونة النفسية، تكونت عينة الدراسة من (397) فرداً من طلبة المدارس الثانوية في جزر

الكاريزي (192) ذكور و (205) إناث، أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية موجبة بين جميع عوامل الشخصية (يقظة الضمير، المقبولية، الانفتاح على الخبرات، والانبساطية) والمرونة النفسية، بينما كانت العلاقة سلبية مع خاصية العصابية، كما كشفت نتائج الدراسة أن خصائص الشخصية ساهمت بنسبة (32%) من التباين في المرونة النفسية، وقد كانت خاصية يقظة الضمير الأعلى في الدلالة الإحصائية يليها المقبولية، العصابية ثم الانفتاح على الخبرات.

كما أجرى روسليني وبراون (Rosellini & Brown, 2011) دراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية واضطرابات القلق والاكتئاب، تكونت عينة الدراسة من (1980) فرداً (60% إناث و 40% ذكور) من المترددين على عيادة علاج القلق والاضطرابات النفسية بجامعة بوسطن. أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة موجبة بين العصابية واضطرابات القلق والاكتئاب بأنواعها، بينما وجدت علاقة سالبة بين الانبساطية والمخاوف واضطراب الاكتئاب، كما بينت النتائج وجود علاقة سالبة بين يقظة الضمير واضطرابات الاكتئاب، بينما وجدت علاقة موجبة بين يقظة الضمير والقلق العام.

أما جبر (2012) فأجرى دراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وقلق المستقبل لدى طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة، تكونت عينة الدراسة من (800) طالب وطالبة (409) ذكور و (391) إناث من جامعة الأزهر والأقصى في محافظة غزة. واستخدم الباحث مقياس العوامل الخمسة الكبرى من إعداد كوستا وماكري وتعريب الأنصاري (1997) ومقياس قلق المستقبل من إعداد الباحث. وكشفت الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع عوامل الشخصية تعزى لكل من عدد أفراد الأسرة، والترتيب الميلادي للطالب، وطبيعة عمل الوالدين، ولم توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جميع أبعاد قلق المستقبل تعزى لمتغير الجامعة، المستوى الدراسي، عدد أفراد الأسرة، الترتيب الميلادي للطالب.

وقام عسيري (2013) بدراسة هدفت إلى التعرف على العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (الانبساط، العصابية، الانفتاح، الطيبة، يقظة الضمير) وعلاقتها بأبعاد دافعية الإنجاز لدى المرشدين الطلابيين بمنطقة عسير. تكونت العينة من (240) مرشداً طلابياً بمنطقة عسير، وقام الباحث باستخدام مقياس كوستا وماكري، تعريب بدر الأنصاري، كما استخدم الباحث مقياس دافعية الإنجاز من إعداد (محمد جميل منصور، 1986). وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين سمات (الانبساطية، الانفتاح، يقظة الضمير، الطيبة) والدرجة الكلية لدافعية الإنجاز لدى المرشدين الطلابيين، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية بين سمة العصابية وكل من (المغامرة، المثابرة، تنوع الاهتمامات، والثقة بالنفس، والاستقلال، والمنافسة) من أبعاد دافعية الإنجاز لدى المرشدين، وأظهرت النتائج أيضاً بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المرشدين المتخصصين وغير المتخصصين في سمات (الانبساطية، الانفتاح، الطيبة، ويقظة الضمير) وأي من أبعاد دافعية الإنجاز، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند (0.05) بين المرشدين المتخصصين وغير المتخصصين في سمة العصابية لصالح المتخصصين (ذوي المتوسط المرتفع)، وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند (0.01) بين منخفضي الدافعية ومرتفعي دافعية الإنجاز في سمي (الانبساطية، ويقظة الضمير) لصالح مرتفعي الدافعية (ذوي المتوسط الأكبر)، وأخيراً أظهرت النتائج بأن سمي (الانبساطية ويقظة الضمير) تنبئ بدافعية الإنجاز بنسبة مساهمة قدرها (19%)، (4%) على التوالي بإجمالي (23%).

وأجرى محيسن (2013) دراسة هدفت إلى التحقق من الخصائص السيكومترية لقائمة العوامل الخمسة الكبرى وهي (العصابية، الانبساط، الانفتاح على الخبرة، المقبولية ويقظة الضمير)، أجريت الدراسة على عينة من (277) طالباً و(371) طالبة من طلبة الجامعات الفلسطينية بغزة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية، وتمت ترجمة قائمة العوامل الخمسة التي أعدها كوستا وماكري (1992)،

وقد أظهرت القائمة قدرًا مناسباً من الثبات والاتساق الداخلي، وأشارت النتائج الخاصة بالتحليل العاملي إلى استخلاص خمسة عوامل للشخصية هي يقظة الضمير، العصابية، الانبساط، المقبولية، الانفتاح على الخبرة، كما كشفت النتائج عن التشابه والاختلاف في البنية العاملية للقائمة في عينة كل من الذكور والإناث.

أما قمر (2015) فقامت بدراسة هدفت إلى دراسة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى أسر المعاقين عقلياً، تكونت عينة الدراسة من (200) من آباء وأمهات المعاقين عقلياً، وكشفت النتائج أن عامل المقبولية الاجتماعية كان أكثر تأثيراً في أبعاد العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى أسر الأطفال المعاقين عقلياً. ولم تتبين فروق ذات دلالة إحصائية بين الآباء والأمهات في العوامل الخمسة الكبرى للشخصية.

وقام بقيعي (2015) بدراسة هدفت إلى معرفة العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والرضا الوظيفي لدى معلمي وكالة الغوث الدولية في منطقة إربد التعليمية. تكونت عينة الدراسة من (187) معلماً ومعلمة، أظهرت النتائج أن أكثر عوامل الشخصية شيوعاً هو المقبولية وأقلها شيوعاً العصابية، كما توصلت الدراسة إلى وجود فروق في عوامل الانبساطية ويقظة الضمير تبعاً إلى متغير الخبرة التدريسية ولصالح ذوي الخبرة الأعلى، ووجود فروق في المقبولية تبعاً إلى متغير الصفوف التي يدرسها المعلم ولصالح الصفوف الثلاثة الأولى. وبينت النتائج وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين عوامل الانبساطية والمقبولية ويقظة الضمير والرضا الوظيفي، ووجود علاقة سلبية بين عامل العصابية والرضا الوظيفي.

وأجرى علي وشاه (Ali & Shah, 2017) دراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والدوافع الأكاديمية بين طلاب التعليم العالي في باكستان. حيث تكونت العينة من 320 طالباً، أما المتغير التابع للدراسة فيعتبر الدافع الأكاديمي الذي تم قياسه باستخدام مقياس

LASSI. والمتغيرات المستقلة للدراسة هي سمات شخصية، الوعي، التواضع، العصابية، الانبساط، والانفتاح التي تقاس باستخدام NEO-FFI. وكانت أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن جميع سمات الشخصية لها تأثيراً إيجابياً هاماً على الدافع الأكاديمي باستثناء المقبولية الذي له أثر ضئيل على الدوافع الأكاديمية. وتسلط هذه الدراسة الضوء على أهمية السمات الشخصية في تشكيل الدوافع الأكاديمية للطلاب، وكذلك مساعدة المؤسسات التعليمية والمدرسين على تطوير الاستراتيجيات وفقاً لذلك.

ثانياً: الدراسات التي تناولت الدافعية للإنجاز:

قام الخيري (2008) بدراسة هدفت إلى التعرف إلى العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى المرشدين المدرسيين بمحافظة الليث والقفنذه وللتحقق من وجود فروق بين كلاً من الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز تعزى لمتغير (مكان العمل، سنوات الخبرة، الدخل الشهري) لدى أفراد عينة الدراسة والتحقق من وجود فروق في دافعية الإنجاز بين مرتفعي ومنخفضي الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (98) مرشداً من المرشدين المدرسيين الذين يعملون بمدارس التعليم العالي العام الحكومية بمراحله الثلاث (الابتدائي، والمتوسط، والثانوي) للبنين واستخدم الباحث مقياس الرضا الوظيفي من إعداد (الشابحي) ومقياس دافعية الإنجاز من إعداد منصور (1986)، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين درجات الرضا الوظيفي ودرجات دافعية الإنجاز لدى عينة الدراسة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات دافعية الإنجاز بين مرتفعي ومنخفضي الرضا الوظيفي إلا في أبعاد (المثابرة، الخوف من الفشل، قلق بدء العمل) لصالح مرتفعي الرضا الوظيفي، بالإضافة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المرشدين المدرسيين من عينة الدراسة في الرضا الوظيفي ترجع لمتغير (مكان العمل، سنوات الخبرة، والدخل الشهري)، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين

متوسطات درجات المرشدين المدرسين من عينة الدراسة في دافعية الإنجاز ترجع لمتغير (مكان العمل، وسنوات الخبرة، والدخل الشهري).

وأجرى فقيهي (2009) دراسة هدفت إلى الكشف عن الضغوط النفسية التي يعاني منها رجال دوريات الأمن العاملين بالميدان، ومدى تأثير هذه الضغوط على الدافعية للإنجاز لديهم. وتكونت عينة الدراسة من (225) فرداً من المجتمع الأصلي البالغ عدده (477) فرداً، وقد كشفت الدراسة عن وجود ضغوط نفسية مرتفعة لدى عينة الدراسة، كما كشفت عن وجود تفاوت على مدى امتلاك رجال الأمن للدافعية للإنجاز.

كما قام سمارة وآخرون (2012) بدراسة هدفت إلى استقصاء درجة معلمي المرحلة الأساسية الدنيا لذواتهم، وعلاقتها بدافعية الإنجاز لديهم وتكونت عينة الدراسة من (108) معلماً ومعلمة من معلمي المرحلة الأساسية الدنيا تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، واستخدم مقياس تقدير الذات الذي قام الباحثون ببنائه وتطويره، ومقياس دافعية الإنجاز المستخدم في دراسة القادري (2000) واستخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي، وكانت أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن درجة دافعية الإنجاز لدى معلمي المرحلة الأساسية الدنيا كان مرتفعاً، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة دافعية الإنجاز تُعزى لمتغير: (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة التدريسية).

وأجرى مختار (2013) دراسة هدفت إلى التعرف على أهم خصائص المرشد الأكاديمي من وجهة نظر الطلاب والطالبات بالجامعة من ناحية، وطبيعة العلاقة بين خصائص المرشد الأكاديمي ودافع الإنجاز لدى طلاب وطالبات الجامعة من ناحية أخرى، وتكونت عينة الدراسة من (126) طالب وطالبة من كلية الآداب، واستخدم الباحث استمارة خصائص المرشد الأكاديمي، واختبار الدافع للإنجاز، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين خصائص المرشد الأكاديمي ودافع الإنجاز لدى طلاب وطالبات الجامعة، ووجود فروق

ذات دلالة إحصائية بين مرتفعي دافع الإنجاز ومنخفضي دافع الإنجاز على متغير خصائص المرشد الأكاديمي، وهذه الفروق كانت لصالح مرتفعي دافع الإنجاز .

وقام شارما (Sharma, 2013) بدراسة هدفت إلى تحليل سمات الشخصية التي تؤثر على دافع الإنجاز. حيث تكونت العينة من 168 عاملاً من خلفيات متنوعة، وأظهرت نتائج الدراسة أن دافع الإنجاز يعتبر وظيفة من السمات الخمس الكبرى وذلك وفقاً لنموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، ويُعتبر الأشخاص الذين يتمتعون بسلامة الضمير بأنهم يمتلكون أهداف منظمة ومركزة وذات توقيت مناسب لأهدافهم. فهم يميلون إلى أن يكونوا مدمنين على العمل، وموثوق بهم. لذا فإن نتيجة البحث تظهر أن عامل يقظة الضمير مرتبط بشكل كبير بدافع الإنجاز .

وأجرى أبو عون (2014) دراسة هدفت إلى التعرف على درجة الضغوط النفسية والدافعية للإنجاز وفاعلية الذات لدى الصحفيين بعد الحرب على قطاع غزة، والكشف عن العلاقة بين الضغوط النفسية والدافعية للإنجاز وفاعلية الذات، كما هدفت للتعرف على أثر بعض المتغيرات لكل من الضغوط النفسية والدافعية للإنجاز وفاعلية الذات، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت أدوات الدراسة من مقياس الضغوط النفسية، مقياس الدافعية للإنجاز، مقياس فاعلية الذات، وتكونت عينة الدراسة من (200) صحفياً تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود ارتفاع في درجة دافعية الإنجاز وارتفاع في درجة فاعلية الذات، عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط النفسية والدافعية للإنجاز وفاعلية الذات لدى الصحفيين بعد الحرب على قطاع غزة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط الدافعية للإنجاز لدى الصحفيين تُعزى لمتغير (الجنس، الحالة الاجتماعية، الخبرة، الدخل الشهري، التعرض لحوادث عمل سابقة، التعرض للاستهداف المباشر، فقدان أحد الزملاء، منطقة العمل أثناء الحرب). بينما ظهرت فروق تُعزى لمتغير (التعرض

للاستهداف المباشر) لصالح الصحفيين الذين لم يتم استهدافهم وكذلك تُعزى لمتغير (فقدان أحد الزملاء) لصالح الذين فقدوا زملاء خلال الحرب.

التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال عرض الدراسات السابقة يلاحظ بأن موضوع العوامل الخمس الكبرى وكذلك دافعية الإنجاز قد حظيت باهتمام العديد من الباحثين، ويمكن تلخيصها على النحو الآتي:

من حيث العينة:

اختلفت نوعية العينة في الدراسات السابقة فمنها من كانت عينته طلبة الجامعات كما في دراسة دراسة بريمزيك وآخرون (Premuzic et al; 2008)، و(العنزي، 2010)، ودراسة جبر (2012)، ودراسة محيسن (2013)، ودراسة علي وشاه (Ali & Shah, 2017) ، كما تناولت دراسات أخرى طلبة المدارس: كدراسة فايومبو (Fayombo, 2010)، ودراسات طبقت على المترددين على العيادات النفسية كدراسة روسليني وبراون (Rosellini & Brown, 2011).

وهذه العينات تختلف مع عينة الدراسة الحالية التي تمثلت في المرشدين والمرشدات في محافظة الخليل. وانفقت عينة الدراسة الحالية مع دراسة (عسيري، 2013) التي تناولت المرشدين الطلابيين.

من حيث الأدوات:

اتفقت هذه الدراسة مع جبر (2012) ودراسة العنزي (2010)، ودراسة عسيري (2013)، ودراسة محيسن (2013)، حيث استخدمت مقياس العوامل الخمس الكبرى لكوستا وماكري. استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في الإطار النظري للدراسة الحالية، وكذلك في تحديد المنهج المستخدم، وفي أدوات الدراسة.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

الفصل الثالث

مقدمة:

تناول هذا الفصل وصفاً كاملاً ومفصلاً لطريقة وإجراءات الدراسة التي قامت بها الباحثة لتنفيذ هذه الدراسة وشمل وصف منهج الدراسة، مجتمع الدراسة، وعينة الدراسة، أداة الدراسة، صدق الأداة، ثبات الأداة، إجراءات الدراسة، والتحليل الإحصائي.

منهج الدراسة:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي وهو طريقة في البحث عن الحاضر، وتهدف إلى تجهيز بيانات لإثبات فروض معينة تمهيداً للإجابة على تساؤلات محددة- سلفاً- بدقة تتعلق بالظواهر الحالية والأحداث الراهنة التي يمكن جمع المعلومات عنها في زمان إجراء البحث وذلك باستخدام أدوات مناسبة. والهدف من استخدام المنهج الوصفي الارتباطي هو التعرف على " العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى عينة من المرشدين التربويين بمحافظة الخليل".

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع المرشدين التربويين بمحافظة الخليل والبالغ عددهم (270) مرشداً ومرشدةً.

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (142) مرشداً ومرشدةً من المرشدين التربويين بمحافظة الخليل بنسبة (53%) من مجتمع الدراسة تم اختيارهم بطريقة العينة الطبقية، والجدول التالي يوضح خصائص العينة الديموغرافية:

جدول (7): خصائص العينة الديموغرافية

المتغير	مستويات المتغير	العدد	النسبة %
الجنس	ذكر	70	49.3
	أنثى	72	50.7
	المجموع	142	100.0
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	57	40.1
	5-10 سنوات	31	21.8
	أكثر من 10 سنوات	54	38.1
	المجموع	142	100.0
المؤهل العلمي	بكالوريوس	109	76.8
	ماجستير فأعلى	33	23.2
	المجموع	142	100.0
الحالة الاجتماعية	أعزب	21	14.8
	متزوج	121	85.2
	المجموع	142	100.0
المديرية	شمال الخليل	31	21.8
	وسط الخليل	48	33.8
	جنوب الخليل	37	26.1
	مديرية يطا	26	18.3
	المجموع	142	100.0

أدوات الدراسة:

أولاً: مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية

1- وصف المقياس:

أعدّها كوستا وماكري (Costa & McCrae, 1992)

وتعتبر أول أداة موضوعية تهدف إلى قياس الأبعاد الأساسية للشخصية بواسطة مجموعة من

البنود (60) بنداً تم استخراجها عن طريق التحليل العاملي لعدد كبير من بنود مشتقة من عديد من

اختبارات الشخصية، وتشتمل على خمس مقاييس فرعية وهي: العصابية، الانبساط، الانفتاح على الخبرة، المقبولية، يقظة الضمير (الأنصاري، 2002، 710).

ترجمة البنود:

قام الأنصاري (1997) بترجمة بنود القائمة من الإنجليزية إلى العربية الفصحى السهلة، ثم خضعت الترجمة لدورات عديدة من المراجعة من قبل المتخصصين في علم النفس وفي اللغة الإنجليزية ممن يتقنون اللغة العربية أيضاً، ولم تقم الباحثة بأي تعديل (حذفاً أو إضافة) بالنسبة لعدد البنود أو مضمونها. وتتكون قائمة العوامل الخمسة في صورتها الأولية من (60) فقرة موزعة على خمسة عوامل، هي:

- العصابية: وهو مكون من 12 فقرة

- الانبساطية : وهو مكون من 12 فقرة

- الانفتاح على الخبرة : وهو مكون من 12 فقرة

- المقبولية : وهو مكون من 12 فقرة

- يقظة الضمير : وهو مكون من 12 فقرة

وقد وزعت درجات الإجابة على فقرات المقياس بطريقة ليكرت Likert حيث يحصل المستجيب على 5 درجات عندما يجيب موافق جداً، 4 درجات عندما يجيب موافق، 3 درجات عندما يجيب محايد ، درجتان عندما يجيب غير موافق، ودرجة واحدة عندما يجيب غير موافق على الإطلاق، وذلك في الفقرات الإيجابية، في حين يتم احتساب الدرجات بطريقة عكسية في الفقرات السلبية، ويبين الجدول التالي توزيع فقرات المقياس على العوامل الخمسة.

العامل	الفقرات الموجبة	الفقرات السلبية
العصابية	6 - 11 - 21 - 26 - 36 - 41 - 51 - 59	1 - 16 - 31 - 46
الانبساط	2 - 7 - 17 - 22 - 32 - 37 - 47 - 52	12 - 27 - 42 - 57
الانفتاح على الخبرة	13 - 28 - 43 - 53 - 58	3 - 8 - 18 - 23 - 33 - 38 - 48
المقبولية	4 - 19 - 34 - 49	9 - 14 - 24 - 29 - 39 - 44 - 54 - 59
يقظة الضمير	5 - 10 - 20 - 25 - 35 - 40 - 50 - 60	15 - 30 - 45 - 55

2- صدق المقياس:

أ- صدق المحكمين (الصدق الظاهري):

للتحقق من الصدق الظاهري للمقياس قامت الباحثة بعرض المقياس على (7) محكمين من العاملين في الجامعات الفلسطينية ومن ذوي الاختصاص والخبرة، وذلك من أجل التوصل إلى الصدق الظاهري للمقياس أنظر ملحق رقم (2).

ب- صدق الاتساق الداخلي:

تم التحقق من صدق المقياس بحساب معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لكل فقرة من فقرات المجال الذي تنتمي إليه مع الدرجة الكلية للمجال، وذلك كما هو واضح في الجدول (8)

جدول (8): نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لمصفوفة ارتباط كل فقرة من فقرات المجال مع الدرجة الكلية للمجال.

رقم الفقرة حسب ورودها في المقياس	الفقرات	معامل ارتباط بيرسون (r)	القيمة الاحتمالية (Sig.)
أولاً: العصابية			
1	القلق ليس سمة من سمات شخصيتي.	0.73**	0.00
6	أشعر بأنني أقل من الآخرين.	0.68**	0.00
11	أشعر بانهيار أعصابي إذا وقعت تحت ضغط ما.	0.65**	0.00
16	قلما أشعر بالانقباض أو الكآبة.	0.74**	0.00
21	أشعر كثيراً بالتوتر والعصبية.	0.73**	0.00
26	تستقزني معاملة الآخرين فأشعر بأنه لا قيمة لي.	0.63**	0.00
31	يندر شعوري بالخوف.	0.62**	0.00
36	أغضب من الطريقة التي يعاملني بها الآخرون.	0.65**	0.00
41	أشعر بالكلال والتعب والفتور إذا سارت الأمور نحو الأسوأ.	0.60**	0.00
46	قلما أكون منقبضاً وحزيناً ومهموماً.	0.66**	0.00
51	أشعر بالعجز وقلة الحيلة أمام ما يواجهني من مسؤولية.	0.67**	0.00
56	شعوري بالخجل يمنعني من المشاركة في كثير من الأنشطة.	0.72**	0.00
ثانياً: الانبساط			
2	أنا اجتماعي أحب أن أكون محاطاً بالآخرين.	0.49**	0.00
7	من السهل أن أبتسم وأستجيب للنكتة.	0.43**	0.00

رقم الفقرة حسب ورودها في المقياس	الفقرات	معامل ارتباط بيرسون (r)	القيمة الاحتمالية (Sig.)
12	يعتبرني الآخرون شخصية مزعجة.	0.47**	0.00
17	أشعر بالمتعة عند مشاركة الآخرين حديثهم.	0.56**	0.00
22	تشدني مراكز التسوق بما فيها من ألوان وأصواء وزدحام.	0.55**	0.00
27	أحرص على إنجاز أعمالي بمفردي وبدون حاجة لمساعدة الآخرين.	0.56**	0.00
32	أتمتع بالحيوية والنشاط أثناء ممارستي لأعمالي.	0.52**	0.00
37	أوصف بأني شخصية مرحة وملينة بالحيوية والنشاط.	0.48**	0.00
42	يغلب عليّ التشاؤم في الحياة.	0.63**	0.00
47	تمر حياتي بشكل سريع.	0.46**	0.00
52	أنا معروف بنشاطي وهمتي.	0.67**	0.00
57	إنجازي يكون أفضل بدون رقابة من الآخرين.	0.60**	0.00
ثالثاً: الانفتاح على الخبرة			
3	أبتعد عن الخيال والتأمل باعتباره مضيعة للوقت.	0.43**	0.00
8	عندما أتعلم طريقة صحيحة لعمل الأشياء لا أفكر في تغييرها.	0.46**	0.00
13	أرى الجمال في أشياء لا يستطيع الآخرون رؤيته فيها.	0.48**	0.00
18	أعتقد أن المجادلة وكثرة الآراء مضيعة للحقيقة والوقت.	0.63**	0.00
23	لا أتأثر بالشعر ولا أندوق معانيه.	0.49**	0.00
28	أرغب في السفر للخارج وزيارة أماكن جديدة.	0.46**	0.00
33	في بعض الأحيان يتغير مزاجي بتغير الطقس.	0.48**	0.00
38	أعتمد على الأحكام الجاهزة في الحكم على الأشياء.	0.65**	0.00
43	أميل إلى مطالعة الكتب الأدبية.	0.48**	0.00
48	أتجنب التأمل والتفكير.	0.56**	0.00
53	أقضي معظم وقتي في القراءة والاطلاع.	0.49**	0.00
58	أجد المتعة في التأمل والتعمق في القضايا الفلسفية.	0.65**	0.00
رابعاً: المقبولية			
4	أحاول بصدق أن أكون ودوداً ولطيفاً مع الآخرين.	0.59**	0.00
9	أحرص على توضيح وجهة نظري في العديد من المواضيع.	0.56**	0.00
14	يعتقد البعض أنني مغرور ومتكبر.	0.61**	0.00
19	أميل إلى التعاون مع الآخرين بدلاً من التصادم معهم.	0.52**	0.00
24	أميل إلى الشك عند تعاملي مع الآخرين.	0.53**	0.00
29	أعتقد أن تهاوني سيجعلني عرضة لاستغلال الآخرين.	0.62**	0.00
34	علاقاتي الاجتماعية واسعة جداً.	0.43**	0.00

رقم الفقرة حسب ورودها في المقياس	الفقرات	معامل ارتباط بيرسون (r)	القيمة الاحتمالية (Sig.)
39	ربما يصفني الآخرون بالفتور والبرود.	0.60**	0.00
44	من الصعب إقناعي بغير ما أنا مقتنع به.	0.62**	0.00
49	أتجنب بشكل كبير جرح مشاعر الآخرين.	0.56**	0.00
54	لا يهمني أن يعلم الآخرون بكرهيتي لهم.	0.48**	0.00
59	لا أجد حرجاً في استخدام أي وسيلة للحصول على ما أريد.	0.55**	0.00
خامساً: بقظة الضمير			
5	أسعى إلى أن تكون أشتائي مرتبة ونظيفة وفي مكانها.	0.44**	0.00
10	أحرص على إنجاز أعمالي في الوقت المحدد لها.	0.48**	0.00
15	أعتبر نفسي شخصية غير مكترثة بالنظام كما يجب.	0.55**	0.00
20	أحرص على إنجاز مهامي بجد وضمير حي.	0.49**	0.00
25	أحرص على تحقيق أهدافي وطموحاتي وفقاً لخطط مسبقة.	0.52**	0.00
30	أحتاج لمن يدفعني لإنجاز أعمالي وواجباتي.	0.51**	0.00
35	أبذل كل ما في وسعي لإنجاز وتحقيق أهدافي.	0.49**	0.00
40	إذا بدأت عمل فلا أتركه حتى أنجزه.	0.53**	0.00
45	أشعر بأنه من غير الممكن الاعتماد عليّ أو الوثوق بي.	0.46**	0.00
50	أحرص على إنجاز أعمالي بإتقان.	0.53**	0.00
55	لا أهتم كثيراً لترتيب وتنظيم ما هو حولي.	0.47**	0.00
60	أسعى للتميز في أداء أعمالي وواجباتي.	0.53**	0.00

** دالة إحصائية عند ($\alpha \leq 0.01$)، * دالة إحصائية عند ($\alpha \leq 0.05$)

تشير المعطيات الواردة في الجدول (8) إلى أن جميع قيم مصفوفة ارتباط فقرات المجال مع الدرجة

الكلية للمجال دالة إحصائية، مما يشير إلى قوة الاتساق الداخلي لفقرات المقياس، وهذا بالتالي يعبر عن

صدق فقرات الأداة في قياس ما صيغت من أجل قياسه.

وللتحقق من صدق الاتساق الداخلي للمجالات قامت الباحثة بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل

مجال من مجالات المقياس مع الدرجة الكلية للمقياس والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (9): مصفوفة معاملات ارتباط درجة كل مجال من مجالات المقياس مع الدرجة الكلية للمقياس.

المجال	معامل ارتباط بيرسون (ر)	القيمة الاحتمالية (Sig.)
العصابية	0.75**	0.00
الانبساط	0.82**	0.00
الانفتاح على الخبرة	0.81**	0.00
المقبولية	0.76**	0.00
يقظة الضمير	0.83**	0.00

** دالة إحصائية عند ($\alpha \leq 0.01$)، * دالة إحصائية عند ($\alpha \leq 0.05$)

يتضح من خلال البيانات الواردة في الجدول (9) أن جميع المجالات ترتبط بالدرجة الكلية للمقياس ارتباطاً ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$)، حيث أن معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين درجة كل مجال والدرجة الكلية للمقياس كان قوياً، مما يشير إلى قوة الاتساق الداخلي لفقرات المقياس وأنها تشترك معا في قياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى عينة من المرشدين التربويين بمحافظة الخليل.

3- الثبات:

قامت الباحثة بحساب الثبات بطريقة الاتساق الداخلي وبحساب معادلة الثبات كرونباخ ألفا، وكذلك تم حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية، وذلك كما هو موضح في الجدول (10).

جدول (10): معاملات الثبات لأدوات الدراسة

المقياس	عدد الفقرات	التجزئة النصفية	
		معامل الثبات	معامل الارتباط
العصابية	12	0.711	0.631
الانبساط	12	0.682	0.411
الانفتاح على الخبرة	12	0.735	0.612
المقبولية	12	0.709	0.617
يقظة الضمير	12	0.711	0.566
الدرجة الكلية للمقياس	60	0.865	0.689

تشير المعطيات الواردة في الجدول (10) أن قيمة معامل ثبات كرونباخ ألفا لجميع مجالات المقياس وللدرجة الكلية للمقياس كانت مرتفعة، حيث تراوحت قيم معامل ثبات كرونباخ ألفا لمجالات المقياس بين

(0.682 - 0.735)، وبلغ معامل ثبات كرونباخ ألفا للدرجة الكلية للمقياس (0.865)، كذلك تم التحقق من ثبات المقياس بحساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية، حيث تراوحت قيم معامل سبيرمان براون المصحح بين (0.714 - 0.774)، وبلغ معامل سبيرمان براون المصحح للدرجة الكلية للمقياس (0.889). مما يشير إلى أن المقياس يتمتع بدرجة مرتفعة من الثبات، وهذا يشير إلى أن المقياس صالح للتطبيق وتحقيق أهداف الدراسة، مما يعطى الباحثة درجة من الثقة عند استخدام المقياس كأداة للقياس في البحث الحالي، وهو يعد مؤشراً على أن المقياس يمكن أن يعطي النتائج نفسها إذا ما أعيد تطبيقه على العينة نفسها وفي ظروف التطبيق نفسها.

تصحيح المقياس:

وزعت درجات الإجابة على فقرات المقياس بطريقة ليكرت Likert الخماسية، حيث يحصل المستجيب على 5 درجات عندما يجيب تنطبق عليّ دائماً، 4 درجات عندما يجيب تنطبق عليّ غالباً، 3 درجات عندما يجيب تنطبق عليّ أحياناً، ودرجتان عندما يجيب نادراً ما تنطبق عليّ، ودرجة واحدة عندما يجيب لا تنطبق عليّ، وذلك في الفقرات الإيجابية، في حين يتم احتساب الدرجات بطريقة عكسية في الفقرات السلبية، ويبين الجدول التالي توزيع فقرات المقياس على العوامل الخمسة.

جدول (11): توزيع الفقرات على مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية

العامل	الفقرات الموجبة	الفقرات السلبية
العصابية	6 - 11 - 21 - 26 - 36 - 41 - 51 - 59	1 - 16 - 31 - 46
الانبساط	2 - 7 - 17 - 22 - 32 - 37 - 47 - 52	12 - 27 - 42 - 57
الانفتاح على الخبرة	13 - 28 - 43 - 53 - 58	3 - 8 - 18 - 23 - 33 - 38 - 48
المقبولية	4 - 19 - 34 - 49	9 - 14 - 24 - 29 - 39 - 44 - 54 - 59
يقظة الضمير	5 - 10 - 20 - 25 - 35 - 40 - 50 - 60	15 - 30 - 45 - 55

ثانياً: مقياس دافعية الإنجاز

1- وصف المقياس:

اعتمدت الباحثة على مقياس موثي وتوماس (Muthee & Thomas, 2009) الذي تكون من (32) فقرة، وقد قامت الباحثة بترجمة وتحذف فقرتان بناء على ملاحظات المحكمين.

2- صدق المقياس:

أ- صدق المحكمين (الصدق الظاهري):

للتحقق من الصدق الظاهري للمقياس قامت الباحثة بعرض المقياس على (7) محكمين من العاملين في الجامعات الفلسطينية ومن ذوي الاختصاص والخبرة، وذلك من أجل التوصل إلى الصدق الظاهري للمقياس أنظر ملحق رقم (2).

ب- صدق الاتساق الداخلي:

تم التحقق من صدق المقياس بحساب معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لكل فقرة من فقرات المقياس مع الدرجة الكلية للمقياس، وذلك كما هو واضح في الجدول (12)

جدول (12): نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لمصفوفة ارتباط كل فقرة من فقرات المقياس مع الدرجة الكلية للمقياس.

الرقم	الفقرات	معامل ارتباط بيرسون (ر)	القيمة الاحتمالية (Sig.)
1.	أشعر بأنني شخص كسول.	0.36**	0.00
2.	غالباً ما تمر الأيام دون أن أحقق أي مهمة.	0.38**	0.00
3.	اهتم بقراءة سيرة حياة الأشخاص الناجحين ولا سيما المرشدين.	0.41**	0.00
4.	أقوم بالتخطيط المسبق بشأن عملي ومهنتي.	0.46**	0.00
5.	عندما أعرف أن شخصاً مثلي قد حقق شيئاً رائعاً، أتحمس للقيام بالشيء بطريقة أفضل.	0.48**	0.00
6.	معظم الناس الذين يعرفوني يقولون أنني أعمل بجد وطموح.	0.46**	0.00
7.	أقوم بتأجيل عمل المهام المطلوبة مني الآن إلى وقت آخر.	0.38**	0.00
8.	أحتاج إلى الكثير من الوقت للبدء بمهامي الإرشادية.	0.35**	0.00
9.	أقضي معظم وقتي مسترخياً بدلاً من التحضير لعملي الإرشادي في الأيام	0.39**	0.00

الرقم	الفقرات	معامل ارتباط بيرسون (r)	القيمة الاحتمالية (Sig.)
	القادمة.		
10.	أحاول دائماً إكمال المهمات التي بدأت بها.	0.37**	0.00
11.	أنا أستمتع بالعمل مع مرشدين ممن هم في مستوى ذكائي.	0.35**	0.00
12.	أكره الفشل في أداء المهام المطلوبة مني كمرشد بسبب عدم الاستعداد الكافي لها.	0.45**	0.00
13.	أسعى دائماً لأن أكون في مقدمة زملائي المرشدين.	0.41**	0.00
14.	أجد نفسي أواجه ضغوطات الحياة دونما تخطيط مسبق.	0.50**	0.00
15.	ابذل جهداً واضحاً للحصول على تقديرات عالية في إطار وظيفتي كمرشد.	0.51**	0.00
16.	اطمح مستقبلاً لإنجاز مهام إرشادية لم يقم بها الآخرون.	0.55**	0.00
17.	أنا شخصاً تنافسياً وأرغب في التنافس لتحقيق إنجازات مميزة.	0.54**	0.00
18.	أعتقد أن النجاح في الحياة العامة والمهنية مسألة حظ أساساً.	0.39**	0.00
19.	أستمتع بقراءة جميع أنواع الكتب وإن كانت خارج الإطار الإرشادي.	0.44**	0.00
20.	سأبقى مقتنعاً بأدائي المتميز كمرشد رغم أن هذا الأداء ليس أفضل ما لدي.	0.45**	0.00
21.	أفضل أن استغل الوقت لعمل أي شيء جديد، وليس محاولة إتقان شيء قمت بإنجازه من قبل.	0.53**	0.00
22.	أستمتع بقضاء أغلب وقتي وحيداً مركزاً على عملي الإرشادي.	0.54**	0.00
23.	سأمضي في خطتي المستقبلية إذا وافق المسؤولين عليها.	0.46**	0.00
24.	أشعر بالقلق والضيق حين أبدو وقتي دون أي إنجاز.	0.37**	0.00
25.	ليس من الجيد التفوق على الآخرين حتى لا يشعروا بالدونية اتجاه أنفسهم.	0.46**	0.00
26.	أحب أن أكون أفضل مرشد في مديرتي.	0.50**	0.00
27.	أستمتع حين أقوم بالمهام الوظيفية حتى وإن استغرقت وقتاً طويلاً.	0.53**	0.00
28.	أستمتع بتكوين صداقات مع المرشدين المبدعين كي أحافظ على معايير المرتفعة من الأداء.	0.56**	0.00
29.	أحب أن يمدحني المسؤولين عني كمرشد عندما أقوم بعمل جيد.	0.52**	0.00
30.	أميل إلى مواجهة المسائل الصعبة التي تواجهني في إطار عملي كمرشد.	0.47**	0.00

** دالة إحصائياً عند ($\alpha \leq 0.01$)، * دالة إحصائياً عند ($\alpha \leq 0.05$)

تشير المعطيات الواردة في الجدول (12) إلى أن جميع قيم مصفوفة ارتباط فقرات المقياس مع الدرجة

الكلية للمقياس دالة إحصائياً، مما يشير إلى قوة الاتساق الداخلي لفقرات المقياس، وهذا بالتالي يعبر عن

صدق فقرات المقياس، مما يشير إلى قوة الاتساق الداخلي لفقرات المقياس وأنها تشترك معا في قياس دافعية الإنجاز لدى المرشدين التربويين بمحافظة الخليل.

3- الثبات:

قامت الباحثة بحساب الثبات بطريقة الاتساق الداخلي وبحساب معادلة الثبات كرونباخ ألفا، وكذلك تم حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية، وذلك كما هو موضح في الجدول (13).

جدول (13): معاملات الثبات لأدوات الدراسة

المقياس	عدد الفقرات	التجزئة النصفية	
		كرونباخ ألفا	معامل الارتباط
الدرجة الكلية للمقياس	30	0.854	0.578
			معامل سبيرمان براون المصحح
			0.833

تشير المعطيات الواردة في الجدول (13) أن قيمة معامل ثبات كرونباخ ألفا للدرجة الكلية للمقياس كانت مرتفعة، حيث بلغ معامل ثبات كرونباخ ألفا للدرجة الكلية للمقياس (0.854)، كذلك تم التحقق من ثبات المقياس بحساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية، حيث بلغ معامل سبيرمان براون المصحح للدرجة الكلية للمقياس (0.833). مما يشير إلى أن المقياس يتمتع بدرجة مرتفعة من الثبات، وهذا يشير إلى أن المقياس صالح للتطبيق وتحقيق أهداف الدراسة، مما يعطى الباحثة درجة من الثقة عند استخدام المقياس كأداة للقياس في البحث الحالي، وهو يعد مؤشراً على أن المقياس يمكن أن يعطي النتائج نفسها إذا ما أعيد تطبيقه على العينة نفسها وفي ظروف التطبيق نفسها.

تصحيح المقياس:

تم توزيع درجات الإجابة على فقرات المقياس بطريقة ليكرت Likert الخماسية، حيث يحصل المستجيب على 5 درجات عندما يجيب موافق بشدة، 4 درجات عندما يجيب موافق، 3 درجات عندما يجيب محايد، ودرجتان عندما يجيب غير موافق، ودرجة واحدة عندما يجيب غير موافق بشدة.

متغيرات الدراسة:

المتغيرات المستقلة: الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، المديرية.

المتغيرات التابعة: (العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، دافعية الإنجاز)، حيث شكلت مجتمعة مقاييس الدراسة والتي هدفت لقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى عينة من المرشدين التربويين بمحافظة الخليل.

إجراءات الدراسة:

- من خلال الرجوع إلى ما أتيت من الأدب التربوي، المرتبط بمتغيرات الدراسة، الذي ساعد الباحثة على تكوين خلفية علمية لموضوع الدراسة.
- بالرجوع إلى بعض الدراسات والأبحاث المحلية والعربية والعالمية ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة للاستفادة منها في بناء أدوات الدراسة.
- قامت الباحثة بتجهيز المقاييس التي استخدمتها لجمع البيانات. وذلك بعد الحصول على الموافقات الخاصة ببدء تنفيذ توزيع المقاييس، ومن ثم جمعها وإجراء المعالجات الإحصائية اللازمة.

الأساليب الإحصائية:

اعتمدت الباحثة في تحليل بيانات دراسته بعد تطبيق الأدوات على أفراد عينة الدراسة، حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية،

SPSS: Statistical Package for the Social Sciences

وتم استخدام الاختبارات الإحصائية التالية:

- التكرارات والأوزان النسبية.
- المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية.
- اختبار كرونباخ ألفا لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة.
- معامل ارتباط سيرمان براون لمعرفة الثبات بطريقة التجزئة النصفية.
- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمعرفة صدق فقرات الاستبانة، ولمعرفة العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية من جهة ودافعية الإنجاز من جهة أخرى.

• اختبار (ت) (Independent samples T Test)، لمعرفة الفروق بين متوسطات عينتين مستقلتين.

• اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way Analysis of Variance) للمقارنة بين المتوسطات أو التوصل إلى قرار يتعلق بوجود أو عدم وجود فروق بين المتوسطات.

• اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات الثنائية البعدية لإيجاد مصدر الفروق التي ظهرت في متوسطات العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى المرشدين التربويين بمحافظة الخليل.

مفتاح التصحيح لقراءة المتوسطات الحسابية:

جدول (14): مفاتيح التصحيح

العوامل الخمسة الكبرى للشخصية/ دافعية الإنجاز	فئات المتوسط الحسابي
التقدير	
منخفضة	2.33-1.00
متوسطة	3.67-2.34
مرتفعة	5.00-3.68

الفصل الرابع

تحليل نتائج الدراسة

الفصل الرابع

مقدمة:

يتضمن هذا الفصل تحليلاً إحصائياً للبيانات الناتجة عن الدراسة، وذلك من أجل الإجابة على أسئلة الدراسة وفرضياتها.

نتائج أسئلة الدراسة

التساؤل الرئيس: هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية ودافعية الإنجاز لدى المرشدين التربويين بمحافظة الخليل؟
للإجابة عن هذا السؤال انبثقت عنه الفرضية التالية:

الفرضية الرئيسة: لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية ودافعية الإنجاز لدى المرشدين التربويين بمحافظة الخليل.

للإجابة على هذا الفرض استخدمت الباحثة معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لإيجاد العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية من جهة وبين دافعية الإنجاز لدى المرشدين التربويين بمحافظة الخليل من جهة أخرى، كما هو واضح من خلال الجدول (15).

جدول (15): نتائج معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية من جهة وبين دافعية الإنجاز لدى المرشدين التربويين بمحافظة الخليل من جهة أخرى

المتغيرات	قيمة (r)	الدلالة الإحصائية
العصابية * دافعية الإنجاز	0.220**	0.009
الانبساط * دافعية الإنجاز	0.188*	0.025
الانفتاح على الخبرة * دافعية الإنجاز	-0.065	0.442
المقبولية * دافعية الإنجاز	0.498**	0.000
يقظة الضمير * دافعية الإنجاز	0.609**	0.000
العوامل الخمسة الكبرى للشخصية * دافعية الإنجاز	0.599**	0.000

** دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.01$)، * دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)

تشير المعطيات الواردة في الجدول (15) أن معامل الارتباط للعلاقة بين العصابية ودافعية الإنجاز بلغ (0.220) بدلالة إحصائية (0.009)، وهذا يدل على وجود علاقة طردية موجبة دالة إحصائية بين

العصابية ودافعية الإنجاز، حيث يتضح بأنه كلما زادت العصابية زادت دافعية الإنجاز، والعكس صحيح.

وأن معامل الارتباط للعلاقة بين الانبساط ودافعية الإنجاز بلغ (0.188) بدلالة إحصائية (0.025)، وهذا يدل على وجود علاقة طردية موجبة دالة إحصائياً بين الانبساط ودافعية الإنجاز، حيث يتضح بأنه كلما زاد الانبساط زادت دافعية الإنجاز، والعكس صحيح.

كما بلغ معامل الارتباط للعلاقة بين الانفتاح على الخبرة ودافعية الإنجاز بلغ (-0.065) بدلالة إحصائية (0.442)، وهذا يدل على وجود علاقة ضعيفة سالبة وغير دالة إحصائياً بين الانفتاح على الخبرة ودافعية الإنجاز.

كذلك بلغ معامل الارتباط للعلاقة بين المقبولية ودافعية الإنجاز (0.498) بدلالة إحصائية (0.000)، وهذا يدل على وجود علاقة طردية موجبة دالة إحصائياً بين المقبولية وبين دافعية الإنجاز، حيث يتضح بأنه كلما زادت المقبولية زادت دافعية الإنجاز، والعكس صحيح.

كما بلغ معامل الارتباط للعلاقة بين يقظة الضمير وبين دافعية الإنجاز (0.609) بدلالة إحصائية (0.000)، وهذا يدل على وجود علاقة طردية موجبة دالة إحصائياً بين يقظة الضمير وبين دافعية الإنجاز، حيث يتضح بأنه كلما زادت يقظة الضمير زادت دافعية الإنجاز، والعكس صحيح.

السؤال الأول: ما أكثر العوامل الخمسة الكبرى للشخصية شيوعاً لدى المرشدين التربويين بمحافظة الخليل؟

للإجابة عن السؤال السابق تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لأكثر العوامل الخمسة الكبرى للشخصية شيوعاً لدى المرشدين التربويين بمحافظة الخليل، وذلك كما هو موضح في الجدول (16).

جدول (16): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية أكثر العوامل الخمسة الكبرى للشخصية شيوعاً لدى المرشدين التربويين بمحافظة الخليل.

العامل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الترتيب	درجة الشيوع
العصابية	2.65	0.55	53.08	5	متوسطة
الانبساط	3.58	0.40	71.65	1	متوسطة
الانفتاح على الخبرة	3.17	0.43	63.44	4	متوسطة
المقبولية	3.22	0.54	64.46	3	متوسطة
يقظة الضمير	3.52	0.46	70.36	2	متوسطة
الدرجة الكلية للعوامل الخمس الكبرى للشخصية	3.23	0.48	64.60	متوسط	

تشير المعطيات الواردة في الجدول (16) أن شيوع العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى المرشدين التربويين بمحافظة الخليل كان بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للعوامل الخمسة للشخصية ككل (3.23) ونسبة مئوية بلغت (64.60%).

وقد كان أكثر هذه العوامل شيوعاً عامل الانبساط الذي جاء في المركز الأول بمتوسط حسابي (3.58) ونسبة مئوية (71.65%)، تلاه في المركز الثاني عامل يقظة الضمير بمتوسط حسابي (3.52) ونسبة مئوية (70.36%)، وجاء في المركز الثالث عامل المقبولية بمتوسط حسابي (3.22) ونسبة مئوية (64.46%)، وجاء في المركز الرابع عامل الانفتاح على الخبرة بمتوسط حسابي (3.17) ونسبة مئوية (63.44%)، وحل في المركز الخامس والأخير عامل العصابية بمتوسط حسابي (2.65) ونسبة مئوية (53.08%)،

أما فيما يتعلق بشيوع العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى المرشدين التربويين بمحافظة الخليل لكل عامل من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، فقد استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لكل عامل على النحو التالي:

أ) عامل العصابية، ويبينه الجدول (17):

جدول (17): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لدرجة شيوع عامل العصابية لدى المرشدين التربويين بمحافظة الخليل.

رقم الفقرة كما وردت في المقياس	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الترتيب	تقدير درجة الشيوع
1	القلق ليس سمة من سمات شخصيتي.	2.80	1.13	55.92	4	متوسطة
6	أشعر بأنني أقل من الآخرين.	2.03	1.12	40.56	11	منخفضة
11	أشعر بانهيار أعصابي إذا وقعت تحت ضغط ما.	2.33	1.04	46.62	10	منخفضة
16	قلما أشعر بالانقباض أو الكآبة.	3.07	0.99	61.41	1	متوسطة
21	أشعر كثيراً بالتوتر والعصبية.	2.77	1.13	55.35	5	متوسطة
26	تستفزني معاملة الآخرين فأشعر بأنه لا قيمة لي.	2.35	1.19	47.04	9	متوسطة
31	يندر شعوري بالخوف.	2.80	1.08	55.92	4	متوسطة
36	أغضب من الطريقة التي يعاملني بها الآخرون.	2.72	1.20	54.37	6	متوسطة
41	أشعر بالكلل والتعب والفتور إذا سارت الأمور نحو الأسوأ.	3.02	1.11	60.42	2	متوسطة
46	قلما أكون منقبضاً وحزيناً ومهموماً.	2.82	1.09	56.34	3	متوسطة
51	أشعر بالعجز وقلة الحيلة أمام ما يواجهني من مسؤولية.	2.69	1.26	53.80	7	متوسطة
56	شعوري بالخلل يمنعني من المشاركة في كثير من الأنشطة.	2.46	1.22	49.15	8	متوسطة
الدرجة الكلية لعامل العصابية		2.65	1.13	53.08	متوسطة	

تشير المعطيات الواردة في الجدول (17) أن درجة شيوع عامل العصابية لدى المرشدين التربويين

بمحافظة الخليل جاء بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لعامل العصابية

(2.65) بنسبة مئوية بلغت (53.08%)، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية بين (2.03 - 3.07).

ويتضح من الجدول (17) أن الفقرات (16، 41، 46) قد حصلت على أعلى درجة بالنسبة لعامل

العصابية لدى المرشدين التربويين بمحافظة الخليل، وقد تمحورت هذه الفقرات حول: قلما أشعر

بالانقباض أو الكآبة، أشعر بالكلل والتعب والفتور إذا سارت الأمور نحو الأسوأ، قلما أكون منقبضاً

وحزيناً ومهموماً.

في حين أن الفقرات (6، 11، 26) قد حصلت على أقل درجة بالنسبة لعامل العصابية لدى المرشدين التربويين بمحافظة الخليل، وقد تمحورت هذه الفقرات حول: أشعر بأنني أقل من الآخرين، أشعر بانتهاء أعصابي إذا وقعت تحت ضغط ما، تستقزني معاملة الآخرين فأشعر بأنه لا قيمة لي.

(ب) عامل الانبساط، ويبينه الجدول (18):

جدول (18): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لدرجة شيوع عامل الانبساط لدى المرشدين التربويين بمحافظة الخليل.

رقم الفقرة كما وردت في المقياس	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الترتيب	تقدير درجة الشيوع
2	أنا اجتماعي أحب أن أكون محاطاً بالآخرين.	4.01	0.92	80.28	2	مرتفعة
7	من السهل أن أبتسم وأستجيب للنكتة.	3.71	1.02	74.23	6	مرتفعة
12	يعتبرني الآخرون شخصية مزعجة.	4.04	1.15	80.85	1	مرتفعة
17	أشعر بالمتعة عند مشاركة الآخرين حديثهم.	4.01	0.82	80.28	2	مرتفعة
22	تشدني مراكز التسوق بما فيها من ألوان وأصواء وازدحام.	2.96	1.13	59.30	9	متوسطة
27	أحرص على إنجاز أعمالي بمفردي وبدون حاجة لمساعدة الآخرين.	2.69	1.11	53.80	10	متوسطة
32	أتمتع بالحيوية والنشاط أثناء ممارستي لأعمالي.	3.98	0.92	79.58	3	مرتفعة
37	أوصف بأني شخصية مرحة ومليئة بالحيوية والنشاط.	3.85	0.95	77.04	5	مرتفعة
42	يغلب عليّ التشاؤم في الحياة.	3.63	1.28	72.54	7	متوسطة
47	تمر حياتي بشكل سريع.	3.51	0.97	70.28	8	متوسطة
52	أنا معروف بنشاطي وهمتي.	3.92	0.98	78.45	4	مرتفعة
57	إنجازي يكون أفضل بدون رقابة من الآخرين.	2.66	1.18	53.24	11	متوسطة
الدرجة الكلية لعامل الانبساط		3.58	1.03	71.65	متوسطة	

تشير المعطيات الواردة في الجدول (18) أن درجة شيوع عامل الانبساط لدى المرشدين التربويين

بمحافظة الخليل جاءت بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لعامل الانبساط

(3.58) بنسبة مئوية بلغت (71.65%)، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية بين (2.66 – 4.04).

ويتضح من الجدول (18) أن الفقرات (12، 2، 17، 32) قد حصلت على أعلى درجة بالنسبة لعامل

الانبساط لدى المرشدين التربويين بمحافظة الخليل، وقد تمحورت هذه الفقرات حول: يعتبرني الآخرون

شخصية مزعجة، أنا اجتماعي أحب أن أكون محاطاً بالآخرين، أشعر بالمتعة عند مشاركة الآخرين حديثهم، أتمتع بالحيوية والنشاط أثناء ممارستي لأعمالي.

في حين أن الفقرات (57، 27، 22) قد حصلت على أقل درجة بالنسبة لعامل الانبساط لدى المرشدين التربويين بمحافظة الخليل، وقد تمحورت هذه الفقرات حول: إنجازي يكون أفضل بدون رقابة من الآخرين، أحرص على إنجاز أعمالي بمفردتي وبدون حاجة لمساعدة الآخرين، تشدني مراكز التسوق بما فيها من ألوان وأضواء وازدحام.

ج) عامل الانفتاح على الخبرة، ويبينه الجدول (19):

جدول (19): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لدرجة شيوع عامل الانفتاح على الخبرة لدى المرشدين التربويين بمحافظة الخليل.

رقم الفقرة كما وردت في المقياس	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الترتيب	تقدير درجة الشيوع
3	أبتعد عن الخيال والتأمل باعتباره مضيعة للوقت.	2.96	1.05	59.30	8	متوسطة
8	عندما أتعلم طريقة صحيحة لعمل الأشياء لا أفكر في تغييرها.	2.87	1.03	57.32	9	متوسطة
13	أرى الجمال في أشياء لا يستطيع الآخرون رؤيته فيها.	3.35	1.06	66.90	4	متوسطة
18	أعتقد أن المجادلة وكثرة الآراء مضيعة للحقيقة والوقت.	2.60	0.98	51.97	11	متوسطة
23	لا أتأثر بالشعر ولا أندوق معانيه.	3.34	1.20	66.76	5	متوسطة
28	أرغب في السفر للخارج وزيارة أماكن جديدة.	4.02	1.00	80.42	1	مرتفعة
33	في بعض الأحيان يتغير مزاجي بتغير الطقس.	2.85	1.15	57.04	10	متوسطة
38	أعتمد على الأحكام الجاهزة في الحكم على الأشياء.	3.54	1.30	70.85	2	متوسطة
43	أميل إلى مطالعة الكتب الأدبية.	2.92	1.11	58.45	7	متوسطة
48	أتجنب التأمل والتفكير.	3.30	1.15	65.92	6	متوسطة
53	أفضي معظم وقتي في القراءة والاطلاع.	2.92	1.16	58.45	7	مرتفعة
58	أجد المتعة في التأمل والتعمق في القضايا الفلسفية.	3.40	1.07	68.03	3	متوسطة
الدرجة الكلية لعامل الانفتاح على الخبرة		3.17	1.10	63.44		متوسطة

تشير المعطيات الواردة في الجدول (19) أن درجة شيوع عامل الانفتاح على الخبرة لدى المرشدين

التربويين بمحافظة الخليل جاءت بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لعامل

الانفتاح على الخبرة (3.17) بنسبة مئوية بلغت (63.44%)، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية بين (2.60 – 4.02).

ويتضح من الجدول (19) أن الفقرات (28، 38، 58) قد حصلت على أعلى درجة بالنسبة لعامل الانفتاح على الخبرة لدى المرشدين التربويين بمحافظة الخليل، وقد تمحورت هذه الفقرات حول: أرغب في السفر للخارج وزيارة أماكن جديدة، أعتمد على الأحكام الجاهزة في الحكم على الأشياء، أجد المتعة في التأمل والتعمق في القضايا الفلسفية.

في حين أن الفقرات (8، 33، 18) قد حصلت على أقل درجة بالنسبة لعامل الانفتاح على الخبرة لدى المرشدين التربويين بمحافظة الخليل، وقد تمحورت هذه الفقرات حول: أعتقد أن المجادلة وكثرة الآراء مضيعة للحقيقة والوقت، في بعض الأحيان يتغير مزاجي بتغير الطقس، عندما أتعلم طريقة صحيحة لعمل الأشياء لا أفكر في تغييرها.

د) عامل المقبولية، وبيئته الجدول (20):

جدول (20): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لدرجة شيوع عامل المقبولية لدى المرشدين التربويين بمحافظة الخليل.

رقم الفقرة كما وردت في المقياس	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الترتيب	تقدير درجة الشيوع
4	أحاول بصدق أن أكون ودوداً ولطيفاً مع الآخرين.	4.16	0.831	83.24	1	مرتفعة
9	أحرص على توضيح وجهة نظري في العديد من المواضيع.	3.95	0.81	79.01	3	مرتفعة
14	يعتقد البعض أنني مغرور ومنكبر.	2.20	1.15	44.08	11	منخفضة
19	أميل إلى التعاون مع الآخرين بدلاً من التصادم معهم.	3.99	0.86	79.72	2	مرتفعة
24	أميل إلى الشك عند تعاملي مع الآخرين.	2.41	1.19	48.17	10	متوسطة
29	أعتقد أن تهاوني سيجعلني عرضة لاستغلال الآخرين.	2.80	1.25	55.92	8	متوسطة
34	علاقاتي الاجتماعية واسعة جداً.	3.82	0.99	76.48	5	مرتفعة
39	ربما يصفني الآخرون بالفتور والبرود.	2.61	1.26	52.11	9	متوسطة
44	من الصعب إقناعي بغير ما أنا مقتنع به.	2.89	1.01	57.89	7	متوسطة
49	أتجنب بشكل كبير جرح مشاعر الآخرين.	3.87	1.21	77.46	4	مرتفعة
54	لا يهمني أن يعلم الآخرون بكراهيتي لهم.	2.99	1.22	59.72	6	متوسطة
59	لا أجد حرجاً في استخدام أي وسيلة للحصول على ما أريد.	2.99	1.28	59.72	6	متوسطة
الدرجة الكلية لعامل المقبولية		3.14	1.11	62.75	متوسطة	

تشير المعطيات الواردة في الجدول (20) أن درجة شيوع عامل المقبولية لدى المرشدين التربويين

بمحافظة الخليل جاءت بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لعامل المقبولية

(3.14) بنسبة مئوية بلغت (62.75%)، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية بين (2.20 - 4.16).

ويتضح من الجدول (20) أن الفقرات (4، 19، 9) قد حصلت على أعلى درجة بالنسبة لعامل المقبولية

لدى المرشدين التربويين بمحافظة الخليل، وقد تمحورت هذه الفقرات حول: أحاول بصدق أن أكون ودوداً

ولطيفاً مع الآخرين، أميل إلى التعاون مع الآخرين بدلاً من التصادم معهم، أحرص على توضيح وجهة

نظري في العديد من المواضيع.

في حين أن الفقرات (14، 24، 39) قد حصلت على أقل درجة بالنسبة لعامل المقبولية لدى المرشدين التربويين بمحافظة الخليل، وقد تمحورت هذه الفقرات حول: يعتقد البعض أنني مغرور ومتكبر، أميل إلى الشك عند تعاملي مع الآخرين، ربما يصفني الآخرون بالفخور والبرود.

هـ) عامل يقظة الضمير، ويبينه الجدول (21):

جدول (21): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لدرجة شيوع عامل يقظة الضمير لدى المرشدين التربويين بمحافظة الخليل.

رقم الفقرة كما وردت في المقياس	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الترتيب	تقدير درجة الشيوع
5	أسعى إلى أن تكون أشيائي مرتبة ونظيفة وفي مكانها.	4.06	0.909	81.20	3	مرتفعة
10	أحرص على إنجاز أعمالي في الوقت المحدد لها.	4.06	0.797	81.20	3	مرتفعة
15	أعتبر نفسي شخصية غير مكترثة بالنظام كما يجب.	2.22	1.238	44.37	11	منخفضة
20	أحرص على إنجاز مهامي بجد وضمير حي.	4.43	0.738	88.59	1	مرتفعة
25	أحرص على تحقيق أهدافي وطموحاتي وفقاً لخطط مسبقة.	3.83	0.915	76.62	7	مرتفعة
30	أحتاج لمن يدفعني لإنجاز أعمالي وواجباتي.	2.80	1.246	55.92	8	متوسطة
35	أبذل كل ما في وسعي لإنجاز وتحقيق أهدافي.	4.13	0.874	82.54	2	مرتفعة
40	إذا بدأت عمل فلا أتركه حتى أنجزه.	3.94	0.969	78.73	5	مرتفعة
45	أشعر بأنه من غير الممكن الاعتماد عليّ أو الوثوق بي.	2.37	1.329	47.32	10	متوسطة
50	أحرص على إنجاز أعمالي بإتقان.	3.99	1.021	79.86	4	مرتفعة
55	لا أهتم كثيراً لترتيب وتنظيم ما هو حولي.	2.51	1.270	50.14	9	متوسطة
60	أسعى للتميز في أداء أعمالي وواجباتي.	3.89	1.043	77.89	6	مرتفعة
الدرجة الكلية لعامل يقظة الضمير		3.52	1.029	70.36	متوسطة	

تشير المعطيات الواردة في الجدول (21) أن درجة شيوع عامل يقظة الضمير لدى المرشدين التربويين بمحافظة الخليل جاءت بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لعامل يقظة الضمير (3.52) بنسبة مئوية بلغت (70.36%)، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية بين (2.22 – 4.43).

ويتضح من الجدول (21) أن الفقرات (20، 35، 5، 10) قد حصلت على أعلى درجة بالنسبة لعامل يقظة الضمير لدى المرشدين التربويين بمحافظة الخليل، وقد تمحورت هذه الفقرات حول: أحرص على

إنجاز مهامي بجد وضمير حيّ، أبذل كل ما في وسعي لإنجاز وتحقيق أهدافي، أسعى إلى أن تكون أشتائي مرتبة ونظيفة وفي مكانها، أحرص على إنجاز أعمالي في الوقت المحدد لها. في حين أن الفقرات (15، 45، 55) قد حصلت على أقل درجة بالنسبة لعامل يقظة الضمير لدى المرشدين التربويين بمحافظة الخليل، وقد تمحورت هذه الفقرات حول: أعتبر نفسي شخصية غير مكترثة بالنظام كما يجب، أشعر بأنه من غير الممكن الاعتماد عليّ أو الوثوق بي، لا أهتم كثيراً لترتيب وتنظيم ما هو حولي.

السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى المرشدين التربويين بمحافظة الخليل تعزى للمتغيرات التالية (الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، المديرية).

حيث انبثق عنه الفرضيات من (1-5) التالية:

الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في العوامل الخمسة الكبرى للشخصية تبعاً لمتغير الجنس.

للإجابة عن الفرض السابق استخدمت الباحثة اختبار (ت) للعينات المستقلة (Independent-Samples t-test) لإيجاد الفروق بين متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في العوامل الخمسة الكبرى للشخصية تبعاً لمتغير الجنس.

جدول (22) نتائج اختبار (ت) (Independent-Samples t-test) للتعرف على الفروق بين متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في العوامل الخمسة الكبرى للشخصية تبعاً لمتغير الجنس (ن = 142).

الدلالة الإحصائية		قيمة ت المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس	المتغير
غير دالة	0.293	1.056	0.59	2.70	70	ذكر	العصابية
			0.52	2.61	72	أنثى	

الدلالة الإحصائية		قيمة ت المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس	المتغير
دالة عند 0.01	0.005	-2.868**	0.36	3.49	70	ذكر	الانبساط
			0.42	3.68	72	أنثى	
دالة عند 0.05	0.041	-2.062*	0.37	3.10	70	ذكر	الانفتاح على الخبرة
			0.47	3.24	72	أنثى	
دالة عند 0.01	0.010	2.618**	0.54	3.34	70	ذكر	المقبولية
			0.52	3.11	72	أنثى	
غير دالة	0.487	0.697	0.51	3.55	70	ذكر	يقظة الضمير
			0.39	3.49	72	أنثى	
غير دالة	0.813	0.237	0.26	3.23	70	ذكر	الدرجة الكلية للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية
			0.22	3.23	72	أنثى	

* * دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01)، * دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)، درجات الحرية = 140

قيمة (ت) الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) = 1.96، قيمة (ت) الجدولية عند مستوى دلالة (0.01) = 2.58

تشير النتائج الواردة في الجدول (22) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في العوامل الخمسة الكبرى للشخصية تبعاً لمتغير الجنس، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة للدرجة الكلية (0.237) وهي أصغر من قيمة (ت) الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05)، كذلك لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات عاملي (العصابية، ويقظة الضمير).

في حين ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات عامل الانبساط، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (2.868) وهي أكبر من قيمة (ت) الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05)، وقد كانت الفروق لصالح الإناث بمتوسط حسابي بلغ (3.68) مقابل (3.49) للذكور.

كما ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات عامل الانفتاح على الخبرة، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (2.062) وهي أكبر من قيمة (ت) الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05)، وقد كانت الفروق لصالح الإناث بمتوسط حسابي بلغ (3.24) مقابل (3.10) للذكور.

كذلك ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات عامل المقبولية، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (2.618) وهي أكبر من قيمة (ت) الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05)، وقد كانت الفروق لصالح الذكور بمتوسط حسابي بلغ (3.34) مقابل (3.11) للإناث.

الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في العوامل الخمسة الكبرى للشخصية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

للتحقق من صحة الفرضية الرابعة تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للفروق بين متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في العوامل الخمسة الكبرى للشخصية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، وذلك كما هو موضح في الجداول التالية:

جدول (23): يبين الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في العوامل الخمسة الكبرى للشخصية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	سنوات الخبرة	المتغير
0.51	2.72	57	أقل من 5 سنوات	العصابية
0.59	2.67	31	5-10 سنوات	
0.58	2.57	54	أكثر من 10 سنوات	
0.55	2.65	142	المجموع	
0.41	3.54	57	أقل من 5 سنوات	الانبساط
0.38	3.66	31	5-10 سنوات	
0.41	3.59	54	أكثر من 10 سنوات	
0.40	3.58	142	المجموع	
0.40	3.14	57	أقل من 5 سنوات	الانفتاح على الخبرة
0.48	3.21	31	5-10 سنوات	
0.43	3.18	54	أكثر من 10 سنوات	
0.43	3.17	142	المجموع	
0.57	3.29	57	أقل من 5 سنوات	المقبولية
0.56	3.28	31	5-10 سنوات	
0.48	3.12	54	أكثر من 10 سنوات	
0.54	3.22	142	المجموع	
0.48	3.56	57	أقل من 5 سنوات	يفظة الضمير
0.45	3.61	31	5-10 سنوات	
0.42	3.42	54	أكثر من 10 سنوات	
0.46	3.52	142	المجموع	

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	سنوات الخبرة	المتغير
0.26	3.25	57	أقل من 5 سنوات	الدرجة الكلية للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية
0.26	3.29	31	5-10 سنوات	
0.20	3.18	54	أكثر من 10 سنوات	
0.24	3.23	142	المجموع	

يتضح من الجدول (23) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية في درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في العوامل الخمسة الكبرى للشخصية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة. وللتحقق من دلالة الفروق استخدمت الباحثة اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) كما هو موضح في الجدول (24):

جدول (24) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للتعرف على الفروق بين متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في العوامل الخمسة الكبرى للشخصية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

(ن=142)

الدلالة الإحصائية		قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المتغير
غير دالة	0.366	1.012	0.311	2	0.623	بين المجموعات	العصبية
			0.308	139	42.770	داخل المجموعات	
			-----	141	43.393	المجموع	
غير دالة	0.400	0.922	0.150	2	0.299	بين المجموعات	الانبساط
			0.162	139	22.555	داخل المجموعات	
			-----	141	22.854	المجموع	
غير دالة	0.761	0.274	0.051	2	0.101	بين المجموعات	الانفتاح على الخبرة
			0.185	139	25.777	داخل المجموعات	
			-----	141	25.878	المجموع	
غير دالة	0.177	1.752	0.502	2	1.003	بين المجموعات	المقبولية
			0.286	139	39.810	داخل المجموعات	
			-----	141	40.813	المجموع	
غير دالة	0.118	2.169	0.442	2	0.884	بين المجموعات	يقظة الضمير
			0.204	139	28.339	داخل المجموعات	
			-----	141	29.224	المجموع	
غير دالة	0.087	2.482	0.138	2	0.277	بين المجموعات	الدرجة الكلية للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية
			0.056	139	7.752	داخل المجموعات	
			-----	141	8.029	المجموع	

** دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01). * دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)

يتضح من خلال النتائج الواردة في الجدول (25) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في العوامل

الخمسة الكبرى للشخصية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، حيث كانت الدلالة الإحصائية للدرجة الكلية للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية ولجميع عوامل الشخصية أكبر من (0.05) وغير دالة إحصائياً. الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في العوامل الخمسة الكبرى للشخصية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

للإجابة عن الفرض السابق استخدمت الباحثة اختبار (ت) للعينات المستقلة (Independent-Samples t-test) لإيجاد الفروق بين متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في العوامل الخمسة الكبرى للشخصية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

جدول (26) نتائج اختبار (ت) (Independent-Samples t-test) للتعرف على الفروق بين متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في العوامل الخمسة الكبرى للشخصية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي (ن = 142).

المتغير	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	الدلالة الإحصائية
العصابية	بكالوريوس	109	2.70	0.55	1.863	0.065
	ماجستير فأعلى	33	2.50	0.54		
الانبساط	بكالوريوس	109	3.57	0.41	-0.749	0.455
	ماجستير فأعلى	33	3.63	0.39		
الانفتاح على الخبرة	بكالوريوس	109	3.13	0.43	-2.230*	0.027
	ماجستير فأعلى	33	3.32	0.41		
المقبولية	بكالوريوس	109	3.20	0.54	-1.099	0.274
	ماجستير فأعلى	33	3.31	0.52		
يقظة الضمير	بكالوريوس	109	3.50	0.46	-0.974	0.332
	ماجستير فأعلى	33	3.59	0.43		
الدرجة الكلية للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية	بكالوريوس	109	3.22	0.24	-1.051	0.295
	ماجستير فأعلى	33	3.27	0.22		

* * دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، * دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، درجات الحرية = 140

قيمة (ت) الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) = 1.96، قيمة (ت) الجدولية عند مستوى دلالة (0.01) = 2.58

تشير النتائج الواردة في الجدول (26) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في العوامل الخمسة الكبرى للشخصية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة للدرجة الكلية (1.051) وهي أصغر من قيمة (ت) الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) وغير دالة إحصائياً.

كذلك لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات عوامل (العصابية، والانبساط، والمقبولية، وبقظة الضمير)، حيث كانت الدلالة الإحصائية لهذه العوامل أكبر من (0.05) وغير دالة إحصائياً.

بينما ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات عامل الانفتاح على الخبرة، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (2.230) وهي أكبر من قيمة (ت) الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05)، وقد كانت الفروق لصالح حملة شهادة الماجستير فأعلى بمتوسط حسابي بلغ (3.32) مقابل (3.13) لحملة شهادة البكالوريوس.

الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في العوامل الخمسة الكبرى للشخصية تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية.

للإجابة عن الفرض السابق استخدمت الباحثة اختبار (ت) للعينات المستقلة (Independent-Samples t-test) لإيجاد الفروق بين متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في العوامل الخمسة الكبرى للشخصية تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية.

جدول (27) نتائج اختبار (ت) (Independent-Samples t-test) للتعرف على الفروق بين متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في العوامل الخمسة الكبرى للشخصية تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية (ن = 142).

المتغير	الحالة الاجتماعية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	الدلالة الإحصائية
العصابية	أعزب	20	2.57	0.55	-0.792	0.430
	متزوج	121	2.67	0.56		
الانبساط	أعزب	20	3.49	0.43	-1.075	0.284
	متزوج	121	3.60	0.40		
الانفتاح على الخبرة	أعزب	20	3.19	0.58	0.214	0.831
	متزوج	121	3.17	0.40		
المقبولية	أعزب	20	3.13	0.62	-0.915	0.362
	متزوج	121	3.24	0.52		
بقظة الضمير	أعزب	20	3.45	0.50	-0.683	0.496
	متزوج	121	3.53	0.45		
الدرجة الكلية للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية	أعزب	20	3.17	0.30	-1.330	0.186
	متزوج	121	3.24	0.23		

* * دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، * دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، درجات الحرية = 140

قيمة (ت) الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) = 1.96، قيمة (ت) الجدولية عند مستوى دلالة (0.01) = 2.58

تشير النتائج الواردة في الجدول (27) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في العوامل الخمسة الكبرى للشخصية تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة للدرجة الكلية (1.330) وهي أصغر من قيمة (ت) الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05)، كذلك لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات جميع العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (العصابية، والانبساط، والانفتاح على الخبرة، والمقبولية، وبقظة الضمير) حيث كانت الدلالة الإحصائية لجميع العوامل أكبر من (0.05) وغير دالة إحصائياً.

الفرضية الخامسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في العوامل الخمسة الكبرى للشخصية تبعاً لمتغير المديرية.

للتحقق من صحة الفرضية الرابعة تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للفروق بين متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في العوامل الخمسة الكبرى للشخصية تبعاً لمتغير المديرية، وذلك كما هو موضح في الجداول التالية:

جدول (28): يبين الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في العوامل الخمسة الكبرى للشخصية تبعاً لمتغير المديرية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المديرية	المتغير
0.38	2.52	31	شمال الخليل	العصابية
0.55	2.65	48	وسط الخليل	
0.61	2.58	37	جنوب الخليل	
0.58	2.94	26	مديرية يطا	
0.55	2.65	142	المجموع	
0.47	3.66	31	شمال الخليل	الانبساط
0.40	3.60	48	وسط الخليل	
0.40	3.54	37	جنوب الخليل	
0.31	3.54	26	مديرية يطا	
0.40	3.58	142	المجموع	
0.50	3.20	31	شمال الخليل	الانفتاح على الخبرة
0.36	3.19	48	وسط الخليل	
0.44	3.17	37	جنوب الخليل	
0.46	3.10	26	مديرية يطا	
0.43	3.17	142	المجموع	
0.52	3.12	31	شمال الخليل	المقبولية
0.40	3.16	48	وسط الخليل	
0.48	3.04	37	جنوب الخليل	
0.61	3.71	26	مديرية يطا	
0.54	3.22	142	المجموع	
0.37	3.44	31	شمال الخليل	يقظة الضمير
0.36	3.50	48	وسط الخليل	
0.47	3.35	37	جنوب الخليل	
0.52	3.88	26	مديرية يطا	
0.46	3.52	142	المجموع	
0.23	3.19	31	شمال الخليل	الدرجة الكلية للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية
0.19	3.22	48	وسط الخليل	
0.21	3.14	37	جنوب الخليل	
0.26	3.43	26	مديرية يطا	
0.24	3.23	142	المجموع	

يتضح من الجدول (28) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية في درجات المرشدين التربويين

بمحافظة الخليل في العوامل الخمسة الكبرى للشخصية تبعاً لمتغير المديرية. وللتحقق من دلالة الفروق

استخدمت الباحثة اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) كما هو موضح في الجدول

:(29)

جدول (29) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للتعرف على الفروق بين متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في العوامل الخمسة الكبرى للشخصية تبعاً لمتغير المديرية.

(ن=142)

الدالة الإحصائية		قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المتغير
دالة عند 0.05	0.020	3.386*	0.992	3	2.975	بين المجموعات	العصابية
			0.293	138	40.418	داخل المجموعات	
			-----	141	43.393	المجموع	
غير دالة	0.575	0.665	0.109	3	0.326	بين المجموعات	الانبساط
			0.163	138	22.529	داخل المجموعات	
			-----	141	22.854	المجموع	
غير دالة	0.804	0.329	0.061	3	0.184	بين المجموعات	الانفتاح على الخبرة
			0.186	138	25.694	داخل المجموعات	
			-----	141	25.878	المجموع	
دالة عند 0.01	0.000	10.886**	2.603	3	7.810	بين المجموعات	المقبولية
			0.239	138	33.003	داخل المجموعات	
			-----	141	40.813	المجموع	
دالة عند 0.01	0.000	8.777**	1.561	3	4.682	بين المجموعات	يقظة الضمير
			0.178	138	24.541	داخل المجموعات	
			-----	141	29.224	المجموع	
دالة عند 0.01	0.000	10.299**	0.490	3	1.469	بين المجموعات	الدرجة الكلية للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية
			0.048	138	6.560	داخل المجموعات	
			-----	141	8.029	المجموع	

** دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01). * دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)

يتضح من خلال النتائج الواردة في الجدول (29) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى

الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في العوامل الخمسة

الكبرى للشخصية تبعاً لمتغير المديرية، حيث كانت الدلالة الإحصائية للدرجة الكلية للعوامل الخمسة

الكبرى للشخصية أصغر من (0.05) ودالة إحصائية. كذلك ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية في

متوسطات عوامل (العصابية، والمقبولية و يقظة الضمير)، حيث كانت الدلالة الإحصائية لهذه العوامل

أصغر من (0.05) ودالة إحصائية.

في حين لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات

درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في العوامل الخمسة الكبرى للشخصية تبعاً لمتغير المديرية

في عوامل الشخصية (الانبساط والانفتاح على الخبرة) حيث كانت الدلالة الإحصائية لهذين العاملين

أكبر من (0.05) وغير دالة إحصائياً.

ولإيجاد مصدر الفروق استخدم اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات الثنائية البعدية للفروق بين متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل العوامل الخمسة الكبرى للشخصية تبعاً لمتغير المديرية، وذلك كما هو واضح من خلال الجدول (30).

جدول (30): نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات الثنائية البعدية للفروق بين متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل العوامل الخمسة الكبرى للشخصية تبعاً لمتغير المديرية

المتغير	المقارنات	المتوسط الحسابي	وسط الخليل	جنوب الخليل	يطا
العصابية	شمال الخليل	2.52	-----	-----	-0.42618*
	وسط الخليل	2.65	-----	-----	-----
	جنوب الخليل	2.58	-----	-----	-----
	يطا	2.94	-----	-----	-----
المقبولية	شمال الخليل	3.12	-----	-----	-0.58737
	وسط الخليل	3.16	-----	-----	-0.54340*
	جنوب الخليل	3.04	-----	-----	-0.66554*
	يطا	3.71	-----	-----	-----
يقظة الضمير	شمال الخليل	3.44	-----	-----	-0.44593*
	وسط الخليل	3.50	-----	-----	-0.37794*
	جنوب الخليل	3.35	-----	-----	-0.53006*
	يطا	3.88	-----	-----	-----
الدرجة الكلية للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية	شمال الخليل	3.19	-----	-----	-0.24731*
	وسط الخليل	3.22	-----	-----	-0.21250*
	جنوب الخليل	3.14	-----	-----	-0.29775*
	يطا	3.43	-----	-----	-----

* الفرق في المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى (0.05)

تشير المقارنات الثنائية البعدية وفق الجدول (30) إلى أن الفروق بين متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في عامل العصابية كانت بين مديرية شمال الخليل من جهة ومديرية يطا من جهة أخرى، ولصالح مديرية يطا التي كان المرشدين التربويين فيها لديهم عصابية بدرجة أكبر من

المرشدين التربويين في مديرية شمال الخليل.

كذلك ظهرت فروق في عوامل المقبولية ويقظة الضمير وفي الدرجة الكلية للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية، حيث كانت الفروق بين مديرية يطا من جهة وبين مديريات شمال الخليل ووسط الخليل وجنوب الخليل من جهة أخرى، ولصالح مديرية يطا.

السؤال الثالث: ما مستوى دافعية الإنجاز لدى المرشدين التربويين بمحافظة الخليل؟

للإجابة عن السؤال السابق تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لمستوى دافعية الإنجاز لدى المرشدين التربويين بمحافظة الخليل، وذلك كما هو موضح في الجدول (31).

جدول (31): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لمستوى دافعية الإنجاز لدى المرشدين التربويين بمحافظة الخليل.

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الترتيب	مستوى دافعية الإنجاز
1	أشعر بأنني شخص كسول.	2.47	1.24	49.44	23	متوسط
2	غالباً ما تمر الأيام دون أن أحقق أي مهمة.	2.57	1.11	51.41	22	متوسط
3	اهتم بقراءة سيرة حياة الأشخاص الناجحين ولا سيما المرشدين.	3.47	1.04	69.44	15	متوسط
4	أقوم بالتخطيط المسبق بشأن عملي ومهنتي.	3.94	0.95	78.87	4	مرتفع
5	عندما أعرف أن شخصاً مثلي قد حقق شيئاً رائعاً، أتحمس للقيام بالشيء بطريقة أفضل.	3.95	1.00	79.01	3	مرتفع
6	معظم الناس الذين يعرفوني يقولون أنني أعمل بجد وطموح.	3.99	0.95	79.86	2	مرتفع
7	أقوم بتأجيل عمل المهام المطلوبة مني الآن إلى وقت آخر.	2.80	1.09	56.06	20	متوسط
8	أحتاج إلى الكثير من الوقت للبدء بمهامي الإرشادية.	2.80	1.13	56.06	20	متوسط
9	أفضي معظم وقتي مسترخياً بدلاً من التحضير لعملية الإرشادي في الأيام القادمة.	2.67	1.20	53.38	21	متوسط
10	أحاول دائماً إكمال المهمات التي بدأت بها.	3.83	0.94	76.62	8	مرتفع
11	أنا أستمتع بالعمل مع مرشدين ممن هم في مستوى ذكائي.	3.92	0.85	78.40	5	مرتفع
12	أكره الفشل في أداء المهام المطلوبة مني كمرشد بسبب عدم الاستعداد الكافي لها.	3.82	1.01	76.34	9	مرتفع
13	أسعى دائماً لأن أكون في مقدمة زملائي المرشدين.	3.92	0.94	78.40	5	مرتفع
14	أجد نفسي أواجه ضغوطات الحياة دونما تخطيط مسبق.	3.30	1.06	65.92	16	متوسط

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الترتيب	مستوى دافعية الإنجاز
15	ابذل جهداً واضحاً للحصول على تقديرات عالية في إطار وظيفتي كمرشد.	3.95	0.92	79.01	3	مرتفع
16	اطمح مستقبلاً لإنجاز مهام إرشادية لم يقم بها الآخرون.	4.08	0.88	81.55	1	مرتفع
17	أنا شخصاً تنافسياً وأرغب في التنافس لتحقيق إنجازات مميزة.	3.70	1.03	74.08	11	مرتفع
18	أعتقد أن النجاح في الحياة العامة والمهنية مسألة حظ أساساً.	2.88	1.19	57.61	19	متوسط
19	أستمتع بقراءة جميع أنواع الكتب وإن كانت خارج الإطار الإرشادي.	3.51	1.06	70.28	14	متوسط
20	سأبقى مقتنعاً بأدائي المتميز كمرشد رغم أن هذا الأداء ليس أفضل ما لدي.	3.66	0.94	73.24	13	متوسط
21	أفضل أن استغل الوقت لعمل أي شيء جديد، وليس محاولة إتقان شيء قمت بإنجازه من قبل.	3.68	1.01	73.60	12	مرتفع
22	أستمتع بقضاء أغلب وقتي وحيداً مركزاً على عملي الإرشادي.	3.25	1.10	65.07	17	متوسط
23	سأمضي في خطتي المستقبلية إذا وافق المسؤولين عليها.	3.68	0.92	73.60	12	مرتفع
24	أشعر بالقلق والضيق حين أبدو وقتي دون أي إنجاز.	3.70	1.05	73.94	11	مرتفع
25	ليس من الجيد التفوق على الآخرين حتى لا يشعروا بالدونية اتجاه أنفسهم.	2.99	1.16	59.72	18	متوسط
26	أحب أن أكون أفضل مرشد في مديرتي.	3.90	0.90	78.03	6	مرتفع
27	أستمتع حين أقوم بالمهام الوظيفية حتى وإن استغرقت وقتاً طويلاً.	3.95	0.86	79.01	3	مرتفع
28	أستمتع بتكوين صداقات مع المرشدين المبدعين كي أحافظ على معايير المرتفعة من الأداء.	3.85	0.92	77.04	7	مرتفع
29	أحب أن يمدحني المسؤولون عني كمرشد عندما أقوم بعمل جيد.	3.73	1.03	74.65	10	مرتفع
30	أميل إلى مواجهة المسائل الصعبة التي تواجهني في إطار عملي كمرشد.	3.95	0.79	79.01	3	مرتفع
الدرجة الكلية لدافعية الإنجاز		3.53	1.01	70.62		متوسط

تشير المعطيات الواردة في الجدول (31) أن مستوى دافعية الإنجاز لدى المرشدين التربويين بمحافظة

الخليج كان متوسطاً، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لدافعية الإنجاز (3.53) بنسبة مئوية

بلغت (70.62%)، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية بين (2.47 – 4.08).

ويتضح من الجدول (31) أن الفقرات (16، 6، 5، 15، 27، 30) قد حصلت على أعلى مستوى

لدافعية الإنجاز لدى المرشدين التربويين بمحافظة الخليل، وقد تمحورت هذه الفقرات حول: اطمح مستقبلاً

لإنجاز مهام إرشادية لم يقم بها الآخرون، أن معظم الناس الذين يعرفوني يقولون إنني أعمل بجد

وظموح، عندما أعرف أن شخصاً مثلي قد حقق شيئاً رائعاً، أتحمس للقيام بالشيء بطريقة أفضل، أستمتع حين أقوم بالمهام الوظيفية حتى وإن استغرقت وقتاً طويلاً، أميل إلى مواجهة المسائل الصعبة التي تواجهني في إطار عملي كمرشد.

في حين أن الفقرات (1، 2، 9) قد حصلت على أقل مستوى لدافعية الإنجاز لدى المرشدين التربويين بمحافظة الخليل، وقد تمحورت هذه الفقرات حول: أشعر بأنني شخص كسول، غالباً ما تمر الأيام دون أن أحقق أي مهمة، أقضي معظم وقتي مسترخياً بدلاً من التحضير لعملي الإرشادي في الأيام القادمة.

السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز لدى المرشدين التربويين بمحافظة الخليل تعزى للمتغيرات التالية (الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، المديرية).

حيث انبثق عنه الفرضيات من (6-10) التالية:

الفرضية السادسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في مستوى دافعية الإنجاز تبعاً لمتغير الجنس.

للإجابة عن الفرض السابق استخدمت الباحثة اختبار (ت) للعينات المستقلة (Independent-Samples t-test) لإيجاد الفروق بين متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في مستوى دافعية الإنجاز تبعاً لمتغير الجنس.

جدول (32) نتائج اختبار (ت) (Independent-Samples t-test) للتعرف على الفروق بين متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في مستوى دافعية الإنجاز تبعاً لمتغير الجنس (ن = 142).

الدالة الإحصائية		قيمة ت المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس	المتغير
غير دالة	0.195	1.303	0.45	3.58	70	ذكر	الدرجة الكلية لدافعية الإنجاز
			0.44	3.48	72	أنثى	

* * دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01)، * دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)، درجات الحرية = 140

قيمة (ت) الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) = 1.96، قيمة (ت) الجدولية عند مستوى دلالة (0.01) = 2.58

تشير النتائج الواردة في الجدول (32) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في مستوى دافعية الإنجاز تبعاً لمتغير الجنس، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة للدرجة الكلية (1.303) وهي أصغر من قيمة (ت) الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05)، وبلغت قيمة الدلالة الإحصائية للدرجة الكلية (0.195) وهي أكبر من (0.05) وغير دالة إحصائياً.

الفرضية السابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في مستوى دافعية الإنجاز تبعاً لمتغير سنوات الخبرة. للتحقق من صحة الفرضية الرابعة تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للفروق بين متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في مستوى دافعية الإنجاز تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، وذلك كما هو موضح في الجداول التالية:

جدول (33): يبين الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في الانفتاح نحو الخبرة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	سنوات الخبرة	المتغير
0.44	3.58	57	أقل من 5 سنوات	الدرجة الكلية لدافعية الإنجاز
0.40	3.67	31	5-10 سنوات	
0.43	3.40	54	أكثر من 10 سنوات	
0.44	3.53	142	المجموع	

يتضح من الجدول (33) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية في درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في مستوى دافعية الإنجاز تبعاً لمتغير سنوات الخبرة. وللتحقق من دلالة الفروق استخدمت الباحثة اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) كما هو موضح في الجدول (34):

جدول (34) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للتعرف على الفروق بين متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في مستوى دافعية الإنجاز تبعاً لمتغير سنوات الخبرة. (ن=

(142)

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الدرجة الكلية لدافعية الإنجاز	بين المجموعات	1.695	2	0.848	4.533*	0.012
	داخل المجموعات	25.993	139	0.187		
	المجموع	27.688	141	-----		

** دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01). * دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)

يتضح من خلال النتائج الواردة في الجدول (34) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى

الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في مستوى دافعية

الإنجاز تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، حيث بلغت الدلالة إحصائية للدرجة الكلية لدافعية الإنجاز (0.012)

وهي أصغر من (0.05) ودالة إحصائياً.

ولإيجاد مصدر الفروق استخدم اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات الثنائية البعدية للفروق بين

متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في مستوى دافعية الإنجاز تبعاً لمتغير سنوات

الخبرة، وذلك كما هو واضح من خلال الجدول (35).

جدول (35): نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات الثنائية البعدية للفروق بين متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل العوامل الخمسة الكبرى للشخصية تبعاً لمتغير المديرية

المتغير	المقارنات	المتوسط الحسابي	10-5 سنوات	أكثر من 10 سنوات
الدرجة الكلية للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية	أقل من 5 سنوات	3.58	-----	-----
	10-5 سنوات	3.67	-----	0.27174*
	أكثر من 10 سنوات	3.40	-----	-----

* الفرق في المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى (0.05)

تشير المقارنات الثنائية البعدية وفق الجدول (27) إلى أن الفروق بين متوسطات درجات المرشدين

التربويين بمحافظة الخليل في دافعية الإنجاز كانت بين الذين سنوات خبرتهم من (5-10) سنوات من

جهة وبين الذين خبرتهم أكثر من (10) سنوات من جهة أخرى، ولصالح الذين سنوات خبرتهم من (5-

10) سنوات الذين كانت دافعية الإنجاز لديهم أعلى.

الفرضية الثامنة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات

درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في مستوى دافعية الإنجاز تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

للإجابة عن الفرض السابق استخدمت الباحثة اختبار (ت) للعينات المستقلة (Independent-

Samples t-test) لإيجاد الفروق بين متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في

مستوى دافعية الإنجاز تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

جدول (36) نتائج اختبار (ت) (Independent- Sample T-Test) للتعرف على الفروق بين متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في مستوى دافعية الإنجاز تبعاً لمتغير المؤهل العلمي (ن=142).

الدلالة الإحصائية		قيمة ت المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المؤهل العلمي	المتغير
غير دالة	0.992	0.010	0.45	3.53	109	بكالوريوس	الدرجة الكلية لدافعية الإنجاز
			0.43	3.53	33	ماجستير فأعلى	

* * دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، * دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، درجات الحرية = 140

قيمة (ت) الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) = 1.96، قيمة (ت) الجدولية عند مستوى دلالة (0.01) = 2.58

تشير النتائج الواردة في الجدول (36) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة

($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في مستوى دافعية الإنجاز تبعاً

لمتغير المؤهل العلمي، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة للدرجة الكلية (0.010) وهي أصغر من قيمة

(ت) الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05)، وبلغت قيمة الدلالة الإحصائية للدرجة الكلية

(0.992) وهي أكبر من (0.05) وغير دالة إحصائياً.

الفرضية التاسعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات

درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في مستوى دافعية الإنجاز تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية.

للإجابة عن الفرض السابق استخدمت الباحثة اختبار (ت) للعينات المستقلة (Independent-

Samples t-test) لإيجاد الفروق بين متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في

مستوى دافعية الإنجاز تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية.

جدول (37) نتائج اختبار (ت) (Independent- Samples t-test) للتعرف على الفروق بين متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في مستوى دافعية الإنجاز تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية (ن = 142).

الدالة الإحصائية		قيمة ت المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الحالة الاجتماعية	المتغير
دالة عند 0.05	0.024	-2.221*	0.48	3.34	20	أعزب	الدرجة الكلية لدافعية الإنجاز
			0.42	3.57	121	متزوج	

* دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01)، * دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)، درجات الحرية = 140

قيمة (ت) الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) = 1.96، قيمة (ت) الجدولية عند مستوى دلالة (0.01) = 2.58

تشير النتائج الواردة في الجدول (37) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha 0.05$ بين متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في مستوى دافعية الإنجاز تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة للدرجة الكلية (2.221) وهي أكبر من قيمة (ت) الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05)، وبلغت قيمة الدلالة الإحصائية للدرجة الكلية (0.024) وهي أصغر من (0.05) ودالة إحصائية. حيث كانت الفروق في مستوى دافعية الإنجاز لصالح المتزوجين بمتوسط حسابي بلغ (3.57) مقابل (3.34) للعزاب.

الفرضية العاشرة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات

درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في مستوى دافعية الإنجاز تبعاً لمتغير المديرية.

للتحقق من صحة الفرضية الرابعة تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)

للفروق بين متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في مستوى دافعية الإنجاز تبعاً

لمتغير المديرية، وذلك كما هو موضح في الجداول التالية:

جدول (38): يبين الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في الانفتاح نحو الخبرة تبعاً لمتغير المديرية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المديرية	المتغير
0.31	3.49	31	شمال الخليل	الدرجة الكلية لدافعية الإنجاز
0.44	3.44	48	وسط الخليل	
0.44	3.46	37	جنوب الخليل	
0.48	3.85	26	يطا	
0.44	3.53	142	المجموع	

يتضح من الجدول (38) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية في درجات المرشدين التربويين

بمحافظة الخليل في مستوى دافعية الإنجاز تبعاً لمتغير المديرية. وللتحقق من دلالة الفروق استخدمت

الباحثة اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) كما هو موضح في الجدول (39):

جدول (39) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للتعرف على الفروق بين متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في مستوى دافعية الإنجاز تبعاً لمتغير المديرية.

($n = 142$)

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الدرجة الكلية لدافعية الإنجاز	بين المجموعات	3.194	3	1.065	5.998**	0.001
	داخل المجموعات	24.494	138	0.177		
	المجموع	27.688	141	-----		

** دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01). * دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)

يتضح من خلال النتائج الواردة في الجدول (39) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى

الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في مستوى دافعية الإنجاز تبعاً لمتغير المديرية، حيث بلغت الدلالة إحصائية للدرجة الكلية لدافعية الإنجاز (0.001) وهي أصغر من (0.05) ودالة إحصائياً.

ولإيجاد مصدر الفروق استخدم اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات الثنائية البعدية للفروق بين متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في مستوى دافعية الإنجاز تبعاً لمتغير المديرية، وذلك كما هو واضح من خلال الجدول (40).

جدول (40): نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات الثنائية البعدية للفروق بين متوسطات درجات

المرشدين التربويين بمحافظة الخليل العوامل الخمسة الكبرى للشخصية تبعاً لمتغير المديرية

المتغير	المقارنات	المتوسط الحسابي	وسط الخليل	جنوب الخليل	يطا
الدرجة الكلية للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية	شمال الخليل	3.49	-----	-----	-0.36013*
	وسط الخليل	3.44	-----	-----	-0.40171*
	جنوب الخليل	3.46	-----	-----	-0.38669*
	يطا	3.85	-----	-----	

* الفرق في المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى (0.05)

تشير المقارنات الثنائية البعدية وفق الجدول (32) إلى أن الفروق بين متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في دافعية الإنجاز كانت بين مديريات وسط الخليل، وشمال الخليل، وجنوب الخليل من جهة ومديرية يطا من جهة أخرى ولصالح مديرية يطا الذين كانت دافعية الإنجاز لديهم أعلى.

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

الفصل الخامس

أولاً: مناقشة نتائج الدراسة:

مناقشة نتائج التساؤل الرئيس: هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العوامل الخمسة

الكبرى للشخصية ودافعية الإنجاز لدى المرشدين التربويين بمحافظة الخليل؟

للإجابة عن هذا السؤال انبثقت عنه الفرضية التالية:

مناقشة نتائج الفرضية الرئيسة: لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة

($\alpha \leq 0.05$) بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية ودافعية الإنجاز لدى المرشدين التربويين بمحافظة

الخليل.

تبين وجود علاقة طردية موجبة دالة إحصائياً بين العصابية ودافعية الإنجاز، حيث بلغ معامل

الارتباط للعلاقة بين العصابية ودافعية الإنجاز بلغ (0.220) بدلالة إحصائية (0.009).

وتفسر الباحثة هذه النتيجة بأن صاحب الشخصية العصابية يتمتع بدرجات عالية من القلق والتوتر

التي تقود بدورها إلى دفعة نحو القيام بالمهام المنوطة به وإنجازها بفاعلية أكثر من غيره.

واتفقت مع روسليني وبراون (Rosellini & Brown, 2011) التي أظهرت وجود علاقة موجبة بين

العصابية واضطرابات القلق والاكنتاب بأنواعها، واختلفت هذه النتيجة مع فايومبو (Fayombo, 2010)

والتي أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية موجبة بين جميع عوامل الشخصية (يقظة الضمير،

المقبولية، الانفتاح على الخبرات، والانبساطية) والمرونة النفسية، بينما كانت العلاقة سلبية مع خاصية

العصابية. كما اختلفت مع دراسة عسيري (2013) التي أظهرت نتائجها وجود علاقة ارتباطية سالبة

ذات دلالة إحصائية بين سمة العصابية وكل من (المغامرة، المثابرة، تنوع الاهتمامات، والثقة بالنفس،

والاستقلال، والمنافسة) من أبعاد دافعية الإنجاز لدى المرشدين. وتختلف مع دراسة بقيعي (2015) التي

بينت وجود علاقة سلبية بين عامل العصابية والرضا الوظيفي.

تبيين وجود علاقة طردية موجبة دالة إحصائياً بين الانبساط ودافعية الإنجاز، حيث بلغ معامل الارتباط للعلاقة بين الانبساط ودافعية الإنجاز بلغ (0.188) بدلالة إحصائية (0.025).

وتفسر الباحثة هذه النتيجة لما يتمتع به الشخص الانبساطي من سمات النشاط والحيوية والروح التنافسية وحب الزعامة الذي يقود بدوره إلى إنجاز الأعمال بحيوية أكبر مقارنة بالآخرين. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة فايومبو (Fayombo, 2010) التي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين جميع عوامل الشخصية (يقظة الضمير، المقبولية، الانفتاح على الخبرات، والانبساطية) والمرونة النفسية. كذلك اتفقت مع دراسة عسيري (2013) التي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الانبساطية والدرجة الكلية لدافعية الإنجاز لدى المرشدين الطلابيين، واختلفت مع دراسة روسليني وبراون (Rosellini & Brown, 2011) التي توصلت إلى وجود علاقة سالبة بين الانبساطية والمخاوف واضطراب الاكتئاب.

تبيين وجود علاقة ضعيفة سالبة وغير دالة إحصائياً بين الانفتاح على الخبرة ودافعية الإنجاز، حيث أن معامل الارتباط للعلاقة بين الانفتاح على الخبرة ودافعية الإنجاز بلغ (-0.065) بدلالة إحصائية (0.442).

وترى الباحثة في أن صاحب الشخصية المتمسمة بالانفتاح على الخبرة يميل إلى الخيال وكثرة أحلام اليقظة والابتكار وتجريب كل ما هو جديد مما يؤثر سلباً على إنجاز الأعمال والمهام الإرشادية الروتينية المنوطة به.

واختلفت هذه النتيجة مع فايومبو (Fayombo, 2010) التي أظهرت وجود علاقة ارتباطية موجبة بين جميع عوامل الشخصية (يقظة الضمير، المقبولية، الانفتاح على الخبرات، والانبساطية) والمرونة النفسية. كذلك اختلفت مع دراسة عسيري (2013) التي أظهرت نتائجها وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة

إحصائية بين سمات (الانبساطية، الانفتاح، يقظة الضمير، الطيبة) والدرجة الكلية لدافعية الإنجاز لدى المرشدين الطلابيين.

تبين وجود علاقة طردية موجبة دالة إحصائياً بين المقبولية ودافعية الإنجاز حيث بلغ معامل الارتباط للعلاقة بين المقبولية ودافعية الإنجاز (0.498) بدلالة إحصائية (0.000).

وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى أن صاحب الشخصية الذي يتمتع بالمقبولية والطيبة تكون لديه رغبة كبيرة في مساعدة الآخرين والتعاون والتعاطف معهم، لديه ثقة عالية بالنفس وبالآخرين وهذه الصفات كفيلة بأن تصنع منه شخصاً لديه دافعية عالية نحو الإنجاز.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة بقيعي (2015) التي بينت وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين عوامل الانبساطية والمقبولية ويقظة الضمير والرضا الوظيفي. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة فايومبو (Fayombo, 2010) التي أظهرت وجود علاقة ارتباطية موجبة بين جميع عوامل الشخصية (يقظة الضمير، المقبولية، الانفتاح على الخبرات، والانبساطية) والمرونة النفسية.

تبين وجود علاقة طردية موجبة دالة إحصائياً بين يقظة الضمير وبين دافعية الإنجاز، حيث بلغ معامل الارتباط للعلاقة بين يقظة الضمير وبين دافعية الإنجاز (0.609) بدلالة إحصائية (0.000).

وتفسر الباحثة هذه النتيجة بالدور التي تلعبه سمات هذه الشخصية والتي تجعله مناضل في سبيل الانجاز، مكافح وطموح ومثابر في سبيل تحقيق أهدافه.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة فايومبو (Fayombo, 2010) التي أظهرت وجود علاقة ارتباطية موجبة بين جميع عوامل الشخصية (يقظة الضمير، المقبولية، الانفتاح على الخبرات، والانبساطية) والمرونة النفسية. واختلفت مع دراسة روسليني وبراون (Rosellini & Brown, 2011) التي أظهرت وجود علاقة سالبة بين يقظة الضمير واضطرابات الاكتئاب، بينما اتفقت معها في أنها وجدت علاقة موجبة بين يقظة الضمير والقلق العام.

مناقشة نتائج السؤال الأول: ما أكثر العوامل الخمسة الكبرى للشخصية شيوعاً لدى المرشدين

التربويين بمحافظة الخليل؟

تبين أن شيوع العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى المرشدين التربويين بمحافظة الخليل كان بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للعوامل الخمسة للشخصية ككل (3.23) ونسبة مئوية بلغت (64.60%).

وقد كان أكثر هذه العوامل شيوعاً عامل الانبساط الذي جاء في المركز الأول بمتوسط حسابي (3.58) ونسبة مئوية (71.65%)، تلاه في المركز الثاني عامل يقظة الضمير بمتوسط حسابي (3.52) ونسبة مئوية (70.36%)، وجاء في المركز الثالث عامل المقبولية بمتوسط حسابي (3.22) ونسبة مئوية (64.46%)، وجاء في المركز الرابع عامل الانفتاح على الخبرة بمتوسط حسابي (3.17) ونسبة مئوية (63.44%)، وحل في المركز الخامس والأخير عامل العصائية بمتوسط حسابي (2.65) ونسبة مئوية (53.08%).

وتفسر الباحثة بأن صفة الانبساطية هي من أهم الصفات التي لا بد أن يتمتع بها المرشد التربوي وذلك في أن يكون اجتماعياً ودوداً لطيفاً، بالإضافة إلى تحليه بمشاعر البهجة والسعادة والحب والمتعة وسرعة الضحك والابتسام والتفاؤل، والتي تصنع منه مرشداً ناجحاً قادراً على تقديم الخدمة الإرشادية لطلابه على أكمل وجه.

أما بالنسبة لصفة العصائية فكانت في المركز الخامس والأخير وهذا يدل على أن سمات العصائية المتمثلة بالقلق والإحراج والشعور بالذنب والتشاؤم والحزن وانخفاض احترام الذات تنطبق على نسبة قليلة من المرشدين في محافظة الخليل.

أما فيما يتعلق بمناقشة نتائج شيوع العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى المرشدين التربويين بمحافظة الخليل لكل عامل من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية فكانت على النحو التالي:

أ) مناقشة نتائج عامل العصابية:

تبين أن درجة شيوع عامل العصابية لدى المرشدين التربويين بمحافظة الخليل جاءت بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لعامل العصابية (2.65) بنسبة مئوية بلغت (53.08%)، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية بين (2.03 – 3.07). وتفسر الباحثة انخفاض مستوى العصابية وحولها في المركز الأخير من بين العوامل الأخرى كون المرشدين التربويين قد وصلوا لمرحلة متقدمة من النضج الانفعالي والعقلي الذي غالباً ما يقود إلى أنماط من التفكير المبني على أسس علمية جعلتهم يتعاملون مع المواقف المختلفة بطريقة منطقية، فالضغوط الاجتماعية والنفسية التي يتعرضون لها شكلت نوعاً من التحدي الإيجابي الذي دفعهم للعمل نحو مواجهتها بطريقة فعالة.

ب) مناقشة نتائج عامل الانبساط:

أن درجة شيوع عامل الانبساط لدى المرشدين التربويين بمحافظة الخليل جاءت بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لعامل الانبساط (3.58) بنسبة مئوية بلغت (71.65%)، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية بين (2.66 – 4.04).

وتفسر الباحثة هذه النتيجة في ضوء السمات الفرعية لعامل الانبساطية حيث تشير الانبساطية في مضمونها إلى التوافق مع المعايير الخارجية والألفة والرغبة في المشاركة الاجتماعية وإقامة علاقات سوية ومتزنة مع الآخرين وإقامة شبكة متماسكة من العلاقات في البيت والعمل، وعلى مستوى التفكير

يميل الشخص الانبساطي إلى تفسير جوانب العالم الخارجي باستخدام المنطق، ويرتبط الانبساط بالمشاعر الإيجابية والشعور بالسعادة والرضا.

ج) مناقشة نتائج عامل الانفتاح على الخبرة:

تبين أن درجة شيوع عامل الانفتاح على الخبرة لدى المرشدين التربويين بمحافظة الخليل جاءت بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لعامل الانفتاح على الخبرة (3.17) بنسبة مئوية بلغت (63.44%)، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية بين (2.60 – 4.02).

وتفسر الباحثة هذه النتيجة في ارتباط الانفتاح على الخبرة بالسلوكيات المرتبطة بالإبداع الجمالي والفني، حيث يبحث هؤلاء الأفراد على نحو غير مألوف عن الجديد من المعلومات والمهارات، كما أنهم محبون للتعلم ولديهم فضول وحب استطلاع، وأكثر مغامرة وإبداع.

د) مناقشة نتائج عامل المقبولية:

تبين أن درجة شيوع عامل المقبولية لدى المرشدين التربويين بمحافظة الخليل جاءت بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لعامل المقبولية (3.14) بنسبة مئوية بلغت (62.75%)، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية بين (2.20 – 4.16).

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن هذا العامل يعتبر الأكثر ارتباطاً بالعلاقات الشخصية كما أن المقبولية تجعل الفرد قادراً على مواجهة مشاكل وضغوط الحياة العامة، وتعكس هذه السمة الفروق الفردية في الاهتمام العام لتحقيق الوئام الاجتماعي، ويتسم الذين يتصفون بهذه السمات بالتسامح والثقة، وحسن الطباع والتعاون والقبول بحيث يحترمون ويقدرهم الآخرون.

هـ) مناقشة نتائج عامل يقظة الضمير:

تبين أن درجة شيوخ عامل يقظة الضمير لدى المرشدين التربويين بمحافظة الخليل جاءت بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لعامل يقظة الضمير (3.52) بنسبة مئوية بلغت (70.36%)، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية بين (2.22 - 4.43). وتفسر الباحثة هذه النتيجة بأن المرشدين الذين يتسمون بيقظة الضمير يكون لديهم إحساس عالٍ بالمسؤولية، والتي تعتبر مؤشراً على الإرادة والعمل الجاد والقدرة على مواجهة الصعوبات والكفاءة في التعامل مع التحديات.

مناقشة نتائج السؤال الثاني: انبثق عنه الفرضيات من (1-5) والذي ينص:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى المرشدين التربويين بمحافظة الخليل تعزى للمتغيرات التالية (الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، المديرية)؟

مناقشة الفرضيات المنبثقة عنه:

مناقشة نتائج الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في العوامل الخمسة الكبرى للشخصية تبعاً لمتغير الجنس.

توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في العوامل الخمسة الكبرى للشخصية تبعاً لمتغير الجنس، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة للدرجة الكلية (0.237) وهي أصغر من قيمة (ت) الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05)، كذلك لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات عاملي (العصائية، ويقظة الضمير).

في حين ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات عامل الانبساط، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (2.868) وهي أكبر من قيمة (ت) الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05)، وقد كانت الفروق لصالح الإناث بمتوسط حسابي بلغ (3.68) مقابل (3.49) للذكور.

كما ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات عامل الانفتاح على الخبرة، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (2.062) وهي أكبر من قيمة (ت) الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05)، وقد كانت الفروق لصالح الإناث بمتوسط حسابي بلغ (3.24) مقابل (3.10) للذكور.

كذلك ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات عامل المقبولية، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (2.618) وهي أكبر من قيمة (ت) الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05)، وقد كانت الفروق لصالح الذكور بمتوسط حسابي بلغ (3.34) مقابل (3.11) للإناث.

وتعزو الباحثة ظهور فروق ذات دلالة إحصائية في عامل الانبساط لصالح الإناث إلى مدى حبهن للحفلات، وتكوين العديد من الصداقات، والحاجة إلى أناس حولهن يتحدث معهم، والتصرف بسرعة دون تردد، وحبهن للألوان الساطعة والأماكن المزدهمة.

وترى الباحثة إلى أن ارتفاع درجات الإناث من المرشدات على عامل الانفتاح على الخبرة مرده إلى الانفتاح الثقافي، وبالرغم من الضغوط التي تتعرض لها المرأة إلا أن انخراطها في العمل ودخولها معترك الحياة الاجتماعية جعلها تسعى إلى الرغبة في التغيير وإعادة النظر في القيم الاجتماعية والسياسية التي تحط من قدرها بشكل أكبر من الذكور، إضافة إلى هذا فإن الأفراد ذوي الدرجات المرتفعة في عامل الانفتاح يتميزون بالخيال الواسع، وسمة التعاطف والدفاء وتقدير القيم الفنية والجمالية، وهذه الخصائص تميز الإناث عن الذكور.

أما ارتفاع درجات الذكور في عامل المقبولية فتعزو الباحثة ذلك إلى سعي الذكور لتحقيق الإنجاز وتحمل المسؤولية والسعي وراء التنظيم، حيث تعد صورة الشخص الأكثر وداعة الأساس لأدوار اجتماعية مهمة مثل التدريس والخدمة الاجتماعية وعلم النفس.

وتتنفق هذه النتيجة مع دراسة سمارة وآخرون (2012) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة دافعية الإنجاز تُعزى لمتغير الجنس. كما اتفقت مع دراسة أبو عون (2014) التي

توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط الدافعية للإنجاز لدى الصحفيين تُعزى لمتغير الجنس.

مناقشة نتائج الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في العوامل الخمسة الكبرى للشخصية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في العوامل الخمسة الكبرى للشخصية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى عدم وجود ارتباط بين السمات الشخصية للمرشدين وسنوات الخبرة، فالعوامل الخمسة الكبرى لا تتأثر بالنقدم بسنوات العمل.

واختلفت مع دراسة بقيعي (2015) التي توصلت إلى وجود فروق في عوامل الانبساطية ويقظة الضمير تبعاً إلى متغير الخبرة التدريسية ولصالح ذوي الخبرة الأعلى.

مناقشة نتائج الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في العوامل الخمسة الكبرى للشخصية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في العوامل الخمسة الكبرى للشخصية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة للدرجة الكلية (1.051) وهي أصغر من قيمة (ت) الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) وغير دالة إحصائياً.

كذلك لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات عوامل (العصابية، والانبساط، والمقبولية، ويقظة الضمير)، حيث كانت الدلالة الإحصائية لهذه العوامل أكبر من (0.05) وغير دالة إحصائياً. بينما ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات عامل الانفتاح على الخبرة، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (2.230) وهي أكبر من قيمة (ت) الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05)، وقد كانت الفروق لصالح حملة شهادة الماجستير فأعلى بمتوسط حسابي بلغ (3.32) مقابل (3.13) لحملة شهادة البكالوريوس.

وتفسر الباحثة هذه النتيجة إلى أنه كلما ارتفعت الدرجة العلمية للفرد أصبحت لديه قدرة عالية على التفكير والانتقاد والتحليل.

مناقشة نتائج الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في العوامل الخمسة الكبرى للشخصية تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية.

توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في العوامل الخمسة الكبرى للشخصية تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة للدرجة الكلية (1.330) وهي أصغر من قيمة (ت) الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05)، كذلك لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات جميع العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (العصابية، والانبساط، والانفتاح على الخبرة، والمقبولية، ويقظة الضمير) حيث كانت الدلالة الإحصائية لجميع العوامل أكبر من (0.05) وغير دالة إحصائياً.

وتفسر الباحثة هذه النتيجة في أن عوامل الشخصية هي بالدرجة الأولى ذات علاقة بالشخص نفسه وليس لها ارتباط بالحالة الاجتماعية للفرد.

مناقشة نتائج الفرضية الخامسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في العوامل الخمسة الكبرى للشخصية تبعاً لمتغير المديرية.

وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في العوامل الخمسة الكبرى للشخصية تبعاً لمتغير المديرية، حيث كانت الدلالة الإحصائية للدرجة الكلية للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية أصغر من (0.05) ودالة إحصائياً. كذلك ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات عوامل (العصابية، والمقبولية وبقطة الضمير)، حيث كانت الدلالة الإحصائية لهذين العاملين أصغر من (0.05) ودالة إحصائياً، وكانت الفروق لصالح مديرية يطا.

في حين لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في العوامل الخمسة الكبرى للشخصية تبعاً لمتغير المديرية في عوامل الشخصية (الانبساط والانفتاح على الخبرة) حيث كانت الدلالة الإحصائية لهذين العاملين أكبر من (0.05) وغير دالة إحصائياً.

مناقشة نتائج السؤال الثالث: ما مستوى دافعية الإنجاز لدى المرشدين التربويين بمحافظة الخليل؟

تبين أن مستوى دافعية الإنجاز لدى المرشدين التربويين بمحافظة الخليل كان متوسطاً، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لدافعية الإنجاز (3.53) بنسبة مئوية بلغت (70.62%)، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية بين (2.47 – 4.08).

وتعزو الباحثة هذه النتيجة بأن العوامل الخمسة الكبرى المتمثلة بـ (الانبساطية، والمقبولية، والعصابية،

ويقظة الضمير)، جاءت نتائج التحليل الإحصائي المرتبطة بها بدرجة متوسطة.

مناقشة نتائج السؤال الرابع: حيث انبثق عنه الفرضيات من (6-10) والذي ينص:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز لدى المرشدين التربويين بمحافظة الخليل تعزى للمتغيرات التالية (الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، المديرية).

مناقشة الفرضيات المنبثقة عنه:

مناقشة نتائج الفرضية السادسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في مستوى دافعية الإنجاز تبعاً لمتغير الجنس.

توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في مستوى دافعية الإنجاز تبعاً لمتغير الجنس، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة للدرجة الكلية (1.303) وهي أصغر من قيمة (ت) الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05)، وبلغت قيمة الدلالة الإحصائية للدرجة الكلية (0.195) وهي أكبر من (0.05) وغير دالة إحصائياً.

وترتبط الباحثة هذه النتيجة في درجة تشابه الظروف وطبيعة العمل، بالإضافة إلى اشتراك جميع المرشدين بنفس الصعوبات والمشكلات التي تحتضن بيئة العمل الإرشادي. بالإضافة إلى كون عامل التفوق والنجاح وحسن الأداء غاية وطموح كلا الجنسين، كما أن تحقيق النجاح يتطلب المثابرة وتحمل المسؤوليات، وكل هذه الخصائص مشتركة بين الجنسين من أجل تطوير وتفعيل دورهم الأساسي في العمل الإرشادي مما أدى إلى عدم وجود فروق بين الذكور الإناث في مستوى الدافعية للإنجاز.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة سمارة وآخرون (2012) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة

إحصائية في درجة دافعية الإنجاز تُعزى لمتغير الجنس. كذلك اتفقت مع دراسة أبو عون (2014).

مناقشة نتائج الفرضية السابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في مستوى دافعية الإنجاز تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في مستوى دافعية الإنجاز تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، حيث بلغت الدلالة إحصائية للدرجة الكلية لدافعية الإنجاز (0.012) وهي أصغر من (0.05) ودالة إحصائية. وكانت الفروق لصالح الذين سنوات خبرتهم من (5-10) سنوات.

وتفسر الباحثة هذه النتيجة إلى اكتسابهم الثقة بالنفس والتكيف مع بيئة العمل، وعدم الشعور بالروتين القاتل الذي يقود للإحترق الوظيفي.

وتختلف هذه النتيجة مع دراسة أبو عون (2014) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط الدافعية للإنجاز لدى الصحفيين تُعزى لمتغير الخبرة.

مناقشة نتائج الفرضية الثامنة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في مستوى دافعية الإنجاز تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في مستوى دافعية الإنجاز تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة للدرجة الكلية (0.010) وهي أصغر من قيمة (ت) الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05)، وبلغت قيمة الدلالة الإحصائية للدرجة الكلية (0.992) وهي أكبر من (0.05) وغير دالة إحصائية.

وتعزو الباحثة عدم وجود فروق بين المرشدين في مستوى دافعية الإنجاز تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

إلى ارتباط عامل الانفتاح على الخبرة بشكل سلبي مع دافعية الإنجاز، حيث جاء هذا العامل لصالح حملة شهادة الماجستير فأعلى.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة سمارة وآخرون (2012) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة دافعية الإنجاز تُعزى لمتغير المؤهل العلمي.

مناقشة نتائج الفرضية التاسعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في مستوى دافعية الإنجاز تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية.

توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في مستوى دافعية الإنجاز تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة للدرجة الكلية (2.221) وهي أكبر من قيمة (ت) الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05)، وبلغت قيمة الدلالة الإحصائية للدرجة الكلية (0.024) وهي أصغر من (0.05) ودالة إحصائياً. حيث كانت الفروق في مستوى دافعية الإنجاز لصالح المتزوجين بمتوسط حسابي بلغ (3.57) مقابل (3.34) للعزاب.

وتعود هذه النتيجة من وجهة نظر الباحثة إلى مدى حجم المسؤولية التي تقع على كاهل الفرد المتزوج، فكثرة الضغوط والمسؤوليات تصنع منه شخصاً منجزاً صاحب مسؤولية.

وتختلف هذه النتيجة مع دراسة أبو عون (2014) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط الدافعية للإنجاز لدى الصحفيين تُعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

مناقشة نتائج الفرضية العاشرة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في مستوى دافعية الإنجاز تبعاً لمتغير المديرية.

توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات

درجات المرشدين التربويين بمحافظة الخليل في مستوى دافعية الإنجاز تبعاً لمتغير المديرية، حيث بلغت الدلالة إحصائية للدرجة الكلية لدافعية الإنجاز (0.001) وهي أصغر من (0.05) ودالة إحصائياً. وكانت الفروق لصالح مديرية يطا.

وتربط الباحثة هذه النتيجة من خلال حصول مديرية يطا على درجات أعلى من غيرها في عوامل: (العصابية، والمقبولية ويقظة الضمير)، وبما أن هذه العوامل مرتبطة ارتباطاً إيجابياً بدافعية الإنجاز فإن من الطبيعي أن تحصل مديرية يطا على أعلى نسبة لدافعية الإنجاز من غيرها من المديريات.

ثانياً: التوصيات

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الباحثة فإنها توصي بما يلي:

- 1- تعيين مرشدين تربويين في المدارس التي لا يوجد بها مرشد متفرغ، وذلك من أجل تقليل العبء على المرشدين الذين يعملون في أكثر من مدرسة.
- 2- إعطاء المرشدين التربويين العديد من الدورات والندوات وورشات العمل التي تثري الجانب العلمي والاجتماعي لديهم، مما يساهم في تطوير سماتهم الشخصية وتحسين مستوى دافعية الإنجاز لديهم.
- 3- تحقيق الأمن والاستقرار الوظيفي الذي يساهم في زيادة دافعية الإنجاز لدى المرشدين.
- 4- تجهيز البيئة المكانية والتجهيزات الضرورية لاحتياجات العمل الإرشادي.
- 5- إعطاء المرشد المزيد من الصلاحيات التي تختص بالعمل الإرشادي.
- 6- العمل على تقديم المكافآت المادية والمعنوية للمرشدين المميزين في عملهم.
- 7- تنظيم أنشطة تفريغ نفسي للمرشدين بشكل دوري.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

- أبو أسعد، أحمد. (2010). علم نفس الشخصية. عمان، الأردن: دار عالم الكتب الجديد.
- أبو أسعد، أحمد. (2012). الإرشاد المدرسي. عمان: دار المسيرة.
- أبو حويج، مروان. (2002). المدخل إلى علم النفس العام. القاهرة، مصر: دار اليازوري للنشر والتوزيع.
- أبو شقة، سعدة. (2007). دافعية الإنجاز. القاهرة، مصر: مكتبة النهضة المصرية.
- أبو عون، ضياء. (2014). الضغوط النفسية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز وفاعلية الذات لدى عينة من الصفيين بعد حروب غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة: فلسطين.
- أبو غزالة، سميرة. (2009). مقياس كفاءة المواجهة وعلاقته بالعوامل الخمسة الكبرى في الشخصية. مجلة العلوم التربوية، ع(2)، 205 - 260.
- أبو ناهية، صلاح الدين؛ النابلسي، نظام. (1998). المقياس الثلاثي لدافع الإنجاز. مصر: مكتبة الأنجلو المصرية.
- أحمد، سهير. (2003). سيكولوجية الشخصية . الإسكندرية: مركز الإسكندرية للكتاب.
- ألين بيم. (2010). نظريات الشخصية :الارتقاء- النمو- التنوع.(ترجمة كفاي وآخرون). عمان: دار الفكر.
- إبراهيم، عبد الستار. (1987). أسس علم النفس. الرياض: دار المريخ للنشر.
- الأنصاري، بدر. (1997). مدى كفاءة قائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية في المجتمع الكويتي. مجلة دراسات نفسية، 7(2)، 277 - 310.
- الأنصاري، بدر. (2002). المرجع في مقاييس الشخصية. القاهرة: دار الكتاب الحديث.

الجندي، ايمان. (2013). الضغوط الوالدية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى عينة من تلاميذ التعليم الأساسي. مجلة علم النفس، ع(96)، 56-81.

الخالدي، أديب. (2003). سيكولوجية الفروق الفردية والتفوق العقلي. الأردن: دار وائل للنشر.
الخالدي، أديب. (2009). المرجع في الصحة النفسية. عمان، الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.
الخطيب، إبراهيم. (2006). علم النفس المدرسي. الأردن: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.
الخيرى، حسين. (2008). الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى عينة من المرشدين المدرسيين لمراحل التعليم العام بمحافظة الليث والقنفذة. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، السعودية.

الريماوي، محمد. (1994). سيكولوجية الفروق الفردية والجمعية في الحياة النفسية. دار الشروق للنشر والتوزيع.

الريماوي، محمد. (2008). علم النفس العام. الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

الزعيبي، أحمد. (1994). الإرشاد النفسي، نظرياته، اتجاهاته، مجالاته. صنعاء: دار الحكمة اليمانية للطباعة والنشر.

الزغول، عماد؛ الهنداوي، علي. (2014). مدخل إلى علم النفس. العين، الإمارات العربية المتحدة: دار الكتاب الجامعي.

الزيات، فتحي. (2004). سيكولوجية التعلم بين المنظور الارتباطي والمنظور المعرفي. القاهرة، مصر: دار النشر للجامعات.

السليم، هيلة. (2006). التفاؤل والتشاؤم وعلاقتها بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى طلبة جامعة الملك سعود. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، السعودية.

العناني، حنان. (1995). الصحة النفسية للطفل. عمان، الأردن: دار الفكر للطباعة والتوزيع.

العنزي، خالد. (2010). إدراك القبول - الرفض الوالدي والأفكار اللاعقلانية وقلق المستقبل لدى عينة من طلاب الحدود الشمالية. رسالة دكتوراة منشورة، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

العنزي، عبد الله. (2003). الدافع للإنجاز الدراسي وعلاقته بالدرجة الدراسية ومركز الضبط وضغط الأقران لدى طلاب كلية المعلمين في منطقتي الجوف وعرعر. رسالة ماجستير غير منشورة، قسم علم النفس، كلية التربية، جامعة الملك سعود: المملكة العربية السعودية.

العنزي، فريح. (2010). العوامل الخمس الكبرى وعلاقتها بأساليب التفكير والتحصيل الأكاديمي لدى عينة من طلبة وطالبات كلية التربية الأساسية بدولة الكويت. المؤتمر الإقليمي الثاني لعلم النفس 11/29 - 12/1، رابطة الأخصائيين النفسيين المصرية، ص 83 - 134.

العنزي، فهد. (2007). الوسواس القهري وعلاقته بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية. رسالة ماجستير غير منشورة، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

الفايز، حنان. (2007). العلاقة بين اضطراب الشره العصبي للطعام وكل من عوامل الشخصية الكبرى والحالة الإجتماعية لدى عينة من طالبات جامعة الملك سعود. رسالة ماجستير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض.

القذافي، رمضان. (2001). الشخصية نظرياتها، اختبارات، وأساليب قياسها. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.

المطيري، معصومة. (2005). الصحة النفسية مفهومها، واضطراباتها. مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع. الموافي، فؤاد؛ راضي، فوقية. (2006). الخصائص السيكومترية لاستبيان العوامل الخمسة الكبرى للأطفال. المجلة المصرية للدراسات النفسية، الجمعية المصرية للدراسات النفسية، 16(53)،

1-25.

النعمة، طه؛ العجيلي، صباح. (2004). مدخل إلى علم النفس. مطبعة المجتمع العلمي.

الوقفي، راضي (1998). مقدمة في علم النفس. عمان، الأردن: دار الشروق للنشر والتوزيع.
بقيعي، نافز. (2015). العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي وكالة
الغوث الدولية في منطقة إربد التعليمية. المجلة الأردنية في العلوم التربوية، 11(4)، 427-
447.

جابر، عبد الحميد. (1990). نظريات الشخصية- البناء- الديناميات- النمو- طرق البحث والتقويم.
القاهرة، مصر: دار النهضة العربية للطبع والنشر والتوزيع.

جاسم، محمد. (2008). علم النفس التربوي وتطبيقاته. الأردن: مكتبة دار الثقافة.

جبر، أحمد. (2012). العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بقلق المستقبل لدى طلبة
الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة. رسالة ماجستير منشورة، كلية التربية، جامعة الأزهر،
غزة.

جودة، أمال. (2010). سمات الشخصية وعلاقتها بالرضا عن الحياة لدى معلمي المرحلة الأساسية
الدنيا في محافظة غزة، رسالة التربية وعلم النفس. الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية،
ع(34)، ص 11-43.

خليفة، عبد اللطيف؛ رضوان، جاب الله. (1998). بعض سمات الشخصية المصرية وأبعادها. مجلة
علم النفس، تصدر عن الهيئة العامة للكتاب، (48).

خليفة، عبد اللطيف. (2000). الدافعية للإنجاز. القاهرة، مصر: دار غريب للنشر والتوزيع.

زكار، زاهر. (2013). مدخل إلى سيكولوجيا الشخصية والصحة النفسية. فلسطين: منشورات مركز
الإشعاع الفكري للدراسات والبحوث.

زهران، حامد. (1986). علم نفس النمو. القاهرة، مصر: دار المعارف.

زهران، حامد. (1997). الصحة النفسية والعلاج النفسي. القاهرة، مصر: عالم الكتب للنشر والتوزيع.

- زهران، حامد. (2000). علم النفس الإجتماعي. القاهرة، مصر: عالم الكتب.
- زهران، حامد. (2005). الصحة النفسية والعلاج النفسي. القاهرة: عالم الكتب.
- سمارة، هتوف؛ سمارة، علي. (2012). درجة تقدير معلمي المرحلة الأساسية الدنيا للمدارس التابعة لمديرية تربية الرصيفة لذواتهم وعلاقتها بدافية الإنجاز لديهم. مجلة جامعة النجاح للأبحاث، 26(3).
- شعبان، إيمان. (2002). دافعية الزوجة نحو إنجاز واجباتها المنزلية وأثر ذلك على كفاءتها الإدارية. رسالة دكتوراة منشورة، جامعة المنوفية، مصر.
- شققة، عطا. (2011). الاتجاهات السياسية وعلاقتها بالانتماء السياسي والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى الشباب الجامعي في قطاع غزة. رسالة دكتوراة غير منشورة، معهد البحوث والدراسات العربية، قسم الدراسات التربوية، علم النفس، جامعة الدول العربية.
- شواشرة، عاطف. (2007). فاعلية برنامج في الإرشاد التربوي استشارة دافعية الإنجاز لدى طالب يعاني من تدني الدافعية في التحصيل الدراسي (دراسة حالة). رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة العربية المفتوحة، فرع الأردن.
- عبد الخالق، أحمد؛ الأنصاري، بدر. (1996). العوامل الخمسة الكبرى في مجال الشخصية. مجلة علم النفس، 38، السنة العاشرة، 6-19.
- عبد الخالق، أحمد. (1987). الأبعاد الأساسية للشخصية. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
- عبد الخالق، أحمد. (1993). استخبارات الشخصية. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
- عبد الخالق، أحمد. (1996). قياس الشخصية. جامعة الكويت، الشويخ: لجنة التأليف والتعريب والنشر.

عبد الله، مجدي. (2003). السلوك الاجتماعي ودينامياته - محاولة تفسيرية. الإسكندرية، مصر: دار المعرفة الجامعية.

عبد الله، محمد. (2000). الشخصية " استراتيجياتها - نظرياتها - تطبيقاتها الإكلينيكية والتربوية الشخصية والعلاج النفسي". دمشق: دار المكتبي.

عديس، عبد الرحمن؛ طوق، محي الدين. (1998). المدخل إلى علم النفس. عمان: دار الفكر للطباعة. عسيري، علي. (2013). العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى المرشدين الطلابيين بمنطقة عسير. رسالة ماجستير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك خالد، المملكة العربية السعودية.

علوطي، سهيلة. (2008). العلاقة بين تقدير الذات والدافعية للإنجاز لدى الطالب الجامعي. دراسة ميدانية على طلبة الثانية جامعة جيجل. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة جيجل، الجزائر. عوض، أحمد. (2007). الإحترق النفسي والمناخ التنظيمي في المدارس. الأردن: دار حامد للنشر والتوزيع.

غنيم، سيد. (1975). سيكولوجية الشخصية محدداتها، قياسها، نظرياتها. مصر: دار النهضة العربية.

فائق، أحمد. (2003). مدخل عام لعلم النفس. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.

فقيه، حسين. (2009). الضغوط النفسية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى رجال دوريات الأمن العاملين بالميدان. رسالة ماجستير منشورة، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.

قمر، مجذوب. (2015). العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى أسر المعاقين عقلياً. *مجلة الدراسات والبحوث الإجتماعية - جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي*، (12)، 7-22.

كاظم، علي. (2001). نموذج العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية، مؤشرات سيكومترية من البيئة العربية. *المجلة المصرية للدراسات النفسية*، 11(30).

كاظم، علي. (2002). القيم النفسية والعوامل الخمسة الكبرى في الشخصية. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، 3(2)، 12-40.

(ماكلياند)، دافيد. (1998). *مجتمع الإنجاز*. (ترجمة عبد الهادي الجوهري ومحمد سعيد خرج). الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.

محيسن، عوض. (2013). البنية العاملية لمقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى طلبة الجامعات الفلسطينية بغزة. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، جامعة البحرين، 14(3)، 388-416.

محيسن، عون. (2005). الأساليب المعرفية وعلاقتها ببعض المتغيرات المعرفية والوجدانية لدى طلبة جامعة الأقصى بغزة. رسالة دكتوراة غير منشورة، برنامج الدراسات العليا المشترك بين جامعة عين شمس، كلية التربية - جامعة الأقصى.

مختار، وحيد. (2013). خصائص المرشد الأكاديمي وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى طلاب الجامعات الليبية. *دراسات عربية في التربية وعلم النفس*، (43)، جامعة بنها، جمهورية مصر العربية.

ملحم، سامي. (2001). *سيكولوجية التعلم والتعليم الأسس النظرية والتطبيقية*. الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

هول، ليندزي. (1978). *نظريات الشخصية*. (ترجمة فرج وآخرون). القاهرة: دار الشايع للنشر.

وصفي، عاطف. (1981). **الثقافة والشخصية**. القاهرة: دار النهضة العربية.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Bruck, C.S & Allen D.T. (2003). The Relationship Between Big Five Personality Traits, Negative Affectivity, Type A Behavior, and work-Family Conflict. **Journal of Vocational Behavior**.**63**,457-472.
- Costa, P.T& McCrae, R.R. (1985). **The NEO Personality Inventory Manual**. Odessa, FL: psychological Assessment Resources.
- Costa, P.T& McCrae, R.R. (1992). Primary traits of Eysenck's P.E.N system: Three and five factor solution. **Journal of Personality and Social Psychology**, **69**, 308-317.
- De Raad ,B. (2000). **The Big Five Personality Factor: The Psycho lexical Approach to Personality**. Toronto: Hogrefe and Huber Publisher.
- Digman, J.M. (1990). Personality Structure Emergence of The Five Factor Model. **Journal Annual Review of Psychology**, **41**(1), 417-440.
- Ewen, R. B. (1998). **An Introduction to Theories of Personality**. Mahwah: NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Eysenck, H. J., Wilson, Glenn (1975). **Know your own personality**. London: Penguin Books.
- Fayombo, G. (2010). The relationship between personality traits and psychological resilience among the Caribbean adolescents. **International Journal of psychological studies**. **2**(2), 05-116.
- Goldberg, L. (1993). The structure of Phenotypic Personality traits, **American Psychologist**,**48**(1), 26-34.

- John, Oliver P, and Srivastava, Sanjay (1999). **The Big Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspectives**. Handbook of Personality: Theory and research (2nd). New York: Guilford.
- Kallasmaa, Talvi, et al., (2000). The Estonian Version of the NEO-PI-R: An Examination of Universal and Culture- specific Aspects of the Five-Factor Model, **European Journal of Personality**,**14**,265-278.
- McCrae, R. (2004). Human Nature and Culture: A trait Perspective, **Journal of Research in Personality**.**38**,3-14.
- McCrae, R. R, et al., (2005). A step Toward DSM-V: Cataloguing Personality – Related Problems in living. **European Journal of Personality**, **19**,269-286.
- McCrae, R.R, John, O.P. (1992). An Introduction to the Five Factor Model and its Applications. **Journal of personality**, **60**(2), 175 - 215.
- Premuzic, T.C.& Ahmetoglu, G. & Furnham. A. (2008). Little more than personality: Dispositional determinates of test anxiety (The Big Five, core self evaluations, and self- assessed Intelligence), **learning and Individual Differences**. **18**,258-269.
- Raza, Sayed Ali; Shah, Nida. (2017). **Influence of the Big Five Personality traits on academic motivation among higher Education Students : Evidence from developing nation** . Iqra University.
- Rosellini, A, & Brown, T. (2011). **The NEO Five – Factor Inventory**: latent structure and relationships with Dimensions of anxiety Depressive Disorders in Large clinical sample. **Assessment**, **18**(1), 27-38.
- Salleh, A. (2011). Career decision- making constructs and Five- factor model in adolescents. **Word Applied Science Journal**, **14**, 34 -39
- Santrock, john. (2003). **Psychology**, 7th, Boston: mc grow hill.

Sharma, Ekta. (2013). **Personality Mapping: Tool to Analyze Achievement Orientation**,
Ahmedabad University, Gujarat, India.

Triandis., & Suh, E. (2002). Cultural Influences on Personality, **Annual Review of
Psychology**. **53**,133-160.

الملاحق

ملحق رقم (1): مقاييس الدراسة



جامعة الخليل

كلية الدراسات العليا

برنامج الإرشاد النفسي والتربوي

الزميلات المرشدات، الزملاء المرشدون المحترمون؛ تحية وبعد:

تقوم الباحثة في جامعة الخليل بإجراء دراسة حول (العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى عينة من المرشدين التربويين بمحافظة الخليل) لذا أرجو تعاونكم بالإجابة على كل سؤال بكل أمانة ودقة وموضوعية، لما لأجوبتكم من أهمية بالغة في نتائج هذه الدراسة والتي هي جزء من متطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإرشاد النفسي والتربوي، علماً أن إجاباتكم ستحاط بالسرية التامة، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث والدراسة، فلا يوجد داعٍ لذكر أسمائكم.

مع فائق الإحترام والتقدير ،،

الباحثة: ريم كاتبة.

إشراف الأستاذ الدكتور: نبيل الجندي.

يتضمن هذا الجزء معلومات شخصية عن خلفية المستجيبين، لذا يرجى وضع إشارة (X) في المكان الذي ينطبق وحالتك، مع الشكر.

1. الجنس:

أ- ذكر ب- أنثى

2. سنوات الخبرة:

أ- أقل من 5 سنوات ب- من 5-10 سنوات ج- أكثر من 10 سنوات

3. المؤهل العلمي: أ- بكالوريوس ب- ماجستير فأعلى

4. الحالة الاجتماعية:

أ- أعزب ب- متزوج ج- مطلق أو أرمل

5. المديرية:

أ- شمال الخليل ب- وسط الخليل ج- جنوب الخليل

د- مديرية يطا

مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية:

لا تنطبق علي	نادراً ما تنطبق علي	تنطبق علي أحياناً	تنطبق علي غالباً	تنطبق علي دائماً	العبرة	
					القلق ليس سمة من سمات شخصيتي.	1
					أنا اجتماعي أحب أن أكون محاطاً بالآخرين.	2
					أبتعد عن الخيال والتأمل باعتباره مضيعة للوقت.	3
					أحاول بصدق أن أكون ودوداً ولطيفاً مع الآخرين.	4
					أسعى إلى أن تكون أشيائي مرتبة ونظيفة وفي مكانها.	5
					أشعر بأنني أقل من الآخرين.	6
					من السهل أن أبتسم وأستجيب للنكتة.	7
					عندما أتعلم طريقة صحيحة لعمل الأشياء لا أفكر في تغييرها.	8
					أحرص على توضيح وجهة نظري في العديد من المواضيع.	9
					أحرص على إنجاز أعمالي في الوقت المحدد لها.	10
					أشعر بانهيار أعصابي إذا وقعت تحت ضغط ما.	11
					يعتبرني الآخرون شخصية مزعجة.	12
					أرى الجمال في أشياء لا يستطيع الآخرون رؤيته فيها.	13
					يعتقد البعض أنني مغرور ومتكبر.	14
					أعتبر نفسي شخصية غير مكترثة بالنظام كما يجب.	15
					قلما أشعر بالانقباض أو الكآبة.	16
					أشعر بالمتعة عند مشاركة الآخرين حديثهم.	17
					أعتقد أن المجادلة وكثرة الآراء مضيعة للحقيقة والوقت.	18
					أميل إلى التعاون مع الآخرين بدلاً من التصادم معهم.	19
					أحرص على إنجاز مهامتي بجد وبضمير حي.	20
					أشعر كثيراً بالتوتر والعصبية.	21
					تشدني مراكز التسوق بما فيها من ألوان وأضواء وزدحام.	22
					لا أتأثر بالشعر ولا أتذوق معانيه.	23
					أميل إلى الشك عند تعاملي مع الآخرين.	24
					أحرص على تحقيق أهدافي وطموحاتي وفقاً لخطط مسبقة.	25

لا تنطبق علي	نادراً ما تنطبق علي	تنطبق علي أحياناً	تنطبق علي غالباً	تنطبق علي دائماً	العبارة	
					تستفزني معاملة الآخرين فأشعر بأنه لا قيمة لي.	26
					أحرص على إنجاز أعمالي بمفردي وبدون حاجة لمساعدة الآخرين.	27
					أرغب في السفر للخارج وزيارة أماكن جديدة.	28
					أعتقد أن تهاوني سيجعلني عرضة لاستغلال الآخرين.	29
					أحتاج لمن يدفعني لإنجاز أعمالي وواجباتي.	30
					يندر شعوري بالخوف.	31
					أتمتع بالحيوية والنشاط أثناء ممارستي لأعمالي.	32
					في بعض الأحيان يتغير مزاجي بتغير الطقس.	33
					علاقاتي الاجتماعية واسعة جداً.	34
					أبذل كل ما في وسعي لإنجاز وتحقيق أهدافي.	35
					أغضب من الطريقة التي يعاملني بها الآخرون.	36
					أوصف بأني شخصية مرحة ومليئة بالحيوية والنشاط	37
					أعتمد على الأحكام الجاهزة في الحكم على الأشياء.	38
					ربما يصفني الآخرون بالفتور والبرود.	39
					إذا بدأت عمل فلا أتركه حتى أنجزه.	40
					أشعر بالكلل والتعب والفتور إذا سارت الأمور نحو الأسوأ.	41
					يغلب عليّ التشاؤم في الحياة.	42
					أميل إلى مطالعة الكتب الأدبية.	43
					من الصعب إقناعي بغير ما أنا مقتنع به.	44
					أشعر بأنه من غير الممكن الاعتماد عليّ أو الوثوق بي.	45
					قلما أكون منقبضاً وحزيناً ومهموماً.	46
					تمر حياتي بشكل سريع.	47
					أتجنب التأمل والتفكير.	48
					أتجنب بشكل كبير جرح مشاعر الآخرين.	49
					أحرص على إنجاز أعمالي بإتقان.	50
					أشعر بالعجز وقلة الحيلة أمام ما يواجهني من مسؤولية.	51

لا تنطبق علي	نادراً ما تنطبق علي	تنطبق علي أحياناً	تنطبق علي غالباً	تنطبق علي دائماً	العبارة	
					أنا معروف بنشاطي وهمتي.	52
					أقضي معظم وقتي في القراءة والاطلاع.	53
					لا يهمني أن يعلم الآخرون بكراهيتي لهم.	54
					لا أهتم كثيراً لترتيب وتنظيم ما هو حولي.	55
					شعوري بالخجل يمنعني من المشاركة في كثير من الأنشطة.	56
					إنجازي يكون أفضل بدون رقابة من الآخرين.	57
					أجد المتعة في التأمل والتعمق في القضايا الفلسفية.	58
					لا أجد حرجاً في استخدام أي وسيلة للحصول على ما أريد.	59
					أسعى للتميز في أداء عمالي وواجباتي.	60

مقياس دافعية الإنجاز:

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارة	
					أشعر بأنني شخص كسول.	1
					غالباً ما تمر الأيام دون أن أحقق أي مهمة.	2
					اهتم بقراءة سيرة حياة الأشخاص الناجحين ولا سيما المرشدين.	3
					أقوم بالتخطيط المسبق بشأن عملي ومهنتي.	4
					عندما أعرف أن شخصاً مثلي قد حقق شيئاً رائعاً، أتحمس للقيام بالشيء بطريقة أفضل.	5
					معظم الناس الذين يعرفوني يقولون إنني أعمل بجد وطموح.	6
					أقوم بتأجيل عمل المهام المطلوبة مني الآن إلى وقت آخر.	7
					أحتاج إلى الكثير من الوقت للبدء بمهامي الإرشادية.	8
					أقضي معظم وقتي مسترخياً بدلاً من التحضير لعملي الإرشادي في الأيام القادمة.	9
					أحاول دائماً إكمال المهمات التي بدأت بها.	10
					أنا أستمتع بالعمل مع مرشدين ممن هم في مستوى ذكائي.	11
					أكره الفشل في أداء المهام المطلوبة مني كمرشد بسبب عدم الإستعداد الكافي لها.	12
					أسعى دائماً لأن أكون في مقدمة زملائي المرشدين.	13
					أجد نفسي أواجه ضغوطات الحياة دونما تخطيط مسبق.	14
					أبذل جهداً واضحاً للحصول على تقديرات عالية في إطار وظيفتي كمرشد.	15
					أطمح مستقبلاً لإنجاز مهام إرشادية لم يقم بها الآخرون.	16
					أنا شخصاً تنافسياً وأرغب في التنافس لتحقيق إنجازات مميزة.	17
					أعتقد أن النجاح في الحياة العامة والمهنية مسألة حظ أساساً.	18
					أستمتع بقراءة جميع أنواع الكتب وإن كانت خارج الإطار الإرشادي.	19
					سأبقى مقتنعاً بأدائي المتميز كمرشد رغم أن هذا الأداء ليس	20

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارة	
					أفضل ما لدي.	
					أفضل أن استغل الوقت لعمل أي شيء جديد، وليس محاولة إتقان شيء قمت بإنجازه من قبل.	21
					أستمتع بقضاء أغلب وقتي وحيداً مركزاً على عملي الإرشادي.	22
					سأمضي في خططي المستقبلية إذا وافق المسؤولين عليها.	23
					أشعر بالقلق والضيق حين أبدو وقتي دون أي إنجاز.	24
					ليس من الجيد التفوق على الآخرين حتى لا يشعروا بالدونية اتجاه أنفسهم.	25
					أحب أن أكون أفضل مرشد في مديرتي.	26
					أستمتع حين أقوم بالمهام الوظيفية حتى وإن استغرقت وقتاً طويلاً.	27
					أستمتع بتكوين صداقات مع المرشدين المبدعين كي أحافظ على معايير المرتفعة من الأداء.	28
					أحب أن يمدحني المسؤولين عني كمرشد عندما أقوم بعمل جيد.	29
					أميل إلى مواجهة المسائل الصعبة التي تواجهني في إطار عملي كمرشد.	30

ملحق رقم (2): قائمة بأسماء السادة المحكمين

الرقم	الاسم	الدرجة العلمية	التخصص	الجامعة
.1	محمد عجوة	دكتور	علم نفس تربوي	جامعة الخليل
.2	إبراهيم المصري	دكتور	إرشاد نفسي وتربوي	جامعة الخليل
.3	كمال مخامرة	دكتور	علم نفس	جامعة الخليل
.4	محمد شاهين	أستاذ دكتور	تربية	القدس المفتوحة
.5	رجاء العسيلي	أستاذ دكتور	إدارة تربوية	القدس المفتوحة
.6	عادل ريان	أستاذ دكتور	تربية	القدس المفتوحة
.7	تيسير أبو ساكور	أستاذ دكتور	إدارة تربوية	القدس المفتوحة

ملحق رقم (3): كتاب تسهيل مهمة

Ref.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

م.خ/ 61 ت/ 2018

الرقم :

Date

2018/09/10

التاريخ :

حضرة السيد مدير التربية والتعليم / شمال الخليل/ المحترم.

الموضوع: تسهيل مهمة.

بعد التحية ،،،

تقوم الطالبة ريم كاتبة (21619051) بإجراء دراسة بعنوان
"العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى عينة من المرشدين
التربويين بمحافظة الخليل".

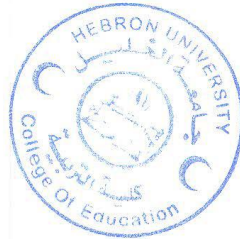
يرجى من حضرتكم تسهيل مهمة الطالب/ة المذكور/ة والتعاون لإتمام دراسته /ا.

شاكرين لكم حسن تعاونكم.

عميد كلية التربية

د.كمال مخامرة

2018/9/10



Ref.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الرقم : م.خ/ 62 ت/2018

Date

التاريخ : 2018/09/10

حضرة السيد مدير التربية والتعليم / وسط الخليل/ المحترم.

الموضوع: تسهيل مهمة

بعد التحية ،،،

تقوم الطالبة ريم كاتبة (21619051) بإجراء دراسة بعنوان
" العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى عينة من المرشدين
التربويين بمحافظة الخليل".

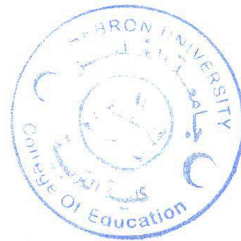
يرجى من حضرتكم تسهيل مهمة الطالب/ة المذكور/ة والتعاون لإتمام دراسته/ا.

شاكرين لكم حسن تعاونكم.

عميد كلية التربية

د. كمال مخامرة

د. كمال مخامرة
2018/9/10



Ref.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الرقم : م.خ/ 63 ت/2018

Date

التاريخ : 2018/09/10

حضرة السيد مدير التربية والتعليم / جنوب الخليل/ المحترم.

الموضوع: تسهيل مهمة

بعد التحية ،،،

تقوم الطالبة ريم كاتيه (21619051) بإجراء دراسة بعنوان
"العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى عينة من المرشدين
التربويين بمحافظة الخليل".

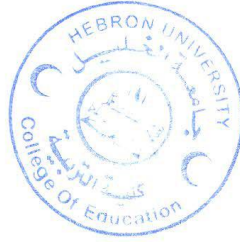
يرجى من حضرتكم تسهيل مهمة الطالب/ة المذكور/ة والتعاون لإتمام دراسته /ا.

شاكرين لكم حسن تعاونكم.

عميد كلية التربية

د.كمال مخامرة

د. كمال مخامرة



Ref.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الرقم : م.خ/ 64 ت/ 2018

Date

التاريخ : 2018/09/10

حضرة السيد مدير التربية والتعليم / يطا/ المحترم.

الموضوع: تسهيل مهمة

بعد التحية ،،،

تقوم الطالبة ريم كاتبه (21619051) بإجراء دراسة بعنوان
" العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى عينة من المرشدين
التربويين بمحافظة الخليل".

يرجى من حضرتكم تسهيل مهمة الطالب/ة المذكور/ة والتعاون لإتمام دراسته /ا.

شاكرين لكم حسن تعاونكم.

عميد كلية التربية
د.كمال مخامرة

د.كمال مخامرة

