

# العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى أعضاء الهيئة الإدارية بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن

## إعداد

د. عائشة بنت علي حجازي      د. ولاء عبد المنعم العشري  
أستاذ علم النفس المساعد بكلية التربية      أستاذ علم النفس المساعد بكلية التربية  
جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن      جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن

## المخلص:

يحتوي البحث على دراسة وصفية تحليلية هدفت إلى كشف علاقة العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية ببعض المتغيرات الديموغرافية والوقوف على الفروق الفردية طبقاً للجنس، العمر، الحالة الاجتماعية ومستوى التعليم. وقد تكونت عينة الدراسة الكلية من (١٠٠) مبحوثاً ومبحوثة من الموظفين الإداريين العاملين في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، وصلت بعد إتمام عملية جمع البيانات وإجراء التحليل الإحصائي عليها (٩٧) مبحوث ومبحوثة، (٢٤ من الذكور و٧٣ من الإناث)، تراوحت أعمارهم ما بين (٢٠-٥٠) عاماً.

وقد استخدمت الباحثتان في إجراءات البحث أدوات مختلفة لتحقيق أهدافه وهي: مقياس العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية من إعداد جون دونهو وكانتل وتعريب وتقنين بشرى إسماعيل، (٢٠١٣)، بعد أن تم تحكيمة وتكييفه ليتناسب مع البيئة السعودية. وقد استخدمت الباحثتان في المعالجة الإحصائية اختبار (t-test)، واختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance)، واختبار توكي (Tukey)، كما استخدمتا معامل الثبات ألفا كرونباخ لحساب ثبات الأداة.

وقد كشفت نتائج الدراسة عن أن أهم العوامل الشخصية الخمس الكبرى انتشاراً لدى أعضاء الهيئة الإدارية بالجامعة تمثلت في عامل (المقبولية) بمتوسط حسابي قدره (4.18) معبراً عن درجة مرتفعة، وجاء في المرتبة الثانية عامل (نقطة الضمير) بمتوسط

## العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية

حسابي قدره (٤.١٧) معبرا عن درجة مرتفعة أيضا، وجاء في المرتبة الثالثة عامل (الانفتاح على الخبرة) بمتوسط حسابي قدره (٣.٥٨) معبرا عن درجة مرتفعة كذلك، في حين جاء في المرتبة الرابعة عامل (الانبساطية) بمتوسط حسابي قدره (٣.٠٣) معبرا عن درجة متوسطة، بينما جاء في المرتبة الخامسة والأخيرة عامل (العصابية) بمتوسط حسابي قدره (٢.٧٠) معبرا عن درجة متوسطة أيضا. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق دالة في متوسطات العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية لدى أعضاء الهيئة الإدارية بالجامعة تبعا لمتغير الجنس، العمر والمؤهل العلمي. وكشف التحليل الإحصائي للبيانات عن وجود فروق ذات دلالة في متوسطات عامل يقظة الضمير لدى أعضاء الهيئة الإدارية بالجامعة تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية لصالح (غير المتزوجين)، وفي المقابل لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات العوامل الأربعة الأخرى في الشخصية (الانبساطية - المقبولية - العصابية - الانفتاح) تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية.

وقد نوقشت نتائج البحث على ضوء الأدبيات والدراسات السابقة، وتم اقتراح مجموعة من التوصيات.

**الكلمات المفتاحية:** العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية، أعضاء الهيئة الإدارية بجامعة الأميرة نورة.

## العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى أعضاء الهيئة الإدارية بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن

### إعداد

د. عائشة بنت علي حجازي د. ولاء عبد المنعم العشري  
أستاذ علم النفس المساعد بكلية التربية أستاذ علم النفس المساعد بكلية التربية  
جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن

### المقدمة:

يعتني علم النفس بدراسة الجانب النفسي للفرد، إضافة إلى دراسة الشخصية من حيث تكوينها وبنائها وأهم الأبعاد أو السمات التي تتحكم في تفاعلها وتوجيه سلوكها واستشارة استجاباتها. ويرى أحمد عبد الخالق أن سلوك الفرد وشخصيته هما المحوران الأساسيان للدراسة في علم النفس. والشخصية من أكثر المفاهيم تعقيداً، لذا لم يتفق الباحثون على مفهوم محدد وشامل لها، وانطلق كل منهم من واقع نظري تأثر به. ولسمات الشخصية تأثير في سلوك الفرد؛ فهي مسئولة عن شعوره بالرضا والسعادة في دراسته أو عمله وحياته ككل، وبزعم ذلك القدر الهائل من السمات ظهرت الحاجة إلى تحديد السمات الأساسية للشخصية. (أحمد عبد الخالق، ١٩٩٨). وقد اختلف الباحثون والعاملون في المجال النفسي على تحديد عدد الأبعاد أو السمات التي تميز شخصية الأفراد، إضافة إلى السمات أو الأبعاد الثانوية التي تنطوي تحت كل سمة كبرى. واستناداً لمجموعة من الأبحاث والدراسات في ميدان علم النفس تم التوصل إلى حصر خمسة عوامل أو سمات كبرى للشخصية على أساسها يتحدد تفاعل الفرد مع ذاته والمحيطين به. (خليل أبو فرحة، ٢٠٠٠، ص ٣٩).

ويعد نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية من أهم النماذج التي طرحت لوصف الشخصية وتفسيرها؛ إذ يعد نموذجاً شاملاً حيث يهتم بوصف وتصنيف العديد من المصطلحات أو المفردات التي تصف السمات الشخصية اللاتي يتباين فيها الأفراد، ويساعد هذا النموذج أيضاً على طرح تصنيف ملائم للخصال أو للسمات الشخصية التي تقيّد

## العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية

الباحثين في تنظيم المعلومات وتكامل النتائج العلمية، كما يوفر مصطلحات مقبولة لوصف الفروق الفردية في الشخصية. (Saucier, 2002)، لذا تعتبر العوامل الخمسة الكبرى للشخصية منطلقاً هاماً لدراسة الشخصية وتفسير أهم السلوكيات وردود الأفعال الصادرة عن الأفراد؛ لأنها تعطينا صورة واضحة عن أهم الخصائص والميزات التي تجعل الإنسان يتفرد في تفكيره وانفعاله وأيضاً في معاشته مع ذاته وتعامله مع المحيطين به. John, Naumann, & Soto 2008.

ويفترض نموذج العوامل الخمس الكبرى وجود خمسة عوامل لوصف الشخصية. وعلى الرغم من الجدل حول صياغة مسميات العوامل الخمسة، إلا أنه يوجد اتفاق عام بين علماء نفس الشخصية على هوية هذه العوامل، وهي: الانبساط، والعصابية، والمقبولية، وبقطة الضمير، والانفتاح على الخبرة. (Fayombo, 2010).

وتتضح أهمية العوامل الخمسة الكبرى من صلتها الوثيقة بتكيف الفرد وصحته النفسية، وعلاقاته الاجتماعية، وعمله. فقد تبين أن العوامل الخمسة الكبرى ذات صلة باضطرابات الشخصية (Costa & Widiget 2002)، إذ تعمل إما كعوامل خطر أو عوامل وقائية من المشكلات التكيفية اللاحقة؛ فبقطة الضمير المنخفضة والمقبولية المنخفضة تتنبأ بالجنوح والمشكلات الموجهة نحو الخارج، بينما ترتبط المستويات المرتفعة من العصابية والمستويات المنخفضة من بقطة الضمير بالمشكلات الموجهة نحو الداخل كالقلق والاكتئاب وهذا ما تشير إليه دراسة (Measelle, John, Ablow, Cowan & Cowan 2005). ويضاف إلى ذلك أن للعوامل الخمسة الكبرى صلة وثيقة بالخبرات الاجتماعية للفرد، كالمحافظة على العلاقات الاجتماعية والرضا عنها (John et al 2008)، إذ تؤكد دراسة (Barrick & Mount 1991) أن بقطة الضمير هي المتنبأ العام بالأداء المهني في كافة المهن، كما أن العصابية متنبأ حاسم بالرضا عن العمل، إذ أن الأفراد ذوي المستويات المرتفعة من العصابية أكثر تعرضاً للاحتراق النفسي ولتغيير المهن، بينما الأفراد ذوي المستويات المنخفضة من العصابية أكثر رضا عن المؤسسات التي يعملون بها وأكثر التزاماً نحوها.

وقد مر نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية بمجموعة من المراحل يمكن إدراجها من خلال أهم المنظرين الذين ساهموا بصورة مباشرة في تطوير هذا النموذج، فيما يلي:

١- ايزنك (١٩٤٨): اقترح ايزنك نموذجين لبعدين أساسيين يقيمان الشخصية وهما: بعد العصابية الذي يقابله بعد الثبات الانفعالي، وبعد الانطواء الذي يقابله بعد الانبساط، ولاحقا أضاف ايزنك من خلال أبحاثه بعدًا ثالثًا لهذا النموذج تمثل في بعد الاختلال العقلي ( Jean pierre Rolland, 2004).

٢- فيسك (1949): اعتمد فيسك في بناءه لمقياس الشخصية على (22) مقياس من مقياس كاتل، وباستخدامه التحليل العاملي توصل إلى خمسة عوامل أساسية للشخصية وهي: بعد التكيف الاجتماعي، بعد المسaire، بعد التحكم الوجداني أو الانفعالي، بعد التعبير عن الذات وأخيرا بعد الفكر العقلي (John and Srivasta, 2001,60).

3- تيس (1961): اعتمد في دراسته الأولية على (٣٠) مقياسا من مقياس كاتل طبقها على عينة من الجنود الأمريكيان، وتوصل من خلال نتائجه إلى وجود خمسة عوامل أساسية للشخصية.

٤- بورجاتا (1964): اعتمد على نتائج تيس وتوصل إلى خمسة عوامل أساسية للشخصية وهي: بعد الحزم، بعد المسؤولية، بعد الذكاء، بعد الاجتماعية، وبعد الانفعالية (Goldberg, 1993, 28-29).

5- كوستا ومكاري (١٩٨٠): قاما بإجراء مجموعة من الدراسات لاستخراج الأبعاد أو العوامل الخمسة للشخصية، حيث قاما أولا باستخراج ثلاث أبعاد للشخصية وهي: الانبساطية، العصابية، الانفتاح على الخبرة، وأدركا في سنة (١٩٨٣) أن المقياس الذي قاما ببنائه لا يمثل إلا ثلاث أبعاد أو عوامل من بين خمسة عوامل مما استلزم عليهما تطويره وإضافة بعدي أو عاملي الطيبة ويقظة الضمير.

وقد تراكمت الأدلة التي تشير إلى ظهور بنية العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وتكرارها في ثقافات مختلفة، وباستخدام أدوات وعينات ومناهج مختلفة.

Hogan & ones 1997, Ben-Matinez & John 1998, Barrio et al, Madson et al 2006

وتتنظم بنية العوامل الخمسة الكبرى للشخصية في شكل هرمي بحيث تحتل العوامل قمته، أما السمات النوعية التي تندرج تحت كل عامل منها فتأتي في المستوى الأدنى الأقل تجريد وتلخيص، والهدف من تنظيم بنية هذه العوامل هو الحصول على إطار تصنيفي ينظم

## العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية

هذه السمات التي تميز الفروق بين الأفراد، وليس تقليص هذا العدد الثري من السمات الشخصية إلى عدد أقل. Herzberg & Brahler, 2006.

وأما عن صدق نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، فقد كشفت الدراسات عن صدقة عبر الثقافات المختلفة، وأصبحت النتائج في هذا المجال مدعمة لفكرة اللغة العالمية للشخصية. (كاظم، ٢٠٠١).

ومن أهم خصائص هذا النموذج ما يلي:

١- أنه نموذج شامل فهو يضم أكبر عدد من متغيرات وصف الشخصية، ويصنفها داخل بنية متسقة. (Ehrler et al., 1999).

٢- أنه نموذج للسمات، فهو يهتم بدراسة السمات الشخصية التي يتباين فيها الأفراد.

٣- أنه نموذج لوصف السمات الشخصية السوية وليست المضطربة. (Dykeman, C., & Dykeman, J.J. 1996; Bell, 2007).

ومن خلال ما تقدم، يمكن أن نلخص نموذج الخمسة عوامل الكبرى للشخصية في: العصابية الانبساطية، يقظة الضمير، الانفتاح على الخبرة، وأخيرا الطيبة أو المقبولية. (Rolland.j.p 2004).

مشكلة الدراسة:

يحظى موضوع الشخصية في مجال علم النفس باهتمام كبير من قبل العلماء والباحثين. وتناولت العديد من الدراسات سمات الشخصية على اختلاف اتجاهاتها النظرية. ويعد نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية من أهم النماذج الحديثة التي فسرت سمات الشخصية، كما يعتبر من أكثر النماذج اتساقا في تقييم الشخصية والتنبؤ بها (أحمد جبر، ٢٠١٢).

ويقترض نموذج العوامل الخمس الكبرى وجود خمسة عوامل لوصف الشخصية. وعلى الرغم من أن ثمة جدلا قد ثار بصدد صياغة مسميات العوامل الخمسة، إلا أنه يوجد اتفاق عام بين علماء نفس الشخصية على هوية هذه العوامل وهي: الانبساط، والعصابية، والمقبولية، ويقظة الضمير، والانفتاح على الخبرة. (Fayombo, 2010).

وقد كشفت عدد من الدراسات عن علاقة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية ببعض المتغيرات النفسية، وتبين في مجال العلاقات الأسرية أن المراهقين ذوي المستويات المرتفعة

## د. عائشة حجازى & د. ولاء العشرى

من العصابية والمستويات المنخفضة من يقظة الضمير والانبساطية يتسمون بضعف علاقاتهم بوالديهم Jaffee, Caspi, Moffitt & Silva, Belsky 2003 ، وأن الأفراد ذوي المستويات المنخفضة من الانبساطية والمقبولية أكثر احتمالاً للتعرض إلى نبذ الأقران Robins, Caspi, & Pattee, 1993 . ويؤكد Newcomb, Bukowski & Pattee, 1993 أن الأفراد ذوي المستويات المرتفعة من الانبساطية ويقظة الضمير وذوي المستويات المنخفضة من العصابية أكثر رضا عن علاقاتهم الاجتماعية وأقل صراعاً وإساءة فيها. وعلاوة على ذلك، تتبأت الانبساطية بقوة بتحقيق مكانة اجتماعية عالية التأثير والاحترام والسيطرة في المجموعات لدى كلا الجنسين، بينما تتبأت العصابية المرتفعة بالمكانة الاجتماعية المنخفضة لدى الذكور فقط Anderson, John, Keltner, & Kring, 2001 .

وبناءً على ماتقدم، ومن خلال العرض النظري السابق تتحدد مشكلة الدراسة في محاولة الإجابة على التساؤلات التالية:

- ١- ما العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية لدى أعضاء الهيئة الإدارية بجامعة الأميرة نورة؟
- ٢- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية لدى أعضاء الهيئة الإدارية بجامعة الأميرة نورة تعزى لمتغيرات (الجنس، والعمر، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي)؟
- ٣- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية لدى أعضاء الهيئة الإدارية بجامعة الأميرة نورة تعزى لمتغير العمر؟
- ٤- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية لدى أعضاء الهيئة الإدارية بجامعة الأميرة نورة تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية؟
- ٥- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية لدى أعضاء الهيئة الإدارية بجامعة الأميرة نورة تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟

### أهداف الدراسة:

- ١- الكشف عن العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية لدى أعضاء الهيئة الإدارية بجامعة الأميرة نورة ودرجة التفاؤل والتشاؤم لديهم أيضا.
- ٢- الكشف عن الفروق في متوسطات العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية لدى أعضاء الهيئة الإدارية بجامعة الأميرة نورة، تعزى لمتغيرات (الجنس، والعمر، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي).
- ٣- الكشف عن الفروق في متوسطات العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية لدى أعضاء الهيئة الإدارية بجامعة الأميرة نورة، تعزى لمتغير العمر.
- ٤- الكشف عن الفروق في متوسطات العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية لدى أعضاء الهيئة الإدارية بجامعة الأميرة نورة، تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.
- ٥- الكشف عن الفروق في متوسطات العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية لدى أعضاء الهيئة الإدارية بجامعة الأميرة نورة، تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

### أهمية الدراسة:

أولاً: يتضح من الدراسات التي تناولت العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى والفروق الجنسية في تلك العوامل، أن نتائج هذه الدراسات جاءت متباينة إلى حد بعيد، وهذا يبرر إجراء مزيد من الدراسات لإظهار إذا ما كان هذا التباين يرجع إلى عوامل ثقافية أو إلى عوامل أخرى. ومن هذا المنطلق فإن الدراسة الحالية تهدف إلى اختبار العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى ومجموعة من العوامل الديموغرافية وبحث الفروق الجنسية في العوامل الخمسة الكبرى لدى عينة من أعضاء الهيئة الإدارية بجامعة الأميرة نورة.

ثانياً: تتجلى أهمية الدراسة من أهمية الموضوع الذي تتناوله، ذلك أن فهم الشخصية والعوامل الأساسية المكونة لها ذات أثر كبير في فهم سلوك الأفراد وكيفية التعامل معهم، علاوة على أنها تناول شريحة هامة من أفراد المجتمع لم تتناولها الدراسات السابقة.

ثالثاً: التوصل إلى تحديد دقيق بقدر الإمكان لماهية الدور الذي تقوم به بعض المتغيرات الديموغرافية موضع الاهتمام التي تهيئ الفرد إلى الانفتاح، الانبساطية، يقظة ضمير، المقبولية والحد إلى درجة كبيرة من العصائية.



رابعاً: الأهمية التطبيقية والتي تتمثل في توفير قدر من البيانات عن طبيعة الشخصية وعلاقتها بالمتغيرات الديموغرافية موضوع البحث والتي تساعد في وضع الخطط والبرامج الإرشادية؛ بهدف دعم الجوانب الايجابية في الشخصية والحد من الجوانب السلبية مثل العصابية لدى الافراد.

### مصطلحات الدراسة:

أولاً : كلمة شخصية في اللغة مشتقة من كلمة " شخص "، والشخص كل جسم له ارتفاع وظهور، والمراد به إثبات الذات، فاستعير لها لفظ الشخص (ابن منظور، د.ت) وقد عرف "واطسون" الشخصية بأنها مجموع الأنشطة التي يمكن اكتشافها عن طريق الملاحظة الفعلية للسلوك لفترة كافية بقدر الإمكان، ذلك لكي تعطي معلومات موثوق بها (طلعت منصور وأنور الشرقاوي وعادل الأشول وفاروق أبو عوف، ١٩٨٩)، كما عرفها البعض بأنها أساليب أو طرائق الفعل والتفكير والشعور التي يوصف بها الفرد وتميزه عن الآخرين؛ أي أنها الأفكار والمشاعر والسلوكيات التي تميز الفرد في تعامله مع الأفراد والمواقف (عبد الله المناحي، ٢٠١٣).

وعرفها "ألبورت" بأنها ذلك التنظيم الدينامي داخل الفرد لتلك النظم السيكو فيزيقية التي تحدد أسلوبه الفريد في التوافق مع بيئته (سوسن مجيد، ٢٠٠٨)، وعرفها أيزنك بأنها ذلك التنظيم الثابت نسبياً المستمر نسبياً لأخلاق الشخص ومزاجه وعقله وجسده، وهذا التنظيم هو الذي يحدد توافق الفرد مع محيطه (ثائر غباري وخالد أبو شعيرة، ٢٠١٠).

ويعرفها حامد زهران (١٩٩٧) بأنها جملة السمات الجسمية والعقلية والانفعالية والاجتماعية الموروثة والمكتسبة التي تميز الشخص عن غيره، ولسمات الشخصية تأثير في سلوك الفرد، لذا فهي مسؤولة عن شعوره بالرضا والسعادة في دراسته أو عمله، وحياته ككل. ثانياً : نتيجة لتكرار ظهور عدد خمسة من العوامل في أغلب دراسات الشخصية، فقد أطلق عليها كولديرج اسم العوامل الخمسة الكبرى Goldberg, 1993، حيث وجد اتفاق على أن البناء الأساسي للشخصية يتكون من خمسة عوامل، كما في النموذج الذي قدمه كل من: (كوستا، وماك كرى، 1992) ، والذي لقي اهتماماً تجريبياً هائلاً على مدى السنوات العديدة الماضية، لاعتباره أول أداة موضوعية هدفت إلى قياس العوامل الأساسية الكبرى للشخصية، نتيجة لاعتماد كل من : كوستا وماك كرى على جوانب منطقية وإحصائية معا في عدد هائل

## العوامل الخمسة الكبرى فى الشخصية وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية

من الأبحاث التي أجروها فى مجال الشخصية، والتي تشير إلى أن الشخصية تتكون من عوامل خمسة ( بدر محمد الأنصاري، ٢٠١٢ ) تتمثل فى؛ الانبساط الذي يشير إلى جوانب عديدة، مثل: النشاط، والحماس، وتأكيد الذات، والثقة بالنفس. ويتجمع فى عامل الانبساط مقاييس لعدد كبير من الجوانب الاجتماعية؛ كاللعب، والهزل، والقدرة على التعبير، والتلقائية، والتوكيدية، والسيطرة، والطموح، وحب الدعابة، والمزاح، والتفاؤل، والانطلاق، والحيوية، والطاقة، والحماس (أحمد عبد الخالق، ٢٠٠٩). والعصابية: وهو العامل الذي يتجمع فيه مقاييس القلق، والاكتئاب، والانفعالية، والعصبية، وتقلب المزاج، والعدائية، والقابلية للاضطراب، والتنبيه للذات، وتوهم المريض، ويكشف هذا العامل عن الفروق الفردية بين الناس فيما يتعلق بالحزن، والخوف، والغضب، والقلق، والشعور بالذنب. والانفتاح: يتعلق بالتفكير، والإبداع، والخيال، والاجتماعية، والثقافية، وهو العامل الذي يتجمع فيه مقاييس النضج العقلي، والاهتمام بالثقافة، وحب الاستطلاع، وسرعة البديهة، والسيطرة، والطموح، والمنافسة) بدر محمد الأنصاري، ٢٠١٢). والمرغوبية الاجتماعية: هي القدرة التنبؤية للوظائف المعرفية التنفيذية للعوامل الخمسة الكبرى، وهو العامل الذي يتجمع فيه مقاييس الثقة بالنفس، والاستقامة، والإيثار، والطاعة، والتروي، وقمع المشاعر العدائية، والتواضع، ورقة المشاعر (صفوت فرج، ٢٠٠٧). والإتقان: وهو الذي له علاقة بالاعتماد، والانظام والدقة، والوفاء بالالتزامات، وهو العامل الذي تتجمع فيه مقاييس المثابرة، والضمير الحي، والتنظيم، والالتزام بالواجبات، وضبط الذات، والتروي (بدر محمد الأنصاري، ٢٠١٢).

ويوجد إجماع قوي ومتزايد على أن الشخصية يمكن أن توصف بشكل دقيق من خلال العوامل الخمسة الكبرى، حيث لا يوجد خلاف بين أنصار هذا النموذج على أنه كافٍ فى وضع حدود الشخصية العادية. ويهدف علم النفس منذ فترة طويلة إلى تأسيس نموذج مناسب لوصف الشخصية الإنسانية، واستخدام هذا النموذج فى تشخيص وعلاج اضطرابات الشخصية. ومن أكثر النماذج شهرة وقبولاً ما يعرف بنموذج العوامل الخمسة الكبرى، ذلك النموذج الذي يعد أكبر النماذج العملية والقابلة للتطبيق فى مجال علم النفس (فؤاد الموفى وفوقية راضي، ٢٠٠٦).

وقد استند الإطار التاريخي لنموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية فى بداية ظهوره على الفرضية العجمية، التي أوردت أن "الفروق الفردية الذالة على التفاعلات التي يتحدث

بها الأشخاص أحدهم مع الآخر، تصبح ذات شكل مسجل في اللغات التي يتحدثون بها". (الفايز، ٢٠٠٧، ص ٦١).

وتتألف الشخصية وفقا لنموذج العوامل الخمسة الكبرى من يقظة الضمير والعصابية والانفتاح على الخبرة والانبساطية المقبولية (John, Naumann, & Soto, 2008). وتعرف العوامل الخمسة الكبرى للشخصية بأنها مجموعة من السمات التي تميز الفرد عن غيره، وتمثل بالعوامل التالية (الانبساطية، المقبولية (الطيبة)، يقظة الضمير، العصابية و الانفتاح على الخبرة) وذلك وفق نموذج العوامل الخمس الكبرى لدى كوستا وماكري Costa & Macree 1922 وتعريب بدر الدين الأنصاري ٢٠٠١.

وتعرف العوامل إجرائيا : بأنها الدرجة التي يحصل عليها أعضاء الهيئة الادارية بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن من خلال إجابتهم على نموذج العوامل الخمس قيد الدراسة. التعريف بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية:

١-الانبساطية E (Extraversion):

تُعد الانبساطية أحد الأبعاد الأساسية في نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، وقد عرفها معجم بير على أنها "التوجه نحو الخارج، أي خارج الذات". (بير وبير، ٢٠٠٨، ص ٢٢٤). وأما إيزنك فقد عرفها على أنها "سمة تحمل في طياتها معنيين أساسيين وهما الاجتماعية والاندفاعية".

وتمثل الانبساطية في نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية مقدار العلاقة التي يربطها الفرد أو الشخص مع البيئة الخارجية، وتشير كذلك إلى الميل والسعي إلى بناء العلاقات الاجتماعية والتعامل مع الخبرات والتجارب بشكل إيجابي. وتضم الانبساطية في مفهومها الشامل ستة أوجه أو أبعاد تتمثل فيما يلي:

- الدفء Warmth : ويشير إلى العلاقات الحميمة واللطيفة مع الآخرين والمرونة في التفاعل الود والحب بصدق.

- الاجتماعية Gregariousness: وهي سمة تخص الأشخاص الذين يحبون الاجتماعات، الإثارة، مقاسمة الآخرين النشاطات وتفضيل الرفقة والتواجد مع الآخرين.

- تأكيد الذات Assertiveness: وهي سمة تخص الأشخاص يمتازون بتحمل المسؤولية، واتخاذ القرارات الصعبة، والتعبير السهل والبسيط عن مشاعرهم ورغباتهم.

## العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية

- النشاط أو الفعالية Activity: وهو سمة تخص الأشخاص الذين يتميزون بنشاط مرتفع، واندفاعيون، ورد فعلهم سريع، ويعملون بنشاط.
- البحث عن الاثارة Excitement-seeking: وهي سمة تتصل بالأشخاص الذين يفضلون الاستثارة، ويبحثون عن الأضواء، والسيارات السريعة، والملابس المبهجة، والمشاريع الخطيرة.
- الانفعالات الإيجابية Positive Emotions: ويميل الأشخاص الذين تتوافر فيهم تلك السمة إلى المتعة، والبهجة، السعادة. (Beck, 1992,130).
- ٢- المقبولية A (Agreeableness) : تشير المقبولية إلى الميل لاستيعاب الآخرين واحترام رغباتهم ومراعاة مشاعرهم. ويعتبر هذا العامل الأكثر ارتباطا بالعلاقات الشخصية، حيث يجعل الفرد قادرا على مواجهة ضغوط الحياة، ويتسم الأفراد الذين يتصفون بهذه السمة بالتسامح والثقة والتعاون والقبول، وحسن الطباع ودماثة الخلق والتعاطف مع الآخرين والتحمس لمساعدتهم وغير متعصبين لأرائهم، ويؤثرون الآخرين على أنفسهم ويحبون المشاركة في الأنشطة التطوعية (2006، Bruk & Allen)، (Costa & McCrae,1992)، (Zhang, 2006). وتشمل المقبولية ستة عوامل هي:
  - الثقة Trust: تحث على الإسهام في مساعدة الآخرين، بينما عدم الثقة تؤدي إلى الشك بأن الآخرين غير أمناء وخطرين، وهو مصطلح يعتبر ذو طابع كلاسيكي.
  - الاستقامة أو الصراحة: Straight forwardness وتتضمن الصدق في التعامل مع الآخرين، وهو مصطلح ذو طابع أخلاقي.
  - الإيثار: Altruism : وهو الاهتمام بالآخرين، وعدم الأنانية، وهو يتفق مع الاهتمام الاجتماعي عند "أدلر"، والحاجة للعطف لدى "مواري"، ويتضمن معنى العطاء، وإنكار الذات أو التضحية بها، ومساعدة من لا حيلة له مثل الأطفال أو المرضى أو الضعفاء.
  - الإذعان المسايرة Compliance: وهو امتثال الفرد لقيم المجتمع ومعايير وأخلاقه وآدابه، إذ أن لكل جماعة بعض القواعد والمعايير يتمسك بها أعضاء الجماعة ويحتمونها لأنها تضع مستويات السلوك التي يتقبلها المجتمع.

## د. عائشة حجازى & د. ولاء العشرى

- التواضع Modesty : وهو أحد جوانب مفهوم الذات.
- الرقّة Tender-mindedness : وهو ميل الفرد لأن يسير وفق مشاعر، خاصة في تكوين وتشكيل الاتجاهات جابر عبد الحميد، ٢٠٠٠ ، محمد آل عمر إبراهيم الشافعي ٢٠٠٧ .
- ٣-يقظة الضمير (Conscientiousness) C :  
تعرف يقظة الضمير بأنها "الالتزام في أداء الواجبات، وبذل جهد من أجل الإنجاز، والقدرة على العمل والاستمرارية، والتفكير قبل الإقدام على أي إنجاز أو عمل والتروي. (جاد محمود، ٢٠٠٦).
- وتتمثل أوجه يقظة الضمير في إطار نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية فيما يلي:
- الكفاءة Competence: ويمتاز هؤلاء الأشخاص بالبراعة في أداء النشاطات المختلفة، ولديهم فاعلية كبيرة في التفاعل مع الظروف المحيطة بهم.
- النظام Order: يتسم هؤلاء الأشخاص بالالتزام بالقوانين الأخلاقية، الانضباط، والعمل وفق ما يمليه عليهم ضميرهم.
- الشعور بالواجب Dutifulness: يمتاز هؤلاء الأشخاص باحترام الآخرين، المبادرة في تقديم المساعدة، التضحية، وهكذا الشعور بالمسؤولية والمواطنة.
- السعي للإنجاز Striving Achievement: هؤلاء الأشخاص يتسمون بالدافعية للإنجاز، الكفاح من أجل التميز، العمل بجهد لتحقيق الأهداف.
- ضبط الذات Self-discipline: ويتميز هؤلاء الأشخاص بالاستمرار في القيام بالأعمال بالرغم من الضغوطات وكبح جماح الانفعالات السلبية.
- التروي، التأني Deliberation: ويتصف هؤلاء الأشخاص بالجدية والميل إلى التخطيط والتفكير قبل الإقدام على أي نشاط أو فعل.
- ويتبين مما تقدم إن يقظة الضمير تحمل في طياتها مميزات عقلية وانفعالية وسلوكية مبنية على الانضباط والعمل وبذل الجهد كبير من أجل النجاح، إضافة إلى القدرة على تحقيق التوازن في كل مجالاته واستثمار كل الطاقات بهدف الوصول إلى ما هو أسمى ويخدم الجماعة. (Mac Crae and costa, 2003, 51).

## العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية

وتوصف يقظة الضمير (Conscientiousness) التي تسمى أيضا ضبط الاندفاع أو الكبح Constrain بأنها ضبط الاندفاع المنصوص عليه اجتماعيا والذي يسهل السلوك الموجه نحو الهدف أو المهمة؛ كالتفكير قبل التصرف، والتنظيم والتخطيط واتباع المعايير والقواعد وإعطاء الأولوية لإنجاز المهمات (John & Srivastava , 1999).

٤-العصابية (N) Neuroticism :

العصابية "نظام إدراكي للتهديدات الحقيقية أو الوهمية واليقظة الشديدة لهذه التهديدات؛ أي أنها نظام لمراقبة الإنتاج الانفعالي والمعرفي السلبي وغير المقبول". ( Jean pierre Rolland, 2004,47).

وتتمثل أوجه العصابية -حسب كوستا ومكاري -في ستة أوجه أو أبعاد أساسية، هي:  
- القلق Anxiety : يتصف هؤلاء الأشخاص بالعصبية والخوف، القيام بسلوكيات خاطئة، والفشل في تأدية المهام والتوتر المرتفع.

- العدائية والغضب Hostility : يتصف هؤلاء الأشخاص بسرعة الغضب وهم من أصحاب المزاج السيء، وهم أكثر تعرضا للإحباط. .  
- الاكتئاب Depression : يتصف هؤلاء الأشخاص بتدني مفهوم الذات لديهم، الشعور بالذنب والوحدة.

-الوعي بالذات : Self-Consciousness وهي أن يعرف الفرد حقيقة نفسه وما تنطوي عليه من دوافع ونزعات ومشاعر ورغبات، وما يمتاز به من إمكانيات واستعدادات، وما يحيط به من ظروف.

- الاندفاعية Impulsiveness : يتصف هؤلاء الأشخاص يتصفون بالميل للإغراء، والصعوبة في السيطرة على الرغبات، والإفراط في الأكل، والإنفاق على المغامرات، وكثرة الشعور بالندم.

- القابلية للجرح Vulnerability : يتصف هؤلاء الأشخاص بسرعة التأثر بالضغط، كثرة القلق، الارتباك والإحباط. Mc CRAE and Costa, 2003 .

٥-الانفتاح على الخبرة (O) Openness on experience :

ويوصف بالانفتاح على الخبرة، أو الأصالة، أو اتساع وعمق حياة الفرد العقلية

وأصالتها John & Srivastava 1999

وتتمثل أوجه الانفتاح على الخبرة في منظور العوامل الخمسة الكبرى للشخصية فيما

يلي:

- الخيال Fantasy : يتميز هؤلاء الأشخاص بحيوية كبيرة واستثمار أحلام اليقظة.
- التذوق الجمالي Aesthetes: هؤلاء الأشخاص يقدرون الجمال، الشعر، الفن، والرومانسية والرهافة.
- المشاعر Feelings : يمتاز هؤلاء الأشخاص بالقدرة على التعبير عن انفعالاتهم بشكل قوي، مرهفي الإحساس، يتقبلون بشكل إيجابي المحيطين بهم.
- النشاط (الفاعلية) Action: يمتاز هؤلاء الأشخاص بالمتابعة والتكيف مع كل الوضعيات والإلتقان والتفاني في أعمالهم.
- الأفكار Ideas : يمتاز هؤلاء الأشخاص بالفضول الفكري، والذهن المتفتح، والوعي الكبير، وإدراك الوضعيات المحيطة بهم.
- القيم Values : يمتاز هؤلاء الأشخاص باحترامهم للقيم والمعايير المتفق عليها، ولهم استعدادا كبير في إعادة النظر في القيم التي يسلكونها، إضافة إلى المرونة في التعامل، ولديهم بخيال واسع للجمال، ومشاعرهم فياضة، وعندهم حب الاستطلاع وإتقان للعمل مع احترام القيم الموجودة.

### فروض الدراسة:

في ضوء كل من مشكلة الدراسة وأهدافها والإطار النظري ونتائج الدراسات السابقة، يمكن صياغة فروض الدراسة الحالية فيما يلي:

الفرض الأول: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ( $0.05 \geq \alpha$ ) في متوسطات التفاوض والتشاؤم لدى أعضاء الهيئة الإدارية بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن تعزى لمتغير الجنس.

الفرض الثاني: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ( $0.05 \geq \alpha$ ) في متوسطات التفاوض والتشاؤم لدى أعضاء الهيئة الإدارية بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن تعزى لمتغير العمر.

## العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية

الفرض الثالث: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى  $(\alpha \geq 0.05)$  في متوسطات التفاضل والتشاور لدى أعضاء الهيئة الإدارية بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

الفرض الرابع: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى  $(\alpha \geq 0.05)$  في متوسطات التفاضل والتشاور لدى أعضاء الهيئة الإدارية بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

### الطريقة والإجراءات:

#### منهج الدراسة:

استخدمت الباحثتان المنهج الوصفي التحليلي لمناسبته لطبيعة هذه الدراسة، حيث تم استقصاء آراء أعضاء الهيئة الإدارية في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن حول أهم العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية من وجهة نظرهم، وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات الديموغرافية.

#### مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئة الإدارية بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، والبالغ عددهم (٣٧١٨) موظف إداري من كلا الجنسين، منهم (٤٠٩) ذكور، و(٣٣٠٩) موظفة، وذلك حسب إحصائيات رسمية صادرة عن دائرة شؤون الموظفين بالجامعة في الفصل الأول من العام الدراسي (٢٠١٦ - ٢٠١٧م).

#### عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة الكلية من (١٠٠) مبحوثاً ومبحوثة من الموظفين الإداريين العاملين في جامعة الأميرة نورة، تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة من مجتمع الدراسة. وتمثل العينة ما نسبته (٢.٧%) من مجتمع الدراسة. وبعد إتمام عملية جمع البيانات وصلت حصيلة الجمع (٩٨) استبانة، استبعد منها (استبانة واحدة) بسبب عدم صلاحيتها للتحليل الإحصائي لكي تصبح عينة الدراسة التي تم إجراء التحليل الإحصائي عليها (٩٧) مبحوث. ويبين الجدول رقم (١) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس، والعمر، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي.



خصائص العينة:

شملت عينة البحث متغيرات مختلفة مثل: الجنس، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، والفئة العمرية، وفيما يلي أعداد ونسب أفراد العينة وفق تلك المتغيرات:

الجنس: بلغ عدد الذكور ٢٤ ونسبة ٢٤.٧% وعدد الإناث ٧٣ ونسبة ٧٥.٣% إلى العدد الكلي لأفراد العينة، ويوضح الجدول رقم (١) توزيع أفراد العينة حسب هذا المتغير.

الحالة الاجتماعية: بلغ عدد المتزوجون ٧٢ ونسبة ٧٤.٢% من أفراد العينة، مقابل ٢٥ ونسبة ٢٥.٨% لغير المتزوجين. ويوضح الجدول رقم (١)، توزيع أفراد العينة حسب هذا المتغير.

العمر: قسم أفراد العينة الى ثلاث فئات عمرية وهي: الفئة العمرية ٢٠-٢٩ حيث بلغ عدد أفراد هذه الفئة ١٥ ونسبة ١٥.٥%، والفئة العمرية ٣٠-٣٩ وعدد أفرادها ٦٠ ونسبة ٦١.٩%، والفئة العمرية ٤٠-٥٠ وعدد أفرادها ٢٢ ونسبة ٢٢.٧% من مجموع أفراد العينة. ويوضح الجدول رقم (١)، توزيع أفراد العينة حسب هذا المتغير.

المؤهل العلمي: بلغ عدد الحاصلين على دبلوم فأقل ١٦ ونسبة ١٦.٥% من أفراد العينة مقابل ٨١ بنسبة ٨١.٥% للحاصلين على بكالوريوس فأعلى. ويوضح الجدول رقم (١)، توزيع أفراد العينة حسب هذا المتغير.

جدول (١)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير (الجنس، والعمر، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي).

المجموع	النسبة المئوية	العدد	المتغير	
٩٧	٢٤.٧	٢٤	ذكر	الجنس
	٧٥.٣	٧٣	أنثى	
٩٧	١٥.٥	١٥	بين ٢٠ - ٢٩ سنة	العمر
	٦١.٩	٦٠	بين ٣٠ - ٣٩ سنة	
	٢٢.٧	٢٢	بين ٤٠ - ٥٠ سنة	
٩٧	٧٤.٢	٧٢	متزوج/ة	الحالة الاجتماعية
	٢٥.٨	٢٥	غير متزوج/ة	
٩٧	١٦.٥	١٦	دبلوم فأقل	المؤهل العلمي
	٨٣.٥	٨١	بكالوريوس فأعلى	

## العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية

### مقياس العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية:

استخدمت الباحثتان لقياس العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية، مقياس (جون، دونهو وكانتل تعريب وتقنين بشرى اسماعيل، ٢٠١٣)، والذي تم إخضاعه للتحكيم، وتم تكيفه ليتناسب مع البيئة السعودية. وقد تكون المقياس في صورته النهائية من (٣٢) فقرة، موزعة على خمسة عوامل شخصية. ويوضح الجدول رقم (٢) أرقام الفقرات الخاصة بكل بعد من أبعاد العوامل الشخصية الخمس الكبرى.

#### جدول (٢)

يوضح أرقام العبارات الخاصة بكل عامل من العوامل الشخصية الخمس الكبرى.

الرقم	العامل	الفقرات الموجبة	الفقرات السلبية	العدد
العامل الأول	الانبساطية	١-٨-١٢-٢١-٢٧	٤-١٧-٢٣	٨
العامل الثاني	المقبولية	٥، ١٣، ١٨، ٢٤، ٢٨، ٣١	٠	٦
العامل الثالث	يقظة الضمير	٩، ٢٥، ٢٩	١٤-١٩	٥
العامل الرابع	العصابية	٢-١٠-١٥-٣٠	٦	٥
العامل الخامس	الانفتاح	٣-٧-١١-١٦-٢٠-٢٢-٣٢	٢٦	٨
المجموع		٢٥	٧	٣٢

### تصحيح المقياس:

يتألف المقياس في شكله النهائي من (٣٢) فقرة، منها (٢٥) فقرة إيجابية، و(٧) فقرات سلبية. وقد استندت الباحثتان في تفسيرهما لنتائج الأداة لأسلوب (ليكرت) الذي يحدد درجة المبحوث على المقياس في ضوء درجة موافقته أو عدم موافقته على بنود المقياس، حيث يوجد أمام كل فقرة من فقرات المقياس خمسة اختيارات هي (غير موافق بشدة، غير موافق، غير متأكد، موافق، موافق بشدة). وتتحدد الدرجة بإعطاء أوزان مختلفة للاستجابة، بحيث يستجيب المبحوث على ميزان أو متصل رتبي متدرج يشتمل على خمسة نقاط. ولتحديد طول خلايا المقياس (الحدود الدنيا والعليا) تم حساب المدى (٥-١=٤)، ثم تم تقسيمه من (٤) للحصول على طول الخلية الصحيح (٤/٥ = ٠.٨٠)، وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلي:

## د. عائشة حجازي & د. ولاء العشري

جدول (٣)

يوضح طول الخلايا.

الرقم	المستوى	الدرجة
١	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين ١ - ١.٧٩	منخفضة جدا
٢	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين أكثر من ١.٨٠ - ٢.٥٩	منخفضة
٣	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين أكثر من ٢.٦٠ - ٣.٣٩	متوسطة
٤	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين أكثر من ٣.٤٠ - ٤.١٩	مرتفعة
٥	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين أكثر من ٤.٢٠ - ٥	مرتفعة جدا

صدق مقياس العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية:

قامت الباحثتان في هذه الدراسة باستخدام صدق المحكمين أو ما يعرف بالصدق المنطقي وذلك بعرض المقياس على (٥) محكمين من ذوي الخبرة والاختصاص، بهدف التأكد من مناسبة المقياس لما أعد من أجله وسلامة صياغة الفقرات، وكان هناك اتفاق بين المحكمين على صلاحية المقياس ومقروئيته، ومناسبته للبيئة السعودية، مع إجراء بعض التعديلات اللازمة.

ومن ناحية أخرى تم التحقق من الصدق بحساب مصفوفة ارتباط فقرات الأداة مع الدرجة الكلية، وذلك كما هو واضح في الجدول (٤) والتي بينت أن جميع قيم معاملات الارتباط للفقرات مع الدرجة الكلية لكل فقرة دالة إحصائياً، مما يشير إلى تمتع الأداة بالصدق العاملي، وأنها تشترك معاً في قياس العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية.

جدول (٤)

نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لفقرات العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية مع الدرجة الكلية لكل عامل من العوامل الخمس الكبرى.

المقبولية			الانبساطية		
الدالة الإحصائية	قيمة ر	الفقرات	الدالة الإحصائية	قيمة ر	الفقرات
٠.٠٠٠٠	٠.٤٦٩**	١	٠.٠٠٠٠	٠.٣٨٣**	١
٠.٠٠٠٠	٠.٥٨٦**	٢	٠.٠٠٠١	٠.٣١٩**	٢
٠.٠٠٠٠	٠.٤٩٢**	٣	٠.٠٠٠١	٠.٣٤٢**	٣
٠.٠٠٠٠	٠.٦٠٧**	٤	٠.٠٠٠٠	٠.٥٠٣**	٤
٠.٠٠٠٠	٠.٥٦٩**	٥	٠.٠٠٠٠	٠.٤٦٣**	٥
٠.٠٠٠٠	٠.٦٣٤**	٦	٠.٠٠٠٨	٠.٢٦٦**	٦
			٠.٠٠٠٠	٠.٥٠٧**	٧

## العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية

المقبولية			الانيساطية		
			٠.٠٠٠	٠.٥٢٠**	٨
العصابية			يقظة الضمير		
الدالة الإحصائية	قيمة ر	الفقرات	الدالة الإحصائية	قيمة ر	الفقرات
٠.٠٠٠	٠.٦٨١**	١	٠.٠٠٠	٠.٦٠٦**	١
٠.٠٠٠	٠.٤١٢**	٢	٠.٠٠٠	٠.٧٢٨**	٢
٠.٠٠٠	٠.٦٦٠**	٣	٠.٠٠٠	٠.٧٣٨**	٣
٠.٠٠٠	٠.٦٩١**	٤	٠.٠٠٠	٠.٧٢٤**	٤
٠.٠٠٠	٠.٦٠١**	٥	٠.٠٠٠	٠.٥٨٧**	٥
الانفتاح على الخبرة					
الدالة الإحصائية	قيمة ر	الفقرات	الدالة الإحصائية	قيمة ر	الفقرات
٠.٠٠٠	٠.٥٦٥**	٥	٠.٠٠٠	٠.٥٧٥**	١
٠.٠٠٠	٠.٦٦٥**	٦	٠.٠٠٠	٠.٤٣٥**	٢
٠.٠٠٣	٠.٢٩٥**	٧	٠.٠٠٠	٠.٦٣٩**	٣
٠.٠٠٠	٠.٥٦٥**	٨	٠.٠٠٠	٠.٤٨٩**	٤

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى أن جميع قيم ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية للأداة دالة إحصائياً ودرجة عالية جداً، مما يشير إلى تمتع الأداة بصدق عالي وأنها تشترك معاً في قياس العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية من وجهة نظر الموظفين الإداريين العاملين في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن.

### ثبات مقياس العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية:

للتأكد من ثبات الأداة استخدمت الباحثتان معادلة ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha)، لقياس مدى ثبات أداة الدراسة على الدرجة الكلية وجميع الأبعاد المكونة لمقياس العوامل، وقد جاءت النتائج كما هي واضحة في الجدول (٥).

جدول (٥)

نتائج معامل ثبات ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha) لأداة الدراسة بأبعادها المختلفة.

الرقم	العامل	عدد الفقرات	قيمة Alpha
1	الانيساطية	٨	٠.٨٢
2	المقبولية	٦	٠.٧٧
3	يقظة الضمير	٥	٠.٧٤
4	العصابية	٥	٠.٧٥
5	الانفتاح	٨	٠.٨٦

وتشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى أن أداة الدراسة بأبعادها المختلفة تتمتع بدرجة جيدة من الثبات، حيث تراوحت درجات الثبات بين (٧٤%) وبين (٨٦%)، معبرة عن درجة عالية من الثبات.

إجراءات تطبيق الدراسة:

#### قامت الباحثتان بإجراءات الدراسة وفق الخطوات التالية:

- حصر مجتمع الدراسة والمتمثل في أعضاء الهيئة الإدارية في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن.
- اختيار أداة الدراسة بعد اطلاع الباحثتان على مجموعة من الأدوات المستخدمة في مثل هذه الدراسة.
- التأكد من صدق أداة الدراسة من خلال عرضها على خمسة محكمين.
- توزيع أداة الدراسة على المجتمع الهدف، في الفصل الأول من العام الدراسي (٢٠١٦ - ٢٠١٧).
- إعطاء الاستبانة الصالحة أرقاماً متسلسلة وإعدادها لإدخالها للحاسوب.
- استخدام البرنامج الإحصائي SPSS لتحليل البيانات واستخراج النتائج.

#### متغيرات الدراسة:

١. المتغيرات الديمغرافية المستقلة: الجنس، والعمر، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي.
٢. المتغير التابع: العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية

#### المعالجة الإحصائية:

تمت المعالجة الإحصائية اللازمة للبيانات، وتم استخدام الإحصاء الوصفي باستخراج الأعداد، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدى أفراد العينة واستجاباتهم على الاستبانة (العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية لدى أعضاء الهيئة الإدارية بجامعة الأميرة نورة)، وقد فحصت فرضيات الدراسة عن طريق الاختبارات الإحصائية التحليلية التالية: اختبار (ت) (t-test)، واختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance) واختبار Tukey، كما استخدم معامل الثبات كرونباخ ألفا لحساب ثبات الأداة، وذلك باستخدام الحاسوب باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)

## نتائج الدراسة:

### نتائج السؤال الأول:

ما العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية لدى أعضاء الهيئة الإدارية بجامعة الأميرة نورة؟ للإجابة عن سؤال الدراسة الأول تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأهم العوامل الشخصية الخمس الكبرى، وذلك كما هو واضح في الجدول رقم (٦).

جدول (٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأهم العوامل الشخصية.

الرقم	العامل	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
الأول	الانبساطية	٩٧	٣.٠٣	٠.٣٨	الرابع	متوسطة
الثاني	المقبولية	٩٧	٤.١٨	٠.٤١	الأول	مرتفعة
الثالث	يقظة الضمير	٩٧	٤.١٧	٠.٥١	الثاني	مرتفعة
الرابع	العصابية	٩٧	٢.٧٠	٠.٦٤	الخامس	متوسطة
الخامس	الانفتاح	٩٧	٣.٥٨	٠.٤٦	الثالث	مرتفعة

يتضح من الجدول رقم (٦) أن أهم العوامل الشخصية الخمس الكبرى انتشرا لدى أعضاء الهيئة الإدارية بجامعة الأميرة نورة تمثلت في (المقبولية) بمتوسط حسابي قدره (٤.١٨) معبرا عن درجة مرتفعة، وجاء في المرتبة الثانية بعد (يقظة الضمير) بمتوسط حسابي قدره (٤.١٧) معبرا عن درجة مرتفعة أيضا، وجاء في المرتبة الثالثة بعد (الانفتاح) بمتوسط حسابي قدره (٣.٥٨) معبرا عن درجة مرتفعة أيضا، في حين جاء في المرتبة الرابعة عامل (الانبساطية) بمتوسط حسابي قدره (٣.٠٣) معبرا عن درجة متوسطة، بينما جاء في المرتبة الخامسة والأخيرة عامل (العصابية) بمتوسط حسابي قدره (٢.٧٠) معبرا عن درجة متوسطة أيضا.

ويتضح من خلال النتائج السابقة أن أعضاء الهيئة الإدارية بجامعة الأميرة نورة يتمتعون بقدر مرتفع من المقبولية وهذا مؤشر على الميل إلى استيعاب الآخرين واحترام رغباتهم ومراعاة مشاعرهم . وهذا العامل يعتبر الأكثر ارتباطا بالعلاقات الشخصية حيث يجعل الفرد قادرا على مواجهة ضغوط الحياة، ويتسم الأفراد الذين يتصفون بهذه السمة بالتسامح والثقة والتعاون والقبول وحسن الطباع ودماثة الخلق والتعاطف مع الآخرين،

والتحمس لمساعدتهم وغير متعصبين لأرائهم، ويؤثرون الآخرين على أنفسهم ويحبون المشاركة في الأنشطة التطوعية (Brok & Allen، 2006)، ١٩٩٢، Costa & McCrae، زانج ٢٠٠٦، Zhang .

وتتفق هذه النتائج مع دراسة أحمد جبر (٢٠١٢) التي تشير نتائجها أن عامل يقظة الضمير الأعلى انتشارا بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى أفراد العينة من الذكور والإناث، وكانت العصائية الأقل انتشارا، كما تتفق هذه النتائج مع دراسة فريخ العنزي (٢٠١٠) والتي أظهرت نتائجها عدم وجود فروق بين نتائج أفراد العينة من الذكور والإناث في أبعاد الانبساطية، المقبولية والانفتاح على الخبرة.

وفيما يتعلق بالدرجات المرتفعة في أبعاد الانفتاح على الخبرة، المقبولية اللتين كانتا درجاتهم مرتفعة يمكن القول إنهما يعكسان الجانب الاجتماعي في الشخصية، إذ تتضمن الانفتاح على الخبرة حب الاختلاط بالآخرين أو الاقتراب النشط من العالم الاجتماعي. وكذلك الحال بالنسبة للمقبولية، إذ تتضمن حب الآخرين والتعاطف والتعاون والإيثار، كما أن الدرجة المرتفعة في يقظة الضمير تشير إلى المعرفة بإنشاء علاقات اجتماعية والمحافظة عليها من خلال التعاطف والإيثار والتواضع والتعاون والتعامل مع عداء الآخرين بسلوكيات مساندة للمجتمع وهي الصفات التي ترتبط بشكل إيجابي ببعدها الانبساطية، ومما يدل على ذلك عدم تعرض الأفراد الانبساطيين ومن يتمتعون بدرجات مرتفعة من المقبولية إلى نبذ الأقران، وتحقيق الأفراد الانبساطيين لمكانة اجتماعية عالية في علاقاتهم الاجتماعية Anderson et al, 2001.

وتعزو الباحثتان هذه النتيجة لتأثير البيئة وعملية التنشئة الاجتماعية لما لها من أثر كبير وأن التشابه في عوامل الشخصية مرده إلى التشابه في الثقافة السائدة في المجتمع السعودي، والمجتمع الوظيفي بالجامعة بكافة عناصره الوظيفية والاجتماعية وباعتبارها إحدى المؤسسات المؤثرة في التنشئة، حيث تتشابه الفلسفة التربوية والإرث الثقافي والفكري للعاملين بهذه الجامعات إلى حد كبير، كما يتعرض أعضاء الهيئة الإدارية بالجامعات لذات الضغوط والتحديات. وتتفق هذه الرؤية مع ما أشار إليه (غنيم، 1972 : ١١٧) بأن الضغوط المنتظمة التي يتعرض لها الأفراد في نمط ثقافي معين، تؤثر بالضرورة في نمو شخصية

## العوامل الخمسة الكبرى فى الشخصية وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية

الفرد، وتؤدي إلى ظهور سمات معينة مشتركة بين كثير من هؤلاء الأفراد، وبالإضافة إلى ذلك وحسب ما يشير فيلدمان، أن المجتمعات الآسيوية تملك توجهها جمعياً، إذ يميل أفرادها إلى اعتبار أنفسهم أجزاء من الشبكة الاجتماعية الأوسع التي يتفاعلون فيها مع الأفراد الآخرين، مقارنة بالثقافات الغربية التي يميل أفرادها لتطوير نظرة فردية لذواتهم تعكس توجهها فردياً، وتؤكد على الهوية الشخصية للفرد (Feldman, 1996)، ويبدو منطقياً لمن يتبنى توجهها جمعياً أن ينشغل تفكيره أو يفكر بعمق وبجدية بقيم ذات صفة اجتماعية كالتعاون والإيثار والتعاطف والتواضع.

وترجع الباحثان تقارب النتائج على بعدي يقظة الضمير والانفتاح على الخبرة إلى أن صفات الفضول والخيال التي يتصف بها الأفراد ذوو الدرجة المرتفعة في بعد يقظة الضمير تجعلهم يبحثون عن الخبرات الجديدة ويعملون بها ويوسعون ذخيرتهم السلوكية ما وراء العادات اليومية. وقد أشار كل من Ones & Viswesvaran, 1997 أنهم يرغبون في اختبار البيئات الجديدة وغير المألوفة والاستمتاع بها نظراً لفضولهم (Rose et al., 2008, 512). ووفقاً (Barrick et al., 1991) فإن هؤلاء الأفراد يؤدون بشكل أفضل لأن مدخلهم التخطيطي الهادف والمنظم يقودهم لمجموعة من الأهداف والتي تكون صعبة على الأغلب (Ang et al., 2006, 104)، وهذه الصفات تتناسب وتتناغم مع صفات الأفراد ذوو الدرجة المرتفعة على بعد الانفتاح على الخبرة والذي يمتاز الأشخاص فيها بالفضول الفكري، والذهن المتفتح، والوعي الكبير، وإدراك الوضعيات المحيطة بهم، وإتقان للعمل مع احترام للقيم الموجودة.

ويضاف إلى ذلك أن الدرجة المنخفضة على بعد العصابية تعكس الاستقرار العاطفي والرضا عن النفس و التوافق مع متطلبات الحياة، والتفاوض والرضا واحترام الذات (De read, ٢٠٠٠). وترتبط العصابية سلباً بالرضا عن الحياة وإيجابياً بالتعبير الذاتي عن الإجهاد، كما أن الأفراد الذين يتصفون بالعصابية أقل قدرة على تحمل الضغوط وأقل تحكماً في انفعالاتهم (Bruk & Allen, 2006). والأفراد مرتفعي المستوى في هذا البعد معرضين للأفكار غير المنطقية ولا يستطيعون اتخاذ القرار أو السيطرة على دوافعهم، أما الذين يحصلون على درجات منخفضة فهم مستقرين انفعالياً، هادئين وقادرين على مواجهة الضغوط (عبد الله المناحي، ٢٠١٣). وتعتبر الدرجة المنخفضة على هذا البعد نتيجة منطقية



لدرجة المرتفعة على بعد المقبولة ومؤشر على العلاقة بين البعدين حيث أن الافراد الحاصلين على درجة مرتفعة في بعد المقبولة لديهم القدرة على استيعاب الاخرين ومواجهة الضغوط وهو ما يرتبط سلبيا مع سمات الأفراد العصبيين

Heppner, Reeder & Larison, 1983; Sadowski, Moore, & Sellers, 1994

ويمكن تفسير تمتع أعضاء الهيئة الإدارية بدرجة عالية من المقبولة من خلال الصفات التي يتحلون بها، التي تتمثل بالتعاون مع الآخرين ومساعدتهم والتسامح معهم، والابتعاد عن المشاكل والنزاعات. ولعل وجود هذه السمات جاء من خلال تركيز إدارة الجامعة انتقاء الموظفين المؤهلين نفسياً ومهنياً عبر الاختبارات والمقابلات التي تجربها قبل التعيين، بالإضافة إلى الدورات ذات العلاقة بالجانب الشخصي والمهني أثناء الخدمة. كما أن تمتعهم بيقظة الضمير يعود إلى اتصافهم بالعديد من السمات التي تشير إلى هذا العامل من عوامل الشخصية؛ حيث يتصف الموظفون بالجد والمثابرة وأداء العمل على أكمل وجه، ووضع الخطط اللازمة لإنهاء العمل، وتحقيق الأهداف التي يسعون إليها، بالإضافة إلى البعد عن الفوضى والإهمال والكسل، إذ يترتب على عدم الجدية في العمل المساءلة القانونية، واتخاذ الإجراءات اللازمة بحقهم، باستمرار في تقييم أداء المعلمين ونتائج طلبتهم، ومحاسبة المقصرين في ذلك. وأما وجود عامل الشخصية المتمثل بالانفتاح على الخبرة بمستوى مرتفع؛ فيشير إلى القدرة على البحث والتطوير، والميل إلى تحسين الأداء من أجل إثبات الذات بالقدرة على العمل والبحث عن التميز والإبداع من أجل المحافظة على وظائفهم. وأما وجود عامل الانبساطية بمستوى متوسط، فربما يعود ذلك إلى ضغط العمل لدى أعضاء الهيئة الإدارية بالجامعة، المتمثل بالتدريب على الأنظمة الجديدة بالجامعة والمتمثلة في التحديث المستمر لمواكبة التطورات التقنية لتتماشى مع معايير الجودة العالمية مما لا يعطي الكادر الإداري الفرصة لممارسة الكثير من السلوكيات الاجتماعية الخاصة بهذا العامل من عوامل الشخصية. وتظهر النتائج أيضاً أن عامل العصابية كان الأقل شيوعاً لدى عينة البحث. ويمكن عزو هذه النتيجة إلى العاملين بالجامعة من الهيئة الإدارية لديهم من النضج المعرفي والانفعالي ما يجعلهم يتعاملون مع المواقف المختلفة بكل هدوء واتزان، والمحافظة على الهدوء في حالات الغضب والتوتر، والابتعاد عن المزاجية في العمل. ويعود ذلك أيضاً إلى القوانين والعقوبات الصارمة التي تتخذ بحق المعلمين المخالفين

## العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية

عند ارتكاب الأخطاء نتيجة للعصبية، إضافة إلى التأهيل الذي يتلقاه العاملين أثناء الخدمة الذي يتضمن كيفية التعامل مع الزملاء والمسؤولين والطالبات داخل الجامعة التي يعملون بها دون انفعال أو توتر أو قلق. وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع دراسة بقيعي (2012) ، ودراسة اللتين أشارت نتائجهما إلى أن أكثر (Patrick, 2010) العوامل الشخصية شيوعاً هو عامل المقبولية، وأقلها شيوعاً هو عامل العصابية، كما اتفقت مع نتائج دراسة جبر ٢٠١٠ التي أشارت إلى شيوع عامل المقبولية لدى طلبة الجامعات الفلسطينية في غزة. واختلفت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة ملحم والأحمد ٢٠١٠ التي أشارت نتائجها إلى شيوع عامل العصابية لدى طلبة جامعة دمشق.

### نتائج السؤال الثاني:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى  $(\alpha \geq 0.05)$  في متوسطات العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية لدى أعضاء الهيئة الإدارية بجامعة الأميرة نورة تعزى لمتغيرات (الجنس، والعمر، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي)؟  
وقد نقرع عن هذا السؤال الفرضيات الصفرية (1-4) وفيما يلي نتائج فحصها:

### نتائج الفرضية الأولى:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى  $(\alpha \geq 0.05)$  في متوسطات العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية لدى أعضاء الهيئة الإدارية بجامعة الأميرة نورة تعزى لمتغير الجنس.  
للتحقق من صحة الفرضية الأولى استخدمت الباحثان اختبار ت (t-test)، كما هو واضح في الجدول رقم (٧).

## د. عائشة حجازي & د. ولاء العشري

جدول (٧)

نتائج اختبار ت (t-test) للفروق في المتوسطات الحسابية الكلية لدرجة العوامل الشخصية الخمس الكبرى تبعا لمتغير الجنس.

العوامل	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	درجات الحرية	الدالة الإحصائية
الانبساطية	نكر	٢٤	٣.٠٤	٠,٣٥	٠.٢٣٦	٩٥	٠.٨١٤
	أنثى	٧٣	٣.٠٢	٠.٣٩			
المقبولية	نكر	٢٤	٤.٢٨	٠.٣٥	١.٣٨٢	٩٥	٠.١٧٠
	أنثى	٧٣	٤.١٥	٠.٤٣			
يقظة الضمير	نكر	٢٤	٤.١٣	٠.٤٦	-٠.٥٠٧	٩٥	٠.٦١٣
	أنثى	٧٣	٤.١٩	٠.٥٣			
العصابية	نكر	٢٤	٢.٥٤	٠.٦٢	-١.٤٠٠	٩٥	٠.١٦٥
	أنثى	٧٣	٢.٧٥	٠.٦٤			
الانفتاح	نكر	٢٤	٣.٥٣	٠.٣١	-٠.٥٤٦	٩٥	٠.٥٨٦
	أنثى	٧٣	٣.٥٩	٠.٥٠			

\* دالة إحصائية عند مستوى  $(0.05 \geq \alpha)$ .

\*\* دالة إحصائية بدرجة عالية عند مستوى  $(0.01 \geq \alpha)$ .

يتبين من الجدول رقم (٧) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى  $\alpha$  ( $0.05 \geq$ ) في متوسطات العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية لدى أعضاء الهيئة الإدارية بجامعة الأميرة نورة تبعا لمتغير الجنس، فقد بلغ المتوسط الحسابي على عامل الانبساطية للذكور (٣.٠٤)، بينما بلغ المتوسط الحسابي للإناث (٣.٠٢). كما تبين أن قيمة (ت) المحسوبة (٠.٢٣٦) عند مستوى الدلالة (٠.٨١٤). وقد بلغ المتوسط الحسابي على عامل المقبولية للذكور (٤.٢٨)، بينما بلغ المتوسط الحسابي للإناث (٤.١٥). وتبين أن قيمة (ت) المحسوبة (١.٣٨٢) عند مستوى الدلالة (٠.١٧٠). وبلغ المتوسط الحسابي على عامل يقظة الضمير للذكور (٤.١٣) وللإناث (٤.١٩)، وكانت قيمة (ت) المحسوبة (-٠.٥٠٧) عند مستوى الدلالة (٠.٦١٣). أيضا بلغ المتوسط الحسابي في عامل العصابية للذكور (٢.٥٤) بينما بلغ المتوسط الحسابي للإناث (٢.٧٥). وتبين أن قيمة (ت) المحسوبة (-١.٤٠٠) عند مستوى الدلالة (٠.١٦٥). وأخيرا بلغ المتوسط الحسابي على عامل

## العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية

الانفتاح للذكور (٣.٥٣) بينما بلغ المتوسط الحسابي للإناث (٣.٥٩). وتبين أن قيمة (ت) المحسوبة (-٠.٥٤٦) عند مستوى الدلالة (٠.٥٨٦). حيث كانت الدلالة الإحصائية أكبر من (٠.٠٥) وهي غير دالة إحصائياً، وبناء عليه تم قبول الفرضية الصفرية الأولى. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات فريخ العنزي (٢٠١٠) ومازن ملحم (٢٠١٠)، ونصر عبد المجيد جلجل (٢٠١٢) ودراسة حامد زهران ٢٠١٣ والتي أشارت إلى عدم وجود فروق في العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية بين أفراد العينة تعزى لعامل الجنس. وتختلف هذه النتيجة مع دراسة Costa, Terracciano & McCrae, 2001, التي هدفت إلى التحقق من الفروق الجنسية في العوامل الخمسة الكبرى في ٢١ ثقافة وكشفت نتائج الدراسة أن الإناث لديهن مستويات أعلى من العصابية والمقبولية، والدفء والانفتاح على المشاعر مقارنة بالذكور، في حين أظهر الذكور مستويات أعلى من التوكيد والانفتاح على الأفكار، مقارنة بالإناث. وكشفت نتائج دراسة أحمد جبر ٢٠١٢، وعبدالله المناحي ٢٠١٣ وفيصل يونس وإلهام خليل 2007، ودراسة Rubinstein, 2005 أن مستوى المقبولية ويقظة الضمير كانا أعلى لدى الإناث مما هما لدى الذكور، ولم تكشف عن فروق جنسية دالة في بقية العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (الانفتاح على الخبرة، والانبساطية والعصابية)، وكذلك الحال بالنسبة لنتائج دراسة Budaev, 1999 التي كشفت عن فروق دالة بين الجنسين في مستوى المقبولية، حيث كانت درجات الإناث أعلى. وفروق دالة بين الجنسين في مستوى الاتزان الانفعالي، حيث كانت درجات الذكور أعلى. وتفسر الباحثان هذه النتيجة بأن العوامل الخمس الكبرى للشخصية متعلمة ومكتسبة من خلال الثقافة السائدة في المجتمع الذي أصبح الآن على درجة من الوعي بحيث لم تعد هناك تفرقة شديدة بين الذكور والإناث، كما تكتسب عوامل الشخصية من الخبرات المتنوعة التي يتعرض لها الأفراد (ذكور وإناث) في حياتهم الاجتماعية. ولا يمكننا أيضاً إغفال دور وسائل الإعلام في تشكيل عوامل الشخصية لدى أفراد المجتمع بكل فئاته المختلفة مما يقلل الفروق ويقرب بين هذه الفئات، فوسائل الإعلام بكل ما تمثله من هيمنة وسيطرة وانتشار قد تركت آثاراً على شخصية كل من الذكور والإناث، وهذه الآثار - بالرغم من أنها تبدو بدرجات متفاوتة كما ونوعاً إذ تختلف من مجتمع لآخر - إلا أنها تلعب دوراً في التغيير الكامل في المواقف والمعتقدات والقناعات الاجتماعية، ومن أبرزها وضوح التأثير المتقارب

على كل من الذكور والإناث في المجتمع. كما أن لدور العبادة دور كبير في تكوين عوامل الشخصية لما تتميز به من خصائص فريدة أهمها المساواة بين الذكور والإناث في الحقوق والواجبات. إضافة إلى عوامل التنشئة الاجتماعية والتي تساهم في تكوين شخصية الفرد وتحيط به من أصدقاء ولمحيط الأسري وكيفية تعامل الأسرة مع أفرادها من الجنسين دون تمييز بينهما.

وهذا ما يؤكد غنيم ١٩٧٢ حيث أن الشخصية ليست شيئاً ثابتاً لا يقبل التغيير من الولادة، فمن الخصائص الأساسية للإنسان قدرته على التغيير نتيجة ما يمر به من خبرات وتعلم، ولكي نفهم أبرز الخصائص في شخصية الإنسان نحتاج إلى معرفة تفصيلية عن خبرات الفرد الماضية ببيئته وثقافته التي تنشأ فيها من أجل الحكم على سلوكه ونمو شخصيته غنيم، 1972 : ١٠٥ . ويؤثر نموذج الحياة الاجتماعية والثقافية وأشكال العلاقة بين أفراد الجماعة، وما يشيع بينهم من عادات وتقاليد وقيم، وما يعيشونه من نظم تتسق هذه العلاقات الاجتماعية في تشكيل بعض الخصائص العامة للشخصية منصور وآخرون، ١٩٨٩:٩٥.

وأخيراً تعزو الباحثتان الاختلاف في النتائج بين نتائج بعض الدراسات العربية والأجنبية إلى أن السلوك التوكيدي والنشاط هي سلوكيات تتسجم مع الصورة الاجتماعية السائدة في المجتمع السعودي، ومقدار القيود المفروضة على نشاطات الذكور والإناث مقارنة بالمجتمعات الغربية فالثقافة السعودية تضع حدوداً لأنشطة الذكور والإناث الاجتماعية. طبقاً للعادات، التقاليد والثقافة الدينية مما يجعل تفاعلهم الاجتماعي يحكمه نفس العادات والتقاليد ويخضع أكثر للثقافة الدينية.

نتائج الفرضية الثانية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى  $(\alpha \geq 0.05)$  في متوسطات العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية لدى أعضاء الهيئة الإدارية بجامعة الأميرة نورة تعزى لمتغير العمر.

للتحقق من صحة الفرضية الثانية تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة العوامل الشخصية الخمس الكبرى تبعاً لمتغير العمر، وذلك كما هو واضح في الجدول رقم (٨).

## العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية

جدول (٨)

المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجة العوامل الشخصية الخمس الكبرى تبعا لمتغير العمر.

المتغير	العمر	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الانبساطية	بين ٢٠ - ٢٩ سنة	١٥	٣.٠٨	٠.٣٨
	بين ٣٠ - ٣٩ سنة	٦٠	٣.٠٠	٠.٤٠
	بين ٤٠ - ٥٠ سنة	٢٢	٣.٠٦	٠.٣٤
المقبولية	بين ٢٠ - ٢٩ سنة	١٥	٤.٠٨	٠.٤١
	بين ٣٠ - ٣٩ سنة	٦٠	٤.١٦	٠.٤٤
	بين ٤٠ - ٥٠ سنة	٢٢	٤.٣١	٠.٣٠
يقظة الضمير	بين ٢٠ - ٢٩ سنة	١٥	٤.٢٣	٠.٤٧
	بين ٣٠ - ٣٩ سنة	٦٠	٤.١٢	٠.٥٣
	بين ٤٠ - ٥٠ سنة	٢٢	٤.٢٦	٠.٥٠
العصابية	بين ٢٠ - ٢٩ سنة	١٥	٢.٨٩	٠.٧٠
	بين ٣٠ - ٣٩ سنة	٦٠	٢.٧٨	٠.٦٣
	بين ٤٠ - ٥٠ سنة	٢٢	٢.٣٥	٠.٥٠
الانفتاح	بين ٢٠ - ٢٩ سنة	١٥	٣.٧٠	٠.٤٤
	بين ٣٠ - ٣٩ سنة	٦٠	٣.٥١	٠.٤٩
	بين ٤٠ - ٥٠ سنة	٢٢	٣.٦٨	٠.٣٥

يتضح من الجدول رقم (٨) وجود تقارب في متوسطات درجات العوامل الشخصية الخمس الكبرى على مختلف اعمارهم. ولفحص الفرضية تم استخراج نتائج تحليل التباين الأحادي كما هو وارد في الجدول رقم (٩).

## د. عائشة حجازي & د. ولاء العشري

جدول (٩)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance) للفروق في درجات العوامل الشخصية الخمس الكبرى وفقا للعمر.

العوامل	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الانبساطية	بين المجموعات	٠.١٢٦	٢	٠.٠٦٣	٠.٤٣٤	٠.٦٤٩
	داخل المجموعات	١٣.٦٢٢	٩٤	٠.١٤٥		
	المجموع	١٣.٧٤٨	٩٦			
المقبولية	بين المجموعات	٠.٥٤٦	٢	٠.٢٧٣	١.٦١٢	٠.٢٠٥
	داخل المجموعات	١٥.٩٢٥	٩٤	٠.١٦٩		
	المجموع	١٦.٤٧١	٩٦			
يقظة الضمير	بين المجموعات	٠.٣٧٢	٢	٠.١٨٦	٠.٧٠٦	٠.٤٩٦
	داخل المجموعات	٢٤.٧٤٨	٩٤	٠.٢٦٣		
	المجموع	٢٥.١١٩	٩٦			
العصابية	بين المجموعات	٣.٧١٠	٢	١.٨٥٥	٤.٩٣٤	**٠.٠٠٩
	داخل المجموعات	٣٥.٣٤٠	٩٤	٠.٣٧٦		
	المجموع	٣٩.٠٥٠	٩٦			
الانفتاح	بين المجموعات	٠.٧٢٦	٢	٠.٣٦٣	١.٧٢٩	٠.١٨٣
	داخل المجموعات	١٩.٧٢٩	٩٤	٠.٢١٠		
	المجموع	٢٠.٤٥٥	٩٦			

\* دالة إحصائية عند مستوى  $(0.05 \geq \alpha)$ .

\*\* دالة إحصائية بدرجة عالية عند مستوى  $(0.01 \geq \alpha)$ .

تشير المعطيات الواردة في الجدول (٩) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى  $(0.05 \geq \alpha)$  في متوسطات عامل العصابية تعزى لمتغير العمر، فقد بلغت قيمة (ف) المحسوبة على سمة العصابية (٤.٩٣٤) عند مستوى الدلالة (٠.٠٠٩)، في حين تبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات العوامل الشخصية الأربعة الأخرى تعزى لمتغير العمر. فقد بلغت قيمة (ف) المحسوبة على سمة الانبساطية (٠.٤٣٤) عند مستوى الدلالة (٠.٦٤٩)، وبلغت قيمة (ف) المحسوبة على سمة المقبولية (١.٦١٢) عند مستوى الدلالة (٠.٢٠٥). وأيضا بلغت

## العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية

قيمة (ف) المحسوبة على عامل يقظة الضمير (٠.٧٠٦) عند مستوى الدلالة (٠.٤٩٦)، وفي عامل الانفتاح بلغت قيمة (ف) المحسوبة (١.٧٢٩) عند مستوى الدلالة (٠.١٨٣). ولمعرفة مصدر الفروق واختبار اتجاه الدلالة على عامل العصابية، قامت الباحثتان باستخدام اختبار (Tukey) وكانت نتائج هذا الاختبار كما هي في جدول رقم (١٠).

الجدول رقم (١٠): نتائج اختبار (Tukey) لمعرفة اتجاه الدلالة تبعاً لمتغير العمر.

المتغير	العمر	بين ٢٠ - ٢٩ سنة	بين ٣٠ - ٣٩ سنة	بين ٤٠ - ٥٠ سنة
العصابية	بين ٢٠ - ٢٩ سنة		٠.١١٣٣٣	٠.٥٤٧٨٨*
	بين ٣٠ - ٣٩ سنة			٠.٤٣٤٥٥*
	بين ٤٠ - ٥٠ سنة			

يتضح من الجدول (10) أن الفروق كانت دالة لصالح المتوسطات الحسابية الأعلى، حيث تشير المقارنات البعدية للفروق في عامل العصابية لدى أعضاء الهيئة الإدارية بجامعة الأميرة تبعاً لمتغير العمر أن الفروق كانت بين العاملين الذين أعمارهم (بين ٢٠ - ٢٩ سنة، وبين ٣٠ - ٣٩ سنة) وبين العاملين الذين أعمارهم (بين ٤٠ - ٥٠ سنة) لصالح العاملين الذين أعمارهم (بين ٢٠ - ٢٩ سنة، وبين ٣٠ - ٣٩ سنة) وهذا يدعو إلى رفض الفرضية الصفرية الثانية على عامل (العصابية) فقط، في حين تم قبولها على باقي العوامل الأخرى.

وتفسر الباحثتان هذه النتيجة بأن الأفراد الأصغر عمراً يتصفون بالقلق والخوف من القيام بسلوكيات خاطئة، والفشل في تأدية المهام والقلق المرتفع بسبب قلة الخبرة وحادثة تواجدهم في مجال العمل وأحياناً قلة خبرتهم باللوائح والأنظمة مما يجعلهم في حالة توتر مستمر ويجعلهم أكثر تعرضاً للإحباط. وفي هذا الإطار يشير المشيخي، ٢٠٠٩: ١٨٤ إلى أن قلق المستقبل من الأمور التي تشغل بال الشباب وتعطل أدوارهم، وتمنعهم من اتخاذ فلسفة واقعية في الحياة، وعدم الوصول إلى صياغة أهداف واضحة خصوصاً في ظل ضغوط الحياة العصرية، والعوامل المؤثرة عليهم كأعباء المعيشة، وأزمة البطالة، وقلة الدخل، والتغيرات المستمرة التي يمر بها هذا العصر، وقد أكدت على ذلك دراسة جبر ٢٠١٢ التي تشير إلى أن العصابية كانت أعلى لدى طلبة الجامعات من الأسر ذات



المستوى الاقتصادي المنخفض، ودراسة الزبيدي ٢٠٠٧ التي كشفت عن فروق ذات دلالة إحصائية على عامل العصابية لدى عينة الدراسة تعزى لاختلاف الدخل الشهري. وقد أظهرت نتائج دراسة BFI John, Donahue, and Kentle, 1991 علاقة ارتباطيه بين قلق المستقبل والعصابية، ودراسة شند والأنور ٢٠٠٦ التي أظهرت وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة بين قلق المستقبل والضغط النفسية التي يتعرض لها الفرد، وفي هذا الصدد يؤكد دافيد 1988 أن القلق ينتشر في أغلب الحالات في أواخر العقد الثاني وأوائل العقد الثالث ومن النادر نسبياً أن يبدأ قبل سن الخامسة عشرة، أو بعد سن الخامسة والثلاثين. (محمد أحمد المومني، ومازن محمود نعيم ٢٠١٣ ص ١٨٢).

وبناءً على ما سبق يتضح أن العديد من الظروف والمتغيرات قد تؤثر على شعور الفرد بالقلق تجاه مستقبله، كما تؤثر شخصيات الأفراد على مدى إدراك هذه الضغوط والتحديات، ويؤكد ذلك نتائج دراسة كرميان ٢٠٠٧ التي بينت وجود علاقة ارتباطية موجبة بين قلق المستقبل والعصابية، كما بينت دراسة Rosellini and Brown, 2011 وجود علاقة موجبة بين اضطرابات القلق والعصابية وسلبية مع يقظة الضمير، ودراسة بلكيلاني ٢٠٠٨ وجود علاقة ارتباطية عكسية بين تقدير الذات وقلق المستقبل.

وأكدت نتائج بعض الدراسات وجود ارتباط بين عامل العصابية من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والمشاعر السلبية كالقلق والاكتئاب مثل دراسة كريمان (2007) التي كشفت عن وجود علاقة ارتباطيه موجبة بين العصابية وقلق المستقبل، ودراسة السليم ٢٠٠٥ التي أشارت إلى وجود ارتباط موجب بين العصابية والتشاؤم، ودراسة Rossellini and Brown (2011) التي أشارت إلى وجود علاقة موجبة بين العصابية واضطرابات القلق والاكتئاب بأنواعها، ودراسة Salleh ٢٠١١ التي بينت وجود علاقة ارتباطية موجبة بين القلق المصاحب لعملية اختيار المستقبل المهني والعصابية.

إن عدم الاستقرار والتناقضات الهائلة بين ما هو حسي وما هو معنوي، وبين ما يتمنون ويحلمون به الواقع، يضعهم في منعطف خطير من الصراعات النفسية والشخصية المتعلقة بالمستقبل. وتشير دراسة بن الطاهر ٢٠١٠، و شند والأنور ٢٠٠٦ ، Rialon (2011) إلى أن الضغوط والمواقف الصادمة التي يتعرض لها الفرد تعتبر محددات هاماً في الشعور بالقلق تجاه مستقبله. ويضاف إلى ذلك، أن العوامل الاقتصادية والغلاء وغيرها من

## العوامل الخمسة الكبرى فى الشخصية وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية

المشكلات عاملاً قد يسهم في التوجس والخوف من المستقبل عشري ٢٠٠٤ : ١٤١. وتشير آل طميش ٢٠٠٥ : ٨٠ أن الظروف الاقتصادية من أهم أسباب قلق المستقبل ومما يزيد من قلق الشباب في التفكير بمستقبلهم.

وبناء على ذلك فإن زيادة الضغوط التي يتعرض لها الفرد يومياً، ستزيد من قلقه من المستقبل كما أشارت إلى ذلك دراسة حسن ١٩٩٩ : ٧٠. ويشير العطاوي ٢٠١٠ : ٢٠٩ أن التغيرات الحياتية السريعة تقترن بمختلف المشاعر التي تكون أغلبها سلبية، كالقلق والشعور بعدم الاطمئنان، كما أن وعي الذات لدى الفئات الأصغر سناً لم يتسنى له أن يتشكل على النحو الأمثل لمواجهة الضغوط والقلق وأن يعرف الفرد حقيقة نفسه وما تنطوي عليه من دوافع ونزعات ومشاعر ورغبات، وما يمتاز به من إمكانيات واستعدادات، والصعوبة في السيطرة على الرغبات والذي يكون لعامل الخبرة والمقارنات الاجتماعية دور كبير في تشكيله وصقله حيث تعتبر هذه العوامل جميعها من العوامل التي تنمو وتتغير مع التقدم في العمر، وهذا ما تؤكدته نتائج دراسة Vaidya , Gray , Haig, Watson , 2002 التي تشير الى أهمية عامل العمر، حيث أن حوالي 20% - 30% من العينة التي أجريت عليها الدراسة بهدف دراسة أثر العمر على تطور وتغير سمات الشخصية حدث فيها تغير ملحوظ في معظم سمات الشخصية خلال عامين ونصف العام. وأوضحت نتائج دراسة Robins , Fraley , Roberts & Trzesniewski , 2001 أن ٦٤% من العينة التي أجريت عليها الدراسة حدث فيها تغير جوهري في احدي أبعاد الشخصية خلال فترة زمنية تجاوزت أربع سنوات. وأما دراسة Roberts, Caspi & Moffitt, 2001 فقد خلصت إلى أن ٨٤% من العينة تغيرت في إحدى سمات الشخصية الأربعة عشر، وأن ١٦% لا يطرأ عليهم تغير في إحدى السمات في المرحلة العمرية الممتدة من 18-26 سنة. وقد أسفرت نتائج دراسة McCrae, Costa , Terracciano , Parker , Mills , 2002) Defruy & Mervielde عن أن سمات الشخصية الخمسة ثابتة بدرجة معقولة خلال دراسة طويلة لمدة أربع سنوات، وأن العصابية تزداد في عينة الإناث والانفتاح على الخبرة تزداد لدي الإناث والذكور، وثبات المتوسطات في أبعاد الانبساط والمقبولية ويقظة الضمير، فالشخصية وجدت بمعزل عن التأثيرات المباشرة للبيئة وتكون مقصورة على الجانب البيولوجي في الأساس وتنمو السمات خلال مرحلة الطفولة، وتصل إلى مستوي النضج في

## د. عائشة حجازي & د. ولاء العشري

مرحلة الرشد (144 - 145, 1999, McCrae & Costa). وقد أفرزت المراجعة المستفيضة للعوامل الخمسة الكبرى في الشخصية خلال خمس سنوات إلى أن العصابية والانبساطية والانفتاح على الخبرة تنخفض من ١٨ إلى ٣٠ سنة بينما المقبولية وبقظة الضمير تزداد (McCrae, 2001, 110).

نتائج الفرضية الثالثة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ( $0.05 \geq \alpha$ ) في متوسطات العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية لدى أعضاء الهيئة الإدارية بجامعة الأميرة نورة تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

للتحقق من صحة الفرضية الثالثة استخدمت الباحثتان اختبار ت (t-test)، كما

هو واضح في الجدول رقم (١١).

جدول (١١)

نتائج اختبار ت (t-test) للفروق في المتوسطات الحسابية الكلية لدرجة العوامل الشخصية الخمس الكبرى تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية.

العوامل	الحالة الاجتماعية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
الانبساطية	متزوجة/ة	٧٢	٣.٠٤	٠.٣٦	٠.٥٤٧	٩٥	٠.٥٨٦
	غير متزوج/ة	٢٥	٢.٩٩	٠.٤٢			
المقبولية	متزوجة/ة	٧٢	٤.١٧	٠.٤٣	-٠.٥٩٨	٩٥	٠.٥٥١
	غير متزوج/ة	٢٥	٤.٢٣	٠.٣٦			
يقظة الضمير	متزوجة/ة	٧٢	٤.١١	٠.٥١	-٢.١٨٤	٩٥	*٠.٠٣١
	غير متزوج/ة	٢٥	٤.٣٦	٠.٤٧			
العصابية	متزوجة/ة	٧٢	٢.٧٢	٠.٦٣	٠.٥٣٥	٩٥	٠.٥٩٤
	غير متزوج/ة	٢٥	٢.٦٤	٠.٦٦			
الانفتاح	متزوجة/ة	٧٢	٣.٥٨	٠.٤٠	٠.٢٦٣	٩٥	٠.٧٩٣
	غير متزوج/ة	٢٥	٣.٥٦	٠.٦١			

\* دالة إحصائية عند مستوى ( $0.05 \geq \alpha$ ).

\*\* دالة إحصائية بدرجة عالية عند مستوى ( $0.01 \geq \alpha$ ).

## العوامل الخمسة الكبرى فى الشخصية وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية

يتبين من الجدول (١١) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى  $(\alpha \geq 0.05)$  فى متوسطات عامل يقظة الضمير لدى أعضاء الهيئة الإدارية بجامعة الأميرة نورة تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية لصالح (غير المتزوجين)، حيث بلغ المتوسط الحسابي على عامل يقظة الضمير للمتزوجين (٤.١١) بينما بلغ المتوسط الحسابي لغير المتزوجين (٤.٣٦). وكانت قيمة (ت) المحسوبة (-٢.١٨٤) عند مستوى الدلالة (٠.٠٣١)، فى حين تبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية فى متوسطات العوامل الأربعة الأخرى فى الشخصية لدى أعضاء الهيئة الإدارية بجامعة الأميرة نورة تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية. وبلغ المتوسط الحسابي على عامل الانبساطية للمتزوجين (٣.٠٤) بينما بلغ المتوسط الحسابي لغير المتزوجين (٢.٩٩). وقد تبين أن قيمة (ت) المحسوبة (٠.٥٤٧) عند مستوى الدلالة (٠.٥٨٦). وبلغ المتوسط الحسابي على عامل المقبولية للمتزوجين (٤.١٧) بينما بلغ المتوسط الحسابي لغير المتزوجين (٤.٢٣). وتبين أن قيمة (ت) المحسوبة (-٠.٥٩٨) عند مستوى الدلالة (٠.٥٥١). وأيضاً بلغ المتوسط الحسابي فى عامل العصابية للمتزوجين (٢.٧٢) بينما بلغ المتوسط الحسابي لغير المتزوجين (٢.٦٤). وتبين أن قيمة (ت) المحسوبة (٠.٥٣٥) عند مستوى الدلالة (٠.٥٩٤). أخيراً بلغ المتوسط الحسابي على عامل الانفتاح للمتزوجين (٣.٥٨) بينما بلغ المتوسط الحسابي لغير المتزوجين (٣.٥٦). وتبين أن قيمة (ت) المحسوبة (٠.٢٦٣) عند مستوى الدلالة (٠.٧٩٣)، وهذا يدعو إلى رفض الفرضية الصفرية الثالثة على عامل (يقظة الضمير) فقط، فى حين تم قبولها على باقى العوامل الأخرى.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة عبد الله البيالى ٢٠٠٩ التي تشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية فى العوامل الخمسة الكبرى للشخصية بين عينة الدراسة تعزو لمتغير الحالة الاجتماعية.

وتفسر الباحثان هذه النتائج الى أن الأشخاص المتزوجين لديهم العديد من الأولويات والاهتمامات وأيضاً الضغوط الاجتماعية والأسرية أكثر من غير المتزوجين مما قد يؤثر فى القدرة على تحقيق التوازن وإعطاء الأولوية لإنجاز المهمات، كما أنه يؤثر على توزيع الطاقات بين الواجبات الأسرية وواجبات العمل بعكس غير المتزوجين، فيقظة الضمير تحمل فى طياتها مميزات عقلية وانفعالية وكذا سلوكية مبنية على الانضباط والعمل وبذل الجهد

## د. عائشة حجازي & د. ولاء العشري

كبير من أجل النجاح إضافة إلى القدرة على تحقيق التوازن في كل مجالاته واستثمار كل الطاقات بهدف الوصول إلى ما هو أسمى ويخدم الجماعة. ( Mac Crae and costa, 51, 2003)، وهذا ما يمكن توفره بشكل أكبر عند غير المتزوجين نظرا لتوفر الوقت ونظرا للطموح عندهم لوجود العديد من الأهداف والآمال التي يسعون لتحقيقها. وبالنظر إلى مرحلة الشباب وتطلعاتها المستقبلية يلاحظ أن هناك العديد من الجوانب التي ترتبط بهذه المرحلة، وخاصةً ما يرتبط بالجانب المادي الاقتصادي الذي ترتبط به مختلف جوانب الحياة، التي تبدأ بالبحث عن العمل والتفوق فيه لتحقيق هذه التطلعات، لذا نجد الشخص غير المتزوج مستوى الطاقة عنده موجه أكثر نحو الإنجاز في العمل لإثبات نفسه وتحقيق الطموح المادي.

### نتائج الفرضية الرابعة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى  $(\alpha \geq 0.05)$  في متوسطات العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية لدى أعضاء الهيئة الإدارية بجامعة الأميرة نورة تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

للتحقق من صحة الفرضية الرابعة استخدمت الباحثتان اختبار ت (t-test)،

كما هو واضح في الجدول رقم (١٢).

جدول (١٢)

نتائج اختبار ت (t-test) للفروق في المتوسطات الحسابية الكلية لدرجة العوامل الشخصية الخمس الكبرى.

العوامل	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
الانسيابية	دبلوم فأقل	١٦	٣.٠٣	٠.٤٦	٠.٠٦٣	٩٥	٠.٩٥٠
	بكالوريوس فأعلى	٨١	٣.٠٢	٠.٣٦			
المقبولية	دبلوم فأقل	١٦	٤.٢٢	٠.٤١	٠.٣٦٧	٩٥	٠.٧١٤
	بكالوريوس فأعلى	٨١	٤.١٨	٠.٤٢			
يقظة الضمير	دبلوم فأقل	١٦	٤.٢١	٠.٥٢	٠.٣٥٢	٩٥	٠.٧٢٥
	بكالوريوس فأعلى	٨١	٤.١٦	٠.٥١			
العصابية	دبلوم فأقل	١٦	٢.٤٣	٠.٥٤	-١.٩٠٦	٩٥	٠.٠٦٠
	بكالوريوس فأعلى	٨١	٢.٧٥	٠.٦٥			
الانفتاح	دبلوم فأقل	١٦	٣.٥٨	٠.٤٧	٠.٠٢٠	٩٥	٠.٩٨٤
	بكالوريوس فأعلى	٨١	٣.٥٨	٠.٤٧			

\* دالة إحصائياً عند مستوى  $(\alpha \geq 0.05)$ .

\*\* دالة إحصائياً بدرجة عالية عند مستوى  $(\alpha \geq 0.01)$ .

يتبين من الجدول (١٢) انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى  $(\alpha \geq 0.05)$  في متوسطات العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية لدى أعضاء الهيئة الإدارية بجامعة الأميرة نورة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، فقد بلغ المتوسط الحسابي على عامل الانبساطية للذين مؤهلاتهم العلمية (دبلوم فأقل) (٣.٠٣) بينما بلغ المتوسط الحسابي للذين مؤهلاتهم العلمية (بكالوريوس فأعلى) (٣.٠٢)، كما تبين أن قيمة (ت) المحسوبة (٠.٠٦٣) عند مستوى الدلالة (٠.٩٥٠). وقد بلغ المتوسط الحسابي على عامل المقبولية للذين مؤهلاتهم العلمية (دبلوم فأقل) (٤.٢٢) بينما بلغ المتوسط الحسابي للذين مؤهلاتهم العلمية (بكالوريوس فأعلى) (٤.١٨). وتبين أن قيمة (ت) المحسوبة (٠.٣٦٧) عند مستوى الدلالة (٠.٧١٤). وبلغ المتوسط الحسابي على عامل يقظة الضمير للذين مؤهلاتهم العلمية (دبلوم فأقل) (٤.٢١) بينما بلغ المتوسط الحسابي للذين مؤهلاتهم العلمية (بكالوريوس فأعلى) (٤.١٦). وأيضا بلغ المتوسط الحسابي في عامل العصابية للذين مؤهلاتهم العلمية للذين مؤهلاتهم العلمية (دبلوم فأقل) (٢.٤٣) بينما بلغ المتوسط الحسابي للذين مؤهلاتهم العلمية (بكالوريوس فأعلى) (٢.٧٥). وقد تبين أن قيمة (ت) المحسوبة (-١.٩٠٦)، عند مستوى الدلالة (٠.٠٦٠). أخيراً بلغ المتوسط الحسابي على عامل الانفتاح للذين مؤهلاتهم العلمية (دبلوم فأقل) (٣.٥٨) بينما بلغ المتوسط الحسابي للذين مؤهلاتهم العلمية (بكالوريوس فأعلى) (٣.٥٨)، كما تبين أن قيمة (ت) المحسوبة (٠.٠٢٠). عند مستوى الدلالة (٠.٩٨٤). حيث كانت الدلالة الإحصائية أكبر من (٠.٠٥) وهي غير دالة إحصائياً، وبناء عليه تم قبول الفرضية الصفرية الرابعة على جميع عوامل الشخصية.

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة حامد زهران ٢٠٠٣ التي أظهرت نتائجها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في السمات الشخصية لدى عينة الدراسة يعزى لمتغير المؤهل، ودراسة أحمد جبر ٢٠١٢ والتي تشير نتائجها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع عوامل الشخصية ما عدا عامل المقبولية الاجتماعية، تعزى لمتغير المؤهل. وفي المقابل تختلف هذه النتائج مع نتائج costa & mc care 1992 ، حيث ورد في دليل التعليمات تأثير كل من العمر والجنس والمستوى التعليمي في درجات المقياس فوجد أن

النساء أكثر عصابية من الرجال، كما ترتبط العصابية والانبساطية والتفتح عكسيا مع العمر في حين أن يقظة الضمير والطيبة إيجابيا معه. وقد لاحظت الباحثتان وجود علاقة طردية بين المستوى التعليمي والتفتح.

وتفسر الباحثتان هذه النتيجة بأن العاملين بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن يتمتعون جميعا - ذكور وإناث - بذات الامتيازات، كما أن الجامعة توفر لهم البيئة المناسبة لتطوير الذات من حيث تعلم اللغة والدورات التدريبية التي تزيد من كفاءة الأعضاء العاملين، وأن اللوائح التنظيمية للجامعة توفر لمنسوبيها كافة الحقوق المالية والانسانية. ويتفق هذا الرأي مع باري، فالأفراد المحبين لمهنتهم أو وظائفهم يعملون بكفاءة أعلى وإنتاجية وصحة نفسية أكبر من هؤلاء الذين لا يحبون وظائفهم (Bare، 2011)، كما أن التشابه في ظروف العمل، وعدم وجود تفضيل لموظف على آخر استناداً إلى المؤهل العلمي. فالواجبات والمهام والأعمال التي يقوم الجميع بها واحدة، وهذا يدفع الموظفين على اختلاف مؤهلاتهم إلى السلوك في المواقف المختلفة، ومواجهتها بذات الكيفية، فالعوامل العوامل التنظيمية هي المسئولة عن تشكيل اتجاهات الفرد نحو العمل بشكل عام وتتأثر درجة انشغال الفرد بعمله ببيئة.

(Moynihan & Pandey، ٢٠٠٧، هبة يوسف، ٢٠١١، Dick & Parkes،

وبالإضافة إلى ذلك، فإن لعوامل الشخصية تأثير في سلوك الفرد، فهي مسئولة عن شعوره بالرضا والسعادة في دراسته وعمله وحياته الاجتماعية ككل، ومدى تحمله للمشاق وضغوط الحياة (أحمد عبد الخالق ١٩٩٨).

#### توصيات الدراسة:

في ضوء الإطار النظري والدراسة الميدانية للدراسة الحالية ونتائجها، وتأسيسا على هذا، حرصت الباحثتان على وضع عدد من التوصيات الإجرائية القابلة للتطبيق الميداني . وتقدم الباحثتان توصيات هذه الدراسة إلى كل من يهمله الأمر، حيث توصيان بما يلي:  
- عقد ورش عمل لزيادة وعي أعضاء الهيئة الإدارية بالجامعات بعوامل الشخصية وبيان أهمية الشخصية السوية التي تتمتع بالصحة النفسية السليمة من اجل مستقبل مشرق لجامعة الأميرة نورة.

## العوامل الخمسة الكبرى فى الشخصية وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية

- تنمية التفكير الإيجابي لدى العاملين بجامعة الأميرة نورة بشكل يسهم فى فاعليتهم فى التعامل مع الظروف والتغيرات الحياتية وفق المنطق السليم.
- ضرورة الاهتمام بالتعرف على عوامل الشخصية للعاملين الجدد، مما يفيد فى تصميم البرامج التي تعد وفقا لهذه الخصائص بهدف تنمية الصحة النفسية لديهم.
- ضرورة الاستفادة من الخصائص الإيجابية للعاملين بالجامعة من أعضاء الهيئة الإدارية، مما يدعم فاعليتهم ويجعلهم مشاركين بفاعلية فى كثير من مهام العمل.
- تصميم البرامج التي تعمل على تنمية الصمود الأكاديمي لدى الشباب، خاصة الذين يعانون من مشكلات اجتماعية.
- ضرورة تصميم ال برامج الإرشادية والمهنية التي تعمل على تنمية الخصائص الإيجابية فى الشخصية، خاصة الذين يعانون من مشكلات مهنية.
- بحث سبل جديدة لتخفيف العبء النفسي عن العاملين من أعضاء الهيئة الإدارية بالجامعة لزيادة قدرتهم على مواجهة ضغوط المهنة وبالتالي إنتاجية أفضل فى العمل.



## قائمة المراجع:

أولاً: المراجع باللغة العربية:

- ١- إبراهيم بلكيلاني (٢٠٠٨)، تقدير الذات وعلاقته بقلق المستقبل لدى الجالية العربية المقيمة بمدينة أوسلو في النرويج، رسالة ماجستير غير منشورة، الأكاديمية العربية المفتوحة في الدانمارك، الدانمارك.
- ٢- أحمد عبد الخالق (١٩٩٨)، الأبعاد الأساسية للشخصية، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية للطباعة والنشر.
- ٣- أحمد عبد الخالق (٢٠٠٩)، علم النفس الشخصية، الكويت، ط ١، دار الوطن.
- ٤- أحمد محمود جبر (٢٠١٢)، العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بقلق المستقبل لدى طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الأزهر بغزة.
- ٥- بدر محمد الأنصاري (٢٠١٢)، مقدمة لدراسة الشخصية. الكويت، ط ٢، شركة ذات السلاسل.
- ٦- ثائر غباري، خالد أو شعيرة (٢٠١٠)، سيكولوجيا الشخصية، عمان، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع.
- ٧- جابر عبد الحميد جابر (٢٠٠٠)، مدرس القرن الحادي والعشرين الفعال: المهارات والتنمية المهنية، القاهرة، دار الفكر العربي.
- ٨- حنان الفايز (٢٠٠٧)، العلاقة بين اضطراب الشره العصبي للطعام وكل من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والحالة الاجتماعية عند طالبات جامعة الملك سعود، رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض، جامعة الملك سعود.
- ٩- حامد عبد السلام زهران (١٩٩٧)، الصحة النفسية والعلاج النفسي، ط ٣، القاهرة، عالم الكتب.
- ١٠- خليل أبو فرحة (٢٠٠٠)، الموسوعة النفسية، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- ١١- سوسن شاکر مجيد (٢٠٠٨)، اضطرابات الشخصية: أنماطها- قياسها، عمان، دار صفاء للنشر والتوزيع.

## العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية

- ١٢- صفوت فرج (٢٠٠٧)، *القياس النفسي*، مصر، ط ٧، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية.
- ١٣- طلعت منصور، أنور الشرقاوي، عادل الأشول، وفاروق أبو عوف (١٩٨٩)، *أسس علم النفس العام*، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية.
- ١٤- عبد الله بن أحمد نزال النيالي (٢٠٠٩)، *العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية وعلاقتها بالبناء الوظيفي لدى ضباط الشرطة، رسالة ماجستير*، في العلوم الاجتماعية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الاجتماعية، السعودية.
- ١٥- عبد الله جاد محمود (٢٠٠٦)، *التوافق الزوجي في علاقته ببعض عوامل الشخصية والذكاء الانفعالي*، *مجلة كلية التربية بالمنصورة*، ع (٦)، ج ١، ص ص ٥٤-١٠٩.
- ١٦- عبد الله عبد العزيز مناحي المناحي (٢٠١٣)، *العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى الطلبة المتفوقين والمتأخرين دراسياً في المرحلة الثانوية: دراسة مقارنة*، *المجلة المصرية للدراسات النفسية*، م ٢٣، ع ٧٩، ص ص ١٦٥-٢٠٨.
- ١٧- فؤاد حامد الموافي، فوقية محمد راضي (٢٠٠٦)، *الخصائص السيكو مترية لاستبيان العوامل الخمسة الكبرى للأطفال، المجلة العصرية للدراسات النفسية*، الجمعية المصرية للدراسات النفسية، م ٢، ع ٥٣، ص ص ١-٥١.
- ١٨- فريح عويد العنزي (٢٠١٠)، *العوامل الخمس الكبرى وعلاقتها بأساليب التفكير والتحصيل الأكاديمي لدى عينة من طلبة وطالبات كلية التربية الأساسية بدولة الكويت، المؤتمر الإقليمي الثاني لعلم النفس، رابطة الأخصائيين النفسيين المصرية، القاهرة، ص ص ٨٣-١٣٤.*
- ١٩- فيصل يون، إلهام خليل (٢٠١٠)، *نموذج العوامل الخمسة للشخصية: التحقق من الصدق وإعادة الإنتاج عبر الحضاري، مجلة دراسات نفسية*، م ١٧، ع ٣، ص ص ٥٥٣-٥٨٣.
- ٢٠- كاظم، علي مهدي (٢٠٠١)، *نموذج العوامل الشخصية الكبرى في الشخصية: مؤشرات سيكو مترية من البيئة العربية، مجلة دراسات نفسية*، م ١١، ع ٣٠، ص ص ٢٧٧-٢٩٩.

٢١- محمد آل عمر، إبراهيم الشافعي (٢٠٠٧)، دراسة لبعض سمات الشخصية المرتبطة بكل من عادات الاستنكار والتحصيل الدراسي، وأثر برنامج إرشادي مق تح لدى طلاب كلية المعلمين بالسعودية، *المجلة المصرية للدراسات النفسية*، م ١٧، ع ٥٤، ص ص ٤٧-٥.

٢٢- محمد أحمد المومني، مازن محمود نعيم (٢٠١٣)، قلق المستقبل لدى طلبة كليات المجتمع في منطقة الجليل في ضوء بعض المتغيرات، *المجلة الأردنية في العلوم التربوية*، م ٩، ع ٢، ص ص ١٧٣-١٨٥.

٢٣- مازن ملح، أمل الأحمد (٢٠١٠)، الشعور بالوحدة النفسية وعلاقتها بالعوامل الخمسة للشخصية: دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة دمشق، *مجلة جامعة دمشق*، م 26، ع ٤، ص ص: ٦٢٥-٦٦٨.

٢٤- نافز بقيعي (٢٠١٢)، أساليب التفكير والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى الطلبة المعلمين في الجامعات الأردنية، *مجلة جامعة الخليل للبحوث*، م ٧، ع ١، ص ص ١٠٧-١٣١.

٢٥- نصرة عبد المجيد جلجل (٢٠١٠)، الذكاء الوجداني وعلاقته بالعوامل الخمس الكبرى للشخصية، *مجلة دراسات نفسية*، م ٢٠، ع ٤، ص ص ٦٠٥-٦٤٤.

٢٦- هبة بهي الدين ربيع يوسف (٢٠١١)، علاقة بعض سمات الشخصية بالاستغراق الوظيفي لدى عينة من أطباء الطوارئ، *مجلة دراسات نفسية*، م ٢١، ع ١، ص ص ٦٥-٩٧.

27- Anderson, C., John, O.P., Keltner, D., & Krings, A. (2001), Who attains social status? Effects of personality and physical attractiveness in social group, *Journal of Personality and Social Psychology*, 81, 116-132.

28- Ang, S., Dyne, L.V., & Koh., C. (2006), Personality correlates of the four-factor model of cultural intelligence, *Group and Organization Management*, (1), 3 1.100-123.

29- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991), *The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis*, *Personnel Psychology*, 44, 1-26.

- 30- Barve, B. N. (2011) ,Astudy of job-stress, job-involvement, anxiety level and mental health among Maharashtra police constables, *Indian Streams Research Journal*. 1, 10, 55-61.
- 31- Bell, S. (2007), Deep-level Composition variables as predicators of team performance : A meta-analysis, *Journal of Applied psychology* , 92 (3), 595 -615.
- 32- Budaev, S.V. (1999), Sex difference in the big five personality factors: Testing and evolutionary hypothesis, *Personality and Individual Differences*, 26, 801-813.
- 33- Bent-Martinez, V., & John, O. (1998), Loscinco grands across cultures and ethnic group: Multitrait multimethod analysis of the big five in Spanish and English, *journal of personality and social psychology*, 75(3), 729-750 .
- 34- Barrio, V.T., Carrasco . M.A., & Holgado. F.P. (2006), Factor structure invariance in the children's big five questionnaire. *European, journal of psychological Assessment*, 22 (3), 158 - 167.
- 35- Costa, P. & McCrae, R. (1992), *Revised NEO Personality Inventory (NEO PI-R) and NEO Five Factors Inventory (NEOFFI) Personal Manual*. Florida: Psychological Assessment Resources, Inc.
- 36- Costa, P. T. (1995), Domains and Facets: Hierarchical Personality Assessment Using the Revised NEO Personality Inventory, *Journal of Personality Assessment*, 64 (1), 21-50.
- 37- Costa, P.T., Terracciano, A., & McCrae, R.R. (2001), Gender differences in personality traits across cultures: Robust and surprising findings, *Journal of Personality and Social Psychology*, 81, 322-331.
- 38- Costa, P. T., Jr., & Widiger, T. A. (2002), (Eds), *Personality disorders and the five factor model of personality* (2nd ed). Washington, DC: American Psychological Association.
- 39- Dykeman, C., & Dykeman, J.J. (1996), Big-Five profile of executive search recruiters, *Journal of Employment Counseling*, 33 (2), 77 - 87 .
- 40- De Read., B, (2000), *The Big Five Personality Factor: The Psychological Approach to Personality*, Toronto: Hogrefe and Huber publishers.
- 41- Ehrler, D.J., Evans J.G., & Mcghee (1999), *Extending big fivetheory into childhood: A preliminary investigation into the*

- relationship between big five personality traits and behavior problems in children, *psychology in the school*, 36(6),451-458.
- 42- Feldman, R. (1996), *Understanding Psychology*, (4th ed). Boston: McGraw Hill, *Organizational Behavior*, 23, (1), 93-95.
- 43- Fayombo, G. (2010), The relationship between personality traits and psychological resilience among the Caribbean adolescents, *International Journal of Psychological Studies*. 2(2), 105 –116.
- 44- Goldberg, L.R (1993), *The structure of phenotypic personality traits*, *American psychologist*, 48 (1), 26- 34.
- 45- Herzberg ,P.y., & Brahler, E. (2006). Assessing the big live personality domains via short forms, *European journal of psychological Assessment*, 22(3), 139-148.
- 46- Hogan, J.,& Ones, D. (1997), Conscientiousness and integrity at work, in Hogan, J. John ,& S.Briggs (Eds.), *Handbook of personality psychology*. (pp.849-867).New York: Academic press. I.
- 47- John, O. P, Donahue, E. M & Kentle, R. L. (1991), *The big five inventory-versions 4a and 55. Technical Report*, IPAR, University of California.
- 48- John, O. P., Caspi, A., Robins, R. W., Moffitt, T. E. & Stouthamer- Loeber, M; (1994), *The “Little Five” : Exploring the nomological network of the fivefactor model of personality in adolescent boys*; *Child Development*, 65, 160- 178.
- 49- John, O.P., & Srivastava, S. (1999), The big five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. In L.A. Pervin & O.P. John (Eds.), *Handbook of personality and research* (2nd ed., pp. 102-138). New York: Guilford Press.
- 50- John, O; P and Srivastava, S (2001), *The big five traits taxanomy : history, imeasurement and theoretical perspectives*, in : [http://moityca.com.br/pdfs/bigfive\\_John.pdf](http://moityca.com.br/pdfs/bigfive_John.pdf)
- 51- John, O.P., & Naumann, L.P. (2007), *Correlation of BFI scales and self-reported act frequencies in an undergraduate sample*. Unpublished data, Institute of Personality and Social Research, University of California at Berkeley.
- 52- John, O.P., Naumann, L.P., & Soto, C.J. (2008), *Paradigm shift to the integrative big five trait taxonomy: History, measurement, and conceptual issues*. In O. P.

- 53- Leong, I. (2003), An empirical study on professional commitment, organizational commitment and job involvement in Canada accounting firms, *Journal of American Academy of Business* .2, 360-370.
- 54- Mac Crea, R, R ; Costa, P.T (2003), *Personality in adult hood*. A five factors theory perspective, New york : guil ford Press.
- 55- Madson, L., Parsons, s. ,& Graubin, D. (2006), *The relationship between five factor model and DSM personality disorder in a sample of child molesters*, *personality and Individual Differences*, 40, 227-236.
- 56- Moynihan, Donald & Pandey, Sanjay (2007) ,*Finding workable levers over work motivation: Comparing job satisfaction, job involvement, and organizational commitment*, *Administration & Society*. 39,7, 803-832.
- 57- Measelle, J.R., John, O.P., Ablow, J.C., Cowan, P.A., & Cowan, C.P. (2005). Can children provide coherent, stable, and valid self-reports on the big five dimensions? A longitudinal study from ages 5 to 7, *Journal of Personality and Social Psychology*, 89, 90-106.
- 58- McCrae, R. & Terracciano, A. (2005), Universal features of personality traits from tire observers perspective: Data from 50 cultures, *Journal of Personality and Social Psychology*. 88(3),547- 561.
- 59- Newcomb, A.F., Bukowski, W.M., & Pattee, L. (1993), *Children's peer relations: A met analytic review of popular, rejected, neglected, controversial, and average sociometric status*, *Psychological Bulletin*, 113, 99-128.
- 60- Rosellini, A., & Brown, T. (2011), *The NEO Five- Factor Inventory: Latent Structure and Relationships with Dimensions of anxiety and Depressive Disorders in Large Clinical Sample*, *Assessment*, 18(1), 27 – 38.
- 61- Rose,R.C.,Kumar, N.,& SuBrananian.(2008), A review on individual differences and cultural intelligence, *The Journal Of International Social Research*,(1),4.
- ٦2- Robins, R.W., Caspi, A., & Moffitt, T.E. (2002), It's not just who you're with, it's who you are: Personality and relationship experiences across multiple relationships, *Journal of Personality*, 79, 925-964.

- 63- Robins, R.W., John, O.P., & Caspi, A. (1994), *Major dimensions of personality in early adolescence: The big five and beyond*. In C.F. Halverson, J.A.
- 64- Rubinstein, G. (2005), The big five among male and female students of different faculties, *Personality and Individual Differences*, 38, 1495-1503.
- 65- Sadowski, C. & Cogburn, H. (1995), Need for cognition in the big-five structure, *Journal of Psychology*, 131, 307-312.
- 66- Saucier, G. (2002), Orthogonal markers for orthogonal factors : The case of the big five, *Journal of Research in Personality*, 36.
- 67- Tuteu, T.L., & Bosnjak, M. (2001), understanding differences in web usage: The role of need for cognition and the Five Factor model of personality, *Social Behavior and Personality*, 29 (4), 391-398.
- 68- Zhang, L. (2006), *Thinking styles and the big five personality Traits revisited*, *Personality and Individual Differences*. 40, 1177-1187.

**The five major factors in personality and their relation to some demographic variables of the members of the managerial staff at Princess Nora Bint Abdul Rahman University**

**Aishah Ali Hjazy (Ph.D)**  
**Walaa Abdel Moneim Al Ashry**  
**(Ph.D)**

**Abstract**

The study aims to detect the relationship of the five major factors of personality with the demographic variables as well as the individual differences according to sex, age, social status, and education level. The study sample was composed of (100) subject, males and females, managerial employees at university of Princess Nora bint Abdul Rahman. After collecting data and conducting statistical analysis, the sample had (97) subjects: (24 males and 73 females), aged between 26 and 50 years. Both researches have resorted to measuring procedures related to the five major factors in personality prepared by John Danhu and Kantel, and translated by Bushra Ismail (2013). This procedure has been modified to fit the Saudi environment. Both researchers have used T-tests in statistical analysis and one-way analysis variance. They also used Tukey test and Cronbach's Alpha.

The findings of the study have indicated that the most important five factors in personality among the managerial staff in universities are: first came the factor of agreeableness with an average of (4.18). Second came the factor of consciousness (C) with an average of (4.17). Third came the factor of Openness to experience<sup>(O)</sup> (3.58). Fourth came the factor of Extraversion with an average of (3.03) which was a mild degree. Fifth came the factor of Neuroticism with an average of (2.70) which was also a mild degree. The study also discovered that there are no clear differences within the five major factors of personality among the managerial staff of the university, according to sex, age, and educational qualification. However, the statistical analysis of data has detected clear differences in the factor of consciousness among the managerial staff of the university, according to social status variable for the unmarried members. Thus, there are difference, statistical speaking, within the other four factors of personality (Neuroticism, Extraversion, openness to experience, and



Agreeableness) according to the social status variable. The findings of the research have been discussed according to the literature reviews and some recommendations have been suggested.

Keyword: the five major factors personality, the managerial staff Princess Nora Bint Abdul Rahman University.