

Legalization of personality scale and preferences for civil servants in Makkah Al-Mukarramah

Hosain A. Albogami

Faculty of Education || Umm Al Qura University || KSA

Abstract: The study deals with the codification of the personal and professional preference scale (PAPI) on Makkah civil servants, and used the descriptive method and verified the quality of the psychometric characteristics of the personal and professional preference scale (PAPI). the study community was civil servants. the study sample consisted of (300) employees selected by the random cluster sample method. the study found that all the internal consistency coefficients of the sub-scales were acceptable if the number of paragraphs representing each scale was taken into account. The values of the internal consistency coefficients of the subtypes are within acceptable values. All transactions link debugger between the paragraph and the scale to which they belong were positive and the internal consistency affordable real estate, and most of them larger than 0.3 ranged between 0.32 to 0.61 a value indicating internal consistency affordable real estate in terms of need for metrics sub. The results of the exploratory and confirmatory factor analysis showed the saturation of the vertebrae of the PAPI scale on six dimensions plus the dimension of social desirability. The results of the calculation of correlation coefficients between the six factors of the PAPI scale and the five major factors of personality revealed the truthfulness of the concept of the Papi sub-scales and the factors derived therefrom where they corresponded to the expected Model of correlation coefficients with the most famous model of personality (the five major factors of personality model) and also you receive orders; it's reached For Standards suitable for scale. Among the recommendations of the study the use of the metric in determining the professional preferences of applicants for positions in the Civil Service, and the application of the measure on the candidates for leadership positions from the civil service in Makkah.

Keywords: personal, professional preference, legalization.

تقنين مقياس الشخصية والتفضيلات على موظفي الخدمة المدنية بمكة المكرمة

حسين عايض البقمي

كلية التربية || جامعة أم القرى || المملكة العربية السعودية

المستخلص: تتناول الدراسة تقنين مقياس الشخصية والتفضيل المهني (PAPI) على موظفي الخدمة المدنية بمكة المكرمة، واستخدم المنهج الوصفي والتحقق من جودة الخصائص السيكومترية لمقياس الشخصية والتفضيل المهني (PAPI)، وتكون مجتمع الدراسة من موظفي الخدمة المدنية، وتكونت عينة الدراسة من (300) موظف اختيروا بطريقة العينة العشوائية العنقودية، توصلت الدراسة إلى أن جميع معاملات الاتساق الداخلي للمقاييس الفرعية كانت مقبولة إذا ما تم الأخذ في الاعتبار عدد الفقرات الستة التي تمثل كل مقياس. وقيم معاملات الاتساق الداخلي للمقاييس الفرعية في حدود القيم المقبولة. وجميع معاملات الارتباط المصححة بين الفقرة والمقياس الذي تنتمي إليه كانت موجبة وتدل على اتساق داخلي معقول للعبارات، وكانت معظمها أكبر من 0.3 وتراوحت بين 0.32 إلى 0.61 وهي قيم تدل على اتساق داخلي معقول للعبارات من حيث انتمائها للمقاييس الفرعية. أوضحت نتائج التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي تشبع فقرات مقياس PAPI على ستة أبعاد بالإضافة لبعدها المرغوبة الاجتماعية. وكشفت نتائج حساب معاملات الارتباط بين

العوامل الستة لمقياس PAPI وبين العوامل الخمس الكبرى للشخصية عن صدق المفهوم لمقاييس PAPI الفرعية والعوامل المشتقة منها حيث توافقت مع النموذج المتوقع لمعاملات الارتباط مع النموذج الأشهر للشخصية (نموذج العوامل الخمس الكبرى للشخصية) وتوصلت أيضا لصدق المحك لمقياس PAPI باستخدام المراتب كمحك، حيث أظهرت المراتب المرتفعة فروقا في السيطرة والقيادة والضبط الانفعالي والمواجهة النشطة والميل للعمل بشكل ابداعي ومنفتح، بينما هناك فروق دالة احصائيا في عامل الانضباط في العمل والالتزام الحر في القواعد لصالح المراتب المدنية الأقل التي عادة ما تتلقى الأوامر؛ وتم التوصل لمعايير مناسبة للمقياس. ومن بين توصيات الدراسة استخدام المقياس في تحديد التفضيلات المهنية للمتقدمين لشغل وظائف في الخدمة المدنية، وتطبيق المقياس على المرشحين لشغل وظائف قيادية من الخدمة المدنية بمكة المكرمة.

الكلمات المفتاحية: الشخصية، التفضيل المهني، التقنين.

1- مقدمة.

إن تطوير الخطط والبرامج التدريبية والمهنية أصبح ضرورة اقتضتها متغيرات الحياة الاقتصادية والاجتماعية في البيئة السعودية، وما يحفل به سوق العمل من تحديات، وحاجته لأنواع من التخصصات أكثر من غيرها، فضلاً عن المهارات التي ينبغي للفرد امتلاكها حتى يتمكن من المنافسة على الفرص الوظيفية، التي تتطلب إعداد الفرد على أساس منهجي سليم، بحيث يكتسب المهارات والمعارف التي تجعل منه فاعلاً منتجاً ومنافساً كفواً في سوق العمل، ومن المرجح أن يواجه الفرد حالة من القلق والتردد المرتبطة بتفضيلاتهم التي على ضوءها سوف يتحدد مستقبلهم الأكاديمي والمهني، وقد يتجه بعض الأفراد في اختيارهم نتيجة رغبات الأهل أو نصائح من الأصدقاء، أو لعوامل اقتصادية واجتماعية وفي ضوء ذلك، أصبح الأفراد بحاجة لمعرفة تفضيلاتهم وعلاقتها بشخصياتهم، سيما وأن مدينة مكة المكرمة تتميز بقديسيته وتوفر مهن خلال موسمي العمرة والحج خلاف بقية مدن المملكة العربية السعودية والتي تتطلب اختيار الموظف ومعرفة شخصيته وتفضيله المهني للإسهام في عكس صورة حسنة عن المملكة العربية السعودية بصفة عامة ومكة المكرمة بصفة خاصة، وسيتم تناول الآتي:

مفهوم الشخصية ومحدداتها: يمكن أن تعرف الشخصية إجرائياً على أنها المفهوم أو المصطلح الذي من خلاله يوصف الفرد من حيث هو ككلٍ موحد من الأساليب السلوكية والإدراكية المعقدة التنظيم، والتي تميزه عن غيره من الناس، وخاصة في المواقف الاجتماعية (منصور، 1996م: 26).

يقصد بالمحددات مجموعة من المتغيرات أو المنظومات الأكثر حسماً في تحديد مفهوم بناء ونمو الشخصية، وتعد كلا من المنظومة البنائية والمنظومة الاجتماعية عاملان أساسيان في بناء الشخصية.

أ- المنظومة البنائية: هذه المنظومة تمثل بنية الفرد من حيث أجهزة جسمه المختلفة، كالجهاز العصبي والجهاز الدوري والجهاز التنفسي وغيرها، وكذلك الأنسجة المختلفة، وخلايا تلك الأنسجة وخلايا الدم (سفيان، 2004م: 19).

ب- المنظومة الاجتماعية: وهي مزيجٌ من المنظومة الثقافية التي ينخرط فيها الفرد، والتراث التاريخي الحضاري له، وكلاهما يشكلان نوع شخصية الفرد. وهي تختلف من مجتمع لآخر، ومن ثقافة لأخرى (سفيان، 2004م: 57).

نظرية موراي للشخصية: توجد عديد من النظريات التي تناولت عوامل الشخصية، وسيتناول الباحث نظرية موراي حيث أن مقياس الشخصية والتفضيل المهني "PAPI" (Personality and Preference Inventory) الذي نتناوله الباحث قام على تلك النظرية: حيث تذكر رزق (2008) أن موراي ينطلق في تعريفه للشخصية من الاعتبارات التالية: تاريخ الفرد الذي يمتد إلى المدى الكلي لحياته، تعكس السمات المتكررة لسلوك الفرد والعناصر الجديدة والفريدة لديه، هي العامل المنظم للفرد فتقوم بوظيفة ضبط السلوك بما يوافق التوقعات الاجتماعية مستويات الطموح بما يزيد من احتمال بلوغها، لا توجد دون مخ (لأنه أكد على الأرضية الفسيولوجية للشخصية). ويرى أن

الشخصية هي العضو المسيطر العلوي للجسم وأنه تستقر بالمخ، المصوغة يحددها جزئياً صاحب النظرية وهذه الصياغة ناقصة أم جزئية وتصمم لخدمة وظائف خاصة معينة، أكثر من ان تصمم للتنبؤ بالسلوك جميعه في كل الأوقات.

- الغائية الوقائع Proceedings، التتابعات Serials: يصنف موراي الأحداث أو الوقائع إلى نوعين:
 - أ- وقائع داخلية مثل أحلام اليقظة، حل المشكلات، التفكير في عزلة.
 - ب- وقائع خارجية مثل التفاعل المتبادل مع الأشخاص أم الموضوعات في البيئة.
 ويسمى التوالي المتقطع للوقائع، أو المنتظم تتابعاً، ويرى أنه لا يمكن فهم واقعة واحدة في تتابع دون الرجوع للوقائع الأخرى التي أدت إليها، ودون الرجوع إلى مقاصد القائم بها، وتوقعاته وخطته للمستقبل.
- البرامج المتتابعة والمخططات: تعد البرامج المتتابعة، ترتيبات منظمة للأهداف الفرعية التي تمتد في المستقبل (ربما لشهور أو سنوات) بحيث تؤدي . إذا سارت الأمور كما يخطط الفرد ويعمل . إلى نهايات سارة. أما المخططات فيعتبرها وسائل للتخفيف من الصراع بين الحاجات المتنافسة وموضوع الأهداف.
- القدرة والإنجاز: اعتبر هاتين الصفتين جزءاً هاماً من الشخصية وتقومان بدور التوسط بين النزعة للفعل ونتائجه، ونلاحظ في جميع بحوث الشخصية التي قام بها موراي، أن تقييم الأفراد يتم في مجالات مختلفة متنوعة من القدرة والإنجاز (بدنية، ميكانيكية، قيادية، اجتماعية، اقتصادية، فكرية... إلخ).
- الحاجات: يعرف موراي الحاجات النفسية بأنها تكوين فرضي، ذات قوة ثابتة نسبياً، مصدرها المخ، تنظم إدراكنا وتفكيرنا وتصرفاتنا، وتستثار داخلياً أو خارجياً، ويرافقها شعور او انفعال خاص، وتترجع إلى أساليب معينة لتدعم اتجاهها، وقد تكون قوية أو ضعيفة، مؤقتة أو مستمرة، لكنها عادة ما تتأثر وتؤدي إلى نمط معين من السلوك الظاهر يساعد على إصغاء الفرد، وقد وسع نطاق الحاجات البيولوجية لتشمل: (الجوع، العطش، الجنس، ضيق التنفس، إزالة الحالات الجسمية غير المرغوبة، الحاجة إلى تجنب الألم... إلخ).
- الضغط Press: إذا كان مفهوم الحاجة يمثل المحددات المؤثرة في السلوك (داخل الشخص)، أما مفهوم الضغط فيمثل المحددات المؤثرة في السلوك (في البيئة)، والضغط هو صفة لموضوع بيئي أو لشخص تيسر أو تعوق جهود الفرد للوصول إلى هدف معين.
- الشحنة الانفعالية والعاطفة (Cathexis and sentiment): يتبنى موراي الاصطلاح الفرويدي التقليدي (الشحنة الانفعالية) للدلالة على قدرة موضوع بيئي على جذب الفرد (شحنة إيجابية) أو صده (شحنة سلبية)، وفي الحالات التي يكون فيها الموضوع جذاباً ومنفراً معاً، فإن الفرد يوصف بأنه متناقض وجدانياً تجاه الموضوع، أما العاطفة فهي نزعة داخل الفرد، إلى أن ينجذب نحو موضوع ما، أو يبتعد عنه.
- بناء الشخصية عند موراي: تصور الشخصية قوة تنظيمية. ويرى أن الوظائف العامة للشخصية: هي أن تمارس عملياتها، وأن تعبر عن نفسها، وأن تتعلم كيف تخفف من إلحاح ضغط الحاجة، وأن تضع برامج متتابعة لتحقيق أهداف بعيدة، وأن تحل الصراعات بطريقة تسمح بهدئة إلحاح الحاجات الرئيسية، إضافة إلى تعديل مستويات الطموح لزيادة احتمال بلوغها، وضبط السلوك بحيث يوافق التوقعات الاجتماعية. وقد استعار موراي في عرضه لمكونات الشخصية (الأنا، والهو، والأنا الأعلى) من التحليل النفسي، على الرغم من اختلاف وجهة نظره عنهم حول تلك المفاهيم.

الهو: يتفق مع فرويد في النظر إلى الهو بوصفه مستودعاً للدفاعات البدائية، وفيه أصل الطاقة، ومصدر كل الدوافع الفطرية.. إلخ، ولكنه يصر على أن الهو يضم دفاعات تحظى بقبول من الذات ومن المجتمع كالطاقات والانفعالات والحاجات الأساسية للشخصية عندما يعبر عنها بصورة مقبولة حضارياً وبوقت مناسب وبمكان مقبول

اجتماعياً، الأنا: ليس مجرد جهاز كبت، بل يرتب ويضع المخططات، ويسيطر على الطريقة التي يجب أن تظهر بها الدوافع الأخرى. ويعتبر الأنا كما هو بالنسبة للنظرية التحليل النفسي فهد عامل مركزي لتنظيم وتكامل السلوك، ومحدد هام لتوافق الفرد، وغرس حضاري نتيجة مستمد من الوالدين والمجتمع. حيث تتحدد طبيعة الأنا بنوع الخبرات التي يتعلمها الطفل من الوالدين، ونماذج السلطة التي يتعرض لها، الأنا المثالي: ويرتبط بالأنا الأعلى ارتباطاً وثيقاً. ويتكون من صورة مثالية للذات. أي الذات المؤلمة. أو مجموعة الطموحات الشخصية التي يسعى إليها الفرد، قد يرتبط الأنا الأعلى بالأنا المثالي (عندما يحقق الفرد أهدافه في ضوء إمكاناته وحدود مجتمعه). أو قد ينفصل عنه عندما يطمح الفرد لتحقيق أهداف غير واقعية. لذلك يرى موراي أن وظيفة الأنا الأعلى هي أن يصبح الشخص قادراً على التعبير عن حاجاته في ظروف مقررة (متى يعبر عنها؟ وأين؟ وكيف؟ وإلى موضوع يجب أن يتجه؟). وعليه فالأنا الأعلى المعتدل، والأنا القوي المبدع، تسمحان بالتعبير المناسب عن دفاعات الهو في ظل ظروف مقبولة حضارياً، وتؤديان إلى التوازن النفسي.

ديناميات الشخصية عند موراي: من أكثر إسهامات موراي هو تأكيد كفاح الإنسان وسعيه ورغباته ومطالبه وإرادته. كما يرى أن موجبات نشاط الإنسان هي المفتاح إلى فهم السلوك البشري. بما في ذلك مفهوم (الحاجة، الضغط، والتخفيف من التوتر، والموضوع، وتكامل الحاجة، إضافة إلى مفهومي القيمة والموجة). كما يقرر موراي أنه يمكن الاستدلال على وجود الحاجة من خلال: (أثر السلوك أو النتيجة النهائية، الأسلوب الخاص للسلوك المتضمن، الانتباه الانتقائي لنوع خاص من مثيرات التنبيه، التعبير عن وجدان (انفعال) خاص، التعبير عن الإشباع حين يتحقق تأثير خاص، أو الضيق حين لا يتحقق ذلك التأثير. وأخيراً تعتبر التقارير الذاتية بالنسبة (للمشاعر والمقاصد والأهداف) بمثابة محكات إضافية لتعرف الحاجات.

تطبيقات نظرية موراي: تتضمن الآتي: (الاهتمام بالدراسة المتعمقة لأعداد صغيرة من المفحوصين الأسوياء، الاهتمام بالمشكلات الاجتماعية والتأكيد على حاجة المجتمع الإنساني إلى الإصلاح الاجتماعي، استخدامه لأدوات قياس الشخصية بما فيها اختبار تفهم الموضوع الاسقاطي (TAT) واختبار (CAT) للأطفال و (SAT) للمسنين) فضلاً عن القياس الموضوعي للحاجات النفسية.

أوجه القصور والنقص في نظرية موراي:

- إن أوجه العجز في نظرية موراي ومناهجه تنقسم إلى ثلاثة أقسام:
- لقد فشل في تمييز مفاهيمه الخاصة عن غيرها من الأفكار المشابهة.
- حاول تفسير كل شيء.
- كانت مناهجه وبخاصة المرتبطة باختبار (TAT) غير مترابطة وتعتمد على الحدس أكثر من كونها علمية (رزق، 2008).

مشكلة الدراسة

أصبحت الشخصية والتفضيلات المهنية المناسبة لها من الأمور اللازمة في حياتنا، وعدم معرفة الأفراد أهمية الموازنة بين شخصيته والتفضيل المهني المناسب له، ولائم قدراته وحاجة سوق العمل. ولما كانت بعض الوزارات كوزارة الخدمة المدنية، ووزارة العمل وبعض المؤسسات الحكومية وغير الحكومية تسعى إلى إيجاد بنية تحتية وأدوات مناسبة للتوجيه الشخصية بالمهنة المفضلة لها، فإن هذه الدراسة تحاول توفير أداة مقننة سهلة الاستخدام والتطبيق للأفراد والباحثين عن عمل، بحيث تساعدهم على تحقيق أهدافهم وأغراضهم في البيئة السعودية. مقياس

PAPI-N هو قائمة تم تصميمها خصيصا لقياس الحاجات الأكثر اتصالا بسياق العمل (مقاييس الحاجات) وإدراك الفرد لخبراته المعرفية الاعتيادية وسلوكه في المواقف الحياتية التي تظهر أثناء العمل (مقاييس الأدوار). وترجع أصول مقياس PAPI لأحد مقاييس الشخصية التي ظهرت في الستينيات من القرن الماضي والتي أعدها كوستاك Kostick. وقد تم إعادة بناؤه بشكل كامل بما في ذلك إعادة صياغة جميع بنوده وإضافة مقاييس جديدة وحذف مقاييس أخرى. ويتكون مقياس PAPI-N من 126 عبارة يجيب عنها المستجيب على مقياس ليكرت السباعي والذي يبدأ من "موافق بشدة" إلى "غير موافق بشدة" وتنتمي العبارات نظريا إلى 20 مقياس (10 مقاييس للحاجات و10 مقاييس للأدوار) لكل مقياس 6 عبارات بالإضافة إلى مقياس المرغوبة الاجتماعية والذي يتكون أيضا من 6 عبارات، ونظرا لأهمية هذا المقياس فقد تم تقنينه في عدد كثير من الدول، ولكن لا توجد حتى الآن نسخة عربية من المقياس ولا تقنين له باللغة العربية ولذا تحاول الدراسة الحالية من التحقق من دلالات الصدق والثبات لمقياس الشخصية والتفضيل المهني (PAPI). يمكن تحديد مشكلة الدراسة الحالية من خلال الإجابة على السؤال التالي: هل يمكن تقنين مقياس الشخصية والتفضيل المهني (PAPI) على موظفي الخدمة المدنية بمكة المكرمة؟

فرضيات الدراسة

- 1- ما دلالات صدق مقياس الشخصية والتفضيل المهني بصورته السعودية؟
- 2- ما دلالات ثبات مقياس الشخصية والتفضيل المهني بصورته السعودية؟
- 3- ما معايير الأداء لموظفي الخدمة المدنية بمكة المكرمة على مقياس الشخصية والتفضيل المهني بصورته السعودية؟

أهداف الدراسة:

التوصل لبعض دلالات صدق وثبات واشتقاق معايير الأداء لمقياس الشخصية والتفضيل المهني بصورته السعودية على عينة موظفي الخدمة المدنية بمكة المكرمة.

أهمية الدراسة:

ستتناول عينة مهمة في المجتمع هم موظفي الخدمة المدنية بمكة المكرمة فمن المأمول أن توفر هذه الدراسة من خلال تقنين مقياس الشخصية والتفضيل المهني (PAPI) الشائع الاستخدام دولياً، بصورة معربة مقننة للبيئة السعودية. وعليه فإن أهمية هذه الدراسة تكمن أهميتها من جانبين: نظري، وعملي، وعلى النحو الآتي:

الأهمية النظرية: توفير إطار نظري لفهم الشخصية والتفضيل المهني لموظفي الخدمة المدنية، والكشف عن هذه الشخصيات وتحديد التفضيلات التي ينبغي التركيز عليها، وتصميم البرامج الإرشادية لمواجهتها، ويمكن تحقيق ذلك من خلال توفير مقياس الشخصية والتفضيل المهني (PAPI) يتمتع بخصائص سيكومترية مقبولة، تنبيه الباحثين إلى ضرورة إجراء المزيد من الدراسات في مجال الشخصية والتفضيل المهني في البيئة العربية عامة والسعودية خاصة لندرتها. الأهمية العملية: تقنين مقياس لقياس الشخصية والتفضيل المهني لموظفي الخدمة المدنية يتمتع بدرجة مقبولة من الصدق والثبات، لتطبيقه في مجال الشخصية والتفضيل المهني، ولإستخدامه في دراسات لاحقة، الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في تقديم خدمات إرشادية لمجتمع موظفي الخدمة المدنية، تتضمن تعليم استراتيجيات مناسبة لكيفية معرفة الشخصيات والتفضيلات، توفير مقياس يتمتع بخصائص سيكومترية مقبولة ليستخدم في العديد من الجامعات والمراكز وقد يستخدم في المؤسسات المدنية المختلفة.

حدود الدراسة:

يقتصر تعميم هذه الدراسة على موظفي الخدمة المدنية بمكة المكرمة للتعرف على الخصائص السيكومترية لمقياس الشخصية والتفضيل المهني (PAPI) النسخة العربية لعام 1443هـ.

التعريفات الاصطلاحية والإجرائية

1. التقنين-Standardizations: أن تبني أداة قياس استناداً إلى معايير محددة، وأن يصحح الاختبار وتفسر نتائج التحليل بناءً على قواعد محددة وطريقة سليمة ليكون الموقف الاختباري موحداً لجميع الأفراد تحت نفس الظروف (علام، 2002).
2. التفضيل المهني-Vocational Preference: سلوك يعكس شخصية الفرد وميوله وقدراته واستعداداته من خلال اختياره للبيئة المهنية التي يرغب بالعمل فيها (Holland, 1997).

2- الدراسات السابقة

- دراسة نورس Norris 2002: هدف هذا البحث الارتباط بين خصائص الشخصية التي تتعلق بالعمل والتي يقيسها مقياس PAPI-N والأداء الوظيفي لعدد من المهن تشمل المهندسين والمصممين والإداريين وغيرهم من الموظفين. وقد تكونت عينة الدراسة من 128 موظفاً بشركة كوكبس Cubiks؛ 114 منهم من الذكور في حين كان 14 فقط منهم من الإناث. وتراوحت أعمار عينة الدراسة بين 30 و 60 عاماً بمتوسط عمر 47 عام. تم تطبيق مقياس PAPI على عينة الموظفين ثم تم قياس رأي زملائه ورؤسائه في أدائه في العمل بعد ذلك بخمسة أسابيع عن طريق إعطاء كل موظف تقييم يتراوح من 1 إلى 5 في كل أداء متوقع أن يؤديه الموظف الناجح والتميز في مهنته. ومن أهم هذه الأداءات: لعب الدور القيادي المتوقع، التركيز على النتائج، إدارة التغيير، حفز الآخرين للعمل، التركيز على التعلم، التفكير الاستراتيجي، الحكم واتخاذ القرارات، التركيز على الجودة، التركيز على العميل، تسهيل العمل الجماعي. وقد استخدمت الدراسة معاملات الارتباط لسبيرمان بالإضافة لتحليل الانحدار، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى ارتباط 14 مقياس من المقاييس الفرعية لمقياس PAPI (من بين 20 مقياس) بشكل دال إحصائياً بالأداء المتميز لجميع المهن، كما توصلت الدراسة أيضاً لإمكانية استخدام مقياس PAPI في التنبؤ بنجاح الموظف في العمل ومدى امتلاكه الخصائص اللازمة لإنجاز العمل والتعاون مع زملائه ورؤسائه ومرؤوسيه بل وأستطاع المقياس التنبؤ باستعداد الموظف لتنمية نفسه ومهاراته في المجال الوظيفي. وتشير تلك النتائج لتمتع مقياس PAPI بدجة عالية من الصدق التنبؤي.
- دراسة مورس Morris 2000: هدفت هذه الدراسة للتحقق من صدق التكوين الفرضي لمقياس PAPI-N من خلال ارتباطه بمقياس استبانة الشخصية في مجال العمل (OPQ32 Occupational Personality Questionnaire الشهير لتقييم الشخصية (SHL, 1999)، وأهم ما يميز هذا المقياس هو أنه يقوم على نفس النظرية التي تأسس عليها مقياس PAPI لذلك فمن المتوقع وجود علاقات موجبة ومرتفعة ودالة إحصائياً بين مقياس PAPI الفرعية ومقياس OPQ32. وقد تم تطبيق كلا المقياسين في جلسة واحدة وتم البدء بمقياس OPQ32 ثم مقياس PAPI-N. تكونت عينة الدراسة من 98 مستجيب ينتمون لمؤسستين يعملون في مجال الإدارة والمبيعات. وقد استخدمت الدراسة معاملات الارتباط ليبرسون بين مقياس PAPI-N الفرعية والمقاييس الفرعية لمقياس OPQ32، توصلت الدراسة لوجود معاملات ارتباط مرتفعة ودالة إحصائياً بين جميع المقاييس الفرعية العشر مقياس PAPI-N والمقاييس المناظرة في مقياس OPQ32.

- دراسة سانز وجل وجارسيا-فيرو وباراسا *Sanz, Gil, Garcia-Vera, Barrasa* 2008: هدفت هذه الدراسة إلى التوصل للعلاقة بين الحاجات النفسية والنماذج السلوكية والمعرفية في بيئة العمل كما تم قياسها بمقياس PAPI-N مترجم إلى الأسبانية ونموذج العوامل الخمس الكبرى كما تم قياسها باستخدام قائمة نيو للعوامل الخمس الكبرى (NEO Five Factor Inventory (NEO-FFI)). وقد تكونت عينة الدراسة من 91 من الموظفين و71 من الطلاب دارسي علم النفس الذين يعملون حالياً أو لديهم خبرة عمل سابقة. 60% من عينة الموظفين كانت من الإناث، تراوحت أعمارهم بين 19 و55 عام (متوسط 33,3 وانحراف معياري 8,8) ويعلمون في وظائف متعددة منها المحاماة، الإطفاء، اقتصاديين، متخصصين نفسيين، طباطخين، كهربائيين، موظفي بنوك، معلمين، مديريين، رجال مبيعات. 84,5% من عينة الطلاب كانوا من الإناث تتراوح أعمارهم بين 19 و30 عام (متوسط 21,3 وانحراف معياري 2,1). وقد توصلت الدراسة لعلاقات موجبة ودالة إحصائياً تتوافق مع التوقعات النظرية بين المقاييس الفرعية لمقياس PAPI-N والعوامل الخمس الكبرى.
- دراسة لونجمان وكوتا *Longman and Cota* 2006: هدفت هذه الدراسة إلى التحقق من صدق المحك لمقياس PAPI-N باستخدام محك خارجي لتقييم أداء الموظفين في قطاعات وظيفية مختلفة في المملكة المتحدة من قبل مشرفيهم ورؤسائهم في العمل والتحقق من المقاييس الفرعية من مقياس PAPI-N التي تستطيع أن تميز بين أداء الموظفين في تلك القطاعات المختلفة بغرض التحقق من صدق المقياس. وقد تكونت عينة الدراسة من 65 موظف (21 ذكور و44 إناث) تراوحت أعمارهم بين 20 إلى 60 عام (متوسط عمر 37,64 وانحراف معياري 11,03) يعملون في مؤسستين للاتصالات في المملكة المتحدة. وقد تنوعت الوظائف التي يشغلها أفراد عينة الدراسة بين الإدارة والأعمال المكتبية. وقد طلب من مشرفي ومديري هؤلاء الموظفين تقييم أداءهم على مقياس يتراوح من 1 إلى 5 في عدد من الأعمال المتعلقة بوظيفتهم. استخدمت الدراسة معامل الارتباط لبيرسون لإيجاد العلاقة بين المقاييس الفرعية لمقياس PAPI-N وتقييم الأداء وكذلك الانحدار المتعدد المتدرج. وقد توصلت الدراسة إلى وجود ثلاث مقاييس فرعية مميزة لأداء الموظفين وارتبطت بشكل دال إحصائياً وبقيم مرتفعة وموجبة مع تقييم الأداء، كما توصلت الدراسة إلى أن مقياس الحاجة لإنهاء المهمة هو المقياس الوحيد الذي له قدرة تنبؤية مرتفعة بتقييم أداء جميع الموظفين بصرف النظر عن طبيعة عملهم.
- دراسة كوبر *Cooper* 2006: هدفت هذه الدراسة للتحقق من صدق التكوين الفرضي لمقياس PAPI-N من خلال ارتباطه بمقياس العوامل الخمس الكبرى للشخصية Big Five Personality Factors. استخدمت الدراسة مقياس وصف سمات الشخصية (TDA-100) وهو أحد مقاييس العوامل الخمس الكبرى للشخصية الذين قام ببنائه جولدبرج (Goldberg, 1992) والذي يتكون من 20 وصف لكل عامل من العوامل الخمس الكبرى للشخصية (الثبات الانفعالي، والانبساطية، والانفتاح على الخبرة، والطيبة، ويقظة الضمير)، ويستجيب الفرد عليه على مقياس من 1 إلى 9. وقد تكونت عينة الدراسة من 65 موظف (21 ذكر، 44 أنثى) تراوحت أعمارهم بين 20 و60 عام (متوسط 37,46 وانحراف معياري 11,03) من مؤسستين كبيرتين في مجال الاتصالات. وقد تراوحت أعمال الموظفين بين الوظائف الإدارية والقيادية والأعمال المكتبية. وقد استخدمت الدراسة معاملات الارتباط لبيرسون بين مقاييس PAPI-N الفرعية والعوامل الخمس الكبرى، كما استخدمت الدراسة الانحدار المتعدد المتدرج في التنبؤ بالعوامل الخمس الكبرى باستخدام المقاييس الفرعية لمقياس PAPI-N. توصلت الدراسة لارتباطات مرتفعة بين عدد من المقاييس الفرعية لمقياس PAPI-N والعوامل الخمس الكبرى.

أهمية الدراسات السابقة للدراسة الحالية:

أفادت الدراسات السابقة للدراسة الحالية في إثراء الإطار النظري للدراسة الحالية من حيث التعرف على مفهوم قياس الشخصية وعلاقتها بالترفضيات لدي الموظفين، وكذلك في طريقة اختيار منهج الدراسة وتحديد العينة وفئاتها وبناء أداة الدراسة الحالية من حيث عباراتها ومجالاتها ومقياس تدرج الإجابات وكيفية التطبيق وتحديد الأساليب الإحصائية المناسبة وكيفية المعالجة الإحصائية وفي تصميم الجداول وتحليل نتائج الدراسة وتفسيرها. ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة: تناولت هذه الدراسة موضوعاً حيوياً مهماً، وهو مقياس الشخصية وعلاقتها بالترفضيل المهني، حيث أنه لم يسبق تقنين هذا المقياس في البيئة العربية عامة والسعودية خاصة.

3- منهجية الدراسة وإجراءاتها.

منهج الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي Descriptive Method حيث تحقق من توافر الخصائص السيكمومترية لمقياس الشخصية والترفضيل المهني (PAPI) وتحديد مدى ملائمته للاستخدام من قبل موظفي الخدمة المدنية بمكة المكرمة.

مجتمع الدراسة:

تم تحديد مجتمع الدراسة الحالية ليكون موظفي الخدمة المدنية بمكة المكرمة والبالغ عددهم (300) موظف.

عينة الدراسة:

قام الباحث باختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية عنقودية متعددة المراحل - وهنا يتم اختيار الإدارات المدنية لدراسة ما بشكل عشوائي ثم نختار أيضاً بعض الأقسام على أساس عشوائي أيضاً، وبلغ عدد العينة الكلية (50) قسماً، أما في المرحلة الثانية من المعاينة العنقودية، فقد حدد الباحث وحدة المعاينة بالإدارة الواحدة.

أدوات الدراسة:

مقياس الشخصية والترفضيات: "Personality and Preference Inventory"(PAPI): ترجع أصول مقياس PAPI لأحد مقاييس الشخصية التي ظهرت في الستينيات من القرن الماضي والتي أعدها كوستاك Kostick. وقد تم إعادة بناؤه بشكل كامل بما في ذلك إعادة صياغة جميع بنوده وإضافة مقاييس جديدة وحذف مقاييس أخرى (Feltham & Hughes, 1999). ويعرف مقياس PAPI-N الدور على أنه وجود سلوك ثابت نسبياً ونماذج معرفية تقع وراء هذا السلوك وهو بذلك يشابه التعريف التقليدي لسمات الشخصية والذي ينص على "نماذج متسقة من الأفكار، والمشاعر، والأفعال التي تميز الأفراد (Johnson, 1997, p. 74). ولذلك فإن مقياس PAPI-N يحاول أن يقيس سمات الشخصية المعرفية والسلوكية في سياق العمل (Sanz, Gil, Garcia-Vera & Barrasa, 2008). كما يمكن أن ترجع أصول اختبار PAPI لهنري موراي الذي قدم نظريته المسماة نظرية الحاجات Needs-Press Theory، وهي الأساس النظري الذي بني عليه مقياس PAPI. ويقاس مقياس PAPI عشرة حاجات وعشرة أدوار تتعلق بالعمل وسياقه. وتقاس مقاييس الأدوار إدراك الفرد لذاته في سياق العمل وبيئته، في حين تهتم مقاييس الحاجات بسلوك

الشخص في مواقف مختلفة تنتمي لبيئة العمل، ويتكون مقياس PAPI-N من 126 عبارة يجب عنها المستجيب على مقياس ليكرت السباعي والذي يبدأ من "موافق بشدة" إلى "غير موافق بشدة" وتنتهي العبارات نظريا إلى 20 مقياس (10 مقاييس للحاجات و10 مقاييس للأدوار) لكل مقياس 6 عبارات بالإضافة إلى مقياس المرغوبية الاجتماعية والذي يتكون أيضا من 6 عبارات (Feltham & Hughes, 1999).

- مقياس الحاجة للسيطرة: (P) **Need to Control Others** هو رغبة أساسية عند الفرد للتحكم في المواقف والتأثير في الآخرين خاصة في المواقف التي تتطلب عمل جماعي أو اتخاذ قرارات.
- مقياس الحاجة للقواعد **Need for rules and supervision (W)**: حاجة الفرد إلى الأطر المرجعية والقواعد والسياسات والإرشادات واللوائح التي تنظم سير العمل وتحدد ما يجب القيام به من عدمه.
- مقياس الحاجة للتغيير **Need for change (Z)**: حاجة الفرد ورغبته الدائمة في التنوع في طبيعة العمل الذي يقوم به وفي بيئة العمل المادية وأجواء العمل والميل الدائم للتغيير.
- مقياس الحاجة لإنهاء المهمة **Need to finish a task (N)**: حاجة الفرد الشخصية إلى رؤية الأعمال والمهام والمشاريع المكلف بها مكتملة والسعي لإنهائها.
- مقياس الحاجة للملاحظة **Need to be Noticed (X)**: رغبة الفرد في جذب الاهتمام والانتباه وأن يكون موضع تركيز الآخرين دائما.
- مقياس الحاجة للانتماء لجماعة **Need to belong to groups (B)** هي رغبة الفرد في أن يكون عضو في جماعة أو مجموعة أكبر، والقدرة الأكبر على الإنجاز داخل العمل الجماعي.
- مقياس الحاجة للتواصل مع الآخرين **Need to relate closely to individuals: (O)** رغبة الفرد في التواصل بشكل إيجابي وفعال مع الزملاء، وإدراك الفرد ذاته وشعوره بالآخرين.
- مقياس الحاجة للقوة **Need to be forceful (K)**: ميل الفرد إلى مواجهة المواقف المختلفة التي تقابله في العمل وعدم الخوف من المواجهة.
- مقياس الحاجة للإنجاز **Need to achieve (A)** هو ميل الفرد لأن يضع أهدافه وغاياته أمامه دائما والسعي الحثيث لتحقيقها وتحدي الظروف التي تحول دون ذلك.
- مقياس الحاجة لتقديم الدعم **Need to be supportive (F)**: هو ميل لدي الفرد لإرضاء رؤسائه ومديره في العمل وإشعارهم بالسعادة.
- مقياس الدور القيادي **Leadership role (L)**: هو اعتقاد الفرد في قدراته وثقته في نفسه واستطاعته القيام بالمهام.
- مقياس النمط المنظم **Organized type (C)**: هو اعتقاد الفرد في نفسه أنه منظم ومرتب ويهتم بوضع كل شيء في نصابه خاصة فيما يتعلق بالأشياء المادية مثل إيجاد الأشياء.
- مقياس الاهتمام بالتفاصيل **Attention to detail (D)**: هو تركيز الفرد بشكل عالي والانتباه الشديد للتفاصيل الدقيقة للمهمة المكلف بها في العمل.
- مقياس التفكير المفاهيمي **Conceptual thinker (R)**: إدراك الفرد لنفسه على أنه شخص مبدع ومبتكر وذو نمط مفاهيمي في التفكير.
- مقياس التنسيق الاجتماعي **Social harmonizer (S)**: إدراك الفرد لذاته على أنه منفتح واجتماعي ويقضي الكثير من وقت العمل في خلق أجواء اجتماعية صحية.

- مقياس سهولة اتخاذ القرارات (I) **Ease in decision making (I)**: إدراك الفرد لذاته على سرعته في اتخاذ القرارات في العمل.
- مقياس تحمل أعباء العمل (T) **Work pace (T)**: إدراك الفرد لذاته على أنه سريع في أداء الأعمال المكلف بها والحماسة في إنجاز العمل.
- مقياس الضبط الانفعالي (E) **Emotional Resistant (E)**: إدراك الفرد لذاته على أنه قادر على ضبط انفعالاته والسيطرة على مشاعرة في مواقف العمل المختلفة.
- مقياس دور العامل الجاد (G) **Role of the hard worker (G)**: إدراك الفرد لذاته أن يعمل بجهد واجتهاد، وهو هدف من خلاله يسعى لتحقيق ذاته.
- مقياس التخطيط التكاملي (H) **Integrative planner (H)**: هو الفرد الذي يضع الكثير من التركيز على عمليات التخطيط وترتيب المهام وجدولتها وفق لنظام محدد مسبق.
- مقياس المرغوبية الاجتماعية **Social desire**: إدراك الفرد أنه من الصعب أن يصف نفسه بشكل سلبي، والميل إلى الاستجابة عادة بالشكل الذي يرضي الآخرين أكثر من مما هو حقيقية الأمر. وتجدر الإشارة أن هذا المقياس ليس مقياس أساسي من المقاييس الفرعية لمقياس PAPI.

الأساليب الإحصائية:

المتوسطات، النسب المئوية، التكرارات، التحليل العاملي الاستكشافي، التحليل العاملي التوكيدي، معاملات الارتباط.

الدراسة الاستطلاعية:

بعد توصل الباحث إلى النسخة الأولية للمقياس. قام الباحث بإخضاع تلك النسخة للتحليل الإحصائي من خلال فحص بنود النسخة الأولية للمقياس، وكذلك فحص الثبات والصدق استعداداً لتطبيقها على العينة النهائية للدراسة. حيث اختار الباحث عينة عشوائية من موظفي الخدمة بمكة المكرمة، وكان حجم العينة (37) موظفاً، منهم موظف المرتبة الثالثة عدد (8) ونسبة (21.6%)، موظف المرتبة الرابعة عدد (1) ونسبة (2.7%)، موظف المرتبة الخامسة عدد (2) ونسبة (5.4%)، موظف المرتبة السادسة عدد (6) ونسبة (16.2%)، موظف المرتبة السابعة عدد (2) ونسبة (5.4%)، موظف المرتبة الثامنة عدد (1) ونسبة (2.7%)، موظف المرتبة التاسعة عدد (7) ونسبة (18.9%)، موظف المرتبة العاشرة عدد (5) ونسبة (13.5%)، موظف المرتبة الحادية عشر عدد (2) ونسبة (5.4%)، موظف المرتبة الثانية عشر عدد (1) ونسبة (2.7%)، موظف المرتبة الثالثة عشر عدد (1) ونسبة (2.7%)، موظف المرتبة الرابعة عشر عدد (1) ونسبة (2.7%)، وقد تراوح عمر للعينة ما بين (24) إلى (52) سنة، وبلغ المتوسط الحسابي لها (35.41) سنة بانحراف معياري (7.128) سنة، بينما تراوح عدد سنوات الخبرة من (2) إلى (30) سنة، وبلغ المتوسط الحسابي لهم (12.14) سنة بانحراف معياري (7.736) سنة.

نتائج الدراسة الاستطلاعية:

تعديل فقرات المقياس: يعرض جدول (1) فقرات المقياس التي لم يجيب عليها بعض المستجيبين من موظفي الخدمة المدنية لعدم وضوحها أو عدم فهم صياغة الفقرة.

جدول (1) الفقرات التي تم تعديلها في ضوء استجابات موظفي الخدمة المدنية بمكة المكرمة في الدراسة الاستطلاعية (ن=37)

| المسلسل | رقم الكود | PAPI في الترتيب في | المحور | العبارة (غير واضحة - غير مفهومة) | المفحوصون الذين لم يجيبوا عليها | نسبة عدم وضوح | التعديل المقترح للعبارة |
|---------|-----------|--------------------|--------|--|---------------------------------|---------------|--|
| 1 | G3 | 111 | G | أبحث عن عمل غير مقرر على إذا وجدت وقت لذلك | 1 | 2.70% | لا تحتاج تعديل العبارة واضحة |
| 2 | B5 | 35 | B | عادة ما أقوم بضغط الجماعة في العمل | 2 | 5.40% | أستطيع مقاومة ضغوط جماعة العمل |
| 3 | S5 | 87 | S | أركز أكثر على العمل من الجو الذي يدور فيه | 3 | 8.11% | أركز على العمل أكثر من الجو الذي يدور فيه |
| 4 | M4 | 124 | M | أستجيب بصدق إذا سئلت عني نفسي | 4 | 10.81% | أستجيب بصدق إذا سئلت عن نفسي |
| 5 | P5 | 5 | P | أنجز عندما أشارك قائد الفريق في العمل | 1 | 2.70% | لا تحتاج تعديل العبارة واضحة |
| 6 | Z5 | 17 | Z | يصعب على التأقلم مع بيئات العمل الجديدة | 1 | 2.70% | لا تحتاج تعديل العبارة واضحة |
| 7 | L1 | 61 | L | أثق أنني مدير جيد حيث أدير إدارة المواقف | 1 | 2.70% | أنا على ثقة بأنني مدير جيد في إدارة المواقف |
| 8 | N6 | 24 | N | عندما أبدأ عمل ما لا أفكر في الالتزام بمواعيد محددة لإنهائه | 1 | 2.70% | لا تحتاج تعديل العبارة واضحة |
| 9 | T5 | 101 | T | تزيد أخطائي كلما زادت أعباء العمل | 2 | 5.40% | لا تحتاج تعديل العبارة واضحة |
| 10 | G6 | 114 | G | لا أشعر بدافعية للعمل بجد | 1 | 2.70% | لا تحتاج تعديل العبارة واضحة |
| 11 | L3 | 62 | L | أنجز عندما أقود العمل بصرف النظر عن طبيعته ومحتواه | 1 | 2.70% | لا تحتاج تعديل العبارة واضحة |
| 12 | R5 | 83 | R | من الصعب على التفكير في المستقبل فيما يتعلق بالعمل | 1 | 2.70% | يصعب على التفكير في المستقبل المتعلق بالعمل |
| 13 | N5 | 23 | N | المهم انجاز العمل بشكل متميز حتى لو كان على حساب إنهاؤه في وقته | 1 | 2.70% | أنجز العمل بشكل متميز حتى وإن كان على حساب إنهاؤه في وقته |
| 14 | L2 | 62 | L | يمكنني إدارة أي عمل أكلف به بنجاح | 1 | 2.70% | لا تحتاج تعديل العبارة واضحة |
| 15 | D6 | 78 | D | يمكنني تقبل انجاز العمل حتى بجودة منخفضة طالما كان صحيح | 1 | 2.70% | يمكنني تقبل العمل الصحيح منخفض الجودة |
| 16 | T1 | 97 | T | نمطي في العمل على أنه حماسي وسريع | 1 | 2.70% | نمطي في العمل حماسي وسريع |
| 17 | E2 | 104 | E | يمكنني السيطرة على نفسي بحيث لا تظهر علامات الغضب على عندما أغضب | 1 | 2.70% | يمكنني السيطرة على نفسي عندما أغضب بحيث لا تظهر على علامات الغضب |

| المسلسل | رقم الكود | PAPI في الترتيب في الجرد | العبرة (غير واضحة - غير مفهومه) | الفحوصين الذي لم يختبوا عليها | نسبة عدم وضوح | التعديل المقترح للعبارة | |
|---------|-----------|--------------------------|---------------------------------|--|---------------|-------------------------|--|
| 18 | L5 | 65 | L | أرى نفسي في العمل الفني أكثر من العمل الإداري | 2 | 5.40% | لا تحتاج تعديل العبارة واضحة |
| 19 | X2 | 26 | X | أحب أن يقدر الآخرين ما أقوم به من عمل | 1 | 2.70% | أحب أن يقدر الآخرين العمل الذي أقوم به |
| 20 | M3 | 123 | M | أحب أن يوصف سلوكي ضمن المعايير الاجتماعية المتعارف عليها | 1 | 2.70% | لا تحتاج تعديل العبارة واضحة |
| 21 | O6 | 42 | O | توجد مسافات يجب الالتزام بها بين زملائي في العمل | 1 | 2.70% | لا تحتاج تعديل العبارة واضحة |
| 22 | T6 | 102 | T | ضغوط العمل تجعلني مهملاً | 1 | 2.70% | لا تحتاج تعديل العبارة واضحة |
| 23 | F5 | 59 | F | لا يهمني دعم المؤسسة لجهودي التي أؤديها لصالحها | 1 | 2.70% | لا تحتاج تعديل العبارة واضحة |
| 24 | G5 | 113 | G | أؤدي الحد الأدنى من الجهد اللازم لاستمراري في العمل | 1 | 2.70% | لا تحتاج تعديل العبارة واضحة |
| 25 | K4 | 46 | K | عند مواجهة الصراعات أفضل اللجوء إلى الطرق التي تهبط سريعاً | 1 | 2.70% | أفضل اللجوء إلى الطرق السريعة لإنهاء الصراعات التي تواجهني |
| 26 | K1 | 43 | K | أستطيع أن أواجه صراعات العمل بكفاءة | 1 | 2.70% | لا تحتاج تعديل العبارة واضحة |

ويتضح من جدول (1) أن الباحث راجع جميع العبارات التي أشار ولو مستجيب واحد فقط عن عدم وضوحها أو عدم فهمها، وتم تعديل جميع العبارات التي اتضح بعد قراءتها عدم وضوحها. ثبات إعادة التطبيق: تم تطبيق مقياس PAPI على العينة الاستطلاعية مرتين بفواصل زمني (3) أسابيع، ويوضح جدول (2) نتائج معامل الارتباط بين مقياس PAPI الفرعية في التطبيقين.

جدول (2) نتائج معامل الارتباط بين مقياس PAPI الفرعية في التطبيقين

| مقياس PAPI-N الفرعي | قيمة معامل الارتباط |
|---|---------------------|
| مقياس الحاجة إلى السيطرة (P) Need to Control Others | 0.621 |
| مقياس الحاجة إلى القواعد (W) Need for rules and supervision | 0.722 |
| مقياس الحاجة للتغيير (Z) Need for change | 0.567 |
| مقياس الحاجة لإنهاء المهمة (N) Need to finish a task | 0.666 |
| مقياس الحاجة للشعور بالامتنان (X) Need to be Noticed | 0.456 |
| مقياس الحاجة للانتماء لجماعة (B) Need to belong to groups | 0.698 |
| مقياس الحاجة للتواصل مع الآخرين (O) Need to relate closely to individuals | 0.443 |
| مقياس الحاجة إلى بسط السيطرة (K) Need to be forceful | 0.454 |
| مقياس الحاجة إلى الإنجاز (A) Need to achieve | 0.488 |
| مقياس الحاجة لتقديم الدعم (F) Need to be supportive | 0.399 |
| مقياس الدور القيادي (L) Leadership role | 0.568 |
| مقياس النمط المنظم (C) Organized type | 0.755 |

| قيمة معامل الارتباط | مقياس PAPI-N الفرعي |
|---------------------|--|
| 0.456 | مقياس الاهتمام بالتفاصيل (D) Attention to detail |
| 0.499 | مقياس التفكير المفاهيمي (R) Conceptual thinker |
| 0.767 | مقياس التنسيق الاجتماعي (S) Social harmonizer |
| 0.654 | مقياس سهولة اتخاذ القرارات (I) Ease in decision making |
| 0.655 | مقياس تحمل أعباء العمل (T) Work pace |
| 0.450 | مقياس الضبط الانفعالي (E) Emotional Resistant |
| 0.632 | مقياس دور العامل الجاد (G) Role of the hard worker |
| 0.654 | مقياس التخطيط التكامل (H) Integrative planner |
| 0.376 | مقياس الرغبة الاجتماعية (Social desire) |

يتضح من جدول (2) ارتفاع معاملات الارتباط بين التطبيقين على العينة الاستطلاعية مما يشير لارتفاع معامل الاستقرار لمقاييس PAPI الفرعية وهو مؤشر لارتفاع ثبات درجات تلك المقاييس وإمكانية الاعتماد عليها. ثبات الاتساق الداخلي: للتحقق من ثبات درجات مقياس PAPI قام الباحث بحساب معامل الاتساق الداخلي باستخدام طريقة ألفا-كرونباك للمقاييس الواحد والعشرين الفرعية المكونة لمقياس PAPI وذلك بعد إعادة تكويد العبارات السلبية الثلاثة المكونة لكل مقياس لتكون جميع العبارات في اتجاه واحد وقد عرض الباحث قيم الاتساق الداخلي لجميع المقاييس في جدول (3).

جدول (3) الاتساق الداخلي لمقاييس PAPI-N الفرعية باستخدام طريقة ألفا - كرونباك

| قيمة ألفا-كرونباك | مقياس PAPI-N الفرعي |
|-------------------|---|
| 0.654 | مقياس الحاجة إلي السيطرة (P) Need to Control Others |
| 0.621 | مقياس الحاجة إلي القواعد (W) Need for rules and supervision |
| 0.554 | مقياس الحاجة للتغيير (Z) Need for change |
| 0.662 | مقياس الحاجة لإنهاء المهمة (N) Need to finish a task |
| 0.566 | مقياس الحاجة للشعور بالامتنان (X) Need to be Noticed |
| 0.664 | مقياس الحاجة للانتماء لجماعة (B) Need to belong to groups |
| 0.655 | مقياس الحاجة للتواصل مع الآخرين (O) Need to relate closely to individuals |
| 0.701 | مقياس الحاجة إلي بسط السيطرة (K) Need to be forceful |
| 0.653 | مقياس الحاجة إلي الإنجاز (A) Need to achieve |
| 0.599 | مقياس الحاجة لتقديم الدعم (F) Need to be supportive |
| 0.599 | مقياس الدور القيادي (L) Leadership role |
| 0.601 | مقياس النمط المنظم (C) Organized type |
| 0.655 | مقياس الاهتمام بالتفاصيل (D) Attention to detail |
| 0.611 | مقياس التفكير المفاهيمي (R) Conceptual thinker |
| 0.657 | مقياس التنسيق الاجتماعي (S) Social harmonizer |
| 0.713 | مقياس سهولة اتخاذ القرارات (I) Ease in decision making |
| 0.644 | مقياس تحمل أعباء العمل (T) Work pace |
| 0.523 | مقياس الضبط الانفعالي (E) Emotional Resistant |
| 0.612 | مقياس دور العامل الجاد (G) Role of the hard worker |
| 0.544 | مقياس التخطيط التكامل (H) Integrative planner |
| 0.514 | مقياس الرغبة الاجتماعية (Social desire) |

يتضح من جدول (3) أن جميع معاملات الاتساق الداخلي للمقاييس الفرعية كانت مقبولة إذا ما تم الأخذ في الاعتبار عدد الفقرات الستة التي تمثل كل مقياس. كما كانت قيم معاملات الاتساق الداخلي للمقاييس الفرعية في حدود القيم التي تم التوصل إليها في الدراسات السابقة.

صدق المفهوم - الارتباط بمقياس العوامل الخمس للشخصية: قام الباحث بتطبيق مقياس العوامل الخمس للشخصية على العينة الاستطلاعية (ن=37) وحساب معاملات الارتباط بين مقاييس PAPI الفرعية والعوامل الخمس للشخصية، وملاحظة نموذج العلاقات بين العوامل من حيث قوتها واتجاهها. ويلخص جدول (4) مصفوفة الارتباط بين مقاييس PAPI الفرعية والعوامل الخمس للشخصية.

جدول (4) مصفوفة الارتباط بين مقاييس PAPI الفرعية والعوامل الخمس للشخصية

| العوامل | الانبساطية | الطيبة | يقظة الضمير | الثبات الانفعالي | الانفتاح على الخبرة |
|---|------------|--------|-------------|------------------|---------------------|
| مقياس الحاجة إلى السيطرة (P) Need to Control Others | -0.927 | -0.685 | 0.733 | 0.189 | -0.334 |
| مقياس الحاجة إلى القواعد (W) Need for rules and supervision | 0.367 | 0.047 | 0.641 | 0.182 | 0.057 |
| مقياس الحاجة للتغيير (Z) Need for change | 0.034 | 0.348 | 0.171 | 0.405 | 0.768 |
| مقياس الحاجة لإنهاء المهمة (N) Need to finish a task | 0.920 | -0.237 | 0.777 | 0.926 | 0.204 |
| مقياس الحاجة للشعور بالإمتنان (X) Need to be Noticed | 0.858 | 0.941 | 0.663 | 0.939 | 0.925 |
| مقياس الحاجة للإنتماء لجماعة (B) Need to belong to groups | 0.294 | 0.486 | 0.712 | 0.656 | 0.846 |
| مقياس الحاجة للتواصل مع الآخرين (O) Need to relate closely to individuals | 0.316 | 0.784 | 0.814 | 0.032 | 0.118 |
| مقياس الحاجة إلى بسط السيطرة (K) Need to be forceful | -0.799 | -0.848 | -0.526 | 0.830 | 0.939 |
| مقياس الحاجة إلى الإنجاز (A) Need to achieve | 0.924 | 0.942 | 0.847 | 0.611 | 0.132 |
| مقياس الحاجة لتقديم الدعم (F) Need to be supportive | 0.176 | 0.337 | 0.644 | 0.685 | 0.511 |
| مقياس الدور القيادي (L) Leadership role | -0.271 | -0.149 | 0.322 | 0.749 | 0.106 |
| مقياس النمط المنظم (C) Organized type | 0.977 | 0.117 | 0.980 | 0.903 | 0.058 |
| مقياس الاهتمام بالتفاصيل (D) Attention to detail | 0.556 | 0.589 | 0.392 | 0.989 | 0.289 |
| مقياس التفكير المفاهيمي (R) Conceptual thinker | 0.682 | 0.554 | 0.521 | 0.013 | 0.878 |
| مقياس التنسيق الاجتماعي (S) Social harmonizer | 0.306 | 0.853 | 0.127 | 0.606 | 0.435 |
| مقياس سهولة اتخاذ القرارات (I) Ease in decision making | 0.695 | 0.499 | 0.738 | 0.178 | 0.673 |
| مقياس تحمل أعباء العمل (T) Work pace | 0.595 | 0.065 | 0.721 | 0.589 | 0.639 |
| مقياس الضبط الانفعالي (E) Emotional Resistant | 0.401 | 0.330 | 0.199 | 0.961 | 0.757 |
| مقياس دور العامل الجاد (G) Role of the hard worker | 0.132 | 0.091 | 0.177 | 0.849 | 0.628 |
| مقياس التخطيط التكاملي (H) Integrative planner | 0.549 | 0.685 | 0.867 | 0.265 | 0.227 |
| مقياس المرغوبة الاجتماعية (Social desire) | 0.581 | 0.872 | 0.606 | 0.537 | 0.020 |

ويتضح من جدول (4) ارتفاع معاملات الارتباط بين المقاييس الفرعية لمقياس PAPI والعوامل الخمس الكبرى بالشكل المتوقع وفي الاتجاهات المتوقعة، كمعامل الارتباط بين مقياس الحاجة إلى السيطرة وعامل الانبساطية الذي جاء مرتفعاً وسالماً وهو متوقعا، في حين جاء معامل الارتباط بين مقياس الحاجة لإنهاء المهمة

وعامل الانبساطية موجب وضعيف وهو أيضا متوقع. وتشير تلك النتائج لصدق مقياس PAPI وإمكانية الوثوق في النتائج المشتقة منه.

4- نتائج الدراسة ومناقشتها.

وصف العينة الأساسية للدراسة: توضح الجداول من (5) إلى (7) خصائص عينة الدراسة وفقا لمتغيرات: المرتبة، الحالة الاجتماعية، التعليم.

جدول (5) وصف عينة الدراسة الأساسية وفقا لمتغير المرتبة

| المرتبة | التكرار | % |
|---------------------|---------|------|
| المرتبة الأولى | 13 | 4.3 |
| المرتبة الثانية | 21 | 7.0 |
| المرتبة الثالثة | 32 | 10.7 |
| المرتبة الرابعة | 36 | 12.0 |
| المرتبة الخامسة | 26 | 8.7 |
| المرتبة السادسة | 15 | 5.0 |
| المرتبة السابعة | 7 | 2.3 |
| المرتبة الثامنة | 25 | 8.3 |
| المرتبة التاسعة | 35 | 11.7 |
| المرتبة العاشرة | 38 | 12.7 |
| المرتبة الحادية عشر | 30 | 10.0 |
| المرتبة الثانية عشر | 12 | 4.0 |
| المرتبة الثالثة عشر | 9 | 3.0 |
| المرتبة الرابعة عشر | 1 | .3 |
| المجموع | 300 | %100 |

يتضح من جدول (5) أن معظم عينة الدراسة كانت من المرتبة العاشرة، والمرتبة الرابعة، والمرتبة التاسعة، والمرتبة الثالثة، والمرتبة الحادية عشر.

جدول (6) وصف عينة الدراسة الأساسية وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية

| الحالة الاجتماعية | التكرار | % |
|-------------------|---------|------|
| 1 أعزب | 39 | 13.0 |
| 2 متزوج | 245 | 81.7 |
| 3 أرمل | 11 | 3.7 |
| 4 مطلق | 5 | 1.7 |
| المجموع | 300 | 100 |

يتضح من جدول (6) أن معظم أفراد عينة الدراسة كانوا من المتزوجين.

جدول (7) وصف عينة الدراسة الأساسية وفقا لمتغير التعليم

| التعليم | التكرار | % |
|-------------|---------|------|
| 1 ثانوي | 81 | 27.0 |
| 2 بكالوريوس | 191 | 63.7 |

| التعليم | التكرار | % |
|-----------|---------|-----|
| 3 ماجستير | 8 | 2.7 |
| 4 دكتوراه | 1 | .3 |
| 5 أخرى | 19 | 6.3 |
| المجموع | 300 | 100 |

يتضح من جدول (7) أن معظم أفراد عينة الدراسة كانوا من الحاصلين على درجة البكالوريوس.

أولاً- نتائج ثبات درجات مقياس PAPI

1- هل تتمتع المقاييس الفرعية لمقياس الشخصية والتفضيل المهني PAPI بمعاملات اتساق داخلي مقبولة؟
تم حساب معامل الاتساق الداخلي باستخدام طريقة ألفا-كرونباك للمقاييس الواحد والعشرين الفرعية المكونة لمقياس PAPI وذلك بعد إعادة تكويد العبارات السلبية الثلاثة المكونة لكل مقياس لتكون جميع العبارات في اتجاه واحد وقد عرض الباحث قيم الاتساق الداخلي لجميع المقاييس في جدول (8).

جدول (8) الاتساق الداخلي لمقاييس PAPI-N الفرعية باستخدام طريقة ألفا-كرونباك

| قيمة ألفا-كرونباك | مقياس PAPI-N الفرعي |
|-------------------|---|
| .706 | مقياس الحاجة إلي السيطرة (P) Need to Control Others |
| .585 | مقياس الحاجة إلي القواعد (W) Need for rules and supervision |
| .572 | مقياس الحاجة للتغيير (Z) Need for change |
| .565 | مقياس الحاجة لإنهاء المهمة (N) Need to finish a task |
| .700 | مقياس الحاجة للشعور بالامتنان (X) Need to be Noticed |
| .620 | مقياس الحاجة للانتماء لجماعة (B) Need to belong to groups |
| .567 | مقياس الحاجة للتواصل مع الآخرين (O) Need to relate closely to individuals |
| .602 | مقياس الحاجة إلي بسط السيطرة (K) Need to be forceful |
| .581 | مقياس الحاجة إلي الإنجاز (A) Need to achieve |
| .621 | مقياس الحاجة لتقديم الدعم (F) Need to be supportive |
| .664 | مقياس الدور القيادي (L) Leadership role |
| .649 | مقياس النمط المنظم (C) Organized type |
| .605 | مقياس الاهتمام بالتفاصيل (D) Attention to detail |
| .532 | مقياس التفكير المفاهيمي (R) Conceptual thinker |
| .673 | مقياس التنسيق الاجتماعي (S) Social harmonizer |
| .655 | مقياس سهولة اتخاذ القرارات (I) Ease in decision making |
| .631 | مقياس تحمل أعباء العمل (T) Work pace |
| .609 | مقياس الضبط الانفعالي (E) Emotional Resistant |
| .657 | مقياس دور العامل الجاد (G) Role of the hard worker |
| .669 | مقياس التخطيط التكامل (H) Integrative planner |
| .601 | مقياس المرغوبة الاجتماعية (Social desire) |

يتضح من جدول (8) أن جميع معاملات الاتساق الداخلي للمقاييس الفرعية كانت مقبولة إذا ما تم الأخذ في الاعتبار عدد الفقرات الستة التي تمثل كل مقياس. كما كانت قيم معاملات الاتساق الداخلي للمقاييس الفرعية في حدود القيم التي تم التوصل إليها في الدراسات السابقة.

2- هل تتمتع المقاييس الفرعية لمقياس الشخصية والتفضيل المهني PAPI بمعاملات ارتباط مقبولة بين الفقرات والدرجة الكلية للمقياس الفرعي؟

ولمزيد من التحقق من ثبات درجات المقاييس الفرعية قبل القيام بأي تحليلات متقدمة للصدق، تم حساب معامل الارتباط المصحح بين كل فقرة من فقرات المقياس الفرعي والدرجة الكلية للمقياس التي تنتمي إليه وتم رصد النتائج في جدول (9).

جدول (9) معامل الارتباط المصحح بين كل فقرة من فقرات المقياس الفرعي والدرجة الكلية للمقياس التي تنتمي إليه

| معامل الارتباط | الفقرة | مقياس PAPI-N الفرعي |
|----------------|----------|---|
| .474 | الفقرة 1 | مقياس الحاجة إلي السيطرة Need to Control Others (P) |
| .399 | الفقرة 2 | |
| .565 | الفقرة 3 | |
| .331 | الفقرة 4 | |
| .500 | الفقرة 5 | |
| .369 | الفقرة 6 | |
| .392 | الفقرة 1 | مقياس الحاجة إلي القواعد Need for rules and supervision (W) |
| .272 | الفقرة 2 | |
| .195 | الفقرة 3 | |
| .318 | الفقرة 4 | |
| .326 | الفقرة 5 | |
| .484 | الفقرة 6 | |
| .334 | الفقرة 1 | مقياس الحاجة للتغيير Need for change (Z) |
| .259 | الفقرة 2 | |
| .525 | الفقرة 3 | |
| .326 | الفقرة 4 | |
| .182 | الفقرة 5 | |
| .375 | الفقرة 6 | |
| .409 | الفقرة 1 | مقياس الحاجة لإنهاء المهمة Need to finish a task (N) |
| .380 | الفقرة 2 | |
| .331 | الفقرة 3 | |
| .250 | الفقرة 4 | |
| .354 | الفقرة 5 | |
| .124 | الفقرة 6 | |
| .177 | الفقرة 1 | مقياس الحاجة للشعور بالامتنان Need (X) to be Noticed |
| .550 | الفقرة 2 | |
| .613 | الفقرة 3 | |
| .413 | الفقرة 4 | |
| .532 | الفقرة 5 | |
| .479 | الفقرة 6 | |

| معامل الارتباط | الفقرة | مقياس PAPI-N الفرعي |
|----------------|----------|---|
| .317 | الفقرة 1 | مقياس الحاجة للانتماء لجماعة (B) belong to groups |
| .294 | الفقرة 2 | |
| .430 | الفقرة 3 | |
| .257 | الفقرة 4 | |
| .492 | الفقرة 5 | |
| .337 | الفقرة 6 | |
| .199 | الفقرة 1 | مقياس الحاجة للتواصل مع الآخرين to relate closely to individuals (O) |
| .359 | الفقرة 2 | |
| .461 | الفقرة 3 | |
| .235 | الفقرة 4 | |
| .292 | الفقرة 5 | |
| .304 | الفقرة 6 | |
| .288 | الفقرة 1 | مقياس الحاجة إلي بسط السيطرة be forceful (K) |
| .351 | الفقرة 2 | |
| .465 | الفقرة 3 | |
| .309 | الفقرة 4 | |
| .440 | الفقرة 5 | |
| .165 | الفقرة 6 | |
| .247 | الفقرة 1 | مقياس الحاجة إلي الإنجاز (A) |
| .358 | الفقرة 2 | |
| .464 | الفقرة 3 | |
| .211 | الفقرة 4 | |
| .438 | الفقرة 5 | |
| .206 | الفقرة 6 | |
| .535 | الفقرة 1 | مقياس الحاجة لتقديم الدعم supportive (F) |
| .569 | الفقرة 2 | |
| .585 | الفقرة 3 | |
| .134 | الفقرة 4 | |
| .270 | الفقرة 5 | |
| .129 | الفقرة 6 | |
| .471 | الفقرة 1 | مقياس الدور القيادي (L) Leadership role (L) |
| .392 | الفقرة 2 | |
| .479 | الفقرة 3 | |
| .389 | الفقرة 4 | |
| .303 | الفقرة 5 | |
| .339 | الفقرة 6 | |
| .374 | الفقرة 1 | مقياس النمط المنظم (C) Organized type (C) |
| .507 | الفقرة 2 | |

| معامل الارتباط | الفقرة | مقياس PAPI-N الفرعي |
|----------------|----------|---|
| .602 | الفقرة 3 | |
| .422 | الفقرة 4 | |
| .110 | الفقرة 5 | |
| .425 | الفقرة 6 | |
| .523 | الفقرة 1 | |
| .053 | الفقرة 2 | |
| .543 | الفقرة 3 | مقياس الاهتمام بالتفاصيل Attention to detail (D) |
| .295 | الفقرة 4 | |
| .200 | الفقرة 5 | |
| .492 | الفقرة 6 | |
| .243 | الفقرة 1 | |
| .243 | الفقرة 2 | |
| .395 | الفقرة 3 | مقياس التفكير المفاهيمي Conceptual thinker (R) |
| .201 | الفقرة 4 | |
| .343 | الفقرة 5 | |
| .275 | الفقرة 6 | |
| .120 | الفقرة 1 | |
| .496 | الفقرة 2 | |
| .545 | الفقرة 3 | مقياس التنسيق الاجتماعي Social harmonizer (S) |
| .459 | الفقرة 4 | |
| .600 | الفقرة 5 | |
| .333 | الفقرة 6 | |
| .194 | الفقرة 1 | |
| .375 | الفقرة 2 | |
| .543 | الفقرة 3 | مقياس سهولة اتخاذ القرارات Ease in decision making (I) |
| .419 | الفقرة 4 | |
| .535 | الفقرة 5 | |
| .350 | الفقرة 6 | |
| .496 | الفقرة 1 | |
| .480 | الفقرة 2 | |
| .579 | الفقرة 3 | مقياس تحمل أعباء العمل Work pace (T) |
| .162 | الفقرة 4 | |
| .406 | الفقرة 5 | |
| .214 | الفقرة 6 | |
| .423 | الفقرة 1 | |
| .294 | الفقرة 2 | |
| .521 | الفقرة 3 | مقياس الضبط الانفعالي Emotional Resistant (E) |
| .253 | الفقرة 4 | |

| معامل الارتباط | الفقرة | مقياس PAPI-N الفرعي |
|----------------|----------|---|
| .391 | الفقرة 5 | مقياس دور العامل الجاد Role of the hard worker (G) |
| .200 | الفقرة 6 | |
| .174 | الفقرة 1 | |
| .163 | الفقرة 2 | |
| .326 | الفقرة 3 | |
| .121 | الفقرة 4 | |
| .199 | الفقرة 5 | مقياس التخطيط التكاملي Integrative planner (H) |
| .120 | الفقرة 6 | |
| .231 | الفقرة 1 | |
| .464 | الفقرة 2 | |
| .606 | الفقرة 3 | |
| .356 | الفقرة 4 | |
| .455 | الفقرة 5 | مقياس المرغوبة الاجتماعية Social desire |
| .301 | الفقرة 6 | |
| .338 | الفقرة 1 | |
| .339 | الفقرة 2 | |
| .382 | الفقرة 3 | |
| .306 | الفقرة 4 | |
| .457 | الفقرة 5 | |
| .202 | الفقرة 6 | |

يتضح من جدول (9) أن جميع معاملات الارتباط المصححة بين الفقرة والمقياس الذي تنتهي إليه كانت موجبة وكانت معظمها أكبر من 0.3 ووصلت بعضها إلى 0.613 وهي قيم تدل على اتساق داخلي معقول للعبارة من حيث انتمائها للمقاييس الفرعية.

ثانياً: نتائج صدق مقياس PAPI

الصدق العاملي- التحليل العاملي الاستكشافي

3- هل تشبع المقاييس الفرعية لمقياس الشخصية والتفضيل المهني PAPI على العوامل السبعة المتوقعة؟
تم استخدام الباحث التحليل العاملي الاستكشافي بطريقة الاحتمالية القصوى Maximum Likelihood ويتدوير المحاور بطريقة التدوير المتعامد فاريماكس Varimax، وباستخدام محك جتمان-كايزر للبقاء على العوامل التي تزيد قيمة جذرها الكامن eigen value عن 1. وقد تحقق الباحث من مناسبة حجم العينة للقيام بالتحليل العاملي الاستكشافي (تيغزة، 2012)، وذلك باستخدام اختبار كايزر-ماير-أولكين Kaiser-Meyer-Olkin والتي يجب أن تكون أكبر من 0.5؛ وقد كانت قيمتها في التحليل الحالي لمقاييس PAPI 0.604 وهي قيمة مرتفعة وأعلى من القيمة المحكية لمناسبة حجم العينة للتحليل، كما تحقق الباحث من أن المصفوفة التي يتم تحليلها ليست مصفوفة الوحدة (تيغزة، 2012) وهو شرط ضروري للتحليل العاملي الاستكشافي وذلك باستخدام اختبار بارتيليت للكروية Bartlett's test of sphericity والذي يجب أن يكون دال إحصائياً وقد كانت قيمة بارتيليت 559.45 وهي دالة إحصائية عند مستوى 0.001. كما قام الباحث بفحص معاملات الارتباط بين المقاييس الفرعية من خلال قيمة محدد

مصفوفة معاملات الارتباط determinant والتي يجب أن تكون قيمتها أكبر من 0.00001 (تيفزة، 2012). وقد كانت قيمة محدد المصفوفة 0.146، هي قيمة مرتفعة تدل على مناسبة مصفوفة معاملات الارتباط للتحليل العاملي. وقد كشفت نتائج التحليل العاملي الاستكشافي عن 8 عوامل فسرت 32.8% من التباين الكلي ويوضح جدول (10) تشبعات المقاييس الفرعية ل PAPI على العوامل الثمانية التي تم التوصل إليها بعد التدوير.

جدول (10) تشبعات المقاييس الفرعية ل PAPI على العوامل الثمانية التي تم التوصل إليها بعد التدوير

| المقياس الفرعي | العوامل | | | | | | | |
|----------------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | الأول | الثاني | الثالث | الرابع | الخامس | السادس | السابع | الثامن |
| P | | | | .413 | | | | |
| L | | | | .508 | | | | |
| W | .313 | | | | | | | |
| C | .317 | | | | | | | |
| D | .339 | | | | | | | |
| H | .310 | | | | | | | |
| Z | | | .356 | | | | | |
| N | | | .345 | | | | | |
| R | | | .939 | | | | | |
| X | | | | | | .377 | | |
| B | | | | | | .425 | | |
| O | | | | | | .465 | | |
| S | | | | | | .421 | | |
| I | | .816 | | | | | | |
| T | | .310 | | | | | | |
| K | | | | | -.333 | | | |
| E | | | | | .671 | | | |
| A | | | | | | | .564 | |
| F | | | | | | | .434 | |
| G | | | | | | | .395 | |
| Social_Desire | | | | | | | | .346 |

يتضح من الجدول ارتفاع تشبعات المقاييس على الأبعاد التي تنتهي إليها حيث لم يقل أي تشبع عن 0.3 وهو المحك المستخدم عادة كمحك للتشبع المقبول (تيفزة، 2012)، بل وزادت بعضها لتصل إلى 0.82. وفي ضوء تلك التشبعات يمكن تسمية العوامل كالتالي:

- العامل الأول وتشبعت عليه أربعة مقاييس هي مقاييس الحاجة إلى القواعد، والنمط المنظم، والاهتمام بالتفاصيل، والتخطيط التكاملي، وجميعها تشبعت موجبة. ويعني هذا العامل بحاجة الفرد إلى الأطر المرجعية والقواعد والسياسات والإرشادات واللوائح التي تنظم سير العمل والتي تحدد ما يجب القيام به وما لا يجب الالتزام به، واعتقاد الفرد في نفسه أنه منظم ومرتب ويهتم بوضع كل شيء في نصابه خاصة فيما يتعلق بالأشياء المادية، وتركيزه بشكل عالي والانتباه الشديد للتفاصيل الدقيقة للمهمة المكلف بها في العمل، كما يركز على عمليات التخطيط وترتيب المهام وجدولتها وفق لنظام محدد مسبق ولا يستطيع التعامل بيسر مع

الموضوعات خارج إطار الجدول المحدد مسبقاً أو خارج إطار الزمن المخصص لها. ويمكن تسمية هذا العامل الانضباط في العمل والالتزام الحر في القواعد.

- العامل الثاني وتشبعت عليه مقاييس سهولة اتخاذ القرارات وتحمل أعباء العمل، وجميعها تشبعت موجبة. ويعني هذا العامل بإدراك الفرد لذاته على سرعته في اتخاذ القرارات في العمل، لدرجة أنه قد يصف نفسه بالاندفاعية والميل إلى المخاطرة في بعض الأحيان. إدراكه لذاته على أنه سريع في أداء الأعمال المكلف بها ومتحمس في إنجاز العمل المكلف به في أقصر وقت. ويمكن تسمية هذا العامل حب العمل والاستغراق فيه.

- العامل الثالث وتشبعت عليه مقاييس الحاجة للتغيير، والحاجة لإنهاء المهمة، والتفكير المفاهيمي وجميعها تشبعت موجبة. ويعني هذا العامل بحاجة الفرد ورغبته الدائمة في التنوع في طبيعة العمل الذي يقوم به وفي بيئة العمل المادية وأجواء العمل والميل الدائم للتغيير، وحاجته لرؤية الأعمال والمهام والمشاريع المكلف بها مكتملة والسعي الدؤوب والمتنامي لإنهاء المهام بدافع شخصي، بالإضافة إلى الإبداع والابتكار في تطبيق المهام المكلف بها. ويمكن تسمية هذا العامل الميل للعمل بشكل ابداعي ومنفتح.

- العامل الرابع وتشبعت عليه مقاييس الحاجة إلى السيطرة، والدور القيادي، وجميعها تشبعت موجبة، ويعني برغبة الفرد للتحكم في المواقف والتأثير في الآخرين خاصة في المواقف التي تتطلب عمل جماعي أو اتخاذ قرارات وثقته في نفسه واستطاعته القيام بالمهام، خاصة تلك التي تتطلب قيادة الآخرين أو إعطاء الأوامر أو الإدارة. ويمكن تسمية هذا العامل السيطرة والقيادة.

- العامل الخامس وتشبعت عليه مقاييس الحاجة إلى بسط السيطرة والذي تشبعت سلبياً بالعامل، والضبط الانفعالي والذي تشبعت إيجابياً بالعامل، ويعني ميل الفرد إلى مواجهة المواقف المختلفة التي تقابله في العمل وعدم الخوف من مواجهة تلك المواقف وإدراك الفرد لذاته على أنه قادر على ضبط انفعالاته والسيطرة على مشاعره في مواقف العمل المختلفة، والقدرة على إخفاء مشاعره أمام الآخرين. ويمكن تسمية هذا العامل الضبط الانفعالي والمواجهة النشطة.

- العامل السادس وتشبعت عليه مقاييس الحاجة للشعور بالامتنان وحاجة للانتماء لجماعة والحاجة للتواصل مع الآخرين والتنسيق الاجتماعي وكلها تشبعت إيجابية، ويعني برغبة الفرد في جذب الاهتمام والانتباه وأن يكون موضع تركيز الآخرين دائماً، فالدافع للقيام بالعمل هو الحاجة إلى أن يكون في بؤرة الاهتمام دائماً، ورغبة الفرد في التواصل بشكل إيجابي وفعال مع الزملاء، وإدراك الفرد ذاته أنه يشعر بأحاسيس الآخرين من الزملاء ومشاعرهم، ورغبة الفرد في أن يكون عضو في جماعة أو مجموعة أكبر، والقدرة الأكبر على الإنجاز داخل العمل الجماعي عندما يكون الفرد جزء من عمل جماعي، وإدراك الفرد لذاته على أنه منفتح واجتماعي ويقضي الكثير من وقت العمل في خلق أجواء اجتماعية صحية، والتعرف على الزملاء الجدد في العمل. ويمكن تسمية هذا العامل الاستمتاع بالعمل الجماعي وجذب الانتباه.

- العامل السابع وتشبعت عليه مقاييس الحاجة إلى الانجاز، والحاجة لتقديم الدعم، ودور العامل الجاد وكلها تشبعت إيجابية، ويعني هو ميل الفرد لأن يضع أهدافه وغاياته أمامه دائماً والسعي الحثيث لتحقيقها وتحدي الظروف التي تحول دون ذلك، مع ميل كبير للتنافس من أجل تحقيق الأهداف، وفي نفس الوقت ميل الفرد لإرضاء رؤسائه ومديره في العمل وإشعارهم بالسعادة، فالدافع للعمل هو إرضاء من يعلوه مرتبه في العمل، وإدراك الفرد لذاته أن يعمل بجد واجتهاد، ويرى أن العمل بجدية يمكن أن يكون هدف يسعى لتحقيقه في حد ذاته. ويمكن تسمية هذا العامل عامل الانجاز والجدية والتطلع للرؤساء.

- العامل الثامن وتشبعت عليه مقياس المرغوبية الاجتماعية فقط ولذا فإن هذا هو عامل المرغوبية الاجتماعية.

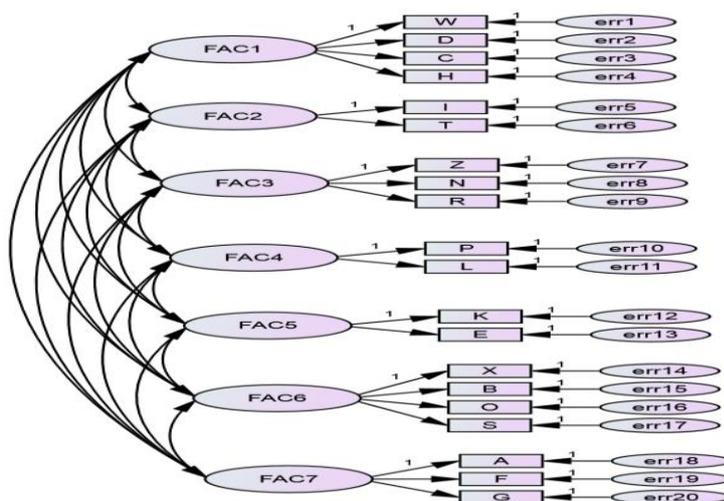
الصدق العاملي- التحليل العاملي التوكيدي

4- هل تؤكد نتائج التحليل العاملي التوكيدي ما تم التوصل إليه من عوامل بالتحليل العاملي الاستكشافي؟
يوضح الشكل (1) نموذج التحليل العاملي التوكيدي للمقاييس الفرعية على العوامل السبعة لمقياس PAPI.
وقد تم إجراء التحليل العاملي التوكيدي بطريقة الأرجحية العظمى Maximum Likelihood. ويوضح جدول (11) نتائج ملائمة نموذج التحليل العاملي التوكيدي للبيانات.

جدول (11) نتائج ملائمة نموذج التحليل العاملي التوكيدي للبيانات

| مؤشر الملائمة | القيمة | محك الملائمة المقبولة |
|-------------------------|------------------------------|-----------------------|
| مربع كاي | 174.47, (104) ($p < 0.01$) | Not Significant |
| مربع كاي / درجات الحرية | 1.64 | Less than 2 |
| IFI | 0.960 | 0.90 or more |
| TLI | 0.938 | 0.90 or more |
| CFI | 0.957 | 0.90 or more |
| RMSEA | 0.062 | 0.07 or less |
| SRMR | 0.072 | 0.08 or less |

يتضح من جدول (11) ملائمة النموذج للبيانات وفقا لمؤشرات الملائمة المختلفة، فبالرغم من دلالة قيمة مربع كاي والتي قد تعود لحجم العينة، فإن جميع قيم مؤشرات الملائمة الأخرى أوضحت ملائمة النموذج للبيانات وفقا للقيم المقبولة كمحكات خاصة بكل مؤشر. فقد كانت قيمة مربع كاي بعد قسمتها على درجات الحرية (1.64) أقل من 2، كما كانت قيمة كل من IFI، TLI، CFI أكبر من 0.90. وكانت قيمة RMSEA (0.062) أقل من 0.07، وكانت قيمة SRMR (0.072) أقل من 0.08. وتضيف تلك النتائج دليلا جديدا على صدق مقياس PAPI، حيث أن العوامل السبعة المتوقعة قد لاءمت البيانات بشكل جيد.



الشكل (1) نموذج التحليل العاملي التوكيدي للمقاييس الفرعية على العوامل السبعة لمقياس PAPI

صدق المفهوم - الارتباط بالعوامل الخمس للشخصية

5- هل ترتبط العوامل السبعة التي تم التوصل إليها لمقياس الشخصية والتفضيل المني PAPI بشكل دال ومنطقي مع العوامل الخمس الكبرى للشخصية؟

تم تطبيق مقياس العوامل الخمس للشخصية على عينة من 60 موظفاً وحساب معاملات الارتباط بين العوامل السبعة لمقياس PAPI- التي تم التوصل إليها بالتحليل العاملي الاستكشافي والتأكد منها بالتحليل العاملي التوكيدي - والعوامل الخمس للشخصية، وملاحظة نموذج العلاقات بين العوامل من حيث قوتها واتجاهها. ويلخص جدول (12) مصفوفة الارتباط بين الدرجات العاملية التي تم التوصل إليها من مقياس PAPI والعوامل الخمس الكبرى للشخصية (ن = 60).

جدول (12) مصفوفة الارتباط بين العوامل السبعة لمقياس PAPI والعوامل الخمس للشخصية

| العوامل | الانبساطية | الطيبة | يقظة الضمير | الثبات الانفعالي | الانفتاح على الخبرة |
|---|------------|--------|-------------|------------------|---------------------|
| الانضباط في العمل والالتزام الحرفي بالقواعد | 0.299 | -0.087 | 0.432 | 0.144 | -0.352 |
| حب العمل والاستغراق فيه | 0.201 | 0.095 | 0.482 | 0.200 | -0.352 |
| الميل للعمل بشكل ابداعي ومنفتح | 0.411 | 0.122 | -0.135 | 0.055 | 0.563 |
| السيطرة والقيادة | 0.088 | -0.288 | 0.092 | 0.439 | -0.399 |
| الضبط الانفعالي والمواجهة النشطة | 0.345 | -0.085 | 0.166 | 0.633 | 0.133 |
| الاستمتاع بالعمل الجماعي وجذب الانتباه | 0.458 | 0.399 | 0.096 | 0.056 | 0.282 |
| الانجاز والجدية والتطلع للرؤساء | 0.311 | 0.199 | 0.540 | 0.188 | 0.139 |

كما يتضح من جدول (12) تباين قيم معاملات الارتباط بين العوامل السبعة لمقياس PAPI والعوامل الخمس للشخصية بشكل ذو معني. وقد حدد الباحث معاملات الارتباط الدالة احصائياً عند مستوى 0.05 باللون الأصفر. وبفحص تلك الارتباطات نجد أن عامل الانضباط في العمل والالتزام الحرفي بالقواعد قد ارتبط ايجابيا بعوامل الانبساطية ويقظة الضمير وسلبيا بالانفتاح على الخبرة بشكل دال احصائياً. وبالرجوع لمعني عامل الانضباط في العمل والالتزام الحرفي بالقواعد نجد أنه يتوافق مع معني الانبساط ويقظة الضمير ويختلف مع الانفتاح على الخبرة. حيث يشمل عامل الانبساط التفضيل للمواقف الاجتماعية والتعامل معها، والاستقلالية والتفتح الذهني، فالدرجة المرتفعة تدل على أن الأفراد مرتفعي الانبساطية يكونون نشطين ويبحثون عن الجماعة، بينما تدل الدرجة المنخفضة على الانطواء، والهدوء والتحفظ، وحددت السمات المميزة لهؤلاء الأفراد في الدفء أو المودة، الاجتماعية، توكيد الذات، النشاط، البحث عن الإثارة، الانفعالات الإيجابية. ويشمل عامل يقظة الضمير المثابرة والتنظيم لتحقيق الأهداف المرجوة، فالدرجة المرتفعة تدل على أن الفرد منظم ويؤدي واجباته باستمرار وبإخلاص، بينما الدرجة المنخفضة تدل على أن الفرد أقل حذراً وأقل تركيزاً أثناء أدائه للمهام المختلفة، وحددت السمات المميزة للأفراد ذوي الضمير الحي في "الاقتدار أو الكفاءة، منظم، ملتزم بالواجبات، مناضل في سبيل الانجاز، ضبط الذات، التاني أو الروية. وواضح أن كثير من هذه الصفات تتفق مع تعريف عامل الانضباط في العمل والالتزام الحرفي بالقواعد الذي تم التوصل له من مقياس PAPI. في حين يشمل عامل الانفتاح على الخبرة النضج العقلي والاهتمام بالثقافة، والتفوق وحب الاستطلاع، وسرعة البديهة، والسيطرة والطموح، والمنافسة والدرجة المرتفعة تدل على أن الأفراد خياليون، ابتكاريون، يبحثون عن المعلومات بأنفسهم، بينما تدل الدرجة المنخفضة على أن الأفراد يولون اهتماماً أقل بالفن، وأنهم عمليون بالطبيعة، وحددت السمات المميزة لهؤلاء الأفراد في الخيال، جمالي، المشاعر، الأفعال، الأفكار، القيم. وواضح أن كثير من هذه الصفات بعيدة عن تعريف عامل الانضباط في العمل والالتزام الحرفي بالقواعد الذي تم

التوصل له من مقياس PAPI، ولذا فإن دلالة معاملات الارتباط وإشاراتها منطقية ومتوقعة. وارتبط عامل حب العمل والاستغراق فيه بعامل يقظة الضمير ايجابيا وبعامل الانفتاح على الخبرة سلبيا. وبمراجعة معني عامل يقظة الضمير نجد أن السمات المميزة لهؤلاء الأفراد تتفق مع عامل حب العمل والاستغراق فيه في حين تختلف السمات المميزة للأفراد المرتفعين في عامل الانفتاح على الخبرة مع عامل حب العمل والاستغراق فيه، ولذا فإن دلالة معاملات الارتباط وإشاراتها منطقية ومتوقعة. وارتبط عامل الميل للعمل بشكل ابداعي ومنفتح إيجابيا كما هو متوقع مع عاملي الانبساطية والانفتاح على الخبرة حيث أن هذا العامل يجمع السمات المميزة للأفراد المنبسطين والمنفتحين على الخبرة، ولذا فإن دلالة معاملات الارتباط وإشاراتها منطقية ومتوقعة. وارتبط عامل السيطرة والقيادة سلبيا بعامل الطيبة والانفتاح على الخبرة وإيجابيا بعامل الثبات الانفعالي. وبمراجعة تعريف عامل الطيبة وفقا لنظرية العوامل الخمس للشخصية نجد أن هذا العامل يعكس كيفية التفاعل مع الآخرين، فالدرجة المرتفعة تدل على أن الأفراد يكونون أهل ثقة ويتميزون بالود والتعاون والإيثار والتعاطف والتواضع، والحرص والمحافظة، ويحترمون مشاعر وعادات الآخرين، بينما تدل الدرجة المنخفضة على العدوانية، وحددت السمات المميزة لهؤلاء الأفراد في الثقة، الاستقامة، الإيثار، الإذعان أو القبول، التواضع، اعتدال الرأي وهو ما يتنافى مع عامل السيطرة والقيادة وفقا لمقياس PAPI، كما يتنافى مع السمات المميزة لعامل الانفتاح على الخبرة. بينما يشير تعريف عامل الثبات الانفعالي وفقا لنموذج العوامل الخمس الكبرى للشخصية إلى الاتزان الانفعالي، والميل للمشاعر والأفكار الايجابية، والمرونة وأقل عرضة للأحزان وهو ما يتفق مع خصائص عامل السيطرة والقيادة. وارتبط عامل الضبط الانفعالي والمواجهة النشطة لمقياس PAPI ايجابيا مع عاملي الانبساطية والثبات الانفعالي، وهو ما كان متوقع نظرا لأن هناك الكثير من السمات والخصائص المشتركة بين العوامل الثلاثة كما أوضحنا سابقا. وارتبط عامل الاستمتاع بالعمل الجماعي وجذب الانتباه ايجابيا بعوامل الانبساطية والطيبة والانفتاح على الخبرة. وبمراجعة صفات وخصائص الأفراد المرتفعين في الانبساطية والطيبة والانفتاح على الخبرة نجد أنها تشترك بشكل واضح مع خصائص عامل الاستمتاع بالعمل الجماعي وجذب الانتباه كما عرضنا فيما سبق. وارتبط عامل الانجاز والجدية والتطلع للرؤساء في مقياس PAPI ايجابيا بعامل الانبساط ويقظة الضمير. وبمراجعة تعريفات عاملي الانبساط ويقظة الضمير وفقا لنموذج العوامل الخمس الكبرى للشخصية، نجد أنها ترتبط ايجابيا بخصائص عامل الانجاز والجدية والتطلع للرؤساء. وتعطي هذه النتائج دليلا على صدق المفهوم لمقاييس PAPI الفرعية والعوامل المشتقة منها حيث توافقت مع النموذج المتوقع لمعاملات الارتباط مع النموذج الأشهر للشخصية وهو نموذج العوامل الخمس الكبرى للشخصية.

الصدق المرتبط بمحك - الفروق التي تعزي إلى المرتبة

6- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المقاييس الفرعية لمقياس الشخصية والتفضيل المهني PAPI تعزي للرتبة؟

قام الباحث بفحص الفروق في العوامل السبعة التي تقع خلف المقاييس الفرعية لمقياس PAPI التي تعزي إل المرتبة والتي قسمها الباحث لثلاث مستويات: المستوى الأول ويشمل المرتبة (الأولى والثانية والثالثة والرابعة والخامسة والسادسة) والمستوي الثاني ويشمل المرتبة (الثامنة والتاسعة والعاشر والحادية عشر والثانية عشر) والمستوي الثالث ويشمل المرتبة (الثالثة عشر والرابعة عشر والخامسة عشر). ويعرض جدول (13) نتائج تحليل التباين للعوامل السبعة وفقا للمستويات الثلاثة للرتب السابق ذكرها. وقد تحقق الباحث من تجانس التباين باستخدام اختبار ليفينز نظرا لاختلاف الأعداد في المستويات الثلاث وقد كانت جميع القيم غير دالة مما يدل على تحقق افتراض تجانس التباين.

جدول (13) نتائج تحليل التباين للعوامل السبعة وفقا للمستويات الثلاثة للمراتب

| الدلالة | قيمة "ف" | متوسط المربعات | درجات الحرية | مجموع المربعات | |
|---------|----------|----------------|--------------|----------------|---|
| .040 | 3.280 | 3.178 | 2 | 6.356 | الانضباط في العمل والالتزام الحرفي بالقواعد |
| | | .969 | 297 | 287.731 | |
| | | | 299 | 288.420 | |
| .410 | .906 | .657 | 2 | 1.314 | حب العمل والاستغراق فيه |
| | | .725 | 297 | 215.291 | |
| | | | 299 | 215.606 | |
| .050 | 3.078 | 2.839 | 2 | 5.678 | الميل للعمل بشكل ابداعي ومنفتح |
| | | .922 | 297 | 273.903 | |
| | | | 299 | 274.389 | |
| .002 | 8.679 | 4.673 | 2 | 9.345 | السيطرة والقيادة |
| | | .538 | 297 | 159.888 | |
| | | | 299 | 160.737 | |
| .010 | 6.701 | 3.888 | 2 | 7.776 | الضبط الانفعالي والمواجهة النشطة |
| | | .580 | 297 | 172.330 | |
| | | | 299 | 176.091 | |
| .150 | 1.898 | .894 | 2 | 1.787 | الاستمتاع بالعمل الجماعي وجذب الانتباه |
| | | .471 | 297 | 139.818 | |
| | | | 299 | 141.099 | |
| .120 | 2.125 | .994 | 2 | 1.987 | الانجاز والجدية والتطلع للرؤساء |
| | | .468 | 297 | 138.852 | |
| | | | 299 | 139.565 | |

يتضح من جدول (13) وجود فروق دالة إحصائية في عوامل الميل للعمل بشكل ابداعي ومنفتح والسيطرة والقيادية والاضبط الانفعالي والمواجهة النشطة لصالح المستوي الثالث للمراتب المدنية، في حين ظهرت فروق دالة لصالح المستوي الأول في عامل الانضباط في العمل والالتزام الحرفي بالقواعد. وتعد هذه النتائج دليلا على صدق المقياس حيث أظهرت القيادات (المستوي الثالث) فروقا في السيطرة والقيادية والاضبط الانفعالي والمواجهة النشطة وهي فروق متوقعة للقيادات المدنية التي يجب أن تتصف بالاضبط والانضباط والسيطرة الانفعالية والقيادية، بالإضافة إلى ذلك أظهرت النتائج فروقا لصالح القيادات (المستوي الثالث) في عامل الميل للعمل بشكل ابداعي ومنفتح وقد يكون ذلك مفسرا نظرا لأن القيادات تحتاج لجو من المرونة والحرية لاتخاذ قرارات صحيحة. وتوصلت الدراسة لفروق دالة احصائية في عامل الانضباط في العمل والالتزام الحرفي بالقواعد لصالح المستوي الأول وهو متوقع لأن هؤلاء الأفراد هم من يتلقون التعليمات والأوامر ويجب أن ينفذوها حرفيا وبشكل منضبط وفقا للقواعد. وتدل تلك النتائج على الصدق المرتبط بمحك باعتبار المراتب المدنية محك مستقل وصادق.

معايير المقياس:

قام الباحث بحساب المتوسط والانحراف المعياري لجميع المقاييس الفرعية بعد إجراء إعادة المعاينة resampling بطريقة البوت ستراب bootstrap لعدد 1000 عينة، وتم تلخيص النتائج في جدول (14).

جدول (14) ملخص وصف البيانات المستخدمة في حساب المعايير

| مستوي الثقة 95 % | | الخطأ المعياري | الانحراف المعياري | | المتوسط | المقياس الفرعي |
|------------------|--------|----------------|-------------------|----------|---|----------------|
| الأعلى | الأدنى | | المعياري | المعياري | | |
| 24.72 | 23.15 | 0.39 | 7.09 | 23.90 | مقياس الحاجة إلي السيطرة (P) Need to Control Others | |
| 25.69 | 24.22 | 0.37 | 6.53 | 24.98 | مقياس الحاجة إلي القواعد Need for rules and supervision (W) | |
| 26.56 | 25.32 | 0.31 | 5.75 | 25.93 | مقياس الحاجة للتغيير (Z) Need for change | |
| 25.87 | 24.59 | 0.33 | 5.73 | 25.25 | مقياس الحاجة لإنهاء المهمة (N) Need to finish a task | |
| 28.53 | 27.10 | 0.36 | 6.27 | 27.78 | مقياس الحاجة للشعور بالامتنان (X) Need to be Noticed | |
| 26.67 | 25.29 | 0.35 | 5.99 | 26.00 | مقياس الحاجة للانتماء لجماعة (B) Need to belong to groups | |
| 25.79 | 24.43 | 0.34 | 5.82 | 25.12 | مقياس الحاجة للتواصل مع الآخرين Need to relate closely to individuals (O) | |
| 25.53 | 24.12 | 0.37 | 6.19 | 24.85 | مقياس الحاجة إلي بسط السيطرة (K) Need to be forceful | |
| 27.11 | 25.78 | 0.34 | 5.98 | 26.42 | مقياس الحاجة إلي الإنجاز (A) Need to achieve | |
| 27.54 | 26.20 | 0.34 | 5.86 | 26.86 | مقياس الحاجة لتقديم الدعم (F) Need to be supportive | |
| 25.71 | 24.23 | 0.37 | 6.68 | 24.98 | مقياس الدور القيادي (L) Leadership role | |
| 27.46 | 26.12 | 0.35 | 6.06 | 26.77 | مقياس النمط المنظم (C) Organized type | |
| 26.91 | 25.60 | 0.34 | 5.90 | 26.26 | مقياس الاهتمام بالتفاصيل (D) Attention to detail | |
| 26.74 | 25.47 | 0.33 | 5.57 | 26.12 | مقياس التفكير المفاهيمي (R) Conceptual thinker | |
| 27.58 | 26.19 | 0.35 | 6.20 | 26.94 | مقياس التنسيق الاجتماعي (S) Social harmonizer | |
| 24.97 | 23.51 | 0.37 | 6.53 | 24.25 | مقياس سهولة اتخاذ القرارات (I) Ease in decision making | |
| 25.52 | 24.17 | 0.34 | 6.06 | 24.87 | مقياس تحمل أعباء العمل (T) Work pace | |
| 25.80 | 24.34 | 0.36 | 6.17 | 25.06 | مقياس الضبط الانفعالي (E) Emotional Resistant | |
| 25.54 | 23.98 | 0.40 | 6.98 | 24.73 | مقياس دور العامل الجاد (G) Role of the hard worker | |
| 26.86 | 25.45 | 0.36 | 6.28 | 26.18 | مقياس التخطيط التكاملي (H) Integrative planner | |
| 27.56 | 26.11 | 0.36 | 6.11 | 26.82 | مقياس المرغوبة الاجتماعية (Social desire) | |

يتضح من جدول (14) أن أقل المتوسطات كانت لمقياس الحاجة للسيطرة بمتوسط 23.90 وانحراف معياري 7.09 (مستوي ثقة 95%: 23.15 إلى 24.72)، وأن أكبر المتوسطات كانت لمقياس التنسيق الاجتماعي بمتوسط وانحراف معياري 6.20 (مستوي ثقة 95%: 26.19 إلى 27.58). ومن خلال القيم السابقة يمكن حساب المعايير الخاصة بكل مقياس كم هو موضح في جدول (15).

جدول (15) معايير مقياس PAPI المشتقة من عينة الدراسة

| المقياس الفرعي | | | | | | | |
|----------------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|---|
| 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 | |
| 42 | 38.08 | 30.99 | 23.9 | 16.81 | 9.72 | -12.63 | مقياس الحاجة إلي السيطرة (P) Need to Control Others |
| 42 | 38.04 | 31.51 | 24.98 | 18.45 | 11.92 | -15.39 | مقياس الحاجة إلي القواعد Need for rules and supervision (W) |

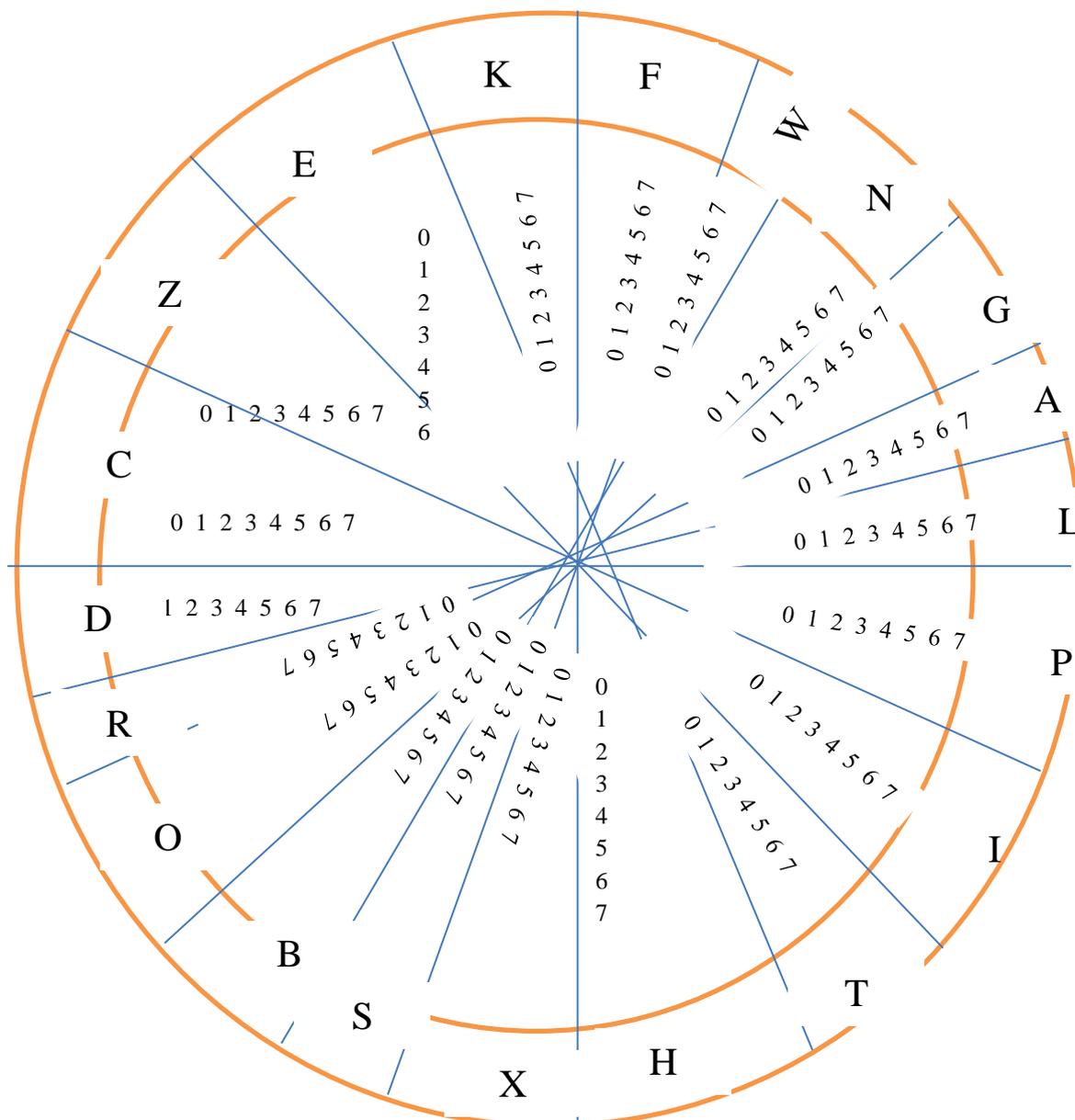
| 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 | المقياس الفرعي |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|--------|---|
| 42 | 37.43 | 31.68 | 25.93 | 20.18 | 14.43 | -18.68 | مقياس الحاجة للتغيير (Z) Need for change |
| 42 | 36.71 | 30.98 | 25.25 | 19.52 | 13.79 | -18.06 | مقياس الحاجة لإنهاء المهمة (N) Need to finish a task |
| 42 | 40.32 | 34.05 | 27.78 | 21.51 | 15.24 | -18.97 | مقياس الحاجة للشعور بالامتنان (X) Need to be Noticed |
| 42 | 37.98 | 31.99 | 26 | 20.01 | 14.02 | -18.03 | مقياس الحاجة للانتماء لجماعة (B) Need to belong to groups |
| 42 | 36.76 | 30.94 | 25.12 | 19.3 | 13.48 | -17.66 | مقياس الحاجة للتواصل مع الآخرين Need to relate closely to individuals (O) |
| 42 | 37.23 | 31.04 | 24.85 | 18.66 | 12.47 | -16.28 | مقياس الحاجة إلي بسط السيطرة (K) Need to be forceful |
| 42 | 38.38 | 32.4 | 26.42 | 20.44 | 14.46 | -18.48 | مقياس الحاجة إلي الإنجاز (A) Need to achieve |
| 42 | 38.58 | 32.72 | 26.86 | 21 | 15.14 | -19.28 | مقياس الحاجة لتقديم الدعم (F) Need to be supportive |
| 42 | 38.34 | 31.66 | 24.98 | 18.3 | 11.62 | -14.94 | مقياس الدور القيادي (L) Leadership role |
| 42 | 38.89 | 32.83 | 26.77 | 20.71 | 14.65 | -18.59 | مقياس النمط المنظم (C) Organized type |
| 42 | 38.06 | 32.16 | 26.26 | 20.36 | 14.46 | -18.56 | مقياس الاهتمام بالتفاصيل (D) Attention to detail |
| 42 | 37.26 | 31.69 | 26.12 | 20.55 | 14.98 | -19.41 | مقياس التفكير المفاهيمي (R) Conceptual thinker |
| 42 | 39.34 | 33.14 | 26.94 | 20.74 | 14.54 | -18.34 | مقياس التنسيق الاجتماعي (S) Social harmonizer |
| 42 | 37.31 | 30.78 | 24.25 | 17.72 | 11.19 | -14.66 | مقياس سهولة اتخاذ القرارات (I) Ease in decision making |
| 42 | 36.99 | 30.93 | 24.87 | 18.81 | 12.75 | -16.69 | مقياس تحمل أعباء العمل (T) Work pace |
| 42 | 37.4 | 31.23 | 25.06 | 18.89 | 12.72 | -16.55 | مقياس الضبط الانفعالي (E) Emotional Resistant |
| 42 | 38.69 | 31.71 | 24.73 | 17.75 | 10.77 | -13.79 | مقياس دور العامل الجاد (G) Role of the hard worker |
| 42 | 38.74 | 32.46 | 26.18 | 19.9 | 13.62 | -17.34 | مقياس التخطيط التكاملي (H) Integrative planner |
| 42 | 39.04 | 32.93 | 26.82 | 20.71 | 14.6 | -18.49 | مقياس المرغوبة الاجتماعية (Social desire) |

ويتضح من جدول (15) أن هناك سبعة مستويات لكل مقياس (بخلاف المقياس الأصلي الذي له عشرة مستويات، لأن المتوسطات والانحرافات المعيارية للصورة السعودية كانت أعلى) تبدأ من الصفر وتنتهي عند 6، تبدأ من 1 وتنتهي عند 42. ويعرض جدول (16) الدرجات التائية للمقاييس. ويمكن من خلال ذلك رسم بروفييل الشخصية للفرد المستجيب على المقياس وفقا للمقاييس الفرعية جميعا والعوامل السبعة الذي سبق التوصل إليه (بالإضافة لعامل المرغوبة الاجتماعية).

جدول (16) معايير مقياس PAPI باستخدام الدرجة التائية

| 66.5 | 62.5 | 56.5 | 50 | 43.5 | 37.5 | 33.5 | المقياس الفرعي |
|------|------|------|----|------|------|------|---|
| 36 | 34 | 28 | 22 | 19 | 16 | 13 | مقياس الحاجة إلي السيطرة (P) Need to Control Others |
| 38 | 35 | 29 | 24 | 20 | 18 | 16 | مقياس الحاجة إلي القواعد (W) Need for rules and supervision |
| 36 | 33 | 29 | 26 | 23 | 19 | 15 | مقياس الحاجة للتغيير (Z) Need for change |
| 36 | 33 | 28 | 25 | 22 | 19 | 17 | مقياس الحاجة لإنهاء المهمة (N) Need to finish a task |
| 38 | 36 | 32 | 28 | 24 | 20 | 16 | مقياس الحاجة للشعور بالامتنان (X) Need to be Noticed |
| 36 | 34 | 30 | 26 | 23 | 19 | 14 | مقياس الحاجة للانتماء لجماعة (B) Need to belong to groups |
| 36 | 33 | 28 | 25 | 22 | 18 | 15 | مقياس الحاجة للتواصل مع الآخرين Need to relate closely to individuals (O) |
| 36 | 33 | 29 | 24 | 21 | 17 | 15 | مقياس الحاجة إلي بسط السيطرة (K) Need to be forceful |
| 37 | 34 | 30 | 26 | 23 | 19 | 18 | مقياس الحاجة إلي الإنجاز (A) Need to achieve |
| 36 | 34 | 31 | 27 | 24 | 19 | 16 | مقياس الحاجة لتقديم الدعم (F) Need to be supportive |

| 66.5 | 62.5 | 56.5 | 50 | 43.5 | 37.5 | 33.5 | المقياس الفرعي |
|------|------|------|----|------|------|------|--|
| 38 | 34 | 29 | 25 | 21 | 17 | 14 | Leadership role (L) مقياس الدور القيادي |
| 37 | 34 | 31 | 27 | 24 | 18 | 16 | Organized type (C) مقياس النمط المنظم |
| 35 | 33 | 30 | 27 | 23 | 18 | 14 | Attention to detail (D) مقياس الاهتمام بالتفاصيل |
| 37 | 33 | 29 | 26 | 23 | 20 | 17 | Conceptual thinker (R) مقياس التفكير المفاهيمي |
| 37 | 34 | 31 | 27 | 24 | 18 | 16 | Social harmonizer (S) مقياس التنسيق الاجتماعي |
| 36 | 33 | 28 | 24 | 20 | 16 | 14 | Ease in decision making (I) مقياس سهولة اتخاذ القرارات |
| 36 | 34 | 28 | 25 | 21 | 18 | 14 | Work pace (T) مقياس تحمل أعباء العمل |
| 36 | 33 | 29 | 25 | 21 | 18 | 14 | Emotional Resistant (E) مقياس الضبط الانفعالي |
| 36 | 32 | 27 | 24 | 21 | 18 | 16 | Role of the hard worker (G) مقياس دور العامل الجاد |
| 37 | 35 | 30 | 26 | 23 | 18 | 16 | Integrative planner (H) مقياس التخطيط التكامل |
| 36 | 35 | 31 | 27 | 23 | 19 | 17 | Social desire مقياس المرغوبة الاجتماعية |



شكل (2) بروفييل الشخصية وفقا لمقاييس PAPI الفرعية والمعايير المستخلصة من العينة

يمكن استخدام الشكل السابق لرسم بروفييل الشخصية للمستجيب على المقياس وتحديد نقاط القوة والضعف لديه ومدى تناغمها مع متطلبات العمل.

الخلاصة.

توصلت الدراسة إلى أن جميع معاملات الاتساق الداخلي للمقاييس الفرعية كانت مقبولة إذا ما تم الأخذ في الاعتبار عدد الفقرات الستة التي تمثل كل مقياس. كما كانت قيم معاملات الاتساق الداخلي للمقاييس الفرعية في حدود القيم التي تم التوصل إليها في الدراسات السابقة. كما توصلت الدراسة إلى جميع معاملات الارتباط المصححة بين الفقرة والمقياس الذي تنتمي إليه كانت موجبة وكانت معظمها أكبر من 0.3 ووصلت بعضها إلى 0.613 وهي قيم تدل على اتساق داخلي معقول للعبارات من حيث انتمائها للمقاييس الفرعية. أوضحت نتائج التحليل العاملي الاستكشافي تشبع فقرات مقياس PAPI على سبعة أبعاد بالإضافة لبعدها المرغوبية الاجتماعية. حيث أظهرت النتائج إلى ارتفاع تشبعات المقاييس على الأبعاد التي تنتهي إليها حيث لم يقل أي تشبع عن 0.3 وهو المحك المستخدم عادة كمحك للتشبع المقبول، بل وزادت بعضها لتصل إلى 0.82. وفي ضوء تلك التشبعات تم تسمية العوامل كالآتي: (الانضباط في العمل والالتزام الحرفي بالقواعد، حب العمل والاستغراق فيه، الميل للعمل بشكل ابداعي ومنفتح، السيطرة والقيادة، الضبط الانفعالي والمواجهة النشطة، الاستمتاع بالعمل الجماعي وجذب الانتباه، الانجاز والجدية والتطلع للرؤساء، المرغوبية الاجتماعية). وكشفت نتائج حساب معاملات الارتباط بين العوامل السبعة لمقياس PAPI وبين العوامل الخمس الكبرى للشخصية، عن صدق المفهوم لمقاييس PAPI الفرعية والعوامل المشتقة منها حيث توافقت مع النموذج المتوقع لمعاملات الارتباط مع النموذج الأشهر للشخصية وهو نموذج العوامل الخمس الكبرى للشخصية. وتوصلت الدراسة أيضا لصدق المحك لمقياس PAPI حيث توصلت لوجود فروق دالة إحصائية في عوامل الميل للعمل بشكل ابداعي ومنفتح والسيطرة والقيادة والضبط الانفعالي والمواجهة النشطة لصالح المستوي الثالث للمراتب المدنية، في حين ظهرت فروق دالة لصالح المستوي الأول في عامل الانضباط في العمل والالتزام الحرفي بالقواعد. وتعد هذه النتائج دليلا على صدق المقياس حيث أظهرت القيادات (المستوي الثالث) فروقا في السيطرة والقيادة والضبط الانفعالي والمواجهة النشطة وهي فروق متوقعة للقيادات المدنية التي يجب أن تتصف بالضبط والانضباط والسيطرة الانفعالية والقيادة، بالإضافة إلى ذلك أظهرت النتائج فروقا لصالح القيادات (المستوي الثالث) في عامل الميل للعمل بشكل ابداعي ومنفتح وقد يكون ذلك مفسرا نظرا لأن القيادات تحتاج لجو من المرونة والحرية لاتخاذ قرارات صحيحة. وتوصلت الدراسة لفروق دالة احصائية في عامل الانضباط في العمل والالتزام الحرفي بالقواعد لصالح المستوي الأول وهو متوقع لأن هؤلاء الأفراد هم من يتلقون التعليمات والأوامر ويجب أن ينفذوها حرفيا وبشكل منضبط وفقا للقواعد. وتدل تلك النتائج على الصدق المرتبط بمحك باعتبار الرتب العسكرية محك مستقل وصادق. وأخيرا توصلت الدراسة لمعايير المقياس من خلال وضع مستوي يتراوح بين 0 إلى 6 في كل مقياس فرعي من مقاييس PAPI ومن ثم رسم بروفييل الشخصية للمستجيب.

توصيات الدراسة ومقترحاتها.

استناداً إلى نتائج الدراسة يوصي الباحث بالآتي:

1. استخدام المقياس في تحديد التفضيلات المهنية للمتقدمين لشغل وظائف مدنية، وكذلك على المرشحين لشغل وظائف قيادية من المدنيين نظرا لتوافر أدلة صدق المحك باستخدام المراتب المدنية كمحك.

2. كما يفضل استخدام العوامل السبعة المشتقة من المقياس أفضل من استخدام المقاييس الفرعية نظرا لانخفاض ثبات بعضها.
3. ينصح بإعادة استخدام المقياس لموظفي الخدمة المدنية مع زيادة خبراتهم وارتفاع مدة خدماتهم ومقارنة بروفيل شخصيتهم عبر فترات زمنية من مزاوله المهنة.

قائمة المراجع

- 1- المراجع العربية:
 - BEM B.ALLn. "نظريات الشخصية: الارتقاء - النمو - التنوع". (ترجمة: علاء الدين كفاقي، مايسه أحمد النيال، سهير محمد سال). دار الفكر.
 - أحمد محمد عبد الخالق (2003): "استخبارات الشخصية"، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
 - أمال عبد السميع المليحي (1997): "الشخصية والاضطرابات السلوكية والوجدانية"، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
 - بدران، عمرو حسن أحمد. (2004). "الشخصية". المنصورة: مكتبة الإيمان.
 - تيغزة، محمد بو زيان (2012). التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي: مفاهيمها ومنهجيتها بتوظيف حزمة SPSS وليزرل LISREL. الرياض: دار الميسرة للطباعة والنشر.
 - رزق، أمينة. (2008). "نظريات الشخصية". جامعة دمشق. كلية التربية: منشورات جامعة دمشق.
 - عبد الخالق، أحمد محمد. (1983). "الأبعاد الأساسية للشخصية". (ط 3). الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
 - علام، صلاح. (2002). "القياس والتقويم التربوي النفسي، أساسياته وتطبيقاته وتوجهاته المعاصرة". القاهرة، مصر: دار الفكر العربي.
 - لندزي، ك. هوك. (1971). "نظريات الشخصية". (ترجمة: فرج أحمد فرج . قدرى محمود حنفي . لطفي محمد فطي). (مراجعة: دكتور لويس كامل مليكة). مصر: الهيئة العامة المصرية للتأليف والنشر.
 - هشام حبيب الحسيني (2007): "مقياس العوامل الخمسة للشخصية - الاستبيان وقائمة الصفات"، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية.

2- المراجع بالإنجليزية:

- Cooper, N.S. (2006). Investigating the relationship between PAPI-Nand the lexical Big Five personality factors. London: Cubiks.
- Feltham, R. and Hughes, D. (1999) Interim Managers: Distinguishing personality characteristics of managers on short termcontracts. International Journal of Selection and Assessment,7, 209–214.
- Johnson, J.A. (1997) Units of Analysis for Description and Explanation in Psychology. In: Hogan, R., Johnson, J.A. andBriggs, S.R. (eds.), Handbook of Personality Psychology. SanDiego, CA: Academic Press, pp. 73–93.
- Longman, R.S. and Cota, A.A. (2006). UK employees in the telecommunication and business services sectors: Relating PAPI personality dimensions to supervisor ratings across industry sectors. London:

- Morris, N.H. (2000). Identifying the relationship between PAPI and the personality variables measured by OPQ32. London: Cubiks.
- Norris, M.K. (2002). Can PAPI™ predict development centre performance? London: Cubiks.
- Sanz, J., Gil, F., Barrasa, A. & Garcia-Vera, M.P. (2006). Self-assessment of needs and behavior patterns at work: Psychometric properties of the personality and preference inventory-normative (PAPI-N). *Personality and Individual Differences*, 41, 837-847.
- Sanz, J., Gil, F., Garcia-Vera, M.P. & Barrasa, A. (2008). Needs and cognitive/behavior patterns at work and the big five: An assessment of the personality and preference inventory-normative (PAPI-N) from the perspective of the five factor model. *International Journal of Selection and Assessment*, 16, 46-58.
- Sanz, J., Gil, F., Garcia-Vera, M.P. & Barrasa, A. (2008). Needs and cognitive/behavior patterns at work and the big five: An assessment of the personality and preference inventory-normative (PAPI-N) from the perspective of the five factor model. *International Journal of Selection and Assessment*, 16, 46-58.