
Measuring the Most Significant Five Personality Factors of the Employees

Roaa Abbas Ali

ruaaabass990@gmail.com

Assist. Prof. Abdul Halim Raheem Ali

haleemali@coart.uobaghdad.edu.iq

University of Baghdad/ College of Arts

DOI: <https://doi.org/10.31973/aj.v2i146.4300>

Abstract:

The current study aims at measuring the five major factors of personality for the employees according to the gender variable, occupation and age. The research sample is: 400 employees and occupation (contract - permanent), and the age (30 or less - more than 30) years, from the state ministries in Baghdad province following the stratified random meth. research tool, the Costa & McCrae scale (1992) and the Arabization of Al-Ansari (1997) were adopted. Then the psychometric properties of the two measures were calculated. The research findings are the following: staff members have low nervosa (statistically significant), extensibility, acceptability, open mindedness to experience, conscientiousness (statistically significant) , acceptability, nervosa according to the gender variable, extensibility, open-mindedness to experience in favor of females. There is no difference in neuroticism, open-mindedness to experience, acceptability, and conscientiousness according to the age variable except the extrapolation factor in favor of 30 years or less, and there is no difference in the interaction between the variables of gender, occupation, age.

Keywords: Five big personality factors, employees.

***The authors has signed the consent form and ethical approval**

قياس العوامل الكبار الخمسة للشخصية لدى الموظفين

م.م رؤى عباس علي

جامعة بغداد/ كلية الآداب

أ.م.د عبد الحليم رحيم علي

جامعة بغداد/ كلية الآداب

(مُلخَصُ البَحْث)

تناول البحث الحالي مقياس العوامل، الخمسة الكبرى للشخصية The Five-big personality Factors لدى الموظفين وتم تحديد العوامل الكبار الخمسة الشخصية للموظفين وفقاً لمتغير الجنس، وحالة الوظيفة والعمر وقد بلغت عينة البحث الحالي (٤٠٠) موظف وموظفة من وزارات الدولة في محافظة بغداد بالطريقة التطبيقية العشوائية. أداة البحث: تم تبني مقياس كوستا وماكري، (Costa & McCrae (1992) وتعريب الانصاري (١٩٩٧)، وبعدها تم استخراج الخصائص السيكومترية للمقياس. أظهرت نتائج البحث: لدى الموظفين عصابية منخفضة وداله إحصائياً، والانبساطية، والانفتاح على الخبرة، والمقبولية، وحيوية الضمير، مرتفع ذو دلالة إحصائية، ولا، توجد فروق، في حيوية الضمير، والمقبولية، والعصابية تبعاً لمتغير الجنس ما عدا عامل الانبساطية والانفتاح على الخبرة وكان لصالح الإناث، ولا توجد فروق في العصابية، والانفتاح على الخبرة، والمقبولية، وحيوية الضمير تبعاً لمتغير العمر ما عدا عامل الانبساطية وكان صالح ٣٠ سنة فأقل.

الكلمات المفتاحية: (العوامل، الخمسة الكبرى للشخصية، الموظفين).

* وقع المؤلفون على نموذج الموافقة والموافقة الأخلاقية الخاصة بالمساهمة البشرية في البحث

المقدمة

أن الأفراد يختلفون في طريقة تفكيرهم وشعورهم وسلوكهم وفقاً لنظرية الشخصية، تشكل هذه الاختلافات انماطاً تظل ثابتة الى حد ما مع مرور الزمن. (Heinstrom, 2013, p2).

ولذلك يجب التطرق إلى العوامل الخمسة -الكبرى- للشخصية وما تتضمنها من سمات الشخصية لدى الموظفين في الوزارات، لما تبرزها العوامل الكبار الخمسة من شخصيات تمتلك سمات معينة في المجتمع، سواء أكانت هذه الشخصيات متكيفة وسوية ومتواضعة. ومستقيمة ومنظمة ومنسجمة ومنفتحة (Pocnet, 2013, p٣٣).

أهمية البحث والحاجة إليه

يُعدّ علم النفس السمة واحداً من أهم التوجهات البحثية التي عنيت بالفهم المبكر لطبيعة الإنسان فقد بذلت جهود عديدة لوضع نظرية للشخصية واسعة النطاق، والتي يمكن عن طريقها فهم الفروق الفردية في ظل العوامل الخمسة التي تتسم بأنها فطرية عامة وثابتة نسبياً عبر الزمن، وعلى امتداد التاريخ الطويل لبحوث سمات الشخصية ظهرت اختلافات حول عدد العوامل الأساسية للشخصية وقد بزغ ما يشبه الإجماع بين مؤيدي هذا المنحى الارتباطي للشخصية على وجود خمسة عوامل أساسية للشخصية عرفت باسم نموذج العوامل، الخمسة للشخصية، وعلى مدار السنوات السابقة، أجرى الباحثين العديد من الدراسات المعتمدة على التحليل العملي، بدون الوصول إلى إجماع على وحدات السمات الأساسية ولكن اليوم يوجد اتفاق على ما يسمى بالعوامل الخمسة الكبار أو نموذج العوامل الخمسة للشخصية ومعظم ما يقصده علماء النفس بمصطلح الشخصية تم تلخيصه في نموذج العوامل الخمسة احتلت دوراً بارزاً في الدراسات النفسية مؤخراً، ويشير ذلك إلى أهميتها في حياة الفرد الاجتماعية والاخلاقية والمهنية، وفي الأعمال والوظائف التي يقوم بها الفرد في حياته اليومية. (Lawrence, 2010, pp. ٥٥-١٣٠).

وقد تناولت دراسة مصطفى وبتو (٢٠٠٥) العوامل الكبار الخمسة في الشخصية وعلاقتها بتقييم الذات التحصيلي لدى طلبة الجامعة، ارتبطت العوامل ايجابياً (الانبساط والمقبولية والانفتاح وحيوية الضمير) مع تقييم الذات التحصيلي، وسلبياً مع (العصابية)، إذ استنتجت الدراسة أن قدرة الفرد على فهم وتقييم نفسه ومعرفتها من الناحية التحصيلية من المظاهر الأساسية لصحة النفسية (Mustafa, & Bouto, 2005, p. ٣١).

لذلك يجب التطرق إلى متغيرات البحث العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وما يتضمنها من مجموعة من سمات الشخصية لدى الموظفين في الوزارات، لما تبرز العوامل الخمسة الكبرى من شخصيات لها سمات معينة في المجتمع، سواء أكانت هذه الشخصيات متكيفة وسوية ومتواضعة ومستقيمة ومنظمة ومنسجمة ومنفتحة، فأن ارتفاع العصابية وقد يرتبط هذا الاعتقاد بانخفاض النشاط والحماس وقلة الميل نحو المودة وضعف التواصل الاجتماعي وانعدام التعاون والتي تعبر عن انخفاض في الانبساطية، وايضاً قد يرتبط هذا الاعتقاد بانخفاض في الانفتاح على التجارب الجديدة أو غير مألوفة والتي تعبر عن انخفاض في الانفتاح على الخبرة، وقد يرتبط هذا الاعتقاد بانخفاض في التواصل والإيثار وانخفاض احترام مشاعر وعادات الآخرين والتي تعبر عن انخفاض في المقبولية، وقد يرتبط أيضاً هذا الاعتقاد بانخفاض في المثابرة والإخلاص وضعف التركيز على الهدف وضعف الاهتمام في أداء المهام المختلفة والتي تعبر عن حيوية الضمير.

أهداف البحث

- ١- قياس العوامل الخمسة الكبرى، للشخصية لدى الموظفين.
- ٢- تعرف الفروق في العوامل الكبار الخمسة لدى الموظفين تبعاً لمتغير:
 - ١- الجنس (ذكور - إناث).
 - ٢- الحالة الوظيفية (عقد - دائمي).
 - ٣- الفئة العمرية (٣٠ سنة فأقل)، (أكثر من ٣٠ سنة).

حدود البحث

يتحدد البحث الحالي بالموظفين في وزارات الدولة في محافظة بغداد، الذين تراوحت أعمارهم من (٣٠ سنة فأقل - أكثر من ٣٠ سنة) من الذكور والإناث، وحالة وظيفية (عقد - دائمي).

تحديد المصطلحات

The five big Factors Of التعريف النظري للعوامل الخمسة، الكبرى للشخصية

:Personality

□ العوامل الخمسة الكبرى للشخصية **The Five Big Factors Of Personality**

عرفها:

" Goldberg(1989)أبعاد، أساسية، للشخصية، إذ يعد كل عامل عبارة عن عامل مستقل تماماً عن العوامل الأخرى بحيث يلخص هذا العامل، مجموعاً كبيرة من السمات، الشخصية المميزة. (Mustafa, & Bouto, 2005, p. 229)

□ العصابية **Neuroticism** عرفها كل من:

● **Costa & McCrae (1992)** "ميل الى المشاعر السلبية مثل القلق والخوف والخلج و فقدان السيطرة في المواقف الصعبة، وأن الأفراد الذين يسجلون انخفاض في سمة العصابية يتميزون عادة بالاستقرار العاطفي، أما الأفراد الحاصلين على درجات عالية في سمة العصابية يمثلون تأثيرات سلبية كانهدام الأمن والوعي الذاتي، حساسية للنقد والفشل" (Pocnet, 2013, p. 33).

□ الانبساط **Extraversion** عرفها كل من:

● **Costa & McCrae (1992)** "ميل للتواصل والديناميكية والميل للعواطف الايجابية اذ يكون الفرد منفتح، اجتماعي، صريح، حماسي، مبتهج ويحب أن يكون في مجموعٍ هـ ويكون القائد في ال مجموعٍ هـ، ويميل للبحث عن الإثارة. (Pocnet, 2013, p. 34)"

□ الانفتاح على الخبرة **Openness to Experience** عرفها كل من:

● (Costa & McCrae 1992) "الميل الى اللحم وإلى الإدراك الحدسي لمشاعر الآخرين او الذات، وكذلك الانفتاح والتسامح مع الأفكار والقيم المختلفة، أن الأفراد الذين لديهم مستوى عال من الانفتاح يكونوا مفكرين وحساسين من الناحية الجمالية، ويميل الأفراد المنفتحون إلى أن يكونوا مرنين معرفياً وفضولياً وخياليين أما الأفراد الذين يسجلون نقاطاً منخفضة الانفتاح يتسمون عادة بالامتثال والمقاومة والحدثة والتناسق في السلوكيات" (Pocnet, 2013, p. 35).

□ المقبولية **Agreeableness** عرفها كل من:

● (Costa & McCrae 1992) "القدرة على التعايش بسهولة مع الآخرين والثقة بهم الفرد الذي لديه مستوى مقبولية مرتفع يكون لطيف، ودود، وله قلب رقيق، أما الفرد الذي لديه مستوى مقبولية منخفض عادة ما يتميز بالعدا، والانانية، والشك في نوايا الآخرين، ويبدو أن المقبولية تعكس الميل نحو الاستقرار الاجتماعي والميل الاهتمام باحتياجات ورغبات ومشاعر الآخرين والامتناع عن الاعتداء أو فرض إرادته على الآخرين". (Pocnet, 2013, p. 36)

□ حيوية الضمير **Conscientiousness** عرفها كل من:

● (Costa & McCrae 1992) "القدرة على التخطيط للمستقبل وتأخير الإشباع والعمل بثبات نحو تحقيق الأهداف، الأفراد الذين لديهم مستوى عالي من الضمير، يكون أداء مهامهم موجهة ومحددة، جديرين بالنقطة، ويمكن الاعتماد عليهم، حذرين، منظمين، دقيقين، طموحين، مثابرين، أما الأفراد الذين لديهم مستوى منخفض من الضمير لا يهتمون كثيراً بالنظام ولا يتحملون المسؤولية ولا يمكن الاعتماد عليهم". (Pocnet, 2013, p. 37)

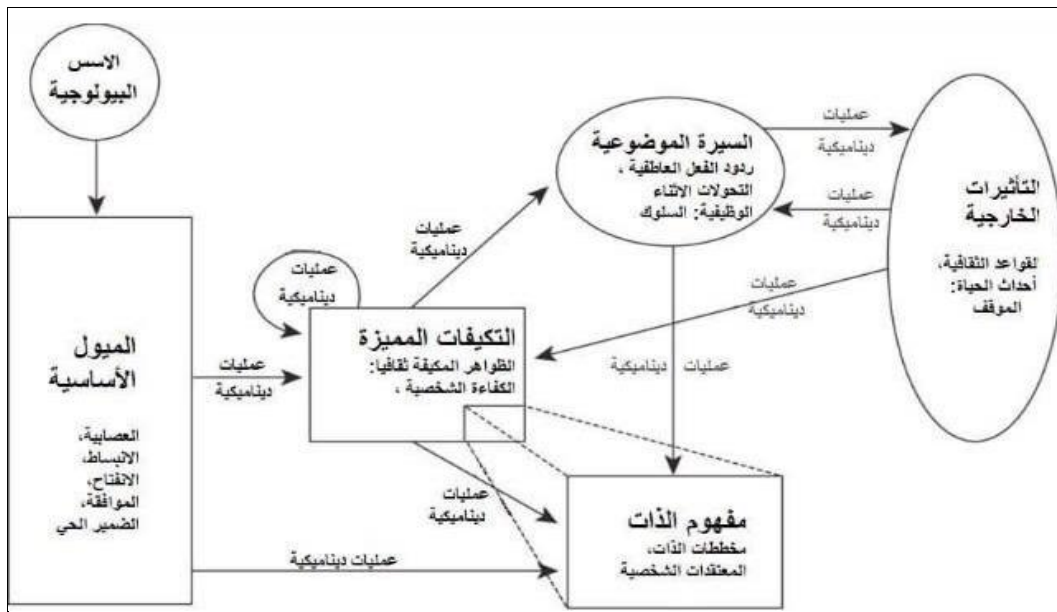
- أما التعريف الإجرائي للعوامل الخمسة الكبرى، للشخصية: عينة ممثلة لمحتوى النطاق السلوكي لمفهوم العوامل الكبار الخمسة الشخصية متضمنة في أداة، يعبر عنها بدرجة كلية لأغراض هذا البحث.

الجوانب النظرية للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية

انموذج McCrae & Costa Model (١٩٩٢) (الأنموذج المتبنى في تفسير نتائج البحث الحالي)

تم تمثيل هذا النظام بشكل تخطيطي في المخطط (١)، وقد سميت هذه النظرية اختصاراً FFT وتعد نموذج هيكلية للسماة لكنها ليست نظرية شخصية، أي أنها لا تشرح كيف تعمل السماة في الحياة اليومية، أو كيف يفهم الأفراد أنفسهم، أو كيف يتكيف الناس

مع الثقافات التي يجدون أنفسهم فيها. لقد قاد هذا الانموذج إلى ثروة من الاكتشافات الجديدة حول السمات الشخصية، وساعد عددًا من علماء النفس في صياغة نظريات جديدة للشخصية (Widiger & Costa, 2013, p. ١٨). والعناصر المركزية في هذه المستطيلات، هي الاتجاهات الأساسية والتكيفات ال مميّزة (التي يعد مفهوم الذات جزءًا منها). التمييز بين هذين الأمرين هو جزء أساسي في هذه النظرية أي أنه يرى أن سمات الشخصية (فضلاً عن الخصائص الأخرى مثلًا الذكاء والقدرة الموسيقية) هي خصائص بيولوجية للفرد تؤثر على بقية نظام الشخصية ولكنها لا تؤثر بنفسها. (McCrae et al., 2000, p. ١٧٤)



مخطط (١)

نظام الشخصية لنظرية العوامل الخمسة (FFT) (McCrae & Costa, 2008, p. 163)

مجتمع البحث

تحدّد مجتمع البحث الحالي بالموظفين ومن كلا الجنسين (ذكور - إناث) وبجميع الأعمار، وبحالة وظيفية. (دائمي - عقد) في جميع الوزارات المدنية الواقعة في محافظة بغداد، إذ بلغ العدد الكلي للموظفين في الوزارات (٥٧٣٥٧٦) موظفاً وموظفة، ويتضمن جدول (١) أعداد الموظفين في كل وزارة من الوزارات المدنية في محافظة بغداد والبالغ عددها (٢٤) وزارة^(١) للعام ٢٠١٦.

⁽⁴⁾ الإحصائيات لجميع الوزارات من وزارة التخطيط قسم الإحصاء اعتماداً إلى كتاب تسهيل المهمة الذي زوّدت به الباحثة من كلية الآداب يعنون إلى قسم الإحصاء في وزارة التخطيط

جدول (١)

ت	اسم الوزارة	المجموع
1	وزارة الاتصالات	17968
2	وزارة الاعمار والاسكان	14431
3	وزارة البلديات والاشغال العامة	13859
4	وزارة البيئة	1509
5	وزارة التجارة	17380
6	وزارة التخطيط	3230
7	وزارة التربية	134932
8	وزارة التعليم العالي	42187
9	وزارة الثقافة	7024
10	وزارة الخارجية	2522
11	وزارة الزراعة	12536
12	وزارة السياحة والآثار	2798
13	وزارة الشباب والرياضة	2548
14	وزارة الصحة	55884
15	وزارة الصناعة والمعادن	61142
16	وزارة العدل	16458
17	وزارة العلوم والتكنولوجيا	10247
18	وزارة العمل والشؤون الاجتماعية	4899
19	وزارة الكهرباء	32252
20	وزارة المالية	24027
21	وزارة الموارد المائية	13378
22	وزارة النفط	58543
23	وزارة النقل	22545
24	وزارة الهجرة والمهجرين	1157
	المجموع	573576

عينة البحث

وبعد تحديد مجتمع البحث والحصول على الإحصائيات المستوجبة للبحث تم اختيار عينة لقياس العوامل الكبار الخمسة للشخصية الذي تم إستعماله في البحث الحالي. إذ تم اختيار عينة البحث بالطريقة الطبقيّة العشوائية، لأن مجتمع البحث للموظفين مكون عدة من طبقات (ذكور وإناث). لذلك وتم اختيار العينة من (٩) وزارات اختيرت عشوائياً من مجتمع البحث الذي يتكون من (٢٤) وزارة، بالتساوي لمتغير الجنس (ذكور - إناث)، إذ بلغت عينة البحث (٤٠٠) موظف وموظفة، عدد الذكور (٢٠٠) موظف وعدد الإناث (٢٠٠) موظفة، وجدول (٢) يوضح توزيع أفراد العينة تبعا لمتغير الجنس.

جدول (٢)

ت	اسم الوزارة	ذكور	اناث	المجموع
1	وزارة البيئة	12	31	43
2	وزارة التخطيط	21	23	44
3	وزارة التربية	16	32	48
4	وزارة الثقافة والسياحة والآثار	20	24	44
5	وزارة الشباب والرياضة	26	20	46
6	وزارة العمل والشؤون الاجتماعية	28	20	48
7	وزارة الكهرباء	28	14	42
8	وزارة النفط	29	18	47
9	وزارة النقل	20	18	38
	المجموع	200	200	400

أداة البحث

وتحقيقاً لأهداف البحث الحالي تم تبني مقياس العوامل الكبار الخمسة للشخصية، وفيما، يأتي وصفاً، للإجراءات، التي تم القيام بها، لكل واحدة، منهما على حده:
مقياس العوامل الكبار الخمسة للشخصية

تم تبني مقياس **Costa & McCrae (1992)**؛ وتعريب الانصاري (١٩٩٧)؛ وتقنين لعبيبي (٢٠١١) لقياس العوامل الكبار الخمسة للشخصية كونه:-
١- تتوافر فيه جميع الشروط العلمية في بناء المقاييس. (مر نكرها انفا)
٢- حظي مقياس العوامل الكبار الخمسة للشخصية (NEO-FFI) باهتمام عالمي كبير إذ ترجم إلى عدة لغات مختلفة واصبح من اكثر الأدوات إستعمالاً لفحص العوامل الخمسة. وبعدما يتم وصف المقياس سيتم وصف الإجراءات التي تم القيام بها لتقنين مقياس العوامل الكبار الخمسة للشخصية:

١- وصف مقياس العوامل، الخمسة الكبرى للشخصية بصورته الأصلية
يتكون، مقياس العوامل، الخمسة، الكبرى، للشخصية بصورته، الأصلية من (٦٠) فقره، حيث كان عدد الفقرات المصاغة ضد الظاهرة (٢٣) فقره هي: (١٠، ١٤، ٤، ١، ٢٥، ٢١، ١٨، ١٥، ٦٠، ٥٩، ٥٨، ٥٦، ٤٨، ٤٧، ٤٦، ٤٥، ٤٤، ٤٢، ٤٠، ٣٤، ٣٣، ٢٨، ٢٧)، أما الفقرات المتبقية جميعها كانت مصاغة مع الظاهرة وعددها (٣٧) فقره. وموزعة على خمسة مقاييس فرعية تقيس خمسة عوامل وهي:

١- عامل العصابية Neuroticism: يتضمن هذا العامل (١٢) فقره هي: (١٢, ١١, ١٠, ٩, ٨, ٧, ٦, ٥, ٤, ٣, ٢, ١).

٢- عامل الانبساطية Extraversion: يتضمن هذا العامل (١٢) فقره هي: (٢٤, ٢٣, ٢٢, ٢١, ٢٠, ١٩, ١٨, ١٧, ١٦, ١٥, ١٤, ١٣).

٣- عامل انفتاح على الخبرة Openness to Experience: يتضمن هذا العامل (١٢) فقره هي: (٣٦, ٣٥, ٣٤, ٣٣, ٣٢, ٣١, ٣٠, ٢٩, ٢٨, ٢٧, ٢٦, ٢٥).

٤- عامل المقبولية Agreeableness: يتضمن هذا العامل (١٢) فقره هي: (٤٨, ٤٧, ٤٦, ٤٥, ٤٤, ٤٣, ٤٢, ٤١, ٤٠, ٣٩, ٣٨, ٣٧).

٥- عامل حيوية الضمير Conscientiousness: يتضمن هذا العامل (١٢) فقره هي: (٦٠, ٥٩, ٥٨, ٥٧, ٥٦, ٥٥, ٥٤, ٥٣, ٥٢, ٥١, ٥٠, ٤٩).

٢- عرض مقياس العوامل، الخمسة الكبرى، للشخصية على المحكمين (صلاحية، الفقرات) وفي ضوء آراء المحكمين تمت الموافقة على فقرات المقياس، إذا تمت الموافقة على (٥٦) فقره ما عدا الفقرات (٧, ١٠, ٢٠, ٤٤) والتي تم استبعادها. من المقياس وذلك لأن قيمة مربع كاي لآراء المحكمين على الفقرات (٢, ٢٥) أصغر من القيمة، التائية، الجدولية، البالغة (٣, ٨٤) عند مستوى ، دلالة (0,05) ، ودرجه، حريه، (1) مع اقتراح تعديلات على بعض الفقرات، وقد تم استبدال البدائل من خماسية إلى رباعية.

٣- إعداد، تعليمات، مقياس، العوامل -الخمس، الكبرى، للشخصية تم إعداد، التعليمات، بصورة واضحة للمستجيب.

٤- التحليل الإحصائي لفقرات المقياس ولقد، تم استعمال طريقتين لتحليل الفقرات:

١- طريقة، المجموعتين الطرفيتين

إذ تراوحت، الدرجات الكلية، للإستثمارات في، المجموعه، العليا في، المقاييس الفرعية الخمسة وعلى التوالي كالاتي: العصابية (٢٦-٣٧) درجه، الانبساطية (٤١-٣٤) درجه، انفتاح على خبره (٤٤-٣٥) درجه، المقبوليه (٤٢-٣٥) درجه، حيوية الضمير (٤٨-٤٥) درجه، أما في المجموعه الدنيا ، فقد تراوحت الدرجات الكلية كالاتي: العصابية (١٠-٢٠) درجه، الانبساطية (١٧-٣٠) درجه، انفتاح على خبره (٢١-٣٠) درجه، المقبولية (١٧-٣٠) درجه، حيوية الضمير (٢٦-٣٩) درجه، وبعدما، تم إستخراج، المتوسط، الحسابي، والانحراف المعياري لكل فقره، من فقرات، كل مقياس من المقاييس، الفرعية، الخمسة، في ال مجموعتين العليا والدنيا، تم إستعمال الإختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين، وعدت القيمة التائية المحسوبة مؤشراً لتمييز كل فقره عن طريق مقياسها بقيمة تائيه جدوليه وجدول (٣) يوضح ذلك.

جدول (٣)

العصائية						
الفقرة	المجموع العليا		المجموع الدنيا		القيمة التائية المحسوبة	دلالة الفروق عند مستوى دلالة (0,05)
	الانحراف، المعيارى	أمتوسط، الحسابى	الانحراف، المعيارى	أمتوسط، الحسابى		
1	3,00	1,059	2,13	0,928	6,423	دالٍ إحصائياً
6	2,28	1,075	1,31	0,587	8,247	دالٍ إحصائياً
11	3,55	0,602	1,97	0,803	16,306	دالٍ إحصائياً
16	2,66	1,060	2,21	0,977	3,204	دالٍ إحصائياً
21	3,42	0,833	2,00	0,832	12,508	دالٍ إحصائياً
25	2,16	1,043	1,16	0,566	8,758	دالٍ إحصائياً
31	3,40	0,760	1,90	0,831	13,839	دالٍ إحصائياً
36	3,17	0,848	1,71	0,698	13,754	دالٍ إحصائياً
41	2,86	0,952	1,32	0,593	14,243	دالٍ إحصائياً
46	3,36	0,767	1,79	0,938	13,504	دالٍ إحصائياً
الانبساطية						
الفقرة	المجموع العليا		المجموع الدنيا		القيمة التائية المحسوبة	دلالة الفروق عند مستوى دلالة (0,05)
	الانحراف، المعيارى	أمتوسط، الحسابى	الانحراف، المعيارى	أمتوسط، الحسابى		
2	3,68	0,593	2,43	0,856	13,309	دالٍ إحصائياً
7	3,41	0,774	2,41	0,837	11,567	دالٍ إحصائياً
12	3,85	0,382	3,18	0,905	7,150	دالٍ إحصائياً
17	3,69	0,558	2,92	0,833	7,966	دالٍ إحصائياً
22	3,67	0,670	2,68	0,955	8,825	دالٍ إحصائياً
26	1,37	0,756	1,56	0,740	-1,910	غير دالٍ إحصائياً
32	3,60	0,626	2,63	0,731	10,500	دالٍ إحصائياً
37	3,73	0,540	2,80	0,974	8,726	دالٍ إحصائياً
42	3,49	0,717	2,77	0,892	6,557	دالٍ إحصائياً
47	3,81	0,483	2,80	0,707	12,250	دالٍ إحصائياً
51	3,71	0,656	2,89	0,989	7,215	دالٍ إحصائياً
انفتاح على الخبرة						
الفقرة	المجموع العليا		المجموع الدنيا		القيمة التائية المحسوبة	دلالة الفروق عند مستوى دلالة (0,05)
	الانحراف، المعيارى	أمتوسط، الحسابى	الانحراف، المعيارى	أمتوسط، الحسابى		
3	2,62	1,091	2,26	1,114	2,407	دالٍ إحصائياً

دالٍ إحصائيا	9,227	0,898	2,84	0,509	3,67	8
دالٍ إحصائيا	5,402	0,919	1,66	1,226	2,45	13
دالٍ إحصائيا	12,335	1,029	2,23	0,665	3,69	18
دالٍ إحصائيا	6,113	1,079	2,35	1,058	3,24	23
دالٍ إحصائيا	11,557	0,946	2,04	0,902	3,49	27
دالٍ إحصائيا	4,451	0,765	3,44	0,490	3,82	33
دالٍ إحصائيا	5,524	1,032	2,02	1,160	2,60	38
دالٍ إحصائيا	6,485	0,768	1,91	1,100	2,62	43
دالٍ إحصائيا	6,485	0,953	2,27	1,018	3,14	48
دالٍ إحصائيا	16,607	0,881	2,091	0,536	3,74	52
دالٍ إحصائيا	10,778	0,864	1,94	0,883	3,20	55
المقبوليه						
دلالة الفروق عند مستوى دلالة (0,05)	القيمة التائية المحسوبة	المجموع الدنيا		المجموع العليا		الفقره
		الانحراف المعياري،	ألمتوسط، الحسابي	الانحراف المعياري،	ألمتوسط، الحسابي	
دالٍ إحصائيا	5,683	0,918	3,29	0,436	3,84	4
دالٍ إحصائيا	4,633	1,100	2,62	0,852	3,24	9
دالٍ إحصائيا	8,220	1,047	2,69	0,729	3,69	14
دالٍ إحصائيا	12,675	1,055	2,09	0,703	3,64	19
دالٍ إحصائيا	6,705	0,720	3,12	0,593	3,72	24
دالٍ إحصائيا	9,952	1,000	2,03	0,854	3,29	28
دالٍ إحصائيا	7,958	0,809	3,29	0,247	3,94	34
دالٍ إحصائيا	7,964	0,901	2,19	0,977	3,21	39
دالٍ إحصائيا	6,045	0,752	1,70	0,948	2,41	44
دالٍ إحصائيا	8,242	0,930	1,94	0,952	2,99	49
دالٍ إحصائيا	10,252	1,121	2,06	0,999	3,55	53
حيوية الضمير						
دلالة الفروق عند مستوى دلالة (0,05)	القيمة التائية المحسوبة	المجموع الدنيا		المجموع العليا		الفقره
		الانحراف المعياري،	ألمتوسط، الحسابي	الانحراف المعياري،	ألمتوسط، الحسابي	
دالٍ إحصائيا	11,629	0,906	2,90	0,230	3,9	5
دالٍ إحصائيا	10,431	0,820	3,02	0,314	3,94	10
دالٍ إحصائيا	10,431	0,803	3,19	0,000	4,00	15
دالٍ إحصائيا	10,891	0,877	2,75	0,439	3,78	20
دالٍ إحصائيا	10,494	0,833	3,13	0,135	3,98	29
دالٍ إحصائيا	11,424	0,828	3,07	0,096	3,99	30
دالٍ إحصائيا	11,940	0,624	3,15	0,263	3,93	35
دالٍ إحصائيا	12,040	0,939	2,75	0,365	3,92	40

دالٍ إحصائياً	10,376	0,702	3,22	0,211	3,95	45
دالٍ إحصائياً	14,483	0,942	2,31	0,507	3,80	50
دالٍ إحصائياً	11,147	0,940	2,70	0,436	3,81	54
دالٍ إحصائياً	10,361	0,958	2,92	0,327	3,93	56

ومن ملاحظة الجدول، (٣) نجد ان جميع الفقرات، دالٍ هـ، إحصائياً، بدرجة حريه (٢١٤) ومستوى دلالة (٠,٠٥) وقيمه، تائييه جدوليه (١,٩٦). ما عدا فقره (٢٦) إذ كانت أقل من القيمة، التائية، الجدولية، وتم استبعادها من المقياس الفرعي الانبساطية في مقياس العوامل الكبار الخمسة للشخصية. وفي ضوء، هذا الإجراء، تبين أن (55)فقرة، مميّزة من مجموع (٥٦) فقرة في مقياس العوامل الكبار الخمسة للشخصية.

ب- طريقة الاتساق الداخلي Internal Consistency Method

(١) أسلوب علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس الفرعي الذي تنتمي إليه

إذ تم، حساب الدرجة الكلية، لكل مقياس فرعي من، المقاييس، الخمسة في مقياس العوامل، الخمسة، الكبرى، للشخصية، وأصبح لكل فرد، خمسة درجات، كليه تمثل استجابته، على المقاييس الفرعية الخمسة في مقياس العوامل الكبار الخمسة للشخصية وبعدها تم حساب معامل، ارتباط، برسون بين درجة كل فقرة من الفقرات، والدرجة الكلية، للمقياس الفرعي الذي تنتمي إليه الفقرة، وجدول (٤) يوضح ذلك.

الجدول (٤)

حيوية الضمير		المقبوليه		الانفتاح على الخبرة		الانبساطية		العصابيه	
رقم	قيمة	رقم	قيمة	رقم	قيمة	رقم	قيمة	رقم	قيمة
الارتباط	معامل	الارتباط	معامل	الارتباط	معامل	الارتباط	معامل	الارتباط	معامل
5	0,636	4	0,335	3	0,163	2	0,530	1	0,350
10	0,591	9	0,241	8	0,460	7	0,496	6	0,437
15	0,654	14	0,396	13	0,287	12	0,351	11	0,613
20	0,445	19	0,585	18	0,560	17	0,498	16	0,232
29	0,558	24	0,359	23	,291	22	0,482	21	0,577
30	0,677	28	0,498	27	0,545	32	0,493	25	0,478
35	0,577	34	0,435	33	0,233	37	0,405	31	0,575
40	0,506	39	0,432	38	0,235	42	0,336	36	0,627
45	0,590	44	0,352	43	0,306	47	0,592	41	0,633
50	0,493	49	0,447	48	0,373	51	0,392	46	0,625
54	0,474	53	0,499	52	0,622				
56	0,523			55	0,519				

(٢) حساب معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل مقياس من المقاييس الفرعية الخامسة والدرجة الكلية لمقياس العوامل الكبار الخمسة للشخصية؛ ومعاملات الارتباط بين الدرجات الكلية، للمقاييس، الفرعية، الخمسة

وقد تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل مقياس فرعي من المقاييس الخامسة والدرجة الكلية لمقياس العوامل الكبار الخمسة للشخصية؛ ومعاملات ارتباط بيرسون بين الدرجات الكلية للمقاييس، الفرعية، الخمسة مع بعضها البعض، وجدول (٥) يوضح ذلك.

جدول (٥)

حيوية الضمير	مقبولية	انفتاح على الخبرة	الانبساطية	العصابية	العوامل الخمسة الكبرى للشخصية	المتغيرات
					1	العوامل الخمسة الكبرى للشخصية
				1	0,290	العصابية
			1	-	0,682	الانبساطية
		1	0,249	-	0,613	انفتاح على الخبرة
	1	0,309	0,365	-	0,626	مقبولية
1	0,480	0,274	0,490	-	0,732	حيوية الضمير
				0,275		

يمثل الجدول معاملات الارتباط، المستخرجة معامل، الاتساق، الداخلي للمقياس، واتضح عن طريق جدول معاملات، الارتباط المستخرجة بطريقة، الاتساق، الداخلي جدول (٤) و (٥) ان معاملات الارتباط جميعها دالٍ هـ عند مستوى دلالة (٠,٠٥) درجه حريه (٣٩٩) وذلك لان عند مقايستها مع القيمة الجدولية، البالغة (٠,٠٩٨) تبين انها أكبر من ألقيمه الجدوليه ،وفي ضوء هذا الإجراء تبين أن جميع، ألقرات، مميزه والبالغ عددها (٥٥) فقره.

٥- مؤشرات، الصدق لقياس العوامل الكبار الخمسة للشخصية

١- الصدق الظاهري

لقد تم التحقق، من الصدق الظاهري عن طريق، الإجراءات، التي تم القيام بها للتحقق من صلاحية، فقرات ذلك المقياس وقد تم الأخذ بملاحظات الخبراء من تعديل على بعض ألقرات مع حذف فقرات (٧، ١٠، ٢٠، ٤٤).

٢- صدقُ ألبناءِ

وقد تم ألتحقق، من صحه هذا المؤشر في الإجراءات، السابقه عن طريق تحليل، فقراتُ المقياس، وتم استبعاد فقره واحده في طريقه المجموعتين الطرفيتين لعدم دلالتها ال احصائيه.

٦- مؤشر الثبات، لمقياس العوامل الكبار الخمسة للشخصية

أ- طريقه معامل (، ألفا- لكرونباخ)، للاتساق الداخلي:

أن قيمة معامل، ألفا-كرونباخ لقياس، العوامل الخمسة، الكبرى للشخصية بلغت (٠,٧٠)، قيم معاملات ألفا لكرونباخ للمقاييس الفرعية الخمسة بلغت كالآتي وعلى التوالي :-العصابية (0,691) الانبساطية(٠,٥٨٩) انفتاح على خبره (٠,٤٦٥) المقبوليه (٠,٥٢٣) حيوية الضمير (٠,٧٩٩) وهي معاملات ثبات مقبولة.

٧- الأداة بصورتها النهائية

● إن مقياس العوامل الكبار الخمسة للشخصية تكون بصورته النهائية من (٥٥) فقره، وكان (١٩) فقره (ضد، الظاهرة) وهي: (١، ٣، ١٢، ١٣، ١٦، ١٨، ١٩، ٢٧، ٣٦، ٣٨، ٣٩، ٤٢، ٤٣، ٤٧، ٤٨، ٤٩، ٥٢، ٥٣، ٥٥) أما بقية الفقراتُ فكانت (مع الظاهرة) البالغ عددها(٣٦) فقره، موزعة على (٥) مقاييس فرعية و مرتبة كالآتي:

- الاول: العصابية وتكونت من ١٠ فقراتُهي (١، ٦، ١١، ١٦، ٢١، ٢٥، ٣٠، ٣٥، ٤٠، ٤٥).
- الثاني: الانبساطية وتكونت من ١٠ فقراتُهي: (٢، ٧، ١٢، ١٧، ٢٢، ٣١، ٣٦، ٤١، ٤٦، ٥٠).
- الثالث: انفتاح على الخبرة وتكونت من ١٢ فقره هي: (٣، ٨، ١٣، ١٨، ٢٣، ٢٦، ٣٢، ٣٧، ٤٢، ٤٧، ٥١، ٥٤).
- الرابع: المقبوليه وتكونت من ١١ فقره هي: (٤، ٩، ١٤، ١٩، ٢٤، ٢٧، ٣٣، ٣٨، ٤٣، ٤٨، ٥٢).
- الخامس: حيوية الضمير وتكونت من ١٢ فقره هي: (٥، ١٠، ١٥، ٢٠، ٢٨، ٢٩، ٣٤، ٣٩، ٤٤، ٤٩، ٥٣، ٥٥).

● بدائل المقياس:

- رباعية على طريقه- ليكرت وهي: (تنطبقُ عليّ دائماً- تنطبقُ عليّ غالباً- تنطبقُ عليّ نادراً- لا تنطبقُ عليّ ابداً).

● أوزان، البدائل:

- الفقراتُ التي كانت مع، الظاهرة، كالآتي: (تنطبقُ عليّ دائماً=٤، تنطبقُ عليّ غالباً=٣، تنطبقُ عليّ نادراً=٢، لا تنطبقُ عليّ ابداً=١).
- أما الفقراتُ التي كانت ضد الظاهرة كالآتي: (تنطبقُ ،عليّ دائماً=١، تنطبقُ ،عليّ غالباً=٢، تنطبقُ عليّ نادراً=٣، لا تنطبقُ عليّ ابداً=٤).

● التطبيق النهائي

وبعد ان تم التأكد من استخراج، الخصائص، السيكمترية، للمقياس على، عينه أُختيرت بالطريقة، التطبيقية العشوائية بالتساوي من حيث متغير الجنس، من (٩) وزارات في محافظة بغداد بلغ عددها (٤٠٠) موظفاً وموظفة بواقع (٢٠٠) ذكر، و(٢٠٠) أنثى، وبعمر (٣٠ سنة فأقل) و(أكثر من ٣٠ سنة)، وبحالة وظيفية (دائمي - عقد).

عرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها

الهدف الاول: مقياس العوامل، الخمسة الكبار المتمثل بـ (العصابية، والانبساطية، الانفتاح على الخبرة، المقبولية، حيوية الضمير) لدى الموظفين

وقد أظهرت نتائج البحث بعد تطبيق مقياس العوامل، الخمسة، الكبرى للشخصية على عينه البالغة (٤٠٠) موظف وموظفة بأن المتوسط، الحسابي المقياس الفرعي للعصبية بلغ (٢٣,٤١) والانحراف المعياري بلغ (٥,٠٦٦)، وعند حساب الفرق بين متوسط درجات العينة على مقياس العصابية والمتوسط الفرضي للمقياس البالغ (٢٥)، عن طريق استعمال الإختبار، التائي لعينه، واحده، وجد ان الفرق دالٍ إحصائياً، وظهرت ان القيمة التائية المحسوبة البالغة (-٦,٢٧٩) أعلى من القيمة، التائية، الجدولية البالغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) عند درجة حرية (٣٩٩) وهذا يدل على وجود فرق ذو دلالة إحصائية بين المتوسط، الحسابي والمتوسط، الفرضي، وهذا يُشير إلى أن الموظفين لديهم عصابية منخفضة.

أما المتوسط الحسابي لدرجات العينة على المقياس الفرعي الانبساطية فقد بلغ (٣١,٩٢) والانحراف المعياري (٤,٠٠٣)، وعند حساب الفرق بين متوسط درجات العينة على مقياس الانبساطية والمتوسط الفرضي للمقياس البالغ (٢٥)، عن طريق استعمال الإختبار التائي لعينه واحده، وجد ان الفرق دالٍ إحصائياً، إذ أظهرت ان القيمة التائية المحسوبة البالغة (٣٤,٥٨٤) أعلى من القيمة، التائية، الجدولية البالغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) عند درجة حرية (٣٩٩) وهذا يدل على وجود فرق ذو دلالة إحصائية بين المتوسط، الحسابي والمتوسط، الفرضي، وهذا يُشير إلى أن الموظفين لديهم انبساطية عالية.

وبلغ المتوسط، الحسابي لدرجات العينة على المقياس الفرعي الانفتاح على الخبرة (٣٢,٦٩) والانحراف، المعياري (٤,٦١٩)، وعند حساب الفرق بين متوسط درجات العينة على مقياس الانفتاح على الخبرة والمتوسط، الفرضي للمقياس البالغ (٣٠)، عن طريق استعمال الإختبار التائي لعينه واحده، وجد ان الفرق دالٍ إحصائياً، إذ أظهرت ان القيمة التائية المحسوبة البالغة (١١,٦٣٧) أعلى من القيمة، التائية، الجدولية البالغة (١,٩٦) عند

مستوى دلالة (٠,٠٥) عند درجة حرية (٣٩٩) وهذا يدل على وجود فرق ذو دلالة إحصائية بين المتوسط، الحسابي والمتوسط، الفرضي، وهذا يُشير إلى أن الموظفين لديهم انفتاح على الخبرة عالي.

أما المتوسط، الحسابي لدرجات العينة على المقياس الفرعي للمقبولين فقد بلغ (٣٢,٤٤) والانحراف المعياري (٤,٣٥٠)، وعند حساب الفرق بين متوسط درجات العينة على مقياس الانبساط والمتوسط، الفرضي للمقياس البالغ (٢٧,٥)، عن طريق استعمال الإختبار التائي لعينة واحدة، وجد أن الفرق دال إحصائياً، إذ اظهرت ان القيمة التائية المحسوبة البالغة (٢٢,٧٠١) أعلى من القيمة، التائية، الجدولية البالغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) عند درجة حرية (٣٩٩) وهذا يدل على وجود فرق ذو دلالة إحصائية بين المتوسط، الحسابي والمتوسط، الفرضي، وهذا يُشير إلى أن الموظفين لديهم مقبولية عالية. وبلغ المتوسط الحسابي لدرجات العينة على المقياس الفرعي حيوية الضمير (٤١,٧٧) والانحراف المعياري (٤,٩٢٨)، وعند حساب الفرق بين متوسط درجات العينة، على مقياس حيوية الضمير والمتوسط، الفرضي للمقياس البالغ (٣٠)، عن طريق استعمال الإختبار، التائي لعينه واحده، وجد ان الفرق دال إحصائياً، إذ اظهرت ان القيمة التائية المحسوبة البالغة (٤٧,٧٨٢) أعلى من القيمة، التائية، الجدولية البالغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) عند درجة حرية (٣٩٩) وهذا يدل على وجود فرق ذو دلالة إحصائية بين المتوسط، الحسابي والمتوسط، الفرضي، وهذا يُشير إلى أن الموظفين لديهم حيوية ضمير عالية. وجدول (٦) يوضح ذلك.

جدول (٦)

المتغير	العدد	المتوسط، الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة (٠,٠٥)
العصابية	400	23,41	5,066	25	-6,297	399	دال إحصائياً
الانبساطية	400	31,92	4,003	25	34,584	399	دال إحصائياً
انفتاح على الخبرة	400	32,69	4,619	30	11,637	399	دال إحصائياً
مقبولية	400	32,44	4,350	27,5	22,701	399	دال إحصائياً
حيوية الضمير	400	41,77	4,928	30	47,782	399	دال إحصائياً

الهدف الثاني: التعرف على دلالة الفروق في العوامل الكبار الخمسة للشخصية تبعاً لمتغير الجنس والحالة الوظيفية والعمر لدى الموظفين

أ- العصابية

وللتعرف على دلالة الفروق في درجات أفراد العينة في مقياس العصابية تبعا لمتغير الجنس والحالة الوظيفية والعمر والتفاعل بين هذه المتغيرات تم إستعمال تحليل التباين الثلاثي (Three Ways Analysis of Variances)، وظهرت ألتائج كما في جدول (٧).

جدول (٧)

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	تقدير التباين	ألقمه الفائية		مستوى الدلالة (٠,٠٥)
				الجدوليه	المحسوبه	
الجنس	8,363	1	8,363	3,84	0,322	غير دال
الحالة الوظيفية	6,667	1	6,667	3,84	0,257	غير دال
العمر	1,913	1	1,913	3,84	0,074	غير دال
الجنس * الحالة	5,587	1	5,587	3,84	0,215	غير دال
الجنس * عمر	7,113	1	7,113	3,84	0,274	غير دال
الحالة * الوظيفة * عمر	14,275	1	14,275	3,84	0,549	غير دال
الجنس * الحالة * الوظيفة * عمر	0,904	1	0,904	3,84	0,035	غير دال
الخطأ	1018,867	392	25,992			
الكلية المصحح	1028,390	399				

عند درجتى حرية ((1:392)) وقيمة فائية جدولية (3,84) ومستوى دلالة (0,05).

ويتبين من جدول (٧) ما يأتي:

- ١- إن القيمة الفائية المحسوبة لمتغير الجنس (٠,٣٢٢) وهي أصغر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (٣,٨٤) مما يدل على عدم وجود فروق.
- ٢- إن القيمة الفائية المحسوبة لمتغير الحالة الوظيفية (٠,٢٥٧) وهي أصغر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (٣,٨٤) مما يدل على عدم وجود فروق.
- ٣- إن القيمة الفائية المحسوبة لمتغير العمر (٠,٠٧٤) وهي أصغر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (٣,٨٤) مما يدل على عدم وجود فروق.
- ٤- إن القيمة الفائية المحسوبة لتفاعل متغير الجنس والحالة الوظيفية (٠,٢١٥) وهي أصغر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (٣,٨٤) مما يدل على عدم وجود فروق.
- ٥- إن القيمة الفائية المحسوبة لتفاعل متغير الجنس والعمر (٠,٢٧٤) وهي أصغر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (٣,٨٤) مما يدل على عدم وجود فروق.

٦- إن القيمة الفائية المحسوبة لتفاعل متغيرِ العمر والحالة الوظيفية (٠,٥٤٩) وهي أصغر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (٣,٨٤) مما يدل على عدم وجود فروقٍ.

٧- إن القيمة الفائية المحسوبة لتفاعل متغيرِ الحالة الوظيفية والجنس والعمر (٠,٠٣٥٤) وهي أصغر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (٣,٨٤) مما يدل على عدم وجود فروقٍ.

ب- الانبساطية

و للتعرف على دلالة الفروق في درجات أفراد العينة في مقياس الانبساطية تبعا لمتغيرِ الجنس والحالة الوظيفية والعمر والتفاعل بين هذه المتغيرات تم إستعمال تحليل التباين الثلاثي (Three Ways Analysis of Variances)، وظهرت النتائج كما في جدول (٨).

جدول (٨)

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	تقدير التباين	القيمة الفائية		مستوى الدلالة (٠,٠٥)
				المحسوبه	الجدوليه	
الجنس	84,116	1	84,116	5,361	3,84	دالٍ إحصائيا
الحالة الوظيفية	1,371	1	1,371	0,087	3,84	غير دالٍ
العمر	82,774	1	82,774	5,276	3,84	دالٍ إحصائيا
أجنس * الحالة	30,516	1	30,516	1,945	3,84	غير دالٍ
أجنس * عمر	0,196	1	0,196	0,012	3,84	غير دالٍ
الحالة * الوظيفية*عمر	37,031	1	37,031	2,360	3,84	غير دالٍ
أجنس * الحالة*الوظيفية*عمر	6,417	1	6,417	0,409	3,84	غير دالٍ
الخطأ	61,545	392	15,690			
الكل المصحح	63,597	399				

عند درجتي حرية ((1:392) وقيمة فائية جدولية(3,84) ومستوى دالة (0,05).

ويتبين من جدول (٨) ما يأتي:

١- إن القيمة الفائية المحسوبة لمتغيرِ الجنس (5,361) وهي أكبرِ من أقيمهِ الفائيه الجدوليه البالغة (٣,٨٤) مما يدل على وجود فروقٍ ذات دلالة احصائيه.

٢- إن القيمة الفائية المحسوبة لمتغيرِ الحالة الوظيفية (0,087) وهي أصغر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (٣,٨٤) مما يدل على عدم وجود فروقٍ.

٣- إن القيمة الفائية المحسوبة لمتغيرِ العمر (5,276) وهي أكبرِ من أقيمهِ الفائيه الجدوليه البالغة (٣,٨٤) مما يدل على وجود فروقٍ ذات دلالة احصائيه.

٤- إن القيمة الفائية المحسوبة لتفاعل متغيرِ الجنس والحالة الوظيفية (1,945) وهي أصغر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (٣,٨٤) مما يدل على عدم وجود فروقٍ.

- ٥- إن القيمة الفائية المحسوبة لتفاعل متغير الجنس والعمر (0,012) وهي أصغر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (٣,٨٤) مما يدل على عدم وجود فروقٍ.
- ٦- إن القيمة الفائية المحسوبة لتفاعل متغير الحالة الوظيفية والعمر (2,360) وهي أصغر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (٣,٨٤) مما يدل على عدم وجود فروقٍ.
- ٧- إن القيمة الفائية المحسوبة لتفاعل متغير الجنس والحالة الوظيفية والعمر (0,409) وهي أصغر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (٣,٨٤) مما يدل على عدم وجود فروقٍ. وللتعرف على دلالة الفروق في درجات أفراد العينة تبعا لمتغير الجنس والعمر، تم استعمال اختبار المقارنات المزدوجة الذي أشار إلى ان الفرق في الجنس دالٍ لصالح الاناث والفرق في العمر دالٍ لصالح ٣٠ سنة فاقل كما موضح في جدول (٩)

جدول (٩)

المتغيرات	المتوسط الحسابي،	متوسط الفروق	الخطأ المعياري للفروق	مستوى الدلالة (0,05)
ذكور	31,36	1,103	0,476	دالٍ إحصائيا
اناث	32,49			
٣٠ سنة فاقل	32,00	1,0194	0,476	دالٍ إحصائيا
اكثر من ٣٠ سنة	31,72			

ت- الانفتاح

وللتعرف على دلالة الفروق في درجات أفراد العينة في مقياس الانفتاح تبعا لمتغير الجنس والحالة الوظيفية والعمر والتفاعل بين هذه المتغيرات تم استعمال تحليل التباين الثلاثي (Three Way Analysis of Variances)، وظهرت النتائج كما في جدول (١٠).

جدول (١٠)

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	تقدير التباين	القيمة الفائية	
				الجدوليه	المحسوبه
الجنس	21,871	1	219,871	3,84	10,543
الحالة الوظيفية	2,731	1	2,731	3,84	0,131
العمر	27,636	1	27,636	3,84	1,325
الجنس * الحالة	0,479	1	0,479	3,84	0,023
الجنس * عمر	0,479	1	0,479	3,84	0,402
الحالة * الوظيفة*عمر	3,394	1	3,394	3,84	0,163
الجنس * الحالة * الوظيفة*عمر	0,678	1	0,678	3,84	0,033
الخطأ	815,078	392	20,855		
الكل المصحح	851,937	399			

عند درجتي حرية ((1:392)) وقيمة فائية جدولية (3,84) ومستوى دالة (0,05).

ويتبين من جدول (١٠) ما يأتي:

- ١- إن القيمة الفائية المحسوبة لمتغير الجنس (10,543) وهي أكبر من أقيمته الفائية الجدوليه البالغة (٣,٨٤) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة احصائية.
 - ٢- إن القيمة الفائية المحسوبة لمتغير الحالة الوظيفية (0,131) وهي أصغر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (٣,٨٤) مما يدل على عدم وجود فروق.
 - ٣- إن القيمة الفائية المحسوبة لمتغير العمر (1,325) وهي أصغر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (٣,٨٤) مما يدل على عدم وجود فروق.
 - ٤- إن القيمة الفائية المحسوبة لتفاعل متغير الجنس والحالة الوظيفية (0,023) وهي أصغر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (٣,٨٤) مما يدل على عدم وجود فروق.
 - ٥- إن القيمة الفائية المحسوبة لتفاعل متغير العمر والجنس (0,402) وهي أصغر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (٣,٨٤) مما يدل على عدم وجود فروق.
 - ٦- إن القيمة الفائية المحسوبة لتفاعل متغير الحالة الوظيفية والعمر (0,163) وهي أصغر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (٣,٨٤) مما يدل على عدم وجود فروق.
 - ٧- إن القيمة الفائية المحسوبة لتفاعل متغير الجنس والحالة الوظيفية والعمر (0,033) وهي أصغر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (٣,٨٤) مما يدل على عدم وجود فروق.
- وللتعرف على دلالة الفروق في درجات أفراد العينة تبعا لمتغير الجنس، تم إستعمال اختبار المقارنات المزدوجة الذي أشار إلى ان الفرق في أجنس دال لصالح الاناث كما موضح في جدول (١١)

جدول (١١)

المتغيرات	المتوسط الحسابي	متوسط الفروق	الخطأ المعياري للفروق	مستوى الدلالة (0,05)
ذكور	31,88	1,784	0,549	دال احصائيا
اناث	33,50			

ت - المقبولية

وللتعرف على دلالة الفروق في درجات أفراد العينة في مقياس المقبولية تبعا لمتغير الجنس والحالة الوظيفية والعمر والتفاعل بين هذه المتغيرات تم إستعمال تحليل التباين الثلاثي (Three Way Analysis of Variances)، وظهرت ألتنتائج كما في جدول (١٢).

جدول (١٢)

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	تقدير التباين	القيمة الفائية		مستوى الدلالة (٠,٠٥)
				المحسوبه	الجدوليه	
الجنس	55,925	1	55,925	2,978	3,84	غير دالٍ
الحالة الوظيفية	4,010	1	4,010	0,214	3,84	غير دالٍ
العمر	1,940	1	1,940	0,103	3,84	غير دالٍ
الجنس * الحالة	3,043	1	3,043	0,162	3,84	غير دالٍ
الجنس * عمر	0,857	1	0,857	0,046	3,84	غير دالٍ
الحالة الوظيفية * عمر	55,080	1	55,080	2,933	3,84	غير دالٍ
الجنس * الحالة الوظيفية * عمر	1,032	1	1,032	0,055	3,84	غير دالٍ
الخطأ	73,681	392	18,777			
الكلية المصحح	75,43	399				

عند درجتي حرية (1:392) وقيمة فائية جدولية (3,84) ومستوى دالة (0,05) ويتبين من جدول (١٢) ما يأتي:

- ١- إن القيمة الفائية المحسوبة لمتغير الجنس (2,978) وهي أصغر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (٣,٨٤) مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية.
- ٢- إن القيمة الفائية المحسوبة لمتغير الحالة الوظيفية (0,214) وهي أصغر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (٣,٨٤) مما يدل على عدم وجود فروق.
- ٣- إن القيمة الفائية المحسوبة لمتغير العمر (٠,١٠٣) وهي أصغر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (٣,٨٤) مما يدل على عدم وجود فروق.
- ٤- إن القيمة الفائية المحسوبة لتفاعل متغير الجنس والحالة الوظيفية (0,162) وهي أصغر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (٣,٨٤) مما يدل على عدم وجود فروق.
- ٥- إن القيمة الفائية المحسوبة لتفاعل متغير الجنس والعمر (0,046) وهي أصغر من ألقيمه الفائية الجدولية البالغة (٣,٨٤) مما يدل على عدم وجود فروق.
- ٦- إن ألقيمه الفائية المحسوبة لتفاعل متغير الحالة الوظيفية والعمر (٢,٩٣٣) وهي أصغر من ألقيمه الفائية الجدولية البالغة (٣,٨٤) مما يدل على عدم وجود فروق.
- ٧- ان القيمة الفائية المحسوبة لتفاعل متغير الحالة الوظيفية والجنس والعمر (٠,٠٥٥) وهي أصغر من ألقيمه الفائية الجدولية البالغة (٣,٨٤) مما يدل على عدم وجود فروق.

ث- حيوية الضمير

وللتعرف على دلالة الفروق في درجات أفراد العينة في مقياس الضمير تبعا لمتغير الجنس والحالة الوظيفية والعمر والتفاعل بين هذه المتغيرات تم إستعمال تحليل التباين الثلاثي (Three Way Analysis of Variances)، وظهرت النتائج كما في جدول (١٣).

جدول (١٣)

مستوى الدلالة (٠,٠٥)	ألقيمه الفائية		تقدير التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
	الجدوليه	المحسوبه				
غير دالٍ	3,84	3,271	78,567	1	78,567	الجنس
غير دالٍ	3,84	1,645	39,521	1	39,521	الحالة الوظيفية
غير دالٍ	3,84	0,179	4,297	1	4,297	العمر
غير دالٍ	3,84	1,902	45,678	1	45,678	الجنس * الحالة
غير دالٍ	3,84	0,362	8,704	1	8,704	الجنس * عمر
غير دالٍ	3,84	0,301	7,235	1	7,235	الحالة * الوظيفية * عمر
غير دالٍ	3,84	0,035	0,838	1	0,838	الجنس * الحالة *الوظيفية * عمر
			24,018	392	941,111	الخطأ
				399	968,297	الكلي المصحح

عند درجتى حرية ((1:392) وقيمه فائيه جدوليه (3,84) ومستوى دلالة (0,05).

ويتبين من جدول (١٣) ما يأتي:

- ١- إن ألقىمه الفائية المحسوبه لمتغير الجنس (3,271)) وهي أصغر من ألقىمه الفائية الجدولية البالغة (٣,٨٤) مما يدل على عدم وجود فروق.
- ٢- إن ألقىمه الفائية المحسوبه لمتغير الحالة الوظيفية (1,645) وهي أصغر من ألقىمه الفائية الجدولية البالغة (٣,٨٤) مما يدل على عدم وجود فروق.
- ٣- إن ألقىمه الفائية المحسوبه لمتغير العمر (0,179) وهي أصغر من ألقىمه الفائية الجدولية البالغة (٣,٨٤) مما يدل على عدم وجود فروق.
- ٤- إن ألقىمه الفائية المحسوبه لتفاعل متغير الحالة الوظيفية والجنس (1,902) وهي أصغر من ألقىمه الفائية الجدولية البالغة (٣,٨٤) مما يدل على عدم وجود فروق.

- ٥- إن أقيمه الفائية المحسوبة لتفاعل متغير العمر والجنس (0,362) وهي أصغر من أقيمه الفائية الجدولية البالغة (٣,٨٤) مما يدل على عدم وجود فروقٍ.
- ٦- إن أقيمه الفائية المحسوبة لتفاعل متغير العمر والحالة الوظيفية (0,301) وهي أصغر من أقيمه الفائية الجدولية البالغة (٣,٨٤) مما يدل على عدم وجود فروقٍ.
- ٧- إن القيمة الفائية المحسوبة لتفاعل متغير العمر والجنس والحالة الوظيفية (0,035) وهي أصغر من أقيمه الفائية الجدولية. البالغة (٣,٨٤) مما يدل على عدم وجود فروقٍ.

مستخلص النتائج

- الهدف الاول: لدى الموظفين عصابية منخفضة ودالٍ هـ إحصائياً، وانبساط والانفتاح والمقبوليه وحيويه الضمير عالية ودالٍ هـ إحصائياً.
- الهدف الثاني:
- أ - لا يوجد فروقٍ تبعاً لمتغير الجنس والحالة الوظيفية والعمر والتفاعل.
- ب - الانبساط يوجد فروقٍ في الانبساط تبعاً لمتغير الجنس ولصالح الإناث وفروقٍ في العمر لصالح ٣٠ سنة فأقل ولا يوجد فروقٍ في الحالة الوظيفية والتفاعل.
- ت - الانفتاح يوجد فروقٍ تبعاً لمتغير الجنس ولصالح الإناث ولا يوجد فروقٍ تبعاً لمتغير الحالة الوظيفية والعمر والتفاعل.
- ث - المقبولية لا يوجد فروقٍ تبعاً لمتغير الجنس والحالة الوظيفية والعمر والتفاعل.
- ج - حيوية الضمير لا يوجد فروقٍ تبعاً لمتغير الجنس والحالة الوظيفية والعمر والتفاعل.

التوصيات

- ١- على المنظمات الحكومية وغير الحكومية الاهتمام بفئة الشباب تشجيعهم وتطوير قدراتهم ومهاراتهم.

المقترحات

- ١- دراسة العوامل الكبار الخمسة للشخصية وعلاقتها بالشعور بالوحدة لدى كبار السن.
- ٢- دراسة العوامل الكبار الخمسة للشخصية وعلاقتها بالحاجة الى التجاوز لدى العاملين في منظمات المجتمع المدني.

المصادر

1. Digman, J. M. (1994). Historical antecedents of the five-factor model. In Jr. P. T. Costa & T. A. Widiger (Eds.). **Personality Disorders and The Five-Factor Model of Personality** (pp. 17-24), Washington, DC, US: American Psychological Association.
2. Heinström, J. (2013). Personality theory. **Theory in Information Behaviour Research**, 225-239.
3. Lawrence, P. (2010). **Personality Science**, first part, first edition. Translated by: Abd al-Halim Mahmoud al-Sayed, Ayman Muhammad Amer and Muhammad Yahya al-Rakhawi, National Center for Translation.
4. McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (2008). The Five-Factor Theory of personality. In O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Pervin (Eds.), **Handbook of Personality: Theory and Research** (3rd ed) (pp. 159-181). New York: Guilford.
5. Mustafa, Y. H., & Bouto, A. I. (2005). The five major factors in personality and its relationship to the achievement of self evaluation of university students, **College of Arts Journal**, (77), 1-37.
6. Pocnet, C., Rossier, J., Antonietti, J. P., & von Gunten, A. (2013). Personality traits and behavioral and psychological symptoms in patients at an early stage of Alzheimer's disease. **International Journal of Geriatric Psychiatry**, 28(3), 276-283.
7. Tupes, E. R., & Christal, R. (1961). **Recurrent Personality Factors Based on Trait Ratings** (USAFD Tech. Rep. 1-41). Lackland, TX: Lackland Air Force Base.
8. Widiger, T. A., & Costa Jr, P. T. (2013). Personality Disorders and The Five-Factor Model of Personality. American Psychological Association.