

# العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالنضج المهني لدى طلاب المدرسة الثانوية الفنية الفندقية بأسوان

إعداد

ثريا محي الدين محمد طه مصطفى

باحثة دكتوراة بقسم الصحة النفسية

إشراف

ا.د أحمد علي بديوي

أستاذ الصحة النفسية

كلية التربية - جامعة حلوان

ا.د نجيبه أحمد الخصري

أستاذة الصحة النفسية

كلية التربية - جامعة حلوان

## ملخص البحث

هدف البحث الحالي إلي معرفة العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والنضج المهني، اشتملت عينة الدراسة علي (300) طالب وطالبة واعتمدت الدراسة علي مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية إعداد/ محمد زهران، سناء زهران، مقياس كرايتس للنضج المهني النسخة المعربة، توصلت النتائج إلي أنه توجد علاقة ارتباطية طردية دالة بين درجات الطلاب علي الأبعاد الفرعية لمقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (المقبولية، يقظة الضمير، الإنبساطية، الإنفتاح علي الخبرة وبين درجاتهم علي مقياس النضج المهني لكرايتس ككل، بينما توجد علاقة ارتباطية عكسية دالة إحصائيا بين بعد العصابية والدرجة الكلية لمقياس النضج المهني لكرايتس، وجود فرق دال إحصائيا بين متوسطي درجات الطلاب والطالبات في بعد المقبولية في اتجاه الطلاب الذكور، بينما لا توجد فروق دالة إحصائيا بين متوسطي درجات الطلاب والطالبات علي باقي الأبعاد الخاصة بمقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، وجود فرق دال إحصائيا بين متوسطي درجات الطلاب والطالبات في الدرجة الكلية لمقياس النضج المهني لكرايتس في اتجاه الطلاب الذكور.

الكلمات المفتاحية: العوامل الخمسة الكبرى للشخصية . النضج المهني

## مقدمة

لقد أصبح الإهتمام بالتعليم الفني شيء مهم وذلك لتلبية متطلبات سوق العمل، ذلك لما تمثله هذه المرحلة الدراسية من دور هام للإسهام في إعداد الطالب القادر للإلتحاق إما بالدراسة الجامعية أو العمل الفني والمهني. لذلك يجب معرفة نقاط القوة والضعف لديهم والعمل علي تعزيزها وتسليط الضوء عليها لذلك يجب معرفة عوامل الشخصية لديهم لتسهيل العقبات التي تواجههم في حياتهم فيما بعد ومساعدتهم علي اكتشاف مواطن القوة والضعف في شخصياتهم والإرتقاء بمستوي النضج المهني لديهم.

قد أجمع كثير من علماء النفس علي أن عوامل شخصية الفرد تؤثر تأثيرا مباشرا علي نضجه العقلي وتصرفاته في حياته العملية لذا أردنا معرفة العلاقات بين عوامل شخصية الطالب، والتركيز علي الآلية التي قد تؤثر في درجة تفكيره ونضجه والعمل علي استغلال عوامل شخصية موجوده لديهم بالفعل في نضجه المهني وتحسين أدائه ومن ثم تحقيق النجاح.

إن مفهوم النضج المهني يمكن تطويره لدي الأفراد ومعرفة الدرجة التي يمتلكونها عليه والبحوث المتعلقة بنموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية أعطت دليل علي وجود علاقة موجبة بين هذه العوامل وعدد من المتغيرات المرتبطة بالموضوعات المهنية وتستخدم هذه القائمة لعوامل الشخصية في الإختيار المهني والتوجيه التربوي وتحديد وإختبار الكفاءات الشخصية للإنجاز أكثر في المهنة وتحديد المهن المناسبة وفقاً لشخصية الفرد.

إن شخصية الطالب من أهم المنبئات التي يعتمد عليها العاملون في الميدان التربوي النفسي بهدف مساعدته علي التوافق والتطور مع التغيرات التي تفرضها كل مرحلة من مراحل النمو والتعلم، الشخصية ما هي إلا تنظيم منسق ديناميكي لصفات الفرد الجسدية والعقلية والإجتماعية تنمو وتتطور من خلال التنشئة والتدريب، وهي مضبوطة بجملة من الأبعاد والسمات التي تحدد مساره النفسي والسلوكي وتلعب دورا هاما في إتجاهاته الحياتية ونضج شخصيته.

يري كوستا و ماكري (1992)، Cocta & maccree بأن البحث نموذج العوامل الخمسة للشخصية قد أعطانا منظومة من الأبعاد الأساسية التي تمثل الفروق الفردية للأفراد، وهذه العوامل يمكننا قياسها علي مستوى عالي من الدقة والثقة والمصداقية، وفي الوقت نفسه تعطينا إجابة واضحة لجوانب وبناء شخصية الفرد.

### مشكلة البحث:

يشهد سوق العمل تطور مستمر ويحتاج إلي خبرات واعية من الطلاب، لذلك لابد من أن يكون الطلاب علي معرفة بكل جديد، هنا تظهر الحاجة أهمية تلبية إلي معرفة سمات الفرد الشخصية ونضجهم نحو مستقبلهم المهني وفهم شخصياتهم وتنمية مهاراتهم نحو سوق العمل ومن ثم تحقيق التطور المستمر خلال مسيرتهم الدراسية وابعدها من عمل. فقد نلاحظ أن الأفراد الذين لديهم نضج مهني كافي بأنهم منخفضي القلق ويقدررون ذاتهم جيداً أما الطلبة الغير ناضجين مهنيا يفتقدون إلي هدف واضح في حياتهم وإنخفاض تقديرهم لذواتهم. حيث تعتبر العلاقة بين السمات والعوامل الشخصية والنضج المهني من الأمور الهامة في إختيار وتعين الموظفين، فهناك أبحاث مطولة في مجال علم النفس بينت إن الخصائص الشخصية تعتبر هامة للتنبؤ بالأداء الوظيفي، كما فسر هوجان (Hogan) العلاقة بين العوامل الخمسة في الشخصية لكل من علم النفس الصناعي وعلم النفس التنظيمي، مما لا شك فيه أن هناك ملامح مختلفة للشخصية ترتبط بأنواع مختلفة من الوظائف، لذا فإن علماء نفس الشخصية يجب أن يحددوا المجموعة المناسبة من السمات لكل موقف مهني.

يعتبر قرار الفرد بخصوص مهنة المستقبل حصيلة التفاعل المتبادل بين خبرات الطفولة والخبرات الأسرية، التربوية، الإجتماعية ومؤسسات العمل، فمنذ مرحلة الطفولة المبكرة ومروراً بسنوات الدراسة في المدرسة يفترض أن يكون الطلاب علي دراية بمعظم أنواع المهن المتاحة في المجتمع وإدراك مستوياتهم المختلفة، تقع المسؤولية الكبرى في إتاحة الفرص الكافية أمام الطلاب في المرحلتين المتوسطة والثانوية علي النظام التربوي لإستكشاف عالم المهن من حولهم، بحيث تكون هذه

الخبرات الإستكشافية متسقة ومتوافقة مع الفرص المهنية المتاحة في المجتمع لكي يحدث التوافق بين الفرد وبيئته، بإكتشاف الطلاب للقيم المهنية (النضج المهني) والقيم الشخصية التي يمتلكونها ليصبحون قادرين علي بناء أهداف أكثر واقعية ويعملون من أجل تحقيقها في مرحلة لاحقة لحقبة حوريه بدره (2016: 398)

يعتبر الطالب في المرحلة الثانوية عنصراً أساسياً في العملية التربوية وتلعب خصائصه الشخصية والمهنة دوراً هاماً في النجاح في التعليم المهنة المستقبلية فالشخصية تُشكل أحد المدخلات الهامة التي تؤثر بشكل أو بآخر في نتائج التحصيل علي المستويات النفسية الحركية والإنفعالية والمعرفية للطالب. أشارت دراسات تربوية كثيرة إلي وجود علاقة إيجابية بين امتلاك الطلاب لعدد من الصفات الشخصية ومدى فاعليته في النجاح التعليمي والمهني فيما بعد وكلما إستطاع الطالب تحصيل هذه السمات ودمجها في شخصيته كلما تمكن من إمتلاك قراره في التوجه الصحيح والنضج الكافي، مما يتطلب من المؤسسات التربوية المسؤولة عن تهيئة الطالب أن يهتموا بالجوانب والسمات الشخصية للطالب ومساعدتهم علي الإتجاهات نحو العمل وإتباع مختلف أساليب الإعداد الشخصي لهذا الطالب من خلال مراجعة المقررات الدراسية، يجب أن يعرف الطالب السمات الشخصية اللازمة للنجاح والفاعلية، كذلك من خلال إدخال البرامج الإرشادية والعمل علي أساليب التعزيز الإيجابي.

لذا هدفت الدراسة الحالية إلي الإجابة عن التساؤل الآتي:

العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية و النضج المهني لدى طلاب المدرسة الثانوية الفندقية بأسوان ؟

#### أهداف البحث:

تتمثل أهداف الدراسة في:

- التعرف علي طبيعة العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية؟
- التعرف علي الفروق في العوامل الخمسة الكبرى بإختلاف النوع (ذكر - أنثي)؟

### أهمية البحث:

#### الأهمية النظرية:

- تزويد المكتبة العربية بدراسية عن ”العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والنضج المهني لدي طلاب التعليم الفندقية“ نظراً لقتلها في حدود إطلاع الباحثة علي بعض القراءات والدراسات السابقة.
- تهتم الدراسة ببحث متغيرات نفسية هامة وهي: العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، النضج المهني، والتي من شأنها تحسين الإهتمام بالتعليم الفندقية ومخرجاتهم.
- قد يساعد معرفة العلاقات بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والنضج المهني إلي الحاجة في طرح أسئلة بحثية أخرى والحاجة إلي إجراء المزيد من البرامج التدريبية لتنمية هذه المتغيرات.

#### الأهمية التطبيقية:

- الإستفادة من القوة الكامنة داخل هذه الفئة العمرية والمرحلة الدراسية ومعرفة مهاراتهم من أجل تحقيق النفع علي المستوي الشخصي والاجتماعية
- الإفادة من مقياس الدراسة الحالية في دراسات أخرى والإعتماد عليها في البرامج التدريبية وتنمية نفس الفئة العمرية.

### مصطلحات البحث:

#### العوامل الخمسة الكبرى للشخصية:

عرفها عبد الله جاب الله (2017: 79) بأنها هي «تنظيم هرمي لسمات الشخصية في نطاق الأبعاد الخمسة الأساسية، تعد هذه القائمة موضوعية تهدف إلي قياس العوامل الأساسية الكبرى للشخصية تمتاز بلغتها الواضحة، تضم مجموعة كبيرة من السمات الشخصية».

عرف مؤيد جرجس، (2007) العوامل الخمسة الكبرى للشخصية بأنها «خمسة عوامل أو أبعاد أساسية تنظم الشخصية وكل عامل يحتوي علي مجموعة من السمات

التي توصل إليها من خلال التحليل العاملي، هذه العوامل هي: العصابية، الإنبساطية، الإنفتاح علي الخبرة، الطيبة، يقظة الضمير».

هي «تجمعات لأبرز سمات الشخصية يمثل كل عامل تجريداً لمجموعة من السمات المتناغمة» قائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية أعدها كوستا وماكري (Costa, 1992 & McCrae) وتعتبر أداة موضوعية تهدف إلي قياس العوامل الأساسية الكبرى للشخصية بواسطة مجموعة من البنود (60) بندا. تم إستخراجها عن طريق التحليل العاملي لوعاء بنود مشتقة من عديد من إستخبارات الشخصية، تشتمل علي خمس مقاييس فرعية هي: العصابية، الإنبساط، الإنفتاح علي الخبرة، المقبولية، يقظة الضمير. ويضم كل مقياس فرعي 12 عبارة». (بدر الأنصاري، 2002: 710)

#### النضج المهني؛

عرف كرايتس (Crites, 1978) النضج المهني إلي أنه "يشير إلي قدرة الفرد علي إتخاذ الخيارات المهنية المناسبة، بما في ذلك الوعي بما هو مطلوب لإتخاذ قرار مهني والدرجة التي تكون فيها خيارات الفرد واقعية ومتسقة بمرور الوقت" (Jacob sne-va, 2011:18)

عرفه سوبر (Super, 1957:309) علي أنه "مجموعة من السلوكيات اللازمة لتحديد وإختيار وتخطيط وتنفيذ الأهداف المهنية المتاحة لفرد معين مقارنة بتلك التي يمتلكها مجموعة الأقران، علي أن تكون في مستوي متوسط في التطور المهني للفرد".

عرفه أحمد جروان، (2013: 688) بأنه هو مجموعة من مكونات الشخصية الإنسانية الوجدانية والإجتماعية والجسمية والمعرفية والتي تتدخل في تكوين صورة واضحة لدي الفرد عن عالم المهن وتلعب دوراً أساسياً في إتخاذ القرار المهني السليم».

#### المفاهيم النظرية للبحث:

##### العوامل الخمسة الكبرى للشخصية:

يعد نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية من أهم النماذج وأحدثها والتي فسرت سمات الشخصية لما تفرزه العوامل الخمسة الكبرى من شخصيات لها سمات معينة في

المجتمع سواء أكانت هذه الشخصيات متكيفة، سوية، متواضعة، مستقيمة ومنظمة، طيبة ومنفتحة، حيوية الضمير، عندما تتوفر فيها درجة عالية من مظاهر الإنبساطية والانفتاح والطيبة أو درجة منخفضة من المظاهر العصابية وأثار سلوك هذه الشخصيات في العلاقات الإجتماعية المتبادلة. مؤيد جرجيس (2007: 8)

يري بوبكنز (2001:9)، popkinz بأن أهمية هذا النموذج في تصنيف الشخصية تكمن في إمكانية وصف الشخصية الإنسانية بشكل ملائم وتحديد إضطرابتها ومعالجتها كذلك تحسين الفهم العام للشخصية فضلاً عن كونه نموذجاً قابلاً للتصنيف وله القدرة علي التنبؤ بالنتائج التجريبية بمستوي عالٍ من الثبات يُصنف أيضاً بالأصالة والشمولية من حيث إعماده في دراسات كثيرة عبر ثقافات متعددة ومختلفة.

يفترض هذا النموذج أن كل السمات التي توصف وتعبّر عن سلوك الأفراد يمكن ترميزها في صورة ألفاظ اللغة الطبيعية العادية المستخدمة في حياة الأفراد، إفتراض أن الفروق الفردية الدالة علي التفاعلات اليومية للأفراد أحدهم مع الآخر ستصبح مسجلة في اللغات التي يتحدثون بها. نلاحظ من خلال التعمق أكثر في دراسة الشخصية أنها تتميز بسمات كثيرة جداً لا يمكن حصرها فيظهر هنا الإحتياج إلي وضع طريقة سهلة ومنظمة لتسهيل التعامل مع هذا العدد الهائل من السمات. لهذا السبب تم العمل علي ظهور تصنيفات متنوعة لتلك السمات وجمعها في عوامل واسعة وشاملة، من أهم تلك التصنيفات نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية الذي يهدف إلي تجميع تلك السمات والحد من التشتت بينها في عوامل أساسية عريضة وتلخيصها في السمات الكبرى الأكثر تحديداً وتنظيم الفروق الفردية.

### أهمية العوامل الخمسة الكبرى للشخصية:

تأتي أهمية نموذج العوامل الخمسة للشخصية من قدرته علي تحسين الفهم العام للشخصية ووصفها بشكل ملائم وتحديد مشكلاتها، بالإضافة إلي أنه نموذج يمتلك القابلية للتصنيف ولديه القدرة علي التنبؤ بالسلوك بمستوي مرتفع من الثبات ويتميز النموذج بالأصالة والشمولية لإستناده إلي الكثير من الدراسات التي أجريت في مناطق مختلفة من



العالم. كما وينسجم النموذج مع التطبيقات المختلفة للسمات التي إقترحها العلماء لتمثل جوهر الفروقات الفردية في الشخصية. (sanjay,s 1999:102) & oliver

يعد نموذج العوامل الخمسة الكبرى أحد أهم التصنيفات إستقرارا في تصنيف سمات الشخصية حيث أظهر قدرة عالية علي التنبؤ بسلوك الفرد عبر الزمن، السياقات الثقافية، في المهمات الدولية، كما أنها تسمح بعمل مقاييس عالية الدقة لقياس سمات الشخصية، بالإضافة إلي أنها آليات تكيفية ينزع الأفراد من خلالها للعمل بطرق حقيقية لإنجاز المهمات والأهداف في مواقف محددة، بالرغم من إمتلاك الأفراد لهذه الآليات التكيفية إلا أنهم يختلفون إلي أي درجة يمتلكون هذه الخصائص الشخصية الضرورية للنجاح لتحقيق الأهداف، فالذين يمتلكون سمات شخصية أساسية يتوافقون بشكل أكبر وبفاعلية من أولئك الذين يفتقرون لمثل هذه السمات. (carver & scheier 2008)

### النضج المهني:

يعتبر قرار الفرد بخصوص مهنة المستقبل حصيلة التفاعل المتبادل بين خبرات الطفولة والخبرات الأسرية، التربوية، الإجتماعية ومؤسسات العمل، فمنذ مرحلة الطفولة المبكرة ومروراً بسنوات الدراسة في المدرسة يفترض أن يكون الطلاب علي دراية بمعظم أنواع المهن المتاحة في المجتمع وإدراك مستوياتهم المختلفة، تقع المسؤولية الكبرى في إتاحة الفرص الكافية أمام الطلاب في المرحلتين المتوسطة والثانوية علي النظام التربوي لإستكشاف عالم المهن من حولهم، بحيث تكون هذه الخبرات الإستكشافية متسقة ومتوافقة مع الفرص المهنية المتاحة في المجتمع لكي يحدث التوافق بين الفرد وبيئته، بإكتشاف الطلاب للقيم المهنية (النضج المهني) والقيم الشخصية التي يمتلكونها ليصبحون قادرين علي بناء أهداف أكثر واقعية ويعملون من أجل تحقيقها في مرحلة لاحقة. (حوريه بدره، 2016: 398)

يقسم سوبر مرحلة الإستكشاف إلي ثلاث مراحل فرعية مدة كل مرحلة ثلاث سنوات تقريبا، هي:

- مرحلة التبلور (14) -crystallization- (18): فيها يصل الفرد إلي معرفة ذاته المهنية وتكوين صورة واضحة عن عالم العمل.

- مرحلة التحديد (18) **specificatio**- (22): فيها ينتقل الفرد من الخيار المهني العام المؤقت وغير المحدد إلى الخيار المهني الخاص المحدد، أي أنه يحدد المهنة المناسبة له.

- مرحلة التطبيق أو التنفيذ **implementation** (21-24): فيها يتم الإنهاء من التعليم والتدريب ويبدأ الفرد بممارسة المهنة التي اختارها فعلياً. (صالح الخطيب، 2003: 239).

يري سوبر في نظريته أن النضج المهني هو مؤشر للفروق الفردية حيث يختلف الطلاب في إستعدادهم للتطور في المهام التنموية وبالتالي يختلفون في درجة هذا النضج، وغالبا فإن الفرد الذي يتماشي بنجاح مع مهام التنمية المهنية المناسبة مع مرحلته علي أنه فرد «ناضج» وعلي ذلك فإن الفرد الذي لم ينجح في التوافق يكون فرد «غير ناضج».

من خلال نظرية سوبر سوف نلاحظ أنه إهتم بوضع المفاهيم الأساسية التي توضح أهمية النضج المهني، فكان يري أن الفرد الناضج مهنياً تكون لديه إتجاهات وإختيارات محددة واضحة، يخطط بشكل جيد ويتحمل مسؤولية إختياراته ويستطيع الإستفادة من جميع الموارد المتاحة له للوصول إلى أقصى نجاح في مجال العمل الذي إختاره ويستطيع جمع الكثير من المعلومات وبناء علي هذه المعلومات يتوجه نحو العمل.

### الدراسات السابقة

أولاً- الدراسات التي تناولت العوامل الخمسة الكبرى للشخصية:

دراسة أوليفر و نيكول (2009)، **oliver & nicole**.

هي دراسة طولية كشفت عن إرتقاء كل من الأهداف الحياتية والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدي طلبة المرحلة الثانوية حتي إنتقالهم إلي السنة الثانية بالجامعة كما هدفت إلي معرفة القدرة التنبؤية للعوامل الخمسة الكبرى بأهداف الحياة والتي تمثلت في تحقيق (الشهرة، الثروة، التطور الشخصي، العلاقات الإجتماعية، الصحة، السعادة، المشاركة، القيمة الذاتية، المثالية). تكونت عينة الدراسة من (2141) طالبا وطالبة وتم إستخدام مقياس أهداف الحياة من ثمانية أبعاد وقائمة العوامل الخمسة

الكبري للشخصية علي مدار ثلاث سنوات. قد أظهرت النتائج أن الإنبساطية تنبأت بتحديد الأهداف والسعادة، تنبأت المقبولية بتحقيق العلاقات الإجتماعية، في حين تنبأت المقبولية عكسياً بتحقيق الشهرة والمثالية، تنبأت يقظة الضمير بالثروة والشهرة، كما تنبأت العصابية بالثروة، أخيراً تنبأ الإنفتاح علي الخبرة بالقيمة الذاتية والمشاركة وأشارت النتائج إلي تطور كل من الأهداف (الثروة، الشهرة، الصحة) والإنبساطية، التفتح علي الخبرة، يقظة الضمير بإرتقاء العمر عبر المقارنة بين نتائج التطبيق الأول علي العينة وهم بالمرحلة الثانوية والتطبيق الثاني وهم في المرحلة الجامعية حيث أشارت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في كل من الأهداف والعوامل الخمسة الكبرى في إتجاه الطلاب وهم في المرحلة الجامعية.

#### دراسة كونكل (2010)، Conkel Z, et al,

الغرض هو التنبؤ بالعلاقات بين العوامل الشخصية والعوامل البيئية، النضج المهني، الكفاءة الذاتية في صنع القرار المهني وتوقعات النتائج المهنية والإختيار الوظيفي القابل لتطبيق الأهداف داخل المدينة الجامعية للمراهقين. توقعت الدراسة أن زيادة النضج المهني يمكن أن يتنبأ بشكل كبير بالكفاءة الذاتية في صنع القرار الوظيفي وتوقعات النتائج المهنية. تكونت العينة المشاركة من (220) مراهقاً داخل المدينة من الصف العاشر إلي الثاني عشر يبلغ متوسط العمر 16.33 في الولايات المتحدة. أكمل المشاركون إستبيان للخصائص الديموغرافية، مقياس النضج المهني، حصر التطوير الوظيفي المنظم، توقعات النتائج المهنية المنقحة، نموذج فحص الإتجاهات. تشير النتائج وتصورات المقاييس أن العوامل المهنية والبيئية (علي سبيل المثال، النضج المهني، النشاط الإستباقي، الإستكشاف الوظيفي) كان مرتبطاً بشكل إيجابي بفاعلية الطلاب داخل المدينة لإتخاذ القرارات المهنية، فاعلية الكفاءة الذاتية في صنع القرار الوظيفي وتوقعات النتائج المهنية مرتبطة بشكل إيجابي بأهداف الإختيار المهنية المعرفية الإجتماعية، مثل أن الطلاب داخل المدينة الذين لديهم مستويات أعلي من الكفاءة الذاتية في صنع القرار المهني وتوقعات النتائج المهنية الأكثر إيجابية.

## دراسة مهدي كاظم (2011)

هدفت التحقق من الخصائص السيكومترية لنموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية في البيئة العربية حيث طبق قائمة تحتوي (116) بنداً لقياس العوامل الخمسة أسماها: الضمير الحي، الإستقرار الإنفعالي، الإنفتاح علي الخبرة، الإنبساطية، الوداعة، علي عينة مكونة من (1053) طالباً وطالبة بجامعة قاريونس بليبيا وباستخدام معاملات الارتباط ومعامل ألفا، التحليل العاملي الإستكشافي. أظهرت النتائج تمتع القائمة بدرجة مقبولة من الإتساق الداخلي وكانت قيم معامل ألفا للعوامل الخمسة مقبولة وإنحصرت بين (0.46 و 0.82) وفُسر عامل الضمير الحي 19،4% من التباين الكلي، فسر عامل الإستقرار الإنفعالي 8،5% من التباين الكلي، فسر عامل الإنفتاح علي الخبرة 5،4% من التباين، فسر عامل الإنبساطية 4،2% من التباين الكلي، فسر عامل الطيبة 9،3% من التباين. وبشكل عام توصلت الدراسة إلي صلاحية نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية في المجتمع الليبي.

## دراسة بلال الناصري (2012)

هدفت الدراسة التعرف علي مستوي بعض عوامل الشخصية السائدة لدي طلبة جامعة تكريت في العراق بالإضافة للتعرف إلي الفروق في مستوي سمات الشخصية تبعاً لكل من متغير النوع، التخصص (علمي - إنساني) والسنة الدراسية (الأولي، الرابعة). وتم إعتداد مقياس كاتل لعوامل الشخصية المكيفة للبيئة العراقية من قبل المولي كأداة للدراسة حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي علي عينة من الطلبة بلغت (200) طالب وطالبة تم إختيارهم بطريقة طبقية عشوائية من طلبة الجامعة موزعين بواقع (100) طالب و(100) طالبة. أظهرت نتائج الدراسة إمتلاك جامعة تكريت مستوي ضعيفاً في بعض عوامل الشخصية، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الطلبة في سمة الإنبساطية، المقبولية، يقظة الضمير تبعاً لمتغير النوع لصالح الإناث، متغير السنة الدراسية لصالح السنة الرابعة، بالإضافة إلي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفق متغير التخصص.

## دراسة عون محيسن (2013)

تهدف إلي التحقق من الخصائص السيكومترية لقائمة العوامل الخمسة الكبرى وهي (العصابية، الإنبساط، الإنفتاح علي الخبرة، المقبولية، يقظة الضمير) أجريت الدراسة

علي عينة من (277) طالبا و(371) طالبة من طلبة الجامعات الفلسطينية بغزة، تمت ترجمة قائمة العوامل الخمسة الكبرى التي أعدها كوستا وماكري (1992) Costa & MacCrae)، قد أظهرت القائمة قدراً مناسباً من الثبات والاتساق الداخلي، أُجري التحليل العاملي بطريقة المكونات الأساسية. أشارت النتائج الخاصة بالتحليل العاملي إلي إستخلاص خمسة عوامل للشخصية هي يقظة الضمير، العصابية، الإنبساط، المقبولية، الإنفتاح علي الخبرة، كما كشفت النتائج عن بعض التشابه والاختلاف في البنية العاملية للقائمة في عينة كل من الذكور والإناث، بالتالي يمكن القول أن العوامل الخمسة في نموذج كوستا وماكري لقياس عوامل الشخصية أكثر وضوحاً في عينة الإناث مما في عينة الذكور.

#### دراسة جاد الرب والرشيدي (2016)

هدفت إلي التحقق من البنية العاملية لقائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية المختصرة في الكويت في ضوء نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، كذلك التعرف علي الفروق بين الجنسين في مكونات الشخصية، تكونت عينة الدراسة من (992) طالبا وطالبة من طلاب جامعة الكويت (514 طالبة، 478 طالب)، إستخدم الباحثان القائمة المختصرة لنموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية التي أعدها كوستا وماكري وعربها عبد الخالق (2009) وهي تقيس العصابية، الإنبساط، الإنفتاح علي الخبرة، المقبولية، يقظة الضمير، أظهرت نتائج الدراسة أن الطالب الكويتي أعلي من المتوسط في عامل الإنبساط، الإنفتاح علي الخبرة، يقظة الضمير وأقل من المتوسط في عامل العصابية ولم تختلف تلك المكونات العاملية باختلاف النوع.

#### ثانياً - النضج المهني:

#### دراسة كونكل (Conkel، 2010)

هدفت للكشف عن العلاقة بين العوامل الشخصية، العوامل البيئية، النضج المهني، فاعلية الذات في إتخاذ القرارات المهنية. تكونت عينة الدراسة من (220) طالباً وطالبة من طلاب الصفوف من العاشر وحتى الثاني عشر تم إختيارهم عشوائياً من مجموعة من

إحدي مدن الغرب الأوسط من الولايات المتحدة، إستخدمت الدراسة الإستبانة إضافة إلي مقياس فاعلية الذات في إتخاذ القرارات المهنية في عملية جمع البيانات. أشارت نتائج هذه الدراسة أن مستوي النضج المهني ككل كان بدرجة متوسطة، وجود علاقة إرتباطية بين النضج المهنيو العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، وجود علاقة إرتباطية إيجابية دالة إحصائياً بين فاعلية الذات في إتخاذ القرارات المهنية وبين الطموحات المهنية لدي طلاب المدارس الثانوية.

### دراسة (Ze Z، 2011)

تهدف إلي التحقيق في الإختلافات في الدعم الإجتماعي وصنع القرار والنضج المهني ضمن مختلف الدرجات النوع، التخصص، منطقة المعيشة، موقع الطالب من إخوته، وجود خبرة الكفاءة الذاتية والنضج المهني لطلاب الجامعة. إستخدم الباحث طريقة التوثيق والإستبيانات لقياس التقرير الذاتي، تم وضع إستبيان للمسح علي (498) طالباً من طلاب الجامعة من جامعة ووهان وجامعة ووهان للتكنولوجيا، يتضمن التحليل الإحصائي المستخدم إختبار العينات المستقلة في إتجاه واحد وتحليل المعاملات وتحليل الإنحدار وتم تطبيق (t- test). توصلت النتائج إلي: أنه كان هناك فرق كبير في الدعم الإجتماعي ضمن مختلف النوعين، الدرجات، منطقة المعيشة، الطالب وحيد أم لا، خبرة العمل الرئيسية، لكن لم يكن هناك فرق واضح داخل الطالب وحيد أم لا، وتظهر النتائج أيضاً أنه كانت هناك علاقات لبعدهم الذاتي ودعم التطبيق للبعد تلعب دوراً رئيسياً، وأن الدعم الإجتماعي له دور كبير في هذا التأثير وأنه له علاقة كبيرة بالنضج المهني والدعم الإجتماعي هو مؤشر إيجابي كبير للنضج المهني وجميع أبعاد الدعم هو التنبؤات الإيجابية الهامة للنضج وأنه يلعب دوراً رئيسياً في هذه العلاقات.

### دراسة (إعتدال الصاعدي، 2012)

هدفت إلي معرفة مهارات إتخاذ القرار المهني والكشف عن مستوي النضج المهني لدي أفراد عينة البحث، يشتمل مجتمع البحث من جميع طالبات وطلاب الصف الأول والثالث في المرحلة الثانوية في المدينة المنورة في الفصل الدراسي الثاني وتكونت عينة

الدراسة من (286) طالب وطالبة في المرحلة الثانوية (142) طالبة و(144) طالب. قامت الباحثة بإستخدام أدوات البحث هي مقياس مهارة إتخاذ القرار، مقياس مستوي النضج المهني، مقياس إستمارة البيانات الأولية الشخصية. تم إستخدام الأساليب الإحصائية التالية: المتوسطات، الإنحرافات المعيارية، حساب معامل الارتباط بيرسون، تحليل الإنحدار الخطي البسيط، إختبار «ت»، قامت الباحثة بإستخراج النتائج التالية: توجد علاقة إرتباطية موجبة بين درجات النضج المهني ودرجات مهارات إتخاذ القرار المهني لعينة الدراسة، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات النضج المهني ومتوسطي درجات إتخاذ القرار المهني لعينة الدراسة من طلاب وطالبات الصف الأول والثالث الثانوي.

#### دراسة هيلين شارلون (2017) Helen c

هدفت إلي معرفة العلاقات بين النضج المهني والكفاءة الذاتية لصنع القرار الوظيفي والخصائص الديموغرافية ونموذج الفاعلية الذاتية في صنع القرار المهني. إستخدمت الدراسة ثلاث أدوات لجمع البيانات: قائمة النضج المهني لـ (crites) دراسة إستقصائية للمعلومات مقياس الكفاءة الذاتية أعدهما الباحث. كانت عينت هذه الدراسة الطلاب الملتحقين بالمدرسة الثانوية في الصفوف التاسعة والثانية عشرة ودراسة طولية علي مدي ثلاث سنوات، حسبت الإحصاءات الوصفية فيما يتعلق بالنوع، الأصل العرقي، الأنشطة الخارجة عن المناهج الدراسية، المشاركات الرياضية، الدورات المتقدمة. تم إستخدام تحليل الإرتباط ونماذج الإنحدار الخطي لتحديد العلاقة بين النضج المهني والخصائص الديموغرافية الفردية للطلاب والعلاقة بين الكفاءة الذاتية لصنع القرار الوظيفي والخصائص الديموغرافية الفردية للطلاب، وجد التحليل الإحصائي أن الطلاب الذين لم يتلقوا دورات التدريب المتقدمة لديهم درجات نضج مهني أعلي من أولئك الذين لم يتلق التدريب علي المقاييس وفي المقابل سجل الطلاب الذين حصلوا علي دورات التسجيل المزدوج درجة أقل في قائمة الإستحقاق الوظيفي، بالإضافة إلي ذلك تبين أن المشاركة في الأنشطة الخارجة عن المناهج الدراسية هامة جداً وأن الطلاب الذين شاركوا في هذه الأنشطة أعلي من غيرهم.

## دراسة هالة المسعود (2018)

هدفت الدراسة للتحقق من الخصائص السيكومترية لقائمة النضج المهني (النموذج ج) بصورتها الأردنية، حيث طبقت قائمة النضج المهني بصورتها الأردنية علي (572) طالباً وطالبة من الملتحقين ببرنامج البكالوريوس في تخصص الإرشاد والصحة النفسية في كلية العلوم التربوية في الجامعة الأردنية. تم اختيار التحليل العاملي الاستكشافي لتقييم طبيعة البناء العاملي لقائمة النضج المهني بصورتها الأردنية المكونة من 24 فقرة. بينت نتائج الدراسة أن قائمة النضج المهني بصورتها الأردنية تتسم بخصائص سيكومترية ملائمة بقياس النضج المهني وإمكانية إستخدامها في إجراء مزيداً من البحوث المستقبلية في مجال الإرشاد والتوجيه المهني في المجتمع الأردني.

### تعقيب علي الدراسات السابقة:

من خلال عرض الدراسات السابقة التي تتعلق بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية والنضج المهني وعلاقتهم ببعض المتغيرات نجد انها تختلف في أهدافها والأدوات المستخدمة فيها وطريقة التعامل مع العينات ونجد أن أغلب الدراسات اسفرت عن وجود علاقات ارتباطية مع متغيرات البحث والمتغيرات الأخرى وهناك أيضاً فروق بين الذكور والإناث علي متغيراتها غالباً ما تعزي للإناث

### فروض البحث:

- وفي ضوء الدراسات والبحوث السابقة التي تم الاطلاع عليها، تم تحديد الفروض التي يسعى البحث الحالي إلى التحقق منها فيما يلي:
1. توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين درجات الطلاب المدرسة الثانوية الفندقية على مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية ودرجاتهم على مقياس النضج المهني.
  2. توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطي درجات الطلاب المدرسة الثانوية الفندقية على مقياس العوامل الكبرى للشخصية (المقبولية، يقظة الضمير، الانبساطية، العصائية، الانفتاح على الخبرة) تُعزى لاختلاف النوع (ذكور، إناث).
  3. توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطي درجات الطلاب المدرسة الثانوية الفندقية على مقياس النضج المهني تُعزى لاختلاف النوع (ذكور، إناث).



### محددات البحث:

وتمثلت تلك المحددات فيما يلي:

- المحددات الموضوعية: تمثلت في المتغيرات التي يتناولها البحث: العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، النضج المهني، طلاب المدرسة الثانوية الفندقية، النوع، الصف الدراسي.
- المحددات البشرية: تم تطبيق أدوات البحث على طلاب المدارس الثانوية الفندقية الحكومية.
- المحددات الزمنية: طُبّق البحث في الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي 2021/2022م.
- المحددات المكانية: تم تطبيق أدوات البحث في مدارس: نصر النوبة الثانوية الفنية الفندقية، الواقعة في محافظة (أسوان)، والتابعة لإدارة (نصر النوبة) التعليمية.

### إجراءات البحث:

تمثلت إجراءات البحث الحالي في العناصر التالية:

منهج البحث: استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي والذي يهدف إلى وصف وضع قائم أو حالة راهنة وصفًا كميًا من خلال تحديد العلاقة بين المتغيرين ويسعى نحو جمع بيانات حول الحالة الراهنة، وذلك بهدف ما إذا كانت هناك علاقة بين متغيرين وتحديد مقدار هذه العلاقة (على ماهر خطاب، 2007، 213). كما تم استخدام المنهج الوصفي (السببي المقارن)، ويهدف إلى استنتاج الأسباب الكامنة وراء حدوث ظاهرة معينة ليس من خلال التجريب، وإنما من خلال معطيات سابقة، وقد استخدمت الباحثة هذا المنهج للكشف عن طبيعة العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والنضج المهني، وكذلك تعرّف الفروق التي تُعزى للنوع (ذكور، إناث)، والصف الدراسي (الأول، الثاني، الثالث، الرابع، الخامس).

### عينة البحث:

انقسمت عينة البحث الحالي إلى قسمين هما:

عينة التحقق من الخصائص السيكومترية لأدوات البحث: تحدد الهدف من استخدامها في التحقق من الخصائص السيكومترية لأدوات البحث، ووضوح المفردات والتعليمات، وتقدير الزمن اللازم لتطبيق المقياس، وتكونت تلك العينة من (280) طالبًا وطالبة من طلاب التعليم الفندقية بمحافظة أسوان، والذين تم اختيارهم من المدارس الفندقية الحكومية التابعة لإدارة (نصر النوبة) والواقعة في محافظة أسوان، وقد تراوحت أعمارهم الزمنية بين (15-21) سنة، بمتوسط عمري (17.87) سنة وانحراف معياري (1.497) سنة، وبواقع (191 ذكور، 89 إناث).

### جدول (1)

المؤشرات الإحصائية للعينة الأساسية من حيث النوع والصف الدراسي (عينة التحقق من الخصائص السيكومترية)

المتغير	التوزيع	ن	المتوسط الحسابي للعمر الزمني	الانحراف المعياري للعمر الزمني	النسبة المئوية
النوع	ذكور	191	17.99	1.537	68.21%
	إناث	89	17.61	1.379	31.79%
الصف الدراسي	الصف الأول	51	15.76	0.651	18.21%
	الصف الثاني	40	16.88	0.648	14.29%
	الصف الثالث	72	17.68	0.624	25.71%
	الصف الرابع	42	18.62	0.661	15%
	الصف الخامس	75	19.60	0.593	26.79%

العينة الأساسية: هي تلك العينة التي تم تطبيق أدوات البحث عليها للخروج بمجموعة من النتائج والمقترحات التي تساعد على التحقق من صحة الفروض الخاصة بالبحث، وتكونت تلك العينة من (300) طالبًا وطالبة من طلاب المدارس الثانوية الفندقية، تم اختيارهم من بعض المدارس الحكومية:، والواقعة بمحافظة (أسوان) والتابعة لإدارة (نصر النوبة التعليمية) التعليمية، وممن تراوحت أعمارهم الزمنية ما بين (15-21) سنة، ومتوسط عمري (17.96) وانحراف معياري (1.491)، وبواقع (191) من الذكور و(109) من الإناث، وفيما يلي جدول يوضح المؤشرات الإحصائية للعينة الأساسية.

## جدول (2)

### المؤشرات الإحصائية للعينة الأساسية من حيث النوع والصف الدراسي

المتغير	التوزيع	ن	المتوسط الحسابي للعمر الزمني	الانحراف المعياري للعمر الزمني	النسبة المئوية
النوع	ذكور	191	17.99	1.537	63.67%
	إناث	109	17.91	1.411	36.33%
الصف الدراسي	الصف الأول	51	15.76	0.651	17%
	الصف الثاني	40	16.88	0.648	13.33%
	الصف الثالث	72	17.68	0.624	24%
	الصف الرابع	42	18.62	0.661	14%
	الصف الخامس	95	19.53	0.581	31.67%

### أدوات البحث:

اشتملت أدوات البحث على مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية إعداد محمد زهران وسناء زهران (2013)، ومقياس النضج المهني لكرايتس، وفيما يلي عرض موجز لخطوات إعداد تلك الأدوات وخصائصها السيكومترية:

أولاً: مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية إعداد/ محمد زهران وسناء زهران (2013)

الهدف من المقياس: يهدف هذا المقياس إلى الوقوف على بعض السمات والخصائص المميزة للشخصية لدى أفراد عينة البحث، وتحديد مستوى تمتعهم بهذه العوامل.

مبررات استخدام المقياس في البحث الحالي:

قامت الباحثة باستخدام هذا المقياس في البحث الحالي لعدة مبررات، من بينها: الخصائص السيكومترية لمقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية إعداد/ محمد زهران وسناء زهران (2013):

قامت الباحثة بإعادة التحقق من صدق وثبات المقياس؛ نتيجة لاختلاف طبيعة العينة وخصائصها عن العينة التي تم تطبيقه عليها من قبل معدي المقياس، وجاءت النتائج على النحو التالي:

### أولاً - صدق المقياس:

تحقق معدا المقياس محمد زهران وسناء زهران (2013) من صدق مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية من خلال صدق المحكمين كما يلي:

قام معدا المقياس بعرضه على مجموعة من المحكمين من أساتذة الجامعة المتخصصين في الصحة النفسية (نسبة اتفاق 80%)، وبعد التحكيم وحساب الصدق تم إعادة صياغة بعض مفردات المقياس، وحذف 98 مفردة وأصبح المقياس في صورته النهائية مكوناً من 70 مفردة موزعة على خمسة أبعاد، هي: المقبولية، يقظة الضمير، العصائية، الانبساطية، الانفتاح على الخبرة.

وقامت الباحثة بإعادة حساب صدق المقياس من خلال صدق التمايز العمري، والمقارنة الطرفية، وفيما يلي النتائج التي تم الحصول عليها:

### صدق التمايز العمري:

تم حساب صدق التمايز العمري بين عينة قوامها (28) طالباً وطالبة من طلاب الصف الأول الثانوي الفندقية، و(33) طالباً وطالبة من طلاب الصف الخامس الثانوي الفندقية، والجدول (3) يوضح معاملات صدق التمايز العمري للاختبارات الفرعية لمقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية إعداد/ محمد زهران وسناء زهران (2013).

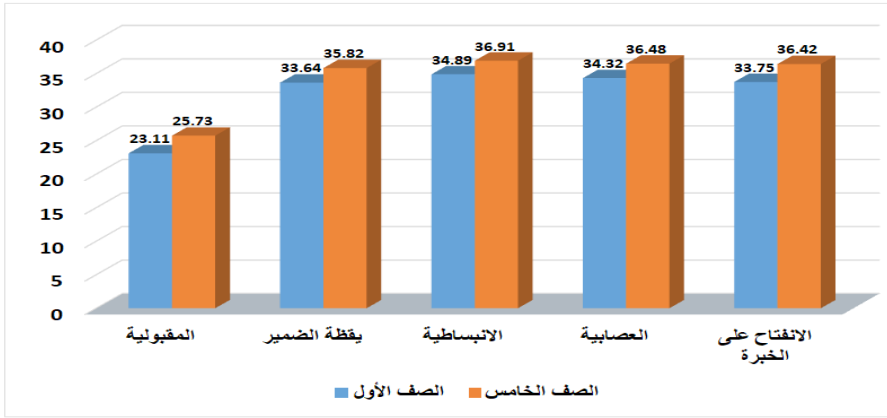
### جدول (3)

#### معاملات صدق التمايز العمري لمقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية

المحاور	المجموعة	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة «ت»	مستوى الدلالة
المقبولية	الصف الأول	28	23.11	2.846	59	-3.499	دال عند 0.01
	الصف الخامس	33	25.73	2.971			
يقظة الضمير	الصف الأول	28	33.64	2.376	59	3.891-	دال عند 0.001
	الصف الخامس	33	35.82	1.991			
الانبساطية	الصف الأول	28	34.89	2.455	59	3.728-	دال عند 0.001
	الصف الخامس	33	36.91	1.756			
العصائية	الصف الأول	28	34.32	2.568	59	2.939-	دال عند 0.01
	الصف الخامس	33	36.48	3.094			
الانفتاح على الخبرة	الصف الأول	28	33.75	3.395	59	3.399-	دال عند 0.01
	الصف الخامس	33	36.42	2.750			

قيمة «ت» الجدولية عند مستوى دلالة  $0.05 = 1.980$  قيمة «ت» الجدولية عند مستوى دلالة  $0.01 = 2.617$

ويتضح من الجدول السابق تمتع الأبعاد الفرعية والمقياس ككل بمعاملات صدق تمييزي دالة وجيدة؛ حيث توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات طلاب الصفين الأول والخامس على الاختبارات الفرعية لمقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (المقبولية، يقظة الضمير، الانبساطية، العصابية، الانفتاح على الخبرة) في اتجاه طلاب الصف الخامس، وهذا ما يوضحه الشكل البياني التالي:



شكل بياني (1)

الفروق بين طلاب الصفين الأول والخامس على مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية

#### صدق المقارنة الطرفية:

تم حساب قيمة «ت» لدلالة الفروق بين متوسطي درجات (76) طالبًا وطالبة من الطلاب مرتفعي الأداء، و(76) طالبًا وطالبة من الطلاب منخفضي الأداء على الاختبارات الفرعية لمقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية إعداد/ محمد زهران وسناء زهران (2013)، بتقسيم 27% للأدائين المرتفع والمنخفض، وكانت النتائج كالتالي:

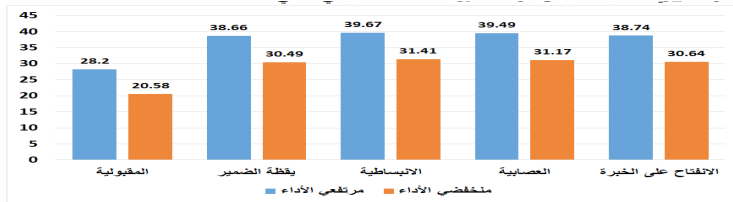
جدول (4)

نتائج صدق المقارنة الطرفية لمقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية

المحاور	المجموعة	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة «ت»	مستوى الدلالة
المقبولية	مرتفعي الأداء	76	28.20	1.120	150	30.460	دال عند 0.001
	منخفضي الأداء	76	20.58	1.871			
يقظة الضمير	مرتفعي الأداء	76	38.66	1.537	150	26.845	دال عند 0.001
	منخفضي الأداء	76	30.49	2.163			
الانبساطية	مرتفعي الأداء	76	39.67	1.320	150	33.679	دال عند 0.001
	منخفضي الأداء	76	31.41	1.683			
العصابية	مرتفعي الأداء	76	39.49	1.637	150	29.154	دال عند 0.001
	منخفضي الأداء	76	31.17	1.872			
الانفتاح على الخبرة	مرتفعي الأداء	76	38.74	1.320	150	34.039	دال عند 0.001
	منخفضي الأداء	76	30.64	1.598			

قيمة «ت» الجدولية عند مستوى دلالة  $0.05 = 1.960$  قيمة «ت» الجدولية عند مستوى دلالة  $0.01 = 2.576$

يتبين من الجدول السابق وجود فروق دالة احصائياً عند مستوى  $0.001$  بين متوسطي درجات الطلاب مرتفعي ومنخفضي الأداء على الاختبارات الفرعية لمقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (المقبولية، يقظة الضمير، الانبساطية، العصابية، الانفتاح على الخبرة) في اتجاه الطلاب مرتفعي الأداء؛ ما يدل على القدرة التمييزية العالية للمقياس، وهذا ما يوضحه الشكل البياني التالي:



شكل بياني (2)

الفروق بين الطلاب مرتفعي ومنخفضي الأداء على الاختبارات الفرعية لمقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية

## ثانياً- تجانس المفردات (الاتساق الداخلي):

تحقق معدا المقياس من الاتساق الداخلي للمقياس من خلال حساب معاملات الارتباط بين المفردات والدرجة الكلية لمقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، وقد تراوحت تلك القيم بين (0.45\*\*0.888\*\*) وهي قيم دالة عند مستوى 0.01، كما تراوحت قيم معاملات الارتباط بين الأبعاد وبعضها البعض، وبينها وبين الدرجة الكلية للمقياس بين (0.471\*\*0.894\*\*) وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى 0.01؛ وهذا يشير إلى تجانس المقياس واتساقه من حيث المفردات والأبعاد المكونة له.

وقد قامت الباحثة الحالية بإعادة حساب معاملات الارتباط بين المفردات والدرجة الكلية للمقياس، وذلك على عينة قوامها (280) طالباً وطالبة من طلاب التعليم الثانوي الفندقي؛ للتعرف على مدى تجانس مفردات المقياس، وما إذا كان يقيس سمة واحدة أم سمات متعددة، والجدول (5) يوضح قيم معاملات الارتباط بين المفردات والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، والمقياس.

### جدول (5)

#### معاملات الارتباط بين المفردات وأبعاد مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية

المعامل الارتباط بالبعد	المفردة	معامل الارتباط بالبعد	المفردة	البعد
**0.456	26	**0.495	1	البعد الأول (المقبولية)
**0.430	31	**0.677	6	
**0.575	36	**0.561	11	
**0.486	41	**0.451	16	
**0.647	46	**0.455	21	
**0.412	42	**0.605	2	البعد الثاني (يقظة الضمير)
**0.609	47	**0.629	7	
**0.442	51	**0.481	12	
**0.422	55	**0.618	17	
**0.439	59	**0.465	22	
**0.476	63	**0.595	27	
**0.292	67	**0.270	32	
		**0.622	37	
**0.560	43	**0.573	3	البعد الثالث (الانساطية)
**0.304	48	**0.552	8	
**0.566	52	**0.564	13	
**0.290	56	**0.566	18	
**0.337	60	**0.540	23	
**0.554	64	**0.560	28	
**0.308	68	**0.562	33	
		**0.333	38	

**0.582	44	**0.432	4	البعء الرابع (العصائية)
**0.580	49	**0.434	9	
**0.341	53	**0.256	14	
**0.388	57	**0.283	19	
**0.348	61	**0.411	24	
**0.392	65	**0.407	29	
**0.565	69	**0.298	34	
		**0.309	39	
**0.248	45	**0.427	5	البعء الخامس (الانفتاح على الخبرة)
**0.664	50	**0.501	10	
**0.665	54	**0.649	15	
**0.491	58	**0.557	20	
**0.547	62	**0.493	25	
**0.522	66	**0.675	30	
**0.427	70	**0.274	35	
		**0.410	40	

(\*) . ترمز إلى مستوى دلالة 0.05 (\*\*). ترمز إلى مستوى دلالة 0.01

ويتضح من الجدول السابق أن جميع معاملات الارتباط بين المفردات والدرجة الكلية للأبعاد الفرعية لمقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01، مما يؤكد على الاتساق الداخلي لمفردات المقياس وتجانسها.

### ثالثاً- ثبات المقياس:

قام معدا المقياس بالتحقق من ثبات المقياس بطريقة معامل ألفا-كرونباخ على عينة قوامها (30) طالباً وطالبة من طلاب الدراسات العليا العاملين بالتدريس، وتراوحت معاملات ثبات المقياس وأبعاده الفرعية (المقبولية، يقظة الضمير، العصائية، الانبساطية، الانفتاح على الخبرة) بين (0.744-0.968)، وهي قيم مرتفعة ومطمئنة تدل على صلاحية المقياس للتطبيق والاستخدام.

ثم قامت الباحثة الحالية بإعادة التحقق من ثبات المقياس باستخدام طريقتين هما: التجزئة النصفية (باستخدام معادلتى جوتمان، وتصحيح الطول لسبيرمان براون) ومعامل ألفا-كرونباخ، على عينة قوامها (280) طالباً وطالبة من طلاب المدارس الثانوية الفندقية الحكومية بأسوان، وجاءت النتائج على النحو التالي:



جدول (6)

معاملات ثبات أبعاد مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية.

معامل ألفا- كرونباخ	معامل جوتمان	معامل التجزئة "سيرمان-براون"		عدد المفردات	المقياس وأبعاده
		بعد التصحيح	قبل التصحيح		
0.707	0.638	0.646	0.477	10	المقبولية
0.775	0.819	0.833	0.713	15	يقظة الضمير
0.757	0.686	0.695	0.532	15	الانبساطية
0.630	0.664	0.667	0.500	15	العصابية
0.795	0.876	0.877	0.781	15	الانفتاح على الخبرة

ويتضح من خلال الجدول (6) أن الأبعاد الفرعية لمقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (المقبولية، يقظة الضمير، الانبساطية، العصابية، الانفتاح على الخبرة) تتمتع بمعاملات ثبات جيدة ومطمئنة، مما يؤكد صلاحية المقياس للتطبيق والاستخدام.

**المقياس في صورته النهائية وطريقة تصحيحه:**

تكون المقياس في صورته النهائية بعد إجراء الخصائص السيكمترية من (70) مفردة، موزعة على خمسة عوامل كبرى للشخصية، وهي: المقبولية (10 مفردات)، ويقظة الضمير (15 مفردة)، والانبساطية (15 مفردة)، والعصابية (15 مفردة)، والانفتاح على الخبرة (15 مفردة)، ويتم الاستجابة لكل مفردة من مفردات المقياس بأحد بدائل ثلاثة هي: تنطبق، تنطبق أحياناً، لا تنطبق، وعند التصحيح توزع الدرجات على النحو التالي: "تنطبق" ثلاث درجات، و"تنطبق أحياناً" تعطي درجتين، و"لا تنطبق" درجة واحدة ما عدا المفردات التي تحمل أرقام (8، 10، 18، 23، 27، 28، 29، 31، 32، 36، 39، 41، 42، 43، 44، 45، 47، 50، 51، 52، 53، 54، 55، 57، 61، 65، 67) تأخذ درجات في الاتجاه العكسي.

ثانياً: مقياس النضج المهني لكراتس (1962)

الهدف من المقياس: يهدف هذا المقياس إلى تقييم مستوى النضج المهني لدى الأفراد.

### مبررات استخدام المقياس في الدراسة:

قامت الباحثة الحالية باعتماد مقياس النضج المهني لكرايتس كأداة من أدوات الدراسة الحالية للمبررات التالية:

#### الخصائص السيكومترية لمقياس النضج المهني لكرايتس:

قامت الباحثة بإعادة التحقق من صدق وثبات المقياس على النحو التالي:

#### أولاً- صدق المقياس:

قامت الباحثة بحساب صدق المقياس بعدة طرق للتأكد من أنه يقيس ما وضع لقياسه وهذه الطرائق هي: صدق المقارنة الطرفية، صدق التمايز العمري، وفيما يلي النتائج التي حصلت عليها الباحثة:

#### صدق التمايز العمري:

تم حساب صدق التمايز العمري بين عينة قوامها (36) طالباً وطالبة من طلاب الصف الأول الثانوي الفندقية، و(46) طالباً وطالبة من طلاب الصف الخامس الثانوي الفندقية، والجدول (7) يوضح معاملات صدق التمايز العمري للمقياس ككل والأبعاد الفرعية المكونة له.

### جدول (7)

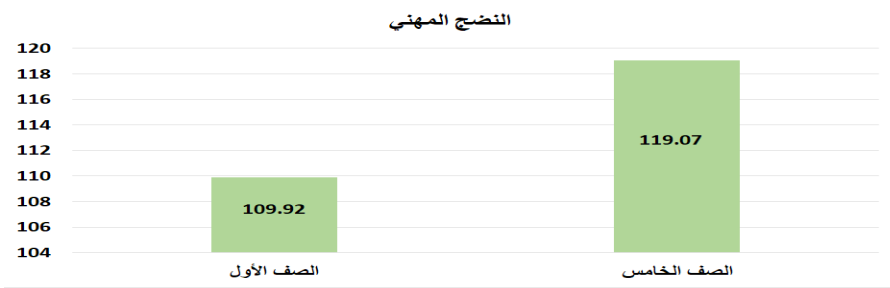
#### معاملات صدق التمايز العمري لمقياس مقياس النضج المهني لكرايتس

المتغير	المجموعة	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة «ت»	مستوى الدلالة
مقياس النضج المهني لكرايتس	الصف الأول	36	109.92	9.182	80	-5.248	دال عند 0.001
	الصف الخامس	46	119.07	6.598			

قيمة «ت» الجدولية عند مستوى دلالة  $0.05 = 1.980$  قيمة «ت» الجدولية عند مستوى دلالة  $0.01 = 2.617$

ويتضح من الجدول السابق تمتع مقياس النضج المهني بمعامل صدق تمييزي دال وجيد؛ حيث يوجد فرق دالة إحصائية بين متوسطي درجات طلاب الصفين الأول

والخامس في الدرجة الكلية لمقياس النضج المهني لكرايتس في اتجاه طلاب الصف الخامس، وهذا ما يوضحه الشكل البياني التالي:



شكل بياني (3)

الأعمدة التكرارية لمتوسطات الفروق بين طلاب الصفين الأول والخامس على مقياس النضج المهني

صدق المقارنة الطرفية:

تم حساب قيمة «ت» لدلالة الفروق بين متوسطي درجات (76) طالبًا وطالبة من طلاب التعليم الفندقية مرتفعي الأداء، و(76) طالبًا وطالبة من الطلاب منخفضي الأداء على مقياس النضج المهني لكرايتس، بتقسيم 27% للأدائين المرتفع والمنخفض، وكانت النتائج كالتالي:

جدول (8)

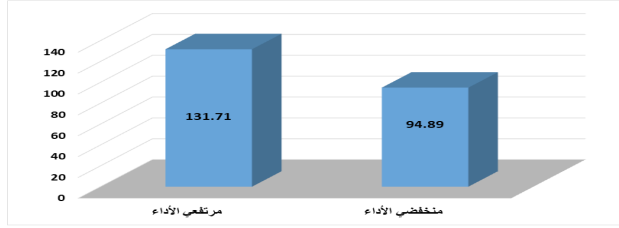
نتائج صدق المقارنة الطرفية لمقياس النضج المهني لكرايتس

المحاور	المجموعة	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة «ت»	مستوى الدلالة
المقاييس ككل	مرتفعي الأداء	76	131.71	4.088	150	29.968	دال عند 0.001
	منخفضي الأداء	76	94.89	9.899			

قيمة «ت» الجدولية عند مستوى دلالة  $0.05 = 1.960$  قيمة «ت» الجدولية عند

مستوى دلالة  $0.01 = 2.576$

يتبين من الجدول السابق وجود فرق دال احصائياً عند مستوى 0.001 بين متوسطي درجات الطلاب مرتفعي ومنخفضي الأداء على الدرجة الكلية لمقياس النضج المهني لكرائيس لدى طلاب التعليم الفندقى في اتجاه الطلاب مرتفعي الأداء؛ ما يدل على القدرة التمييزية العالية للمقياس، وهذا ما يوضحه الشكل البياني التالي:



شكل بياني (4)

الأعمدة التكرارية لمتوسطات الفروق بين الطلاب مرتفعي ومنخفضي الأداء على مقياس النضج المهني لكرائيس

#### ثانياً- تجانس المفردات (الاتساق الداخلي):

تم حساب معاملات الارتباط بين المفردات والدرجة الكلية للمقياس، وذلك على عينة قوامها (280) طالباً وطالبة من طلاب التعليم الفندقى؛ للتعرف على مدى تجانس مفردات المقياس، وما إذا كان يقيس سمة واحدة أم سمات متعددة، والجدول (9) يوضح قيم معاملات الارتباط بين المفردات والدرجة الكلية للمقياس.

جدول (9)

معاملات الارتباط بين المفردات والدرجة الكلية لمقياس النضج المهني لكرائيس

المفردة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمقياس	المفردة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمقياس
1	***0.534	25	***0.427
2	***0.590	26	***0.500
3	***0.486	27	***0.346
4	***0.331	28	***0.354
5	***0.552	29	***0.410

**0.368	30	**0.572	6
**0.386	31	**0.638	7
**0.323	32	**0.467	8
**0.459	33	**0.442	9
**0.337	34	**0.579	10
**0.429	35	**0.280	11
**0.359	36	**0.288	12
**0.358	37	*0.150	13
**0.307	38	**0.410	14
**0.391	39	**0.474	15
**0.552	40	**0.403	16
**0.571	41	**0.619	17
**0.490	42	**0.352	18
**0.327	43	**0.382	19
**0.618	44	**0.421	20
**0.571	45	**0.455	21
**0.621	46	**0.535	22
**0.495	47	**0.428	23
		**0.457	24

(\*) ترمز إلى مستوى دلالة 0.05 (\*\*). ترمز إلى مستوى دلالة 0.01

ويتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين المفردات والدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (0.150\*0.638-\*\*)، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستويي دلالة 0.05 و 0.01، مما يؤكد على الاتساق الداخلي لمفردات المقياس وتجانسها، وترابط وتماسك المقياس وعوامله، وبهذا يظل عدد مفردات المقياس (47) مفردة بعد إجراء الاتساق الداخلي عليه.

ثالثاً- ثبات المقياس:

قامت الباحثة بالتحقق من ثبات المقياس باستخدام طريقتين هما: التجزئة النصفية (باستخدام معادلتين جوتمان، وتصحيح الطول لسبيرمان براون) ومعامل ألفا-كرونباخ، على عينة قوامها (280) طالباً وطالبة من طلاب التعليم الفندقي، وجاءت النتائج على النحو التالي:

## جدول (10)

## معاملات ثبات لمقياس النضج المهني لكرائيس

معامل ألفا- كرونباخ	معامل جوتمان	معامل التجزئة "سيرمان-براون"		عدد المفردات	المقياس ككل
		بعد التصحيح	قبل التصحيح		
0.909	0.899	0.901	0.820	47	النضج المهني لكرائيس

ويتضح من خلال الجدول (10) أن المقياس يتمتع بمعاملات ثبات جيدة ومطمئنة، مما يؤكد صلاحية المقياس للتطبيق والاستخدام.

## المقياس في صورته النهائية وطريقة تصحيحه:

تكون المقياس في صورته النهائية بعد إجراء الخصائص السيكمترية من (47) مفردة تهدف إلى تقييم وتقدير مستوى النضج المهني لدى أفراد العينة من طلاب التعليم الفندقية؛ إيجابية سلبية، ويتطلب من الطلاب قراءة المفردات المعروضة عليه ضمن المقياس بدقة وإمعان، والقيام باختيار البديل الذي يتناسب وشخصيته من بين ثلاثة بدائل هي (موافق، غير موافق، لا أدري)، ويُمنح درجة (3، 1، 2) بالترتيب لكل مفردة من مفردات المقياس الإيجابية، بينما يُمنح درجة (1، 3، 2) لكل مفردة من المفردات السلبية، وقد بلغت الدرجة الأعلى على المقياس (141) درجة، بينما بلغت أقل درجة (47)، بحيث تشير الدرجة المرتفعة إلى ارتفاع مستوى النضج المهني لدى الطالب، بينما تدل الدرجة المنخفضة على انخفاض مستوى النضج المهني لدى الطالب.

## جدول (11)

## توزيع المفردات على مقياس النضج المهني لكرائيس

أرقام المفردات	عدد المفردات	مقياس النضج المهني لكرائيس
20، 19، 18، 17، 16، 15، 14، 13، 12، 11، 10، 9، 8، 7، 6، 5، 4، 3، 2، 1	47	
36، 35، 34، 33، 32، 31، 30، 29، 28، 27، 26، 25، 24، 23، 22، 21		
47، 46، 45، 44، 43، 42، 41، 40، 39، 38، 37		

\*. تشير إلى المفردات السلبية.

### خطوات إجراء البحث:

اتبعت الباحثة عدة خطوات لإعداد البحث الحالي، تمثلت فيما يلي:

#### الأساليب الإحصائية المستخدمة:

- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
- النسب المئوية.
- اختبار «ت» لدلالة الفروق بين متوسطات المجموعات المستقلة.
- معامل الارتباط الخطي لبيرسون.
- معامل ألفا-كرونباخ.
- التجزئة النصفية (معادلتى سيرمان- براون، جوتمان).

### نتائج البحث ومناقشتها:

تناولت الباحثة في هذا الجزء النتائج التي تم التوصل إليها، وتفسيرها في ضوء الدراسات والأدبيات النظرية التي تناولت متغيري العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والنضج المهني، وفيما يلي النتائج المتعلقة بفروض البحث:

- نتائج الفرض الاول ومناقشتها:

ينص هذا الفرض على أنه "توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين درجات طلاب المدرسة الثانوية الفندقية على مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية ودرجاتهم على مقياس النضج المهني"، وللتحقق من صحة الفرض قامت الباحثة بحساب معامل الارتباط الخطي البسيط لبيرسون بين درجات الطلاب على متغيري العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والنضج المهني، وفيما يلي النتائج التي حصلت عليها الباحثة:

## جدول (12)

 معاملات الارتباط بين درجات الطلاب على مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية  
 ودرجاتهم على مقياس النضج المهني

معامل الارتباط بالدرجة الكلية لمقياس النضج المهني	أبعاد مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية
**0.233	البعد الأول (المقبولية)
**0.497	البعد الثاني (يقظة الضمير)
**0.558	البعد الثالث (الانبساطية)
** -0.445	البعد الرابع (العصابية)
**0.624	البعد الخامس (الانفتاح على الخبرة)

(\*\*). دالة عند مستوى 0.01 (\*). دالة عند 0.05

قيمة معامل الارتباط لدرجات حرية (298) عند مستوى دلالة 0.05 = 0.113

قيمة معامل الارتباط لدرجات حرية (298) عند مستوى دلالة 0.01 = 0.148

ويتضح من الجدول السابق أن الفرض الأول قد تحقق كلياً حيث أشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية طردية (موجبة) دالة إحصائياً عند مستوى 0.01 بين درجات الطلاب على الأبعاد الفرعية لمقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (المقبولية، يقظة الضمير، الانبساطية، الانفتاح على الخبرة)، وبين درجاتهم على مقياس النضج المهني لكرايتس ككل لدى طلاب المدرسة الثانوية الفندقية، بينما توجد علاقة ارتباطية عكسية (سالبة) دالة إحصائياً بين بعد العصابية والدرجة الكلية لمقياس النضج المهني لكرايتس.

ينص هذا الفرض على أنه "توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطي درجات الطلاب المدرسة الثانوية الفندقية على مقياس العوامل الكبرى للشخصية (المقبولية، يقظة الضمير، الانبساطية، العصابية، الانفتاح على الخبرة) تُعزى لاختلاف النوع (ذكور، إناث)"، وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار «ت» للمجموعات المستقلة Independent sample T. Test للتحقق من دلالة الفروق ومعرفة اتجاهها، والجدول التالي يوضح الفروق بين متوسطي درجات الطلاب والطالبات على الأبعاد الفرعية لمقياس العوامل الكبرى للشخصية.



جدول (13)

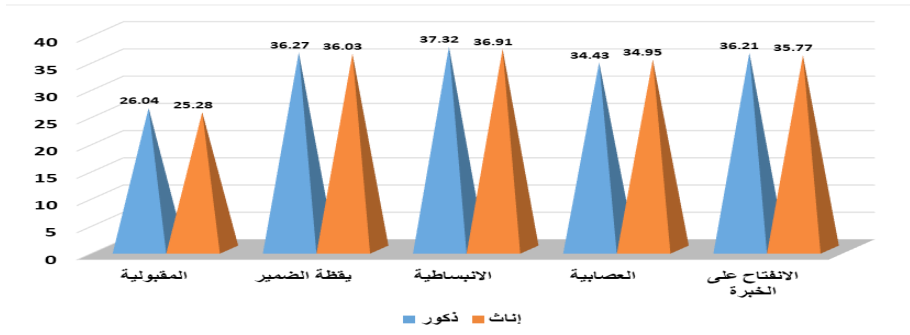
نتائج اختبار «ت» لدلالة الفروق على الأبعاد الفرعية لمقياس العوامل الكبرى للشخصية تبعاً للنوع

المحاور	النوع	حجم العينة (ن)	المتوسط الحسابي (م)	الانحراف المعياري	درجات الحرية «د.ح»	قيمة «ت» المحسوبة	الدلالة الإحصائية
المقبولية	ذكور	191	26.04	3.134	298	1.983	0.048
	إناث	109	25.28	3.308			
يقظة الضمير	ذكور	191	36.27	3.561	298	0.601	0.549
	إناث	109	36.03	2.853			
الانسباطية	ذكور	191	37.32	2.880	298	1.165	0.245
	إناث	109	36.91	3.140			
العصائية	ذكور	191	34.43	3.722	298	-1.245	0.214
	إناث	109	34.95	3.107			
الانفتاح على الخبرة	ذكور	191	36.21	2.747	298	1.346	0.179
	إناث	109	35.77	2.662			

قيمة «ت» الجدولية عند مستوى دلالة  $0.05 = 1.960$  قيمة «ت» الجدولية عند

مستوى دلالة  $0.01 = 2.576$

يتضح من خلال النتائج الواردة في الجدول السابق أن الفرض الثاني قد تحقق جزئياً، حيث أشارت النتائج إلى وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى  $0.05$  بين متوسطي درجات الطلاب والطالبات في بعد المقبولية في اتجاه الطلاب الذكور (المتوسط الأعلى)، بينما لا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطي درجات الطلاب والطالبات على باقي الأبعاد الخاصة بمقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، وهي: يقظة الضمير، والانسباطية، والعصائية، والانفتاح على الخبرة؛ والشكل البياني التالي يوضح الفروق بين الطلاب والطالبات على مقياس العوامل الكبرى للشخصية (المقبولية، يقظة الضمير، الانسباطية، العصائية، الانفتاح على الخبرة):



شكل (5)

الفروق بين الطلاب والطالبات على الأبعاد الفرعية لمقياس العوامل الكبرى للشخصية

• نتائج الفرض الثالث ومناقشتها:

ينص هذا الفرض على أنه «توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات الطلاب المدرسة الثانوية الفندقية على مقياس النضج المهني تُعزى لاختلاف النوع (ذكور، إناث)»، وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار «ت» للمجموعات المستقلة Independent sample T. Test للتحقق من دلالة الفروق ومعرفة اتجاهها، والجدول التالي يوضح الفروق بين متوسطي درجات الطلاب والطالبات على الأبعاد الفرعية لمقياس النضج المهني.

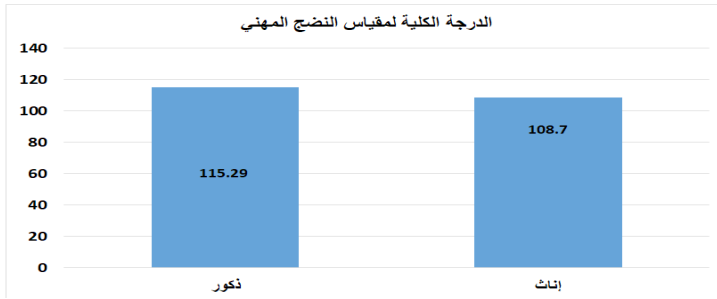
جدول (14)

نتائج اختبار «ت» لدلالة الفروق على مقياس النضج المهني تبعاً للنوع

المحاور	النوع	حجم العينة (ن)	المتوسط الحسابي (م)	الانحراف المعياري	درجات الحرية «د.ح»	قيمة «ت» المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الدرجة الكلية لمقياس النضج المهني	ذكور	191	115.29	9.469	298	4.899	(0.000) دال عند 0.001
	إناث	109	108.70	13.763			

قيمة «ت» الجدولية عند مستوى دلالة  $0.05 = 1.960$  قيمة «ت» الجدولية عند مستوى دلالة  $0.01 = 2.576$

يتضح من خلال النتائج الواردة في الجدول السابق تحقق الفرض الثالث كلياً حيث أشارت النتائج إلى وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى 0.001 بين متوسطي درجات الطلاب والطالبات في الدرجة الكلية لمقياس النضج المهني لكرايتس في اتجاه الطلاب الذكور (المتوسط الأعلى)، والشكل البياني التالي يوضح الفروق بين الطلاب والطالبات في الدرجة الكلية لمقياس النضج المهني:



شكل (6)

الأعمدة التكرارية للفروق بين الطلاب والطالبات في الدرجة الكلية لمقياس النضج المهني

#### توصيات البحث:

- في ضوء النتائج التي توصلت إليها الباحثة، توصي الباحثة بالنقاط التالية:
- إجراء برامج إرشادية لتنمية العوامل الخمسة الكبرى للشخصية علي طلاب التعليم الفندقية ودور ذلك في تنمية مستقبلهم المهني.
- إعداد برامج إرشادية لتنمية النضج المهني لطلاب التعليم الفندقية لتحسين اختياراتهم فيما بعد.

تفسير عام للنتائج: وتفسر الباحثة هذه النتيجة أنه كلما كان الفرد أكثر الطالب أكثر نضجاً ارتبط ذلك بعوامل شخصيته التي تتحكم في درجة تفكيره طموحه وكلما كان أقدر علي التفكير الواعي والغايات وأيضاً لكون الطلاب أوشكوا علي الخروج من المدرسة الإلتحاق بسوق العمل أو التعليم الجامعي فلذلك هم أكثر نضجاً مهنيًا بسوق العمل وأهميته لبدء الكسب المادي الجيد والإعتماد علي النفسو أيضا ان النضج المهني ينمو و يتطور مع العمر .

## قائمة المراجع

### أولاً- المراجع باللغة العربية:

- أحمد جروان (2013) علاقة المنهج المهني بمستوي إمتلاك المهارات العملية في مبحث التربية المهنية لدي طلبة الصف التاسع الأساسي في الأردن، مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، ع(152)، مج (3)، ص 688.
- اعتدال الصاعدي (2012) النضج المهني وعلاقته بمهارات اتخاذ القرار المهني لطلاب وطالبات الثانوية، دراسة تنبؤية، (رسالة ماجستير) جامعة طيبة، السعودية.
- بلال الناصري (2012) أنماط الشخصية وعلاقتها بالتفكير المنتج والانتباه الإنتقائي لدي طلبة الجامعة، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم علم النفس التربوي، جامعة تكريت، العراق.
- حورية بدر (2016) تقدير الذات وعلاقته بالنضج المهني: دراسة ميدانية علي عينة من طلبة جامعة وهران، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، ورقله، الجزائر، ع398، 26.
- صالح الخطيب (2009) الإرشاد النفسي في المدرسة (أسسه ونظرياته وتطبيقاته) دار الكتاب الجامعي، العين.
- على خطاب (2007) القياس والتقويم فى العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية. ط6. القاهرة: مكتبة الانجلو المصرية
- علي كاظم (2001) نموذج العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية: مؤشرات سيكومترية من البيئة العربية، المجلة المصرية للدراسات النفسية، المجلد (11)، العدد (30).
- عون محيسن (2013) البيئة العاملة لمقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدي طلبة الجامعات الفلسطينية بغزة، مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة البحرين، مج(14)، ع(3).

- مازن صالح (2009) تفسيرات الذات وعلاقتها بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى مدرسي المرحلة الإعدادية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة المستنصرية.
- مؤيد جرجيس (2007) كشف الذات وعلاقته بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى مدرسي الجامعات والمحامين والصحفيين، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة بغداد ص(79).
- هالة المسعود (2018) الخصائص السيكومترية لقائمة النضج المهني النموذج ج في المجتمع الأردني، دراسات العوم التربوية، عمادة البحث العلمي، الجامعة الأردنية، مج(45)، ع(1).
- هشام جاد الرب، موسي عيد الرشيد (2016): المكونات العاملية لشخصية طلبة جامعة الكويت في ضوء نظرية العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لكوستا وماكري، مجلة العلوم الإجتماعية، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، مج(44)، ع(2).

#### ثانيًا- المراجع باللغة الإنجليزية:

- Carver. C.& Schier. M. (2008) Perspectives on Personality، Pearson Educatuon، New Jersey، p20.
- Colman، A.M (2003) Oxford dictionary of psychology، New York: Oxford University Press.
- Costa، P.T& McCrae، R.r (1992) Revised NEO Personality Inventory (NEO- PI-R) and NEO-Five Factor Inventory (NEO-FFI): Professional manual، Florida psychological Assessment Resource.
- Helen Charlotte (2017) A Longitudinal Study Of Career Maturity And Career Decision- Making Self- Efficacy secondary School Students، P.H.D، University Of Florida.
- Jacob Sneva (2011): Exploring career decision- making self- efficacy، career maturity attitudes، and racial identity attitudes of college students of color، P.H.D.state university of new York at

Buffalo, Dai-A72/09.p18

- John Oliver P and Srivastava Sanjay (1999) the big five traits taxonomy: History Measurement, and theoretical perspectives. Handbook of personality: theory and research (2<sup>nd</sup>) new York.
- Joulia conkel ziebell (2010) Promoting Viable Choice Goals Through Career Decision –Making Self –Efficacy and career Maturity In Inner-City high School Students: A Test of Social Cognitive Career Theory, P.H.D, University of Minnesota
- Oliver, L, Ulrich, T, Nicole, H (2009) Goal and Personality Trait Development in a Transitional Period: Assessing Change and Stability in Personality Development Pers Soc Psychol Bull, Voll(35)4...428-441.
- Popkins Nathan, C. (2001). The Five Factors Model: Emergence of Taxonomic model for personality. Psychology. Http:www.Greaides in personality p9.
- Super, D.E (1957) The Psychology Of Careers, New York: Harper & Row.
- Ze Zhang (2011) The study about the relationships among social support, Career decision–making, self efficacy and career maturity of the college school students, ma ster, wuhan university, united states, DAI –C 75/02p309.