

اسهام العوامل الستة الكبرى للشخصية بالتمكن النفسي لدى الخريجين العاطلين عن العمل

سارة حسين مرزوك
كلية التربية للبنات – جامعة الكوفة
sarahoucen93@gmail.com

ا.د. أميرة جابر هاشم
كلية التربية للبنات – جامعة الكوفة

The contribution of the six major personality factors to the psychological empowerment of unemployed graduates

Sarah Hussein Marzouk
College of Education for Girls - University of Kufa

Prof. Dr. Ameera Jaber Hashem
College of Education for Girls - University of Kufa

الملخص:

Abstract:

The current research aims to identify the level of each factor: one of the six major personality factors for unemployed graduates (each worker independently).

The relationship between the six major personality factors (independently) and psychological empowerment among unemployed graduates.

- Statistically significant differences in the correlation between the six major factors of personality (independently) and psychological empowerment according to the variable of sex and duration of unemployment.

The contribution of the six major personality factors to the psychological empowerment of unemployed graduates.

The current research has determined the contribution of the six major personality factors to psychological mastery in the Najaf Governorate, which is determined by the period (2014-2021) according to the variable of gender and the duration of unemployment.

Keywords: the six personality factors, psychological mastery.

- يستهدف البحث الحالي التعرف على مستوى كل عامل : من العوامل الستة الكبرى للشخصية لدى الخريجين عاطلين عن العمل (لكل عامل بشكل مستقل) .

- العلاقة بين عوامل الستة الكبرى للشخصية (بشكل مستقل) والتمكن النفسي لدى الخريجين عاطلين عن العمل.

- الفروق ذات الدلالة الاحصائية في العلاقة الارتباطية بين العوامل الست الكبرى للشخصية (بشكل مستقل) والتمكن النفسي وفقا لمتغير الجنس ومدة البطالة.

- اسهام العوامل الستة الكبرى للشخصية بالتمكن النفسي الخريجين عاطلين عن العمل.

وقد تحدد البحث الحالي اسهام العوامل الستة الكبرى للشخصية بالتمكن النفسي في محافظة النجف الاشرف والذي تحدد بالمدة (٢٠١٤-٢٠٢١) وفق لمتغير الجنس ومدة البطالة .

الكلمات المفتاحية : العوامل الستة الشخصية ، التمكن النفسي.

ولتحقيق أهداف البحث اعتمدت الباحثتان على ما يأتي :

١- استخدام (المنهج الوصفي الارتباطي) للكشف عن اسهام العوامل الست الكبرى للشخصية بالتمكن النفسي

٢- تبني مقياس العوامل الستة الكبرى للشخصية الذي أعده (Ashton & Lee, 2009). وتألف المقياس في صورته النهائية بعد استكمال شروط الصدق والثبات والقدرة على التمييز من (٤٦) فقرة

واستكمالاً لذلك قامت الباحثتان بتطبيق الاداة على عينة التحليل الاحصائي البالغة (٣٠) خريج وخريجة عاطلين عن العمل ، وتم استخراج الخصائص السايكومترية للاداة في حين بلغت عينة التطبيق النهائي (٤٠٠) خريج وخريجة عاطلين عن العمل تم تطبيقها بالطريقة العشوائية طبقية ذات التوزيع المتناسب وبعد جمع البيانات ومعالجتها احصائياً بالاستعانة بالحقيبة الاحصائية (SPSS) ، وتوصلت الباحثتان الى النتائج الاتية :

- خلاصة النتائج Summary of result

بناء على النتائج التي توصل اليها البحث الحالي يمكن ان تحدد الباحثة الاتي :

١- من حيث العوامل الستة الكبرى للشخصية:

- يتمتع الخريجون عاطلون عن العمل بالعوامل الستة الكبرى للشخصية .

٢- من حيث التمكن النفسي :

- يتمتع الخريجون عاطلون عن العمل بالتمكن النفسي

٣- العلاقة بين العوامل الستة الكبرى للشخصية والتمكن النفسي لدى الخريجين عاطلين عن العمل :

- توجد علاقة موجبة بين عوامل (الانبساطية ، يقظة الضمير ، الانفتاح على الخبرات ، والمقبولية ، الصدق - التعاون) والتمكن النفسي لدى الخريجين عاطلين عن العمل .

- توجد علاقة سلبية بين عامل العصابية والتمكن النفسي لدى الخريجين عاطلين عن العمل .

٤- الفروق في العلاقة بين العوامل الستة الكبرى للشخصية والتمكن النفسي لدى الخريجين عاطلين عن العمل وفقاً لمتغير الجنس :

- توجد فروق في العلاقة بين عاملي (يقظة الضمير ، الانفتاح على الخبرات) والتمكن النفسي لدى الخريجين عاطلين عن العمل وفقاً لمتغير الجنس .

- لا توجد فروق في العلاقة بين عوامل الشخصية (الانبساطية ، العصابية ، المقبولية ، الصدق - التواضع) والتمكن النفسي لدى الخريجين عاطلين عن العمل وفقاً لمتغير الجنس ولصالح الذكور

٥- الفروق في العلاقة بين العوامل الستة الكبرى للشخصية والتمكن النفسي لدى الخريجين عاطلين عن العمل وفقاً لمتغير لمدة البطالة :

- لا توجد فروق في العلاقة بين العوامل الستة الكبرى للشخصية والتمكن النفسي لدى الخريجين عاطلين عن العمل وفقاً لمدة البطالة .

أولاً : مشكلة البحث:

تسود المجتمع مشكلة البطالة التي تُعد من اعقد المشاكل التي تواجه المجتمع العراقي بشكل عام فهي ليست مشكلة اقتصادية وحسب وانما هي مشكلة اجتماعية ونفسية وامنية وسياسية فضلا عن الاثار المدمرة التي قد تهدد الدول بالانهيار بعد ان تفقد الانسان الى التشرد والضياع والاجرام ،البطالة لا تواجه الفرد العادي فقط وانما تقف ايضا بوجه الخريجين الشباب جيل العمل والانتاج لأنه يمثل جيل القوة والمهارة جيل الخبرة والطاقة الذين يكون تفكيرهم الاول هو تصحيح الاوضاع الاقتصادية والاجتماعية بالاعتماد على انفسهم لانهم يمتلكون الكفاءة كونهم امضوا الشطر المهم من حياتهم في الدراسة والتخصص واكتساب الخبرات العلمية (عبد الحسن ومجيد ، 2022 : 12) ، ونتيجة لذلك قد يمارس العاطلون عن العمل عادات سيئة كتعاطي الكحول والمخدرات هروبا من الواقع وتناسيا لهمومهم ومشكلاتهم ، ومما لا بد الاشارة له هو ان النسبة الاكبر من البطالة في المجتمعات النامية تمثلها الفئة المتعلمة من الخريجين لذلك تُعد قضية التشغيل وتوفير فرص العمل لكل من يبحث عنه واحد من اعقد التحديات التي تواجه الدول ، خصوصا وان البطالة في العراق يتوقع لها ان تستمر لفترة طويلة وذلك يعود لوجود اعداد كبيرة من خريجي الجامعات دون عمل ، مما يؤكد على ان مستوى البطالة في العراق مرتفع جدا فمثلا في محافظة النجف وفق بيانات دائرة التشغيل* تراوحت نسبة البطالة الشباب الباحثين عن عمل من سنة (2014 - 2021) من (76 - 85 %) من الشباب الخريجين الباحثين عن عمل (دائرة الاعمال والتشغيل , النجف , 2022) ، وان عملية توظيفهم والتصدي للبطالة تُعد قضية صعبة لوجود اعداد كبيرة من الشباب مازالوا يبحثون عن وظيفة في القطاع الحكومي وهذه مشكلة متوارثة لا بد من تغييرها في اطار المواجهة الجادة لمشكلة البطالة فسوق العمل تغير وصار هناك تطور في المجال التكنولوجي والادارة الحديثة ، في الوقت الذي لا تزال انظمة التعليم على حالها وهذا بدوره يتطلب اعادة النظر في المناهج والاهداف التعليمية وبدون هذا يمكن ان تتزايد مشكلة البطالة (حماد ويوسف ، 2015 : 21) ، في هذا الصدد "الى ان البطالة تعتبر احد العوامل المهمة لاتجاه بعض الافراد للإرهاب والمجاميع الارهابية التي تسع الى جذب بعض الافراد المتعطلين عن العمل عن طريق تقديم الاغراءات ، وما تبثه في نفوسهم من نفمة على المجتمع ومن ثم يكثر العنف والتطرف والتخريب بأثار الارهاب الممقوتة " ، لذا فان العاطلين عن العمل يشعرون بعدم السعادة وعدم الرضا وقد يؤدي بهم الى عدم قدرتهم على التمكن النفسي (Oswald,1997: 1828) ، فقد يشير (Seibert et al.,2010:983) الى ان "التمكن النفسي هو بمثابة عملية ذات فاعلية عالية وان صورتها تتحدد بالظروف والاحداث في حين مكنونها يتمثل في ما يبذله الانسان من نشاط باتجاه التغيير من الحالة الجامدة الى الحالة المتحركة وان هذه العملية تحدث تكاملا للذات والثقة بالنفس والقدرة على الاخذ بزمام الامور في اتخاذ القرارات والسيطرة على الموارد البيئية" ، فالشخص القادر على تمكّن نفسه يكون موجه من الداخل اي انه يبدو كما لو تجمعت عنده قدرة تجعله قادر على توظيف قدراته وامكانياته في سبيل تحقيق التوازن النفسي ، وحسب اصحاب النظرية الانسانية ان التوجه الذاتي هو بمثابة الاتجاه نحو الايجابية وتحقيق الذات واستثمار للإمكانية (Fourie,2009:3) ، وكما اشارت ايلين وبيرشيد (Ellen , Berscheid) "الى ان الفرد بتكوينه

الشخصي العام هو كائن اجتماعي لديه شبكة كبيرة من العلاقات تؤثر بشكل وبأخر على سلوكه ونفسيته فالتمكن القوي هو علاقة الفرد مع الآخرين الذي يشكل العامل الالم للتطور في حياة الآخرين" (حجازي ، 2012 : 25) ، ولذا تعد دراسة الشخصية من اهم مجالات الدراسة في علم النفس سواء على المستوى النفسي او البيئي وان دراسة الشخصية تعد المصدر الاساسي لمعرفة مظاهر السلوك البشري وانها تحتل جوهر الانسان وترتبط ارتباط وثيق باستجابة الآخرين كما انها تمثل تألقاً ونظاماً لجميع الاشكال المختلفة من السلوك الذي يمارسه الفرد (عبد القادر ، 1987 : 91) ، كما هناك عوامل اخرى مؤثرة على الشخصية لها دور كبير في التكوين الشخصي للفرد وفي تحديد انماط السلوك كالوراثة والبيئة الداخلية المتمثلة برحم الام والبيئة الخارجية التي تكون بشقيها البيئة الطبيعية والبيئة الاجتماعية المتمثلة بكل ما يحيط بالفرد من اساليب التنشئة داخل الاسرة والعلاقات الاجتماعية الاخرى (عبدالخالق ، 1992 : 28) ، ومن العوامل التي لها دور كبير في بناء وتكوين الشخصية وفي اعداد الفرد وجعله قادر على مواجهة الحياة هي العوامل الستة الكبرى للشخصية على وفق نموذج هيكساكو (HEXACO) (Ashton & Lee :2009) ، حيث تعد دراسة نموذج العوامل الستة الكبرى للشخصية حديث في البيئة العربية وقلة الدراسات التي تطرقت له في حدود علم الباحثة وخاصة بارتباطه بمتغيرات عديدة ومنها متغيري التمكن النفسي، ومن هنا جاز للباحثة ان تبدا خطوات بحثها في ظل الظروف التي يعاني منها الطلبة الخريجون وخلال تراكم الاعداد التي هي بتزايد وكذلك الظروف العالمية لازمات صحية وأوبئة وكساد اقتصادي شبه عالمي مع ما يرافقه من الكشف عن شخصية الافراد بسماتها التي تبرز حقيقة ما يشعر به وما يجعله غير متوافقا اجتماعيا ونفسيا ، وكون الباحثة واحدة من تلك الشريحة المهمة فقد ذهبت في بحثها هذا من اجل دراسة الطلبة الخريجين العاطلين عن العمل، ومن هنا جاز لها ان تضع التساؤل الاساسي التالي: ما اسهام العوامل الستة الكبرى للشخصية بالتمكن النفسي لدى الخريجين العاطلين عن العمل؟

ثانياً: أهمية البحث

أولاً: الأهمية النظرية:

- ١- أهمية دراسة متغيري العوامل الستة الكبرى للشخصية والتمكن النفسي ودورهما في أثر الأطر النظرية المتعلقة بالدراسات النفسية في مجال علم نفس الشخصية، حيث ان متغير العوامل الستة الكبرى للشخصية والتمكن البيئي من المفاهيم الاساسية التي تلعب دوراً اساسياً في حياة الافراد عامة والخريج العاطل عن العمل خاصة من حيث تعامله بفعالية مع ظروف الحياة ومواجهة ضغوطاتها من جهة، ودوره في بناء الشخصية وكونه يمثل بعدين مهمين في الشخصية هما البعد الانفعالي والمعرفي من جهة أخرى .
- ٢- قد يضيف البحث الحالي أسس ترسيخ الوعي في التخلص من البطال ومشاعرها النفسية
- ٣- تعد الدراسة الحالية الوحيدة (حسب علم الباحثة) التي تناولت المتغيرين محل الدراسة مجتمعة مع بعضها ودرستها على عينة من طلاب الجامعة ، وأثرهما في الجنس ومدة

البطالة، مما تسجل اضافة علمية جديدة الى ميدان المعرفة واغناء المكتبة العراقية بالمعلومات الجديدة.

٤- قد تساعد الدراسة الحالية على فتح آفاقاً جديدة للباحثين فيما بعد ، لإجراء المزيد من الدراسات والبحوث العلمية ، وعلى عينات وشرائح مختلفة من المجتمع.
الأهمية التطبيقية:

١- توضيح دور المؤسسات الحكومية وغير الحكومية بطبقة العاطلين عن العمل في تحديد العوامل الستة واي من العوامل اقوى وعلاقتها بالتمكّن النفسي وتطويرها بصورة جيدة مما يمكن العاطلين ان يكونوا اكثر انسجاما مع البيئة المحيطة بهم

٢- قد تساعد الدراسة الحالية في تصميم وتطبيق برامج ارشادية على المستويات الإنمائية والوقائية والعلاجية ولتحسين السمات الشخصية الايجابية ولتحسين التمكن النفسي لدى الافراد الذين لديهم انخفاض فيهما

ثالثاً - اهداف البحث :

يستهدف البحث الحالي التعرف الى :

١- عوامل الستة الكبرى للشخصية لدى الشباب الخريجين العاطلين عن العمل ويتفرع من هذا الهدف الاهداف الفرعية التالية :

- ✓ عامل الانبساطية لدى الخريجين العاطلين عن العمل .
- ✓ عامل يقظة الضمير لدى الخريجين العاطلين عن العمل .
- ✓ عامل الانفتاح على الخبرات لدى الخريجين العاطلين عن العمل.
- ✓ عامل العصابية لدى الخريجين العاطلين عن العمل .
- ✓ عامل المقبولية لدى الخريجين العاطلين عن العمل .
- ✓ عامل الصدق- التواضع لدى الخريجين العاطلين عن العمل .

٢- التمكن النفسي لدى الشباب الخريجين العاطلين عن العمل .

٣- العلاقة بين عوامل الشخصية الستة الكبرى والتمكّن النفسي لدى الخريجين العاطلين عن العمل ويتفرع من هذا الهدف الاهداف الفرعية التالية :

- ✓ العلاقة بين عامل الانبساطية والتمكّن النفسي لدى الخريجين العاطلين عن العمل
- ✓ العلاقة بين عامل يقظة الضمير والتمكّن النفسي لدى الخريجين العاطلين عن العمل .
- ✓ العلاقة بين عامل الانفتاح على الخبرات والتمكّن النفسي لدى الخريجين العاطلين عن العمل.
- ✓ العلاقة بين عامل العصابية والتمكّن النفسي لدى الخريجين العاطلين عن العمل.
- ✓ العلاقة بين عامل المقبولية والتمكّن النفسي لدى الخريجين العاطلين عن العمل
- ✓ العلاقة بين عامل الصدق-التواضع والتمكّن النفسي لدى الخريجين العاطلين عن العمل

٤- الفروق ذات الدلالة الاحصائية في العلاقة بين العوامل الستة الكبرى للشخصية والتمكّن النفسي وفقا لمتغير الجنس ، ويتفرع من هذا الهدف الاهداف الفرعية التالية :

- ✓ الفرق في العلاقة بين عامل الانبساطية والتمكّن النفسي لدى الخريجين العاطلين عن العمل وفقا لمتغير الجنس .
- ✓ الفرق في العلاقة بين عامل يقظة الضمير والتمكّن النفسي لدى الخريجين العاطلين عن العمل وفقا لمتغير الجنس.
- ✓ الفرق في العلاقة بين عامل الانفتاح على الخبرات والتمكّن النفسي لدى الخريجين العاطلين عن العمل وفقا لمتغير الجنس.
- ✓ الفرق في العلاقة بين عامل العصابية والتمكّن النفسي لدى الخريجين العاطلين عن العمل وفقا لمتغير الجنس .
- ✓ الفرق في العلاقة بين عامل المقبولية والتمكّن النفسي لدى الخريجين العاطلين عن العمل وفقا لمتغير الجنس.
- ✓ الفرق في العلاقة بين عامل الصدق-التواضع والتمكّن النفسي لدى الخريجين العاطلين عن العمل وفقا لمتغير الجنس .

٥- الفروق ذات الدلالة الإحصائية في العلاقة بين العوامل الستة الكبرى للشخصية والتمكّن النفسي وفقا لمتغير مدة البطالة ، ويتفرع من هذا الهدف الاهداف الفرعية التالية :

- ✓ الفرق في العلاقة بين عامل الانبساطية والتمكّن النفسي لدى الخريجين العاطلين عن العمل وفقا لمتغير مدة البطالة .
- ✓ الفرق في العلاقة بين عامل يقظة الضمير والتمكّن النفسي لدى الخريجين العاطلين عن العمل وفقا لمتغير مدة البطالة وفقا لمتغير مدة البطالة.
- ✓ الفرق في العلاقة بين عامل الانفتاح على الخبرات والتمكّن النفسي لدى الخريجين العاطلين عن العمل وفقا لمتغير مدة البطالة.
- ✓ الفرق في العلاقة بين عامل العصابية والتمكّن النفسي لدى الخريجين العاطلين عن العمل وفقا لمتغير مدة البطالة.
- ✓ الفرق في العلاقة بين عامل المقبولية والتمكّن النفسي لدى الخريجين العاطلين عن العمل وفقا لمتغير مدة البطالة
- ✓ الفرق في العلاقة بين عامل الصدق-التواضع والتمكّن النفسي لدى الخريجين العاطلين عن العمل وفقا لمتغير مدة البطالة

٦- اسهام العوامل الستة الكبرى للشخصية بالتمكّن النفسي لدى الخريجين العاطلين عن العمل ، ويتفرع من هذا الهدف الاهداف الفرعية التالية :
✓ اسهام عامل الانبساطية والتمكّن النفسي لدى الخريجين العاطلين عن العمل

- ✓ اسهام عامل يقظة الضمير والتمكن النفسي لدى الخريجين العاطلين عن العمل .
- ✓ اسهام عامل الانفتاح على الخبرات والتمكن النفسي لدى الخريجين العاطلين عن العمل.
- ✓ اسهام عامل العصابية والتمكن النفسي لدى الخريجين العاطلين عن العمل.
- ✓ اسهام عامل المقبولية والتمكن النفسي لدى الخريجين العاطلين عن العمل .
- ✓ اسهام عامل الصدق-التواضع والتمكن النفسي لدى الخريجين العاطلين عن العمل

رابعاً: **حدود البحث** : يقتصر البحث الحالي(اسهام العوامل الستة الكبرى للشخصية بالتمكن النفسي لدى لخريجين العاطلين عن العمل) من ا لجنسين (ذكور - اناث) ووفق مدة البطالة للعام (٢٠١٤-٢٠٢١) في محافظة النجف
تحديد المصطلحات:

عوامل الشخصية الست: The big six factors of personality :

نموذج للشخصية مكون من ستة عوامل تشير الى انماط ثابتة من التفكير والمشاعر والسلوكيات (Patryluk,2017:12)

الانبساطية: **Extraversion** : يتصف الشخص الانبساطي بانه شخص حنون اجتماعي عطوف على الاخرين يمتاز بالدف والحميمية ، كما انه يمتاز بالنشاط والاثارة وتحفيز الافراد.

-يقظة الضمير: **Conscientiousness** : يتصف الشخص بقدرته على التحكم الذاتي بسلوكه، فهو يتمسك بالأخلاق والقيم ويميل الى الدقة والالتزام بما يمليه عليه ضميره وهو بارع ومدرك.

-الانفتاح على الخبرات: **Openness of experience** : يتصف الفرد المنفتح على الخبرة هو شغوف لمعرفة ما يجري حوله في العالم ويمتلك الكثير من الخبرات ولديه القابلية لإثراء حياته وغير تقليدي ويمارس العواطف الإيجابية والسلبية .

-العصابية: **Neuroticism** : سمات الفرد الذي هو عرضة للخوف من المخاطر الجسدية , يقلق بشأن مشاكل طفيفة ,يشعر بالحاجة الى الدعم العاطفي من الاخرين ويتضمن سمات الخوف القلق والغضب والضييق والاعتمادية المرتفعة والحساسية .

-المقبولية: **Agreeableness** : يتصف الشخص بالموافقة والثقة بالآخرين بسهولة ويمتاز بالصراحة وعدم التحيز والإخلاص ويرغب بالتسامح .

- الصدق/التواضع: **Honesty-Humility** : يتصف الشخص المتواضع على انه شخص يتجنب التلاعب بالآخرين، ولا يميل الى كسر القواعد، وهو غير مهتم بكميات وفيرة من الثروة ولا يعتبر نفسه متفوق ويتضمن سمات: الإخلاص والعدل وتجنب الجشع والطمع والتواضع وعدم التعالي (Ashton & Lee,2009) .

التمكن النفسي: Psychological Empowerment :

-عرفته (Spritzer,2017) : ادراك الفرد ان لعمله اهمية ومعنى وانه يمتلك الكفاءة والمقدرة اللازمة لإنجاز مهامه وانه يمتلك الايمان بذاته وبقدرته على اختيار وتنظيم مهمته التي يقوم بها ويشعر ان لعمله تأثير في مهنته المباشرة ويمتد هذا التأثير الى ابعد من مهمته المباشرة .

التعريف الاجرائي للتمكن النفسي:

هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب من افراد العينة على مقياس التمكن النفسي الذي تم بناءه في البحث الحالي

النظرية التي تبناها الباحثان:

نظرية سبرايتزر (Spreitzer,1995) :

تشير هذه النظرية (Spreitzer) الى ان التمكن النفسي هو ظاهرة شخصية يتحمل الاشخاص من خلالها المسؤولية الكاملة للقيام بعملهم ، وترى ان التمكن النفسي هو طريقة لادراك الافراد لخبراتهم ضمن سياق عملهم ووظائفهم ومدى ايمانهم بالدور الذي يؤدي سواء كان في نطاق العمل الذي يزاولوه او في سياق الحياة العامة مما يمنحهم الثقة بالنفس ويجعلهم يتوقعون النجاح في العمل ، ويعني ان التمكن هو قياس مدى فهم الافراد لواجباتهم بصورة تامة قبل ان يتم اخبارهم بما يجب عليهم فعله وهذا يعني مدى قدرة الفرد على اتخاذ القرار بشكل مستقل واستخدام الموارد المتاحة للوصول الى الاهداف الضرورية حيث تُعد نظرية سبرايتزر بنية مفهوم التمكن النفسي يقوم على اربعة ابعاد رئيسية واساسية للتمكن النفسي حددتهم واعدهم صاحبة هذا النموذج (المعنى , الكفاءة , الاستقلالية , التأثير) عندما تتوافر هذه الابعاد حسب قول سبرايتزر في بيئة الفرد العاملة يكون لها تأثير قوي وايجابي نحو تحقيق دافعية عالية داخل الفرد ونحو العمل ووجدت ايضا ان غياب اي بعد سيقط من تأثير التمكن لكنه لن يقضي على التأثير الكلي للتمكن حيث ان احد ابعاد التمكن وحده لا يرتبط بالنتائج التنظيمية مثل الفاعلية والرضا وانخفاض الاجهاد المتصل بالوظيفة وخلصت الى انه اذا كان على المنظمة ان تحقق نتائجها مثل الفاعلية والرضا وانخفاض الاجهاد المتعلق بالوظيفة فيجب على الموظف تجربة جميع ابعاد التمكن الاربعة (Spreitzer,1995) .

ابعاد التمكن النفسي لدى سبرايتزر هي :

1-المعنى : التطابق بين ما يتطلبه العمل والادوار التي على الفرد القيام بها من جهة وبين السلوكيات والقيم والمعتقدات من جهة اخرى فاذا كانت كل هذه الجوانب متوافقة فان العمل يكون ذات قيمة اما اذا كانت غير متوافقة فهذا يعني شعور الفرد بنقص المعنى اي ان العمل ليس له معنى ، حيث نجد الكثير من الافراد يتذمرون من اعمالهم فيقولون ان اعمالنا لا معنى له عندما يرونها روتيني او عندما لا يتوافق اعمالهم مع المبدأ او المعتقدات او القيمة السائدة لديهم

2-الكفاءة: ويقصد بالكفاءة هو اداء اي شخص انشطة خاصة به بمهارة عالية ، فكل فرد يمتلك كفاءة عالية يشعر بأنه يجيد المهمات التي يقوم بها وانه قادر على اداء تلك المهمات باتقان وانه يبذل جهد.

3-الاستقلالية : ان الاستقلالية او تقرير المصير هي كل ما يتعلق في الشعور بالحرية والراحة في الاختيار اي الحرية في اختيار اسلوب مناسب من اساليب العمل مما يتطلب اعداد وتنظيم الاجراءات وهذا يؤدي الى الابداع والمرونة ، وهذا يعني ان كل فرد لا بد ان يكون لديه تمكن نفسي يساعده في اختيار العمل المناسب له .

4-التأثير: يعد بعد التأثير من العناصر الرئيسية المكونة لمفهوم التمكن النفسي ، هو الدرجة التي يستطيع من خلالها الفرد ان يؤثر في نتائج العمل واستراتيجياته الإدارية والتشغيلية والدرجة التي بواسطتها يحدث السلوك فرقا في تحقيق الغرض من المهمة التي تتيح التأثير المرجو في بيئة عمل الفرد (Spreitzer,1995).

دراسات سابقة :

١- دراسة (الهوف سلطان عيادة الملحم ومحمد منصور, ٢٠١٩) محمد الشافعي ,العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالاتجاهات نحو العنف الالكتروني لدى طالبات جامعة الملك سعود .التعرف على العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والاتجاه نحو العنف الالكتروني لدى طلاب جامعة الملك سعود .نوع البحث وصفي ارتباطي تم على عينة (٤٩٦) طالبة من جامعة الملك سعود من الاقسام (كلية الترجمة كلية الآداب ، كلية ادارة اعمال ، كلية التربية) حيث استعمل الباحثان مقياس العوامل الخمسة الذي اعدّه كوستا وماكري (Costa & Mc Creae,1992) وتم بنا مقياس العنف الالكتروني.حيث توصل البحث الى وجود علاقة طردية موجبة دالة احصائيا بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والدرجة الكلية للعنف الالكتروني ..

٢- دراسة(محجوب الصديق محمد احمد , ٢٠٢٠) هدف البحث التعرف على العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها ببعض المتغيرات لدى طلبة جامعة دنقلا، كلية التربية حيث هدف البحث التعرف على العلاقة بين هذه العوامل و بعض المتغيرات (الجنس , العمر , المستوى الدراسي) وكان نوع الدراسة بحث وصفي ارتباطي تم على (١٠٠) طالب وطالبة تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية الطبقية .استعمل الباحث مقياس العوامل الخمسة الذي اعدّه كوستا وماكري (Costa & Mc Creae,1992) .

وتوصل البحث الى تسود العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى طلبة الجامعة بصورة مرتفعة .
-توجد فروق ذات دلالة احصائية في العوامل الخمسة الكبرى تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور
توجد فروق ذات دلالة احصائية تعزى الى(العمر, المستوى الدراسي)

٣- (دراسة عبد القادر وطوهرى, ٢٠٢١)العوامل الستة الكبرى للشخصية كمنيات بدافعية الاتقان لدى معلمي ومعلمات الاعاقة الفكرية بإدارة تعليم جازان حيث هدف البحث التنبؤ بدافعية الاتقان من خلال العوامل الستة الكبرى للشخصية لدى معلمي ومعلمات الاعاقة الفكرية بإدارة تعليم جازان

فقد كان نوع البحث وصفي ارتباطي (تنبؤي) تم على (١٦٢) معلم ومعلمة الاعاقة الفكرية من جميع مدارس مكاتب التعليم التابعة لإدارة تعليم منطقة جازان .استعمل الباحثان مقياس اشتون و لي (2009:Ashton&lee).حيث توصل البحث الى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائية بين العوامل الستة الكبرى للشخصية ودافعية الاتقان و يمكن التنبؤ بدافعية الاتقان من خلال درجات ابعاد العوامل الستة الكبرى للشخصية .

منهجية البحث وإجراءاته

• إجراءات البحث :-

من اجل تحقيق أهداف البحث الحالي ، كان لابد من تحديد منهج البحث والمجتمع ، واختيار عينة ممثلة له ، واعداد الادوات المناسبة للقياس ، والتأكد من صلاحيتها ، ومن ثم تطبيقها على عينة البحث المختارة ، واستخدام الوسائل الاحصائية المناسبة لتحليل البيانات ومعالجتها ، استعملت الباحثان المنهج الوصفي الارتباطي ، ويتكون مجتمع البحث الحالي بالخريجين عاطلين عن العمل ولكلا الجنسين ووفقا لمدة البطالة (٢٠١٤-٢٠٢١) ، ولقد بلغ حجم المجتمع الاصلي له (6124) خريج وخريجة عاطلين عن العمل وكذلك عينة وضوح الفقرات والتعليمات وعينة الثبات بطريقة اعادة الاختبار فضلاً عن عينة التحليل الاحصائي .

جدول (١) يوضح مجتمع البحث وفق الجنس ومدة البطالة *

السنة	مدة البطالة	الذكور		الاناث		المجموع	النسبة
		العدد	النسبة	العدد	النسبة		
2014	7	105	83%	22	17%	127	2%
2015	6	202	84%	38	16%	240	4%
2016	5	289	76%	91	24%	380	6%
2017	4	487	88%	66	12%	553	9%
2018	3	1086	92%	94	8%	1180	19%
2019	2	1260	86%	205	14%	1465	24%
2020	1	1563	81%	367	19%	1930	32%
2021	0	212	85%	37	15%	249	4%
المجموع		5204	85%	920	15%	6124	100%

*تم استخراج مدة البطالة بطرح (2021) من كل سنة مذكورة.

• عينتا البحث:

-عينة التحليل الاحصائي :

الغرض منها الحصول على بيانات لإجراء عملية التحليل الإحصائي لفقرات المقياس والتي تُعد من الخطوات الأساسية لبنائه ، إذ تم اختيار عينة التحليل الإحصائي للفقرات بطريقة عشوائية ، لذا اختارت الباحثتان عينة بلغت (٣٠) خريج وخريجة ، وبالأسلوب العشوائي الطبقي ، لمراعاة الجنس ومدة البطالة، وكانت العينة من محافظة النجف .

-عينة البحث الأساسية :

وتم اختيار عينة البحث ، بالطريقة العشوائية الطبقيّة ذات التوزيع المتناسب ، وتقوم فكرته على أساس توزيع حجم العينة بين الطبقات بشكل متناسب في كل طبقة من مجتمع العينة (الزاملي واخرين ، ٢٠٠٩) ، اعتمدت الباحثتان في تحديد حجم عينة البحث على معادلة ستيفن ثامبسون الذي اشار الى انه كلما زاد حجم العينة زادت درجة الثقة وقد اخذ ثامبسون في معادلته نسبة التباين والخطأ بنظر الاعتبار وذلك للخروج بعينه تمثل المجتمع (Steven Thompson,2012:59-60) ، فوجد ان العدد (٤٠٠) طالب وطالبة تمثل نسبة (٤١,٤١ %) من المجتمع الكلي ، وكانت العينة من الخريجين العاطلين عن العمل في محافظة النجف .

• اداة البحث وتطبيقها: لغرض تحقيق أهداف البحث

• تبنت الباحثتان مقياس العوامل الستة الكبرى للشخصية (Ashton&Lee,2009)

وصف المقياس وتصحيحه (Ashton &Lee,2009):

اطلعت الباحثة على الأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة بمفهوم عوامل الشخصية الستة الكبرى ، واستنادا إلى الإطار النظري المعتمد لمفهوم عوامل الشخصية الستة الكبرى ، تبنت الباحثة مقياس اشتون ولي (Ashton &Lee,2009) المتكون من (60) فقرة موزعة على ستة عوامل رئيسية وهي : (الانبساطية ، يقظة الضمير ، الانفتاح على الخبرات ، العصابية(الانفعالية) ، المقبولية ، الصدق-التواضع) ، ويتم التعامل مع درجات كل عامل بوصفه بعداً مستقلاً ، وتتم الاجابة عنها عن طريق البدائل الخمسة بدائل (تنطبق علي تماماً ، تنطبق علي كثيراً ، تنطبق عليه احيانا ، تنطبق علي قليلا ، لا تنطبق علي اطلاقاً) ويتمتع المقياس بخصائص سيكومترية جيدة في الدراسات الاجنبية ، حيث تحققت (Ashton &Lee,2009) من صدق وثبات المقياس من خلال تطبيقه على عينة كبيرة بلغت (963) طالب وطالبة تم اختيارهم من المرحلة الجامعية في الجامعة الكندية ، ووضحت النتائج انه مقياس يتسم بالاتساق الداخلي وباستعمال التحليل العامل الاستكشافي فسرت العوامل (37,4%) من التباين الكلي ، كما تميّز المقياس بالصدق التقاربي عن طريق ارتباطه بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية ، (ملحق 3) يوضح المقياس بصورته الاولى باللغة الانكليزية .

الصورة العربية للمقياس من اعداد الباحثة :

لأعداد الصورة العربية للمقياس قامت الباحثة بالخطوات التالية :

- بدأت الباحثة بترجمة المقياس على يد مترجمين* مختلفين من اللغة الإنكليزية الى اللغة العربية (ملحق، 4) .
- قامت الباحثة بتوحيد النسختين المترجمتين وإخراج نسخة تناسب البيئة العراقية بمفرداتها ، وعرضها على خبراء في اللغة العربية** لبيان صلاحيتها .
- عرض النسخة العربية التي تم توحيدها الى خبير في اللغة الإنكليزية حيث قام بترجمتها من اللغة العربية الى الإنكليزية***، كما هو موضح في(ملحق ، 5)
- عرض النسختين الإنكليزيتين الأصلية والمترجمة على خبير في اللغة الإنكليزية**** فأشار الخبير الى نسبة الاتفاق (٩٤ %) وهي نسبة ممتازة .
- *أسماء السادة (صدق الترجمة اللغة الإنكليزية بحسب اللقب العلمي أولاً ثم الاحرف الابجدية):
 - أ. م . د حيدر يوسف سلمان / جامعة الكوفة /كلية التربية المختلطة/قسم اللغة الانكليزية.
 - م . د خالد جابر عوده /جامعة الكوفة /كلية الأدب/قسم اللغة الانكليزية .
- ** اسم السيد (صدق الترجمة في اللغة العربية) :
 - ا. م. د . تامضر قائد
- *** اسم السيد (صدق الترجمة من اللغة العربية الى اللغة الانكليزية):
 - أ . م . د علاء باجي جبر / جامعة الكوفة /كلية لتربية للبنات/ قسم اللغة الإنكليزية.
- **** اسم الخبير (الذي قام بإعطاء نسبة الاتفاق في ترجمة المقياسيين في اللغة الانكليزية)
السيد مقداد فاضل راهي السلطان (يعيش في ولاية تكساس في امريكا ويعمل مترجماً).

صلاحية فقرات مقياس العوامل الستة الكبرى الشخصية :

تشير هذه العملية الى التحليل المنطقي لمحتوى المقياس أو التثبت من تمثيله للمحتوى المراد قياسه (Allen & Yen , 1979: 67) ، إذ يفحص المقياس للكشف عن مدى تمثيل فقراته جوانب السمة التي يفترض أن يقيسها (عبد الرحمن ,1998:185) ، ومن أجل التعرف عن صلاحية الفقرات (الصدق الظاهري) عرضت الباحثة مقياس عوامل الشخصية الستة الكبرى بفقراته لـ(60) على ((20) من المحكمين والمختصين في ميدان علم النفس والقياس والتقويم الموضح في (ملحق، 6) ، (المقياس المقدم الى المحكمين ، ملحق 7) واعتمدت الباحثة النسبة المئوية وهو الحصول على نسبة (80%) فأكثر من آراء المحكمين علة قبول او رفض فقرات المقياس ، وبذلك تم الابقاء على (60) فقرة لحد هذا الاجراء، وعدلت الفقرات التي اقترحها المحكمين، وتم اجراء التعديلات المقترحة من قبل المحكمين والجدول (11) يوضح ذلك .

الجدول (11) الفقرات المعدلة في ضوء اراء المحكمين في مقياس العوامل الستة الكبرى للشخصية

ت	العامل	تسلسل الفقرات حسب عاملها	الفقرات	
			قبل التعديل	بعد التعديل
1	الانبساطية	1	اشعر بالرضا عن نفسي بشكل عام	اشعر بالرضا عن نفسي
		2	نادر ما اعبر عن ارائي امام الاخرين	اجد صعوبة في التعبير عن ارائي امام الاخرين
		5	اشعر انني شخص لا يحضنا بشعبية	انا شخص لا احظى بصداقات في مجتمعي
		6	اخذ زمام المبادرة في المواقف الاجتماعي	يسعدني ان اكون مبادر في المواقف الاجتماعية
		7	اول شيء افعله دائما هو تكوين صداقات في مكان جديد	اول شيء افعله في مكان جديد هو تكوين صداقات
		8	معظم الناس اكثر تفاؤلا وابتهاج مني	اشعر ان معظم الناس اكثر تفاؤلا وابتهاج مني
		2	غالبا ما اضغط على نفسي بشدة عندما احاول تحقيق اهدافي	اضغط على نفسي عندما اصر على تحقيق اهدافي
		12	احاول دائما ان اكون دقيقا في عملي حتى على حساب الوقت	احاول ان اكون دقيقا في عملي حتى على حساب وقتي الخاص
2	يقظة الضمير	18	اقع في اخطاء كثيرة لأنني لا افكر قبل التصرف	اقع في اخطاء كثيرة لأنني اعتمد على مشاعري دون تفكير
		1	استمتع بابتكار اي عمل فني : كتابة رواية ,او رسم لوحة	استمتع باي عمل فني وثقافي يتميز بالابداع والابتكار
		5	اذا اتحت لي الفرصة او الحضور لحفل موسيقي كلاسيكي	انتبهز اي فرصة لحضور حفل موسيقي كلاسيكي
		6	لا استمتع ابا بمطالعة امهات الكتب في التخصصات المختلفة	اشعر بالملل في مطالعة امهات الكتب في التخصصات المختلفة
3	الانفتاح على الخبرات	7	كثيرا ما قال لي الناس ان لدي خيالا جيدا	يعتقد الناس انني اتمتع بخيال واسع
		1	اشعر بالخوف اذا اضطررت للسفر في ظروف جوية سيئة	اشعر بالخوف كلما حددت موعد السفر في ظروف جوية سيئة
		8	اشعر بمشاعر قوية عندما يتغيب شخص قريب مني بعيدا لفترة طويلة	اشعر بالحزن عندما يتغيب شخص قريب مني لفترة طويلة
		10	اضل دون انفعال حتى في المواقف التي ينفعل فيها الآخرون	اسيطر على انفعالاتي حتى في المواقف التي ينفعل فيها الآخرون
4	الانفعالية	1	اتجنب الضغينة ضد الأشخاص الذين أساءوا لي	اتجنب الضغينة ضد الأشخاص الذين أساءوا لي
		10	عندما يخبرني الناس اني محطأ فان ردة فعلي الاولى هي الجدل معهم	عندما يخبرني احد انني مخطأ فان ردة فعلي الجدل لأثبت اني محق
5	المقبولية	1	اتجنب الضغينة ضد الأشخاص الذين أساءوا لي	اتجنب الضغينة ضد الأشخاص الذين أساءوا لي
		10	عندما يخبرني الناس اني محطأ فان ردة فعلي الاولى هي الجدل معهم	عندما يخبرني احد انني مخطأ فان ردة فعلي الجدل لأثبت اني محق

		5	موقفي تجاه الأشخاص الذين عاملوني معاملة سيئة هو انني اسامح وانسى	اتجنب انتقاد الأشخاص حتى وان اخطأوا في تصرفاتهم
		3	يخبرني الناس احياننا انني عنيد جدا	ينعتني الناس انني عنيد
6	الصدق والتواضع	3	الكثير من المال لا يمثل لي اهمية كبيرة	امتلاك المال لا يشكل اهمية بالنسبة لي
		4	اعتقد انني اكثر احتراماً من اي شخص عادي	اعتقد انني افوز باحترام الآخرين اكثر من اي شخص اخر

• بناء مقياس التمكن النفسي

- قامت الباحثة بالاطلاع على الادب التربوي والدراسات السابقة والمقاييس المتعلقة بالموضوع.
- تقديم استبيان استطلاعي لعينة من الخريجين العاطلين عن العمل لمعرفة اراءهم بكيفية التمكن النفسي خلال فترة بطالتهم عن العمل ، بلغ قوامها (30) من الخريجين الذكور والاناث
- من خلال الخطوتين السابقتين تكونت (29) مفردة بصورتها الاولى لمقياس التمكن النفسي، ومن اجل الكشف عن القوة التمييزية لل فقرات التي تم الحصول عليها ، قامت الباحثة بتطبيقها على عينة بلغ قوامها (400) فرد تم اختيارها بالطريقة العشوائية ذات التوزيع المتناسب (ذات عينة القوة التمييزية لمقياس التمكن النفسي) ، وكانت جميع الفقرات المقياس من خلال مقارنتها بالقيمة التائية الجدولية البالغة (1,96) درجة مميزة عند مستوى (0,05) درجة ، وبذلك تم الاستبقاء على (28) فقرة ، والجدول (2) يوضح ذلك .
- الجدول (٢) القوة التمييزية لفقرات مقياس التمكن النفسي باستعمال أسلوب المجموعتين المتطرفتين

الفقرات	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		قيمة (ت) * المحسوبة (القوة التمييزية)	مستوى الدلالة (٠,٠٥)
	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
1	5,74	0,550	3,83	1,22	6,254	دالة
2	3,95	0,298	1,65	0754	4,432	دالة
3	4,93	0,363	2,06	0.320	6,346	دالة
4	4,84	0,436	3,85	0,994	9,490	دالة
5	4,25	1,169	2,60	1,401	9,388	دالة
6	4,86	0,373	4,18	1,022	6,547	دالة
7	4,67	0,809	3,63	1,197	7,462	دالة
8	4,75	0,532	3,33	1,032	12,680	دالة
9	4,79	0,494	3,43	1,087	11,848	دالة
10	2,87	0,830	2,28	1,006	5,253	دالة
11	4,66	0,320	4,33	0,937	9,176	دالة
12	5,54	0,435	3,65	1,019	9,543	دالة
13	3,87	0,480	2,76	0,837	10,654	دالة

دالة	8,876	0,976	4,87	0,350	6, 61	14
دالة	6,765	0,880	2,86	0464	4,56	15
دالة	8,432	1,013	212,	0,481	2,85	16
دالة	4,914	0,960	2,34	0,345	4,46	17
دالة	7,312	1,009	3,36	0,812	5,11	18
دالة	8,087	1,175	3,73	0,765	4,80	19
دالة	11,257	0,984	3,80	0,291	4,91	20
دالة	7,654	0,985	3,80	0,590	5,06	21
دالة	6,760	1,038	3,74	0,896	3,654	22
دالة	8,065	1,251	3,47	0,654	4,85	23
دالة	10,54	1,174	2,99	0,591	5,02	24
دالة	8,024	1,064	2,55	0,551	4,82	25
دالة	11,792	0,879	3,94	0,796	5,612	26
دالة	6,730	1,258	2,76	0,540	5,43	27
دالة	7,420	0,665	2,86	0495	3,89	28

القيمة التائية الدولية = (1,96) درجة عند مستوى دلالة = (0,05) درجة

-ومن اجل الكشف عن البنية العاملية وتحديد العوامل المتميزة منه ، طبق المقياس على عينة بلغ قوامها (400) خريج وخريجة عاطلين عن العمل موزعة بالتناسب بين الذكور والاناث ولفترات ممتدة من (2021- 2014) ، (ذات عينة التمكن النفسي) ، وباستعمال التحليل العاملي الاستكشافي لمفردات مقياس التمكن النفسي البالغة (28) فقرة بطريقة المكونات الاساسية هولتينج (Hottelling) والتدوير المتعامد بطريقة الفاريمكس (Varimax) واعتمدت الباحثة على محك كايزر (Kaiser) لا تقل قيمة الجذر الكامن ، القيمة المميزة عن الواحد الصحيح ، واستبعدت المفردات ذات التشعبات الاقل من (0, 30) فما فوق لكل فقرة من الفقرات (السيد ، 1979 : 708) ، وقد اسفر التحليل عن ظهور ثلاثة عوامل للتمكن النفسي وبواقع (17) فقرة وبذلك تم حذف (12) فقرة لأنها غير مشبعة ، والجدول (3) يوضح ذلك .

الجدول (3) يوضح النتائج التي افرزها التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس التمكن النفسي

المتغير	رقم الفقرة	بعد التدوير	رقم الفقرة	بعد التدوير	رقم الفقرة	بعد التدوير	رقم الفقرة	بعد التدوير
التمكن النفسي	1	0,603	8	0,613	15	0,509	22	0,571
	2	*0,211	9	0,678	16	*0,123	23	0,772
	3	0,523	10	0,539	17	0,622	24	0,638
	4	*0,189	11	0,514	18	*0,225	25	0,618
	5	*0,289	12	0,610	19	*0,189	26	*0,237
	6	*0,232	13	0,563	20	*0,274	27	*0,258
	7	0,502	14	0,607	21	*0,225	28	0,639

*الفقرات الغير مشبعة على مقياس التمكن النفسي

الجدول (٤) يوضح تشعبات فقرات مقياس التمكن النفسي بعد التدوير باستعمال التحليل
العاملي الاستكشافي

بعد التدوير			رقم الفقرة		المتغير
			الجديد	السابق	
		0.603	1	1	التمكّن النفسي
		0,523	2	3	
		0.502	3	7	
		0.613	4	8	
		0.678	5	9	
	0.539		6	10	
	0.514		7	11	
	0.610		8	12	
	0.563		9	13	
	0.607		10	14	
	0,509		11	15	
0.622			12	17	
0.571			13	22	
0.772			14	23	
0.638			15	24	
0.618			16	25	
0.639			17	28	
7,92	8,35	15,9			التباين لكل عامل
32,23					مجموع التباين الكلي

صلاحية فقرات المقياس

قامت الباحثتان بالتحقق من مقدار صلاحية فقرات مقياس اثار (Eble) الى ضرورة للتأكد من صلاحية فقرات المقياس , حيث يقوم عدد من المختصين بتقدير كمية صلاحيتها في قياس الصفة التي وضعت من اجلها (Eble,1977:555) , لذلك قامت الباحثة بالتحقق من صلاحية فقرات مقياس التمكن النفسي وذلك ،،بعرضهما على (20) من المحكمين والمختصين في ميدان علم النفس والقياس والتقويم الموضح في(ملحق ٢) (المقياس المقدم الى المحكمين , ملحق ٣) لمعرفة مدى مناسبة تسمية العوامل التي استخلصت من التحليل العاملي الاستكشافي وكذلك اتجاه الفقرة , واعتمدت الباحثة النسبة المئوية وهو الحصول على نسب (80%) فأكثر من اراء المحكمين للحكم على صلاحية الفقرة وقبولها واتفق الخبراء على تسمية العوامل واتجاه الفقرات وجاء الاتفاق (100%) ، والجدول (5) يوضح ذلك .

الجدول (5) يوضح توزيع الفقرات واتجاهها لمقياس التمكن النفسي

المجال	عدد الفقرات	الفقرات في المقياس	اتجاه الفقرات	
			سلبية	إيجابية
اتخاذ القرار	5	1, 4, 7, 10, 13	1, 10	4, 7, 13
الكفاءة الشخصية	6	2, 5, 8, 11, 14, 16	2, 5, 11	8, 14, 16
الرؤية المستقبلية	6	3, 6, 9, 12, 15, 17	3, 12, 15	6, 9, 17
المجموع	17			

-تصحيح مقياس التمكن النفسي:

بعد إعداد فقرات المقياس تم اعتماد أسلوب (Likert) في صياغة بدائل الاستجابة لكونه:

- يسمح بأكبر تباين بين الأفراد.
- يوفر مقياساً أكثر تجانساً.
- يجمع عدداً كبيراً من الفقرات ذات الصلة بالظاهرة السلوكية المراد قياسها.
- مرن وسهل البناء والتصحيح.
- يميل الثبات فيه لأن يكون جيداً ويعود ذلك إلى المدى الكبير من الاستجابات المسموح بها للمستجيبين (288: Stanley & Hopkin 1972).

إذ قامت الباحثة بوضع درجة استجابة المفحوص عن كل فقرة من فقرات مقياس التمكن النفسي ، ومن ثم جمعها لإيجاد الدرجة الكلية للمقياس، ولكل بعد من أبعادهما، وذلك بوضع مدرج خماسي أمام كل فقرة، ووضع الدرجة المناسبة لكل فقرة بموجب إجابة المستجيب، حيث وزعت الأوزان على بدائل الإجابات الخمس كالآتي: (متوافرة لدي تماماً ، 5 درجة) ، (متوافره لدي غالباً، 4 درجة) ، (متوافره لدي الى حد ما ، 3 درجة) ، (متوافره لدي نادراً ، 2 درجة) ، (غير متوافرة ابداً ، 1 درجة) وتنعكس الأوزان في الفقرات السلبية وبذلك يكون توزيعها على بدائل الاجابة كالآتي : (غير متوافرة ابداً ، 5 درجة) ، (متوافرة لدي نادراً ، 4 درجة) ، (متوافرة لدي الى حد ما ، 3 درجة) ، (متوافرة لدي غالباً، 2 درجة) ، (متوافرة لدي تماماً ، 1 درجة) .-**العينة الاستطلاعية**
لوضوح الفقرات والتعليمات وحساب الوقت للمقياس التمكن النفسي :

للتأكد من وضوح فقرات المقياس ، ولتحديد معدل الوقت اللازم الذي يستغرقه المستجيب في الاجابة قامت الباحثة بتطبيق المقياس (التمكن النفسي) على عينة عشوائية البالغة (30) خريج وخريجة عاطلين عن العمل ، وتبين ان تعليمات المقياسيين كانت واضحة وفقراتهما مفهومة وان الوقت المستغرق للإجابة على المقياس تتراوح بين (10 – 15) دقيقة ..

تحليل الفقرات للمقياس : ولحساب القوة التمييزية لكل فقرة من فقرات مقياس التمكن النفسي قامت الباحثتان بتطبيق المقياس على عينة التحليل البالغة (٣٠٠) طالب وطالبة ومن التخصصين العلمي والإنساني وبذلك كان حجم العينة مستوفيا لشروط التحليل. (قامت الباحثتان بتطبيق الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق بين أوساط المجموعتين ، وذلك لأن القيمة التائية المحسوبة تمثل القوة التمييزية للفقرة بين المجموعتين (البطش وأبو زينة ، ٢٠٠٧ : ٢١١) ، وعُدَّت القيمة التائية المحسوبة مؤشرا لتمييز كل فقرة عن طريق مقياسها بالقيمة الجدولية البالغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (١٦٠) (علام, ٢٠١٠ : ٦١٤) ، وفي ضوء هذا الاجراء كانت جميع الفقرات مميزة عند مستوى دلالة (٠,٠٥)

طريقة الاتساق الداخلي :

علاقة الفقرة بالدرجة الكلية : باستعمال البيانات ذاتها التي اعتمدت في طريقة المجموعتين المتطرفتين ، حسب معامل ارتباط بيرسون (person) لاستخراج العلاقة الارتباطية بين كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية للمقياس ، وعند اختبار دلالة معاملات الارتباط باستعمال الحقيبة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) ، ، وقد كانت جميع معاملات الارتباط دالة لدى مقارنتها بالقيمة التائية الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بدرجة حرية (٢٩٨) ،

الخصائص السيكومترية للمقياس: تشير الخصائص السايكومترية (القياسية) للمقياس ككل قدرته على قياس ما أعد لقياسه، وإنه يقيس الخاصية بدقة مقبولة وبأقل خطأ ممكن (ملحم ، ٢٠١٠ : ٤٣٣) ، ولكي تكون أداة القياس النفسي أو التربوي فاعلة في قياس الظاهرة النفسية أو التربوية وتعتبنا وصفاً كمياً لتلك الظاهرة، ينبغي أن تتميز ببعض الخصائص القياسية من أهمها الصدق والثبات (البطش وأبو زينة ، ٢٠٠٧ : ٢٥٠).

• **الصدق الظاهري :** هذا النوع من الصدق يتمثل بالفحص الاولي لمحتويات المقياس ، أي النظر الى الفقرات ومعرفة ماذا يبدو أن تقيسه ، ويتحقق هذا النوع من الصدق عندما يقوم المختصين بتفحص المقياس ، ثم يستنتج أن فقراته على ما يبدو تقيس ظاهريا ما يدعي المقياس قياسه (Weiner & Stewart, 1984 : 79).

ب-الصدق التمييزي: استخرجت معاملات التمييز للفقرات بأسلوب المجموعتين المتطرفتين ، وكانت جميع الفقرات مميزة للمقياسين .

ت-صدق البناء :

ويعني تحليل درجات المقياس استنادا إلى البناء النفسي للخاصية المراد قياسها، أي أنه يبين مدى ماتضمنه المقياس من بناء نظري محدد أو سمة معينة (Stanley & Hopkin , 1972 : 111) ، أو أنه المدى الذي يمكن أن نقرر بموجبه أن المقياس يقيس بناءً نظرياً محدداً أو خاصية محددة (Anastasi, 1988:151)

• **مؤشرات ثبات المقياس :**

مؤشرات ثبات المقياسيين (التمكن النفسي) :

مؤشرات ثبات المقياس (Reliability Scale) :

تشير أدبيات التقويم والقياس إلى أن الثبات يُعدُّ من الشروط التي ينبغي توافرها في المقاييس والاختبارات النفسية والتربوية ، إذ ينبغي أن تتسم هذه المقاييس بالاتساق والثبات فيما تقيسه ، ويؤكد الكن (Alken 1988) على أن ثبات المقياس يشير إلى تحرره من الخطأ غير المنتظم (Alken 1988:58) ، ويمكن التحقق من ثبات المقاييس والاختبارات النفسية بطرائق عدة، منها:

أ- طريقة التجزئة النصفية Split-Half Method :

يُسمى معامل الثبات المحسوب بهذه الطريقة باسم معامل الاتساق الداخلي ، وهو الذي يستهدف بيان مقدار الاتساق بين جزئي الفقرات في قياس السمة أو الخاصية ويستعمل هذا الأسلوب غالباً في الاختبارات والمقاييس التي تكون فقراتها متجانسة أي التي تقيس جميعها خاصية نفسية (Alken 1988:59) وتحققت الباحثة من قيمة معامل الثبات بهذه الطريقة لمقياس التمكن النفسي ككل ولمجالاته ، بعد تطبيق المقياسين على عينة بلغ قوامها (70) خريج وخريجة عاطلة عن العمل تم اختياره بالطريقة العشوائية الطبقية ذات التوزيع المتناسب، وكانت قيمة الثبات للتمكن النفسي للمقياس ككل (0.755) درجة بطريقة التجزئة النصفية وتم استخراج معامل الثبات للتمكن النفسي للمقياس ككل ولمجالاته وكان عامل الثبات ككل بطريقة التجزئة النصفية (للممكن النفسي بطريقة التجزئة النصفية (0,828)

طريقة الفا كرونباخ (Cronbach Alpha):

تقيس معادلة (الفا كرونباخ) اتساق أداء الفرد من فقرة إلى أخرى، ويشير إلى الدرجة التي تشترك بها جميع فقرات المقياس في قياس خاصية معينة عند الفرد (ثورندايك وهيج ، 1980 :79)، لاستخراج الثبات بهذه الطريقة للمكونات وللمقياسين ككل استعملت الباحثة معادلة إلفا كرونباخ (Alpha Cronbach Formula) ، وتم تطبيق المقياسين على عينة بلغ قوامها (70) خريج وخريجة عاطلة عن العمل تم اختياره بالطريقة العشوائية الطبقية ذات التوزيع المتناسب ، إذ بلغ معامل ثبات المقياس التمكن النفسي ككل قد بلغ (0.882) اما للتمكن البيئي فكانت درجة الثبات قد بلغت (0,828) وهي مؤشرات جيدة على ثبات المقياس، ان المدى المناسب لمعامل الثبات (0.65-0.93) (Stanley & Hopkins,1972) ، والمبين تفصيلاته في جدول (6).

جدول (6) نتائج الثبات لمقياسي التمكن (النفسى) ككل ولمجاله بطريقة التجزئة النصفية والفا

كرونباخ

درجة الثبات		المجالات	المقياس
بطريقة التجزئة النصفية) المعدلة بمعادلة سبيرمان)	بطريقة الفا كرونباخ		
0,763	0,875	اتخاذ القرار	التمكن النفسي
0,729	0,811	الكفاءة الشخصية	
0,742	0,796	الوئية المستقبلية	
0,755	0,882	الكلي	

عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصل إليها البحث الحالي بعد ما استكملت الباحثة متطلبات بناء أدوات البحث وكما هو مبين في الفصل الثالث وبعد إجراء التحليلات الإحصائية للبيانات التي تم الحصول عليها عن طريق تطبيق أدوات البحث الحالي على عينة البحث الأساسية ومناقشة تلك النتائج على ضوء الدراسات السابقة والاطار النظري، وتم الوصول لمجموعة من الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات في ضوء تلك النتائج وكما يلي :

أولاً : عوامل الستة الكبرى للشخصية لدى الشباب الخريجين العاطلين عن العمل ويتفرع من هذا الهدف الاهداف الفرعية التالية :

- ✓ مستوى عامل الانبساطية لدى الخريجين العاطلين عن العمل .
 - ✓ مستوى عامل يقظة الضمير لدى الخريجين العاطلين عن العمل .
 - ✓ مستوى عامل الانفتاح على الخبرات لدى الخريجين العاطلين عن العمل
 - ✓ مستوى عامل العصابية لدى الخريجين العاطلين عن العمل .
 - ✓ مستوى عامل المقبولية لدى الخريجين العاطلين عن العمل .
 - ✓ مستوى عامل الصدق- التواضع لدى الخريجين العاطلين عن العمل
- لأجل تحقيق هذا الهدف طبق مقياس العوامل الستة الكبرى للشخصية على افراد العينة البالغ عددهم (400) خريج وخريجة عاطلين عن العمل وبعد جمع البيانات وتحليلها ومعالجتها احصائيا ، تم التعامل مع كل عامل بشكل مستقل ، وبمقارنة المتوسط الحسابي لكل عامل بالمتوسط الفرضي* للمقياس البالغ (24) درجة ولمعرفة الفروق بين افراد العينة استعمل الاختبار التائي (-t test) لعينة واحدة ، تبين ان الفرق جاء احصائيا ولصالح متوسط العينة للعوامل المذكورة ، والجدول ، والجدول (7) يوضح ذلك

* تم استخراج المتوسط الفرضي لمقياس العوامل الستة الشخصية كلا على حده وذلك من خلال جمع اوزان بدائل المقياس الخمس وقسمتها على عددها ثم ضربها في الناتج في عدد فقرات العامل والبالغة (٨) فقرات

الجدول (7) نتائج الاختبار التائي للفرق بين متوسط العينة والمتوسط الفرضي لمقياس العوامل الستة الكبرى للشخصية لدى الخريجين العاطلين عن العمل

العوامل	العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية		درجة الحرية	الدالة
					المحسوبة	الجدولية		
العامل الاول (الانيساطية)	400	30.65	4.678	24	28.410	1.96	399	دالة
العامل الثاني (يقظة الضمير)		30.71	4.971	24	26.998			دالة
العامل الثالث (الانفتاح على الخبرات)		27.33	6.282	24	10.585			دالة
العامل الرابع (العصابية)		30.49	5.286	24	24.556			دالة
العامل الخامس (المقبولية)		30.56	5.864	24	22.358			دالة
العامل السادس (الصدق-تواضع)		29.83	5.126	24	22.746			دالة

ويتضح من جدول (28) الاتي :

- بلغ الوسط الحسابي (للعامل الاول ، الانيساطية) (30,65) درجة وبانحراف معياري (4,678) درجة ، والقيمة التائية المحسوبة بلغت (28,410) درجة وهي اعلى من التائية الجدولية والبالغة (1,96) بدرجة حرية (399) درجة ومستوى دلالة (0.05) .

- (العامل الثاني ، يقظة الضمير) قد بلغ الوسط الحسابي (30.71) درجة وبانحراف معياري (4,971) درجة ، والقيمة التائية المحسوبة بلغت (26.998) درجة وهي اعلى من القيمة الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (399)

- (العامل الثالث ، الانفتاح على الخبرات) ووسطه الحسابي (27,33) درجة وكان انحرافه المعياري (6.282) درجة ، والقيمة التائية المحسوبة بلغت (10.585) اعلى من القيمة الجدولية البالغة (1.96) درجة عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (399) .

- اما (العامل الرابع , العصابية) فكان وسطه الحسابي (30,49) وانحرافه المعياري (5,286) درجة ، والقيمة التائية المحسوبة بلغت (10.585) اعلى من القيمة الجدولية البالغة (1.96) درجة عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (399) .

- (العامل الخامس , (المقبولية) وسطه الحسابي (30,56) درجة, وانحرافه معياري (5,864) درجة ، والقيمة التائية المحسوبة بلغت (22.358) اعلى من القيمة الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (399) .

- وكان الوسط الحسابي (للعامل السادس , (الصدق - التواضع)(29.83) درجة والانحراف المعياري (5.126) درجة ، والقيمة التائية المحسوبة بلغت (22.746) درجة وهي اعلى من القيمة الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (933) ،

ويمكن تفسير ذلك الانبساطية , ويقظة الضمير , والمقبولية , والانفتاح على الخبرات , والصدق – التواضع جميعها تعكس افكار واتجاهات ايجابية , وتشير الصحة النفسية الى انهم لديهم الخيال والاستقلالية والبعد والمشاعر والافكار الايجابية والشغف وحب الاستطلاع وسرعة البديهة والسيطرة والطموح وحب المنافسة والامانة والايثار والتعاون والتواضع والجدية والدقة , والرحمة والصدقة والوفاء والنشاط والبحث عن الاثارة والانفعالات الايجابية والتفتح على الخبرات الموجود في المجتمع (Ashton & Lee, 2009) كونهم يمرون بمرحلة الشباب مرحلة الاهتمام بالمستقبل وتحقيق الطموح ومن جانب اخر فان الخريجين العاطلين عن العمل لديهم مستوى من العصابية – الانفعالية فيظهر عليهم الخوف يميلون إلى تجنب الأذى الجسدي، والقلق في مختلف المواقف، كما يميلون إلى الانشغال بالمشكلات البسيطة، الاعتمادية تقيم حاجة الفرد إلى الدعم العاطفي من الآخرين، وهذا يتفق مع الخصائص التي تتضمنها سمة العصابية فهي تعكس الميل الى الافكار والمشاعر السلبية والخوف والضيق والتعصب والقلق والحساسية وقد يكون احد اسبابها ما تتركه اثار البطالة من اسباب نفسية واجتماعية واسرية وانها تجعلهم منفعلين ، وتتعارض هذه النتيجة بالنسبة للعامل الثاني مع نتيجة دراسة (هلال , 2017) كما انها تتعارض مع مضمون دراسة (محجوب الصديق, 2020) كما انها لا تتفق ايضا مع دراسة (الطالع وقيق , 2017) بالنسبة للعامل الرابع (العصابية) .

ثانيا : التمكن النفسي لدى الخريجين العاطلين عن العمل :

التمكن النفسي لدى الخريجين العاطلين عن العمل :

من اجل تحقيق هذا الهدف طبق مقياس التمكن النفسي على افراد العينة البالغ عددهم (400) خريج وخريجة عاطلين عن العمل ، واتضح ان الوسط الحسابي لمقياس التمكن النفسي قد بلغ

(55.92) درجة و بانحراف معياري قيمته (5.566) درجة وبمتوسط فرضي* مقداره (51) درجة ، ولمعرفة الفروق بين افراد العينة استعملت الباحثة الاختبار التائي (T-test) لعينة واحدة، اذ كانت القيمة التائية المحسوبة للتمكّن النفسي (29,83) درجة وهي اعلى من التائية الجدولية البالغة (1,96) وبدرجة حرية (399) عند مستوى دلالة (0.05) ، واستخرجت القيمة التائية لأبعاد التمكن النفسي ووجدت انها دالة عند مستوى دلالة (0.05) بدرجة حرية (399) درجة ، والجدول (29) يوضح ذلك

الجدول (29) نتائج الاختبار التائي للفرق بين متوسط العينة والمتوسط الفرضي لمقياس التمكن النفسي لدى الخريجين العاطلين عن العمل

المتغير	العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية		درجة الحرية	الدلالة عند مستوى (0,05)
					المحسوبة	الجدولية		
اتخاذ القرار	400	17.92	2.233	15	6.876	1.96	399	دالة
الكفاءة الشخصية		22.233	1.990	18	7.685			دالة
الرؤية المستقبلية		21.433	1.670	18	7.888			دالة
التمكن النفسي		55.92	5,566	51	10.483			دالة

يتضح من الجدول (29) الاتي :

-حيث وجد ان (البعد الاول ، اتخاذ القرار) جاء بمتوسط (17.92) درجة وب

انحراف معياري (2.233) درجة

- (البعد الثاني ، الكفاءة الشخصية) كان وسطه (22.233) درجة وانحرافه (1.990) درجة

* تم استخراج المتوسط الفرضي لمقياس التمكن النفسي ككل وذلك من خلال جمع اوزان بدائل المقياس الخمس وقسمتها على عددها ثم ضربها في الناتج في عدد فقرات العامل والبالغة (17) فقره ،(عدد فقرات البعد الاول ، اتخاذ القرار ، 5) اما عدد فقرات (البعدين الكفاءة الشخصية والرؤية المستقبلية، 6 فقرة لكل منهما)

- (البعد الثالث ، الرؤية المستقبلية) فقد كان وسطه (21.433) درجة وانحرافه (1.670) درجة. وللتمكن النفسي ككل كان وسطه (55,92) درجة وانحرافه (5.566) درجة ، وهذا يعني ان عينة البحث يتمتعون بالتمكّن النفسي .

تعزو الباحثة ذلك الى قدرة الخريجين العاطلين عن العمل على اتخاذ القرار بما يمتلكونه من دافعيه ونشاط ورغبة في تجاوز العقبات والوصول الى ما يرغبون الوصول اليه من خلال ما يكون من استقلالية والدافعية باهمية المشاركة في اتخاذ القرارات المناسبة من اجل الوصول الى حل للمشكلات عن طريق لخيارات افضل وعن طريق ملاحظة الذات والحكم عليها ورد فعل الذات ازاء السلوكيات التي يقوم بها كما ان الكفاءة الشخصية للأفراد العاطلين عن العمل توقعاتهم في الحصول على مهنة او وظيفة اعتمادا على امتلاكهم القدرات والمهارات والامكانيات وكذلك ما يمتلكونه العاطلين عن العمل من قدرات ومهارات وامكانيات جاءت من كونهم خريجي جامعات من مختلف التخصصات العلمية والانسانية وهذه الامكانيات يستطيعون عن طريقها الحصول على عمل او التوجه في عمل خاص بهم يطمحون من خلاله الوصول الى هدف المنشود عن طريق ما يمتلكون من رؤية مستقبلية تساعد في تجاوز العقبات التي تعترضهم والتخطيط الناجح لمستقبلهم ويمكن تفسير هذه النتيجة بالعودة الى نظرية (Spreitzer) التي تشير الى ان التمكن النفسي هو ظاهرة شخصية يتحمل الاشخاص من خلالها المسؤولية الكاملة للقيام بعملهم وانه طريقة لأدراك الافراد لخبراتهم ضمن سياق عملهم ووظائفهم ومدى ايمانهم بالدور الذي يؤديه سواء كان في نطاق العمل الذي يزاولوا او في سياق الحياة العامة مما يمنحهم الثقة بالنفس ويجعلهم يتوقعون النجاح في العمل (Spreitzer,Kizilos,MA.,&Nason,S.W,1997:679) ، وترى الباحثة ايضا ان التمكن النفسي يتضمن مجموعة من الابعاد التي تؤدي الى نجاح الفرد في حياته وبالتالي شعوره بالرضا عندما يدرك انه يملك ما لديه من مهارات وقدرات يقوم بتوظيفها لتحقيق أهدافه ، فانه سيكون فردا ناجحاً اذا فاعلية اسرية وعلاقاته الاجتماعية مما يؤدي الى ارتفاع درجة شعوره بالتمكّن النفسي ، حيث اتفقت هذه الدراسة مع دراسة (Bhathagar,2012) ودراسة (Meng & Sun,2019) ودراسة (صيد ليلي وخولة ، 2019) ودراسة (علي عناد , 2021) التي اكدت على تحلي عينة البحث بالتمكّن النفسي .

ثالثا العلاقة بين عوامل الشخصية الستة الكبرى والتمكّن النفسي لدى الخريجين العاطلين عن العمل ويتفرع من هذا الهدف الاهداف الفرعية التالية :

- ✓ العلاقة بين عامل الانبساطية والتمكّن النفسي لدى الخريجين العاطلين عن العمل .
- ✓ العلاقة بين عامل يقظة الضمير والتمكّن النفسي لدى الخريجين العاطلين عن العمل .
- ✓ العلاقة بين عامل الانفتاح على الخبرات والتمكّن النفسي لدى الخريجين العاطلين عن العمل.
- ✓ العلاقة بين عامل العصابية والتمكّن النفسي لدى الخريجين العاطلين عن العمل.
- ✓ العلاقة بين عامل المقبولية والتمكّن النفسي لدى الخريجين العاطلين عن العمل .
- ✓ العلاقة بين عامل الصدق-التواضع والتمكّن النفسي لدى الخريجين العاطلين عن العمل.

ان الغرض من التعرف على طبيعة العلاقة الارتباطية بين العوامل الستة الكبرى للشخصية والتمكن النفسي ، استعملت الباحث معامل ارتباط بيرسون وظهرت النتائج بوجود علاقة ارتباطية موجبة مع كل العوامل ماعد (العصابية) فكانت العلاقة سالبة ، وعند اختبار الدلالة المعنوية لمعامل الارتباط اتضح ان القيمة التائية المحسوبة لمعاملات الارتباط دالة عند مقارنتها بالقيمة التائية الجدولية التي تساوي (1,96) بدرجة حرية (398) درجة عند مستوى دلالة (0,05) ، والجدول (8) يوضح ذلك .

الجدول (8) معاملات ارتباط بيرسون بين العوامل الستة الكبرى للشخصية والتمكن النفسي والاختبار التائي لقيم معاملات الارتباط

العوامل	العينة	العلاقة الارتباطية	القيمة التائية		درجة الحرية	الدلالة عند مستوى (0,05)
			المحسوبة	الجدولية		
العامل الاول (الانيساطية)	400	0.472	10.68	1,96	398	دالة موجبة
العامل الثاني (يقظة الضمير)		0.359	7.67			دالة موجبة
العامل الثالث (الانفتاح على الخبرات)		0.327	6.90			دالة موجبة
العامل الرابع (العصابية)		- 0.280	5.82			دالة سالبة
العامل الخامس (المقبولية)		0.399	8.68			دالة موجبة
العامل السادس (صدق- تواضع)		0.471	10.65			دالة موجبة

ويلاحظ من الجدول (8) الاتي :

- قيم العلاقات الارتباطية الموجبة :

-توجد علاقة ارتباطية موجبة بين العامل الاول الانيساطية والتمكن النفسي بلغت (0.472) درجة وكانت القيمة التائية المحسوبة له البالغة (10, 68) درجة وهي اعلى من القيمة الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (398) .

- توجد علاقة ارتباطية موجبة بين العامل الثاني يقظة الضمير والتمكن النفسي بلغت (0.359) درجة وكانت القيمة التائية المحسوبة له البالغة (7,67) درجة وهي اعلى من القيمة الجدولية البالغة (1,96) درجة عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (398) .

- توجد علاقة ارتباطية موجبة بين العامل الثالث الانفتاح على الخبرات والتمكن النفسي بلغت (0,327) درجة وكانت القيمة التائية المحسوبة له البالغة (6,90)

درجة وهي اعلى من القيمة الجدولية البالغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٣٩٨) .

-توجد علاقة ارتباطية موجبة بين العامل الخامس المقبولية والتمكّن النفسي بلغت (0.399) درجة كانت القيمة التائية المحسوبة له البالغة (8,68) درجة وهي اعلى من القيمة الجدولية البالغة (1.96) درجة عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (398) درجة.

-توجد علاقة ارتباطية موجبة بين العامل السادس الصدق -التواضع والتمكّن النفسي بلغت (0.471) درجة وكانت القيمة التائية المحسوبة له البالغة (10,65) درجة وهي اعلى من القيمة الجدولية البالغة (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (398) .

قيم العلاقات الارتباطية السالبة :

-توجد علاقة ارتباطية سالبة بين العامل الرابع العصابية والتمكّن النفسي بلغت (0.280 -) درجة وكانت القيمة التائية المحسوبة له البالغة (5,82) درجة وهي اعلى من القيمة الجدولية البالغة (1,96) درجة عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (398) درجة .

يلاحظ من الجدول السابق ان هناك علاقة موجبة الانبساطية والتمكّن النفسي حيث عندما تتوافر سمات الانبساطية لدى الخريج العاطل عن العمل كالنشاط والبحث المستمر والاثارة ويكون الشخص سهل في التعامل وذو صداقة سهلة وكبيرة ويتميز بقدرة عالية على الارادة والتعرف ويكون ذو مهارة عالية في تعريف نفسه للآخرين والبحث عنهم وكل شخص محب للاختلاط بالآخرين فهم يحب الناس ويفضل وجوده وسط جماعات وتجمعات كبيرة ويكون فرحا في طبعه ويحب الاستثارة ومتقائل (Ashton & Lee, 2009) ، وترى الباحثة ان الاشخاص الذي يمتلكون هذه الصفات يكونوا قادرين على تجاوز مشكلة البطالة والتصدي لكل العقبات التي تقف في طريقهم وذلك عن طريق ما يتمتعون به من التمكن النفسي كون التمكن هو نابع من ذات الفرد وما يمتلكه من سمات وصفات تساعد على حدوث التمكن والايخبر يحدث حين يكون لدى الفرد القدرة على اتخاذ القرار والاستقلالية في الرأي والتوجه الصائب فضلا عن ما يمتلكه من كفاءة شخصية ورؤية مستقبلية في تحقيق الاهداف والوصول الى الغاية المنشودة ، وبهذا استنتج ان العلاقة بين الانبساطية والتمكّن النفسي علاقة طردية موجبة فحين يكون الشخص انبساطي يكون قادر على حدوث التمكن والعكس صحيح .

يتسم افراد عينة الدراسة الحالية بسمات يقظة الضمير مثل قدرتهم على التحكم الذاتي وتمسكهم بالأخلاق والقيم ومعايير المجتمع الصحيحة فهم يميلون الى الدقة في جميع الامور وغير سطحيين وملتزمين بما يمليه عليهم ضميرهم وواعين ومدركين لأسلوب العيش الصحيح (Ashton & Lee, 2009) ومن هذا المنطلق فانهم يكونوا قادرين على مواجهة مشكلة البطالة بما يمتلكونه من تمكّن نفسي ناتج من اتخاذ القرار في التغلب على المشكلات عن طريق ما يمتلكونه من كفاءة شخصية تمكّنهم من وجود وضيفة معينة او الانخراط في عمل خاص عن طريق رؤيتهم المستقبلية نحو تحقيق الطموح ، لذا فان العلاقة بين يقظة الضمير والتمكّن النفسي علاقة طردية موجبة فحين يكون الشخص يقظ عقليا ان يكون قادراً على حدوث التمكن والعكس صحيح.

فيما يتعلق بعامل الانفتاح على الخبرات ، فهذا العامل يعني في البحث عن الخبرات وحب الاستطلاع وسعة الخيال والاستعداد للتعامل مع الافكار الجديدة والقيم غير التقليدية وايضا يتمتعون بالنضج العقلي والاهتمام بالثقافة والتفوق وحب الاستطلاع وسرعة البديهة والسيطرة ، كما يتضمن هذا العامل العديد من السمات كالخيال والتفتح الذهني وقوة البصيرة ومن يمتلك هذه السمات او يتوافر لديه هذا العامل فانه يتمتع بالفكر المتنوع والاستقلال في الراي ويعدّ هذا العامل من العوامل التي لا يوجد ما يماثلها عند ايزنك (العنزي، 2013) وان الشخص الذي يحمل هذا الصفات بالتاكيد يستطيع تمكّن نفسه عن طريق كفاءته الشخصية في تجاوز السلبيات التي يتعرض لها وقدرته على اتخاذ القرار المناسب والذي يجعل منه ذو قدرة من تخطيط ورؤية مستقبلية تساعده في حدوث التمكن الذاتي ، لذا فان العلاقة بين الانفتاح على الخبرات والتمكّن النفسي علاقة طردية فحين يكون الشخص يقظ عقليا يكون قادر على حدوث التمكن النفسي والعكس صحيح.

وجدت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين عامل المقبولية والتمكّن النفسي وقد كان سبب هذه العلاقة هي ان الافراد الذين يتصفون بقبول الآخرين يكونون منفتحين في التعامل مع الناس وخبراتهم والبعد عن التسلطية (كاظم، 2002: 26) ، حيث تشير المقبولية الى انماط متفاوتة في تفكير الافراد واستجاباتهم فقد يتطلب الموقف ان يكون الشخص طيبا وايجابيا احيانا ,حيث يكون التريث والتدقيق والحذر هو المطلوب ، لكن هذه الامور لا تخضع لضبط الافراد وادارتهم بمقدار ما تخضع لخصائصهم او سماتهم الشبه الثابتة (خرنوب ، 2010) وان توافر هذه السمات والصفات لدى الافراد تجعلهم قادرين على الحصول على الكفاءة الشخصية ولديهم رؤية مستقبلية جيدة تناسب قدراتهم ومهاراتهم وبالتالي قد يكونوا متمكّنين نفسيا قادرين على تخطي مشكلة البطالة عن طريق الانضمام الى مجاميع يتمتعون بقبولهم الذاتي فيما بينهم وذلك يساعدهم بشق عامل خاص بهم وبالتالي الخروج من مسمى العاطل والباحث عن العمل وذلك من خلال قدرتهم على تمكين انفسهم وتطوير حياتهم بالشكل الذي يطمحون اليه ، لذا فان العلاقة بين الانفتاح على الخبرات والتمكّن النفسي علاقة طردية مودبة فحين يكون الشخص المقبول يكون قادر على حدوث التمكن النفسي والعكس صحيح.

رابعا: الفروق ذات الدلالة الاحصائية في العلاقة الارتباطية بين العوامل الست الكبرى للشخصية والتمكن النفسي وفقا لمتغير مدة البطالة

✓ الفرق في العلاقة بين عامل الانبساطية والتمكن النفسي لدى الخريجين العاطلين عن العمل وفقا لمتغير مدة البطالة .

✓ الفرق في العلاقة بين عامل يقظة الضمير والتمكن النفسي لدى الخريجين العاطلين عن العمل وفقا لمتغير مدة البطالة.

✓ الفرق في العلاقة بين عامل الانفتاح على الخبرات والتمكن النفسي لدى الخريجين العاطلين عن العمل وفقا لمتغير مدة البطالة .

✓ الفرق في العلاقة بين عامل العصابية والتمكن النفسي لدى الخريجين العاطلين عن العمل وفقا لمتغير البطالة.

✓ الفرق في العلاقة بين عامل المقبولية والتمكن النفسي لدى الخريجين العاطلين عن العمل وفقا لمتغير البطالة.

✓ الفرق في العلاقة بين عامل الصدق-التواضع والتمكن النفسي لدى الخريجين العاطلين عن العمل وفقا لمتغير البطالة.

لتحقيق هذا الهدف استعملت الباحثة معامل الارتباط بيرسون بين العوامل الستة والتمكن النفسي وتدل النتيجة الى وجود علاقة ارتباطية بين المتغيرات ولمعرفة دلالة الفروق في العلاقة الارتباطية تبعا لمتغير البطالة استخرجت الباحثة القيمة الزائنية العشرية والجدولية ، واستخرجت مدة البطالة بطرح اخر سنة من كل سنة وكما يأتي :

- مدة البطالة في (2014) تساوي (2014 - 2021 = 7 سنوات)

- مدة البطالة في (2015) تساوي (2015 - 2021 = 6 سنوات)

- مدة البطالة في (2016) تساوي (2016 - 2021 = 5 سنوات)

- مدة البطالة في (2017) تساوي (2017 - 2021 = 4 سنوات)

- مدة البطالة في (2018) تساوي (2018 - 2021 = 3 سنوات)

- مدة البطالة في (2019) تساوي (2019 - 2021 = 2 سنوات)

- مدة البطالة في (2020) تساوي (2020 - 2021 = 1 سنوات)

- مدة البطالة في (2021) تساوي (2021 - 2021 = 0)

الجدول (9) الفروق في العلاقة بين العوامل الستة الكبرى للشخصية والتمكن النفسي

بحسب مدة البطالة

العامل	السنة	العينة	معامل الارتباط	المعيارية	الزائنية المحسوبة	الدالة	العامل	السنة	العينة	معامل الارتباط	المعيارية	الزائنية المحسوبة	الدالة
الأول الانبساطية	2014	8	0.208*	2.15	دالة		الأول الانبساطية	2016	24	0.608	0.709	0.20	غير دالة
	2015	16	0.497	0.460				0.590	0.529				
الثاني نقطة الضمير	2014	8	0.472	0.00	غير دالة	غ	الثاني نقطة الضمير	2016	24	0.548	0.618	0.19	غير دالة
	2015	16	0.472	0.440				0.576	0.517				
الثالث الانفتاح على الخبرات	2014	8	0.284	2.26	دالة		الثالث الانفتاح على الخبرات	2016	24	0.424	0.454	0.03	غير دالة
	2015	16	0.597	0.531				0.497	0.459				
الرابع العصابية	2014	8	0.491	0.14	غير دالة	غ	الرابع العصابية	2016	24	0.506	0.563	0.98	غير دالة
	2015	16	0.510	0.466				0.536	0.487				
الخامس المقبولة	2014	8	0.418	0.88	غير دالة	غ	الخامس المقبولة	2016	24	0.491	0.543	0.42	غير دالة
	2015	16	0.536	0.487				0.543	0.491				
السادس الصدق - التواضع	2014	8	0.570	0.30	غير دالة	غ	السادس الصدق - التواضع	2016	24	0.525	0.583	0.12	غير دالة
	2015	16	0.541	0.541				0.570	0.512				
الأول الانبساطية	2018	76	0.400	1.26	غير دالة	غ	الأول الانبساطية	2020	128	0.608	0.709	0.41	غير دالة
	2019	96	0.597	0.531				0.590	0.529				
الثاني نقطة الضمير	2018	76	0.793	1.91	غير دالة	غ	الثاني نقطة الضمير	2020	128	0.548	0.618	0.14	غير دالة

اسهام العوامل الستة الكبرى للشخصية بالتمكن النفسي لدى الخريجين العاطلين عن العمل.....(425)

		0.576	0.517	16	2021		دالة		0.485	0.448	96	2019	
غير دالة	0.15	0.454	0.424	128	2020	الثالث الانفتاح على الخبرات	غ ير دالة	0.51	0.662	0.576	76	2018	الثالث الانفتاح على الخبرات
		0.497	0.459	16	2021				0.741	0.626	96	2019	
غير دالة	0.09	0.563	0.506	128	2020	الرابع العصابية	غ ير دالة	0.56	0.741	0.630	76	2018	الرابع العصابية
		0.536	0.487	16	2021				0.829	0.677	96	2019	
غير دالة	0.00	0.543	0.491	128	2020	الخامس المقبولة	غ ير دالة	0.59	0.563	0.510	76	2018	الخامس المقبولة
		0.543	0.491	16	2021				0.655	0.572	96	2019	
غير دالة	0.04	0.583	0.525	128	2020	السادس الصدق - التواضع	غ ير دالة	0.04	0.460	0.430	76	2018	السادس الصدق - التواضع
		0.570	0.512	16	2021				0.466	0.434	96	2019	

1-سنة (2014- 2015)

القيم الدالة في الفروق في العلاقة بين العوامل الست الكبرى للشخصية والتمكن النفسي وفقاً لمتغير مدة البطالة :

- توجد فروق ذات دلالة معنوية عند مستوى (0,05) في العلاقة بين العوامل الست الكبرى للشخصية والتمكن النفسي وفق متغير البطالة لعامل الانبساطية ،حيث بلغت القيمة الزائفة المحسوبة (2,15) درجة وهي اعلى من القيمة الزائفة الجدولية البالغة (1.96) درجة وكانت لصالح (2015)

-توجد فروق ذات دلالة معنوية عند مستوى (0,05) في العلاقة بين العوامل الست الكبرى للشخصية والتمكن النفسي وفق البطالة لعامل الانفتاح على الخبرات ، حيث بلغت القيمة الزائفة المحسوبة (2,26) درجة وهي اعلى من القيمة الزائفة الجدولية البالغة (1.96) درجة ، وكانت لصالح (2015)

القيم غير الدالة في الفروق في العلاقة بين بين العوامل الست الكبرى للشخصية والتمكن النفسي وفقاً لمتغير مدة البطالة :

- لا توجد فروق ذات دلالة معنوية عند مستوى (0,05) في العلاقة بين العوامل الستة الكبرى للشخصية مدة البطالة لعامل يقظة الضمير ، حيث بلغت القيمة الزائفة المحسوبة (0,00) وهي اقل من القيمة الزائفة الجدولية البالغة (1,96) درجة .

- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0,05) في العلاقة بين العوامل الستة الكبرى للشخصية والتمكن النفسي وفق متغير البطالة لعامل العصابية حيث بلغت القيمة المحسوبة (0,14) درجة وهي اقل من القيمة الزائفة الجدولية (1,96) .

- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0,05) في العلاقة بين العوامل الستة الكبرى للشخصية والتمكن النفسي وفق متغير البطالة لعامل المرغوبية ، حيث بلغت القيمة المحسوبة (0,88) درجة وهي اقل من القيمة الزائفة الجدولية (1,96) .

- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في العلاقة بين العوامل الستة الكبرى للشخصية والتمكن النفسي وفق متغير البطالة لعامل الصدق – التواضع ، حيث بلغت القيمة المحسوبة (0,30) درجة وهي اقل من القيمة الزائفة الجدولية (1,96)

2-سنة (2017- 2016) :

القيم غير الدالة في الفروق في العلاقة بين بين العوامل الست الكبرى للشخصية والتمكن النفسي وفقاً لمتغير مدة البطالة :

- لا توجد فروق ذات دلالة معنوية عند مستوى (0,05) في العلاقة بين العوامل الستة الكبرى للشخصية والتمكن النفسي وفق متغير البطالة لعامل الانبساطية ، حيث بلغت القيمة الزائفة المحسوبة (0,20) درجة وهي اقل من القيمة الزائفة الجدولية البالغة (1,96) درجة .

- لا توجد فروق ذات دلالة معنوية عند مستوى (0,05) في العلاقة بين العوامل الستة الكبرى للشخصية مدة البطالة لعامل يقظة الضمير ، حيث بلغت القيمة الزائفة المحسوبة (0,91) وهي اقل من القيمة الزائفة الجدولية البالغة (1,96) درجة .

- لا توجد فروق ذات دلالة معنوية عند مستوى (0,05) في العلاقة بين العوامل الستة الكبرى للشخصية والتمكن النفسي وفق البطالة لعامل الانفتاح على الخبرات ، حيث بلغت القيمة الزائفة المحسوبة (0,03) درجة وهي اقل من القيمة الزائفة الجدولية البالغة (1,96) درجة .

- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0,05) في العلاقة بين العوامل الستة الكبرى للشخصية والتمكن النفسي وفق متغير البطالة لعامل العصابية حيث بلغت القيمة المحسوبة (0,98) درجة وهي اقل من القيمة الزائفة الجدولية (1.96) .

- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0,05) في العلاقة بين العوامل الستة الكبرى للشخصية والتمكن النفسي وفق متغير البطالة لعامل المقبولية ، حيث بلغت القيمة المحسوبة (0,42) درجة وهي اقل من القيمة الزائفة الجدولية (1.96) .

- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في العلاقة بين العوامل الستة الكبرى للشخصية والتمكن النفسي وفق متغير البطالة لعامل الصدق – التواضع ، حيث بلغت القيمة المحسوبة (0,12) درجة وهي اقل من القيمة الزائفة الجدولية (1.96) .

3- سنة (2018- 2019) :

القيم غير الدالة في الفروق في العلاقة بين بين العوامل الست الكبرى للشخصية والتمكن النفسي وفقا لمتغير مدة البطالة :

-لا توجد فروق ذات دلالة معنوية عند مستوى (0,05) في العلاقة بين العوامل الستة الكبرى للشخصية والتمكن النفسي وفق متغير البطالة لعامل الانبساطية ، حيث بلغت القيمة الزائفة المحسوبة (1,26) درجة وهي اقل من القيمة الزائفة الجدولية البالغة (1.96) درجة .

- لا توجد فروق ذات دلالة معنوية عند مستوى (0,05) في العلاقة بين العوامل الستة الكبرى للشخصية مدة البطالة لعامل يقظة الضمير ، حيث بلغت القيمة الزائفة المحسوبة (0,91) وهي اقل من القيمة الزائفة الجدولية البالغة (1.96) درجة .

- لا توجد فروق ذات دلالة معنوية عند مستوى (0,05) في العلاقة بين العوامل الستة الكبرى للشخصية والتمكن النفسي وفق البطالة لعامل الانفتاح على الخبرات ، حيث بلغت القيمة الزائفة المحسوبة (0,51) درجة وهي اقل من القيمة الزائفة الجدولية البالغة (1.96) درجة .

- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0,05) في العلاقة بين العوامل الستة الكبرى للشخصية والتمكن النفسي وفق متغير البطالة لعامل العصابية حيث بلغت القيمة المحسوبة (0,56) درجة وهي اقل من القيمة الزائفة الجدولية (1.96) .

- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0,05) في العلاقة بين العوامل الستة الكبرى للشخصية والتمكن النفسي وفق متغير البطالة لعامل المرغوبية ، حيث بلغت القيمة المحسوبة (0,59) درجة وهي اقل من القيمة الزائفة الجدولية (1.96) .

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في العلاقة بين العوامل الستة الكبرى للشخصية والتمكّن النفسي وفق متغير البطالة لعامل الصدق – التواضع ، حيث بلغت القيمة المحسوبة (0,04) درجة وهي اقل من القيمة الزائفة الجدولية (1.96) .

4- سنة (2020-2021) :

القيم غير لدالة في الفروق في العلاقة بين بين العوامل الست الكبرى للشخصية والتمكّن النفسي وفقا لمتغير مدة البطالة :

- لا توجد فروق ذات دلالة معنوية عند مستوى (0,05) في العلاقة بين العوامل الستة الكبرى للشخصية والتمكّن النفسي وفق متغير البطالة لعامل الانبساطية ، حيث بلغت القيمة الزائفة المحسوبة (0,41) درجة وهي اقل من القيمة الزائفة الجدولية البالغة (1.96) درجة .

- لا توجد فروق ذات دلالة معنوية عند مستوى (0,05) في العلاقة بين العوامل الستة الكبرى للشخصية مدة البطالة لعامل يقظة الضمير ، حيث بلغت القيمة الزائفة المحسوبة (0,14) هي اقل من القيمة الزائفة الجدولية البالغة (1.96) درجة .

- لا توجد فروق ذات دلالة معنوية عند مستوى (0,05) في العلاقة بين العوامل الستة الكبرى للشخصية والتمكّن النفسي وفق البطالة لعامل الانفتاح على الخبرات ، حيث بلغت القيمة الزائفة المحسوبة (0,15) درجة وهي اقل من القيمة الزائفة الجدولية البالغة (1.96) درجة .

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) في العلاقة بين العوامل الستة الكبرى للشخصية والتمكّن النفسي وفق متغير البطالة لعامل العصابية حيث بلغت القيمة المحسوبة (0,09) درجة وهي اقل من القيمة الزائفة الجدولية (1.96) .

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) في العلاقة بين العوامل الستة الكبرى للشخصية والتمكّن النفسي وفق متغير البطالة لعامل المقبولية ، حيث بلغت القيمة المحسوبة (0,00) درجة وهي اقل من القيمة الزائفة الجدولية (1.96) .

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في العلاقة بين العوامل الستة الكبرى للشخصية والتمكّن النفسي وفق متغير البطالة لعامل الصدق – التواضع ، حيث بلغت القيمة المحسوبة (0,04) درجة وهي اقل من القيمة الزائفة الجدولية (1.96) .

ويمكن ملاحظة الجداول السابقة على ان اكثر العلاقات غير دالة في كافة الأعوام ماعدا في عام (2015 – 2014) في عاملي الانبساطية والانفتاح على الخبرات ، ويمكن تفسير ذلك على هذين العاملين أعطت فرصة للتعين للشباب الخريج مما ساعد ذلك على وجود الانبساطية التي يتسم أصحابها بالجرأة للمطالبة بالحقوق ويكون الشاب حيوي ونشط. ويتحمل المسؤولية ليتمكن نفسه من

الحصول على فرصة عمل ومواجهة البطالة ، وفي ذات الوقت جعله منفتح على خبرات الآخرين ، هذا ما يجعله يتوجه توجه غير تقليدي في الحصول على فرصة عمل والكيفية التي يعملون فيها ، ويكرس وقته وجهده للانفتاح على الخبرات الجديدة والبحث عن كل ما هو جديد ، وعينه البحث من الخريجين الذين اكثر حبا للأنترنت او الاطلاع على كل ما هو جديد ، ويبدو ان هذين العاملين لهما التأثير المهم في التمكن النفسي ، اما باقي الأعوام لم تظهر اي فروق في العلاقة بين العوامل الستة الكبرى للشخصية ومدة البطالة في قدرة الخريجين من التمكن النفسي ، لذا أصبحت من احدى الأسباب التي أدت الى ذلك هو ما مر به البلاد من ازمة مالية مستمرة أغلقت أبواب التعيينات امامهم اما الشباب الخريجين استمروا في التفكير والرغبة للحصول على فرصة عمل مستمرة محاولة التكيف مع مختلف الضغوطات الداخلية والخارجية التي يتعرض لها ، وهذا يعني ان وضعية البطالة لها اثر سلبي في سمات الشخصية للخريج بوصف البطالة عاملا رئيسا في احداث المواقف الضاغطة في حياة الشباب العاطلين عن العمل بعد التخرج ، لم تجد الباحثة أي دراسة تؤيد او تعارض نتائج هذا الهدف .

اولا : المصادر العربية :

- ابراهيم, محمد (2015). **الاثار الاجتماعية والنفسية للبطالة على خريجي الجامعات في المجتمع الفلسطيني دراسة ميدانية**, رسالة ماجستير منشورة فلسطين :الضفة الغربية
- الابروا, هادي عبد الوهاب والنور, الحمزة مالك (2017). **اثر موضع السيطرة وجودة العلاقة في سلوك العمل المنحرف من خلال الثقة في القائد والتمكين النفسي :دراسة تطبيقية على العاملين في مستشفيات البصرة الحكومية . المجلة الاردنية في ادارة الاعمال مجلد 13 عدد 2.**
- ابن منظور ,ابى الفضل جمال الدين (1984) . **لسان العرب** , بيروت دار صادر , المجلد السابع , ص 45.
- ابو اسعد ,احمد عبد اللطيف(2010). **علم نفس الشخصية** ,دار عالم الكتب الحريش ,الأردن.
- ابو علام, رجاء محمود (2011) . **مناهج البحث في العلوم التربوية والنفسية** , دار النشر للجامعات.
- أبو هاشم, السيد محمد (2007) . **المكونات الأساسية للشخصية في انموذج كل من كاتل وأيزنك وجولديرج لدى طلاب الجامعة دراسة عاملية منشورة** , مصر .
- الاشوح , زينب (2003). **الاطراد والبيئة ومدولة البطالة** , دار غريب للطباعة والنشر , القاهرة : مصر .

- امارة ، اسعد (2006). سيكولوجية الشخصية الاكاديمية العربية المفتوحة ، الدنمارك.
- الإمام، مصطفى محمود، وآخرون (1990). القياس والتقويم، جامعة بغداد.
- اماني، مسعود (2006). التمكين مجلة المركز الدولي للدراسات المستقبلية والاستراتيجية . مجلة القاهرة : العدد 22، السنة الثانية ، 38.
- الانصاري ، بدر (1997):مدى كفاءة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية في المجتمع الحكومي ، القاهرة: دراسات نفسية المجلة(7)، العدد(2) ص 59.
- الانصاري، بدر: (2002). المرجع في مقاييس الشخصية ، دار الكتب الحريش القاهرة.
- بن علي ، محمد (٢٠١٦).العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بكل من السعادة النفسية والامل لدى طلاب الدراسات العليا بجامعة جازان .مجلة كلية التربية بالرقازيق ، العدد ٩٣، الجزء الاول اكتوبر.
- تغيزة ، محمد ابو زيان (2012). التحليل العاملي الاستكشافي و التوكيدي مفاهيمهما وليزرل spss ومنهجيتهما بتوظيف حزمة ، دار المسيرة ، عمان ، الأردن.
- ثورندايك، روبرت وهجين، اليزابيث (١٩٨٠). القياس والتقويم في علم النفس التربوي (ترجمة عبد افرج، صفوت، (1980). التحليل العاملي نظرياً وعلمياً في العلوم الانسانية والتربوية، القاهرة: عالم الكتب.
- جامعة الدولة العربية واخرون (2002). التقرير الاقتصادي العربي الموحد ، ابو ضبي ، ص50
- الجسدر،سمير (2004). ورقة عمل قدمت لورشة العمل حول " اعادة تنظيم التعليم العالي الخاص التي عقدتها وزارة التربية والتعليم العالي ، المديرية العامة للتعليم العالي ، بيروت : لبنان.
- الجلي، سوسن شاكرا (2005). أساسيات بناء الاختبارات والمقاييس النفسية والتربوية، دمشق
- حامد ، فضل (2011) . تأثير مشكلة البطالة على الانحرافات السلوكية لدى الشباب الجامعي ، بحث منشور بمجلة الاخصائيين الاجتماعيين ، العدد 2 ، القاهرة .
- خطاب، علي ماهر(2009) . الإحصاء الاستدلالي في العلوم التربوية والنفسية والاجتماعية، القاهرة: مصر، مكتبة الانجلو المصرية.
- الخطيب، محمد أحمد ، والخطيب ، أحمد حامد (2010). الاختبارات والمقاييس النفسية ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن . الغامدي .

- خلف ,فليح حسن (2007). **الاقتصاد الكلي** , عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع , عمان , ص337.
- دائرة الاعمال والتشغيل (2021) . **محافظة النجف**
- رحيم, ميادة حسن (2013). البطالة وسجل معالجتها في العراق , **مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية** , المجلد 15 , العدد4 ص179-180
- رزق الله , حنانو(2010). **اثر التمكن على تحسين الخدمة التعليمية في الجامعة** , دراسة ميدانية لعينة من كليات جامعة منتوري قسنطينة, كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير.
- رشيد , عبد الحكيم (2010). **مبادئ الاقتصاد الكلي** , الطبعة الاولى , عمان , الاردن ودار البداية للنشر والتوزيع .

المصادر الانكليزية

- Aghababaei,n.(2012). **Religious honest and humble: looking for the religious person within the HEXACO model of personality ,structure, personality and individual differences**,53,880-883
- Alken,L.R.(1988). **Physiological Utestinguandiasesen**, Boston, Allyn & Bascom
- Allen, M. J., & yen, W. M. (1979). **Introduction to Measurement Theory**. **Brook Cole, Publishing Company**
- Ambad,s.&Bahron,A.(2012).psychological empowerment: the influence on organizational commitment among employees in the con struction sector **Journal of global business management vo1.39 no.2.2,p.p73-81**
- Anastasi A , .(1989). **psychologicall Testing**, New York **Macmillan**
- **Anastasia & Uibina, S. (1997): Psychological Testing (7th ed). NJ: Prentice Hall**
- Anastasia. A. (1988). **Psychology testing (6th ed). New York: Macmillan**
- Balakrishnan Anjana (2015). **Asking the Right Questions: Insights into Assessing Intercultural Sensitivity. Unpublished master dissertation. The University of Western Ontario.**

- Bowen, D. E,& Lawler, E. (1995). **Empowering Service Employee Sloan management Review**
- Conger, j,A,k& kanungo,R.N.(1988).**the empowerment process;integrating theory and practice.Academy of management Review** 13 (3),471-482
- Copp,c.r.a Jpaoa C., Carvalho ,s.,& Pfeiffer ,w.,f.,(2003). Staff empowerment, aprescription for success the perment *Journal,fall,7,(4)p37-41*
- Costa,paul &Mc Creae report (2000) **revised new personality in ventory interpretive report psychological assessment resources north florid.**
- Digman(1990) **personality structure :emergence of the five – factor model annual review of psychology** (41) p,417-460

The contribution of the six major factors of personality to the environmental empowerment of unemployed graduates

Research Summary

The current research aims to identify the six major personality factors of unemployed graduates (each worker independently.)

The relationship between the Big Six factors of personality (independently) and psychological empowerment among unemployed graduates.

Statistically significant differences in the correlation between the six major factors of personality (independently) and psychological empowerment according to the gender variable and the duration of unemployment.

Contribution of the six major personality factors to the psychological empowerment of unemployed graduates.

The current research has identified unemployed graduates according to two variables: A: Gender (male/female) B: Unemployment period (2014-2021 AD)

To achieve the objectives of the research, the researchers relied on the following:

1- sing the (descriptive associative approach) to reveal the contribution of the six major personality factors to psychological mastery

2 Adoption of the scale of the six major factors of personality, which they prepared (Ashton & Lee, 2009). The scale, in its final form, after completing the conditions of honesty, stability and ability to distinguish, consisted of (46) items.

To complement that, the two researchers applied the tool to the statistical analysis sample of (30) male and female unemployed graduates, and the psychometric characteristics of the tool were extracted, while the final application sample amounted to (400) male and female unemployed graduates, which were applied in a stratified random manner with proportional distribution and after data collection And processed statistically using the statistical package (SPSS), and the researchers reached the following results:

.Summary of results

Based on the results of the current research, the researcher can determine the following:

1-In terms of the six major personality factors:

Unemployed graduates have the Big Six factors of personality.

2-In terms of environmental empowerment:

Unemployed graduates enjoy psychological mastery

3-The relationship between the six major factors of personality and psychological empowerment among unemployed graduates:

-There is a positive relationship between the factors (extraversion, conscientiousness, openness to experiences, acceptability, honesty - cooperation) and psychological mastery among unemployed graduates.

There is a negative relationship between the neurotic factor and psychological mastery among unemployed graduates.

4-The differences in the relationship between the six major factors of personality and psychological empowerment among unemployed graduates according to the gender variable:

-There are differences in the relationship between the two factors (conscience vigilance, openness to experiences) and psychological mastery among unemployed graduates according to the gender variable.

-There are no differences in the relationship between personality factors (extraversion, neuroticism, acceptability, honesty - humility) and psychological mastery among unemployed graduates according to the gender variable.

-The differences in the relationship between the six major factors of personality and psychological empowerment among unemployed graduates according to a variable of the duration of unemployment:

-There are no differences in the relationship between the six major factors of personality and psychological empowerment among unemployed graduates according to the duration of unemployment

مقياس العوامل الستة الكبرى للشخصية بصورته النهائية

بسم الله الرحمن الرحيم

الاخ الفاضل.....الاخت الفاضلة

تحية طيبة:



تضع الباحثة امامك عدد من الفقرات تمثل مواقف يتعرض لها كل منا في حياته اليومية ، يرجى التعاون في الاجابة عن هذه الفقرات بوضع (صح) امام الفقرة وتحت البديل المناسب الرجاء قراءة الفقرة بدقة والاجابة عنها بكل صدق وموضوعية , علما ان اجابتك تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط ولن يطلع عليها سوى الباحث ولا توجد اجابة صحيحة ولا داعي لذكر الاسم , ولا تترك فقرة بدون اجابة , ولا تضع علامتين للفقرة الواحدة .

مع تقدير الباحثة وشكرها

مثال على كيفية الاجابة:

ت	الفقرات	تتطبق علي				
		بشدة	غالبا	احيانا	نادرا	لا
٢	اشعر بعدم الرغبة بالسفر بسبب خوفي من الظروف الجوية			صح		

ملاحظة : يرجى تدوين المعلومات الآتية:

النوع: ذكر انثى

سنة التخرج:

الباحث

٢٧	يسعدني ان اكون مبادرة في المواقف الاجتماعية				
٢٨	اقوم بالحد الأدنى من العمل المطلوب للحصول على ما هو مقبول				
٢٩	يعتقد الناس انني اتمتع بخيال واسع				
٣٠	يسعدني امتلاك اشياء فاخرة باهظة الثمن				
٣١	اتعامل مع المواقف الصعبة دون الحاجة الى دعم او مساندة من احد				
٣٢	اول شئ افعله في مكان جديد هو تكوين صداقات				
٣٣	اجد ان الآخرين يروني شخص مثالي				
٣٤	اميل الى التساهل في حكمي على الآخرين				
٣٥	احب الانتماء للأشخاص الذين لديهم اراء غير تقليدية				
٣٦	اريد ان يعرف الناس انني شخص مهم وذو مكانة عالية				
٣٧	اشعر بالحزن عندما يتغيب شخص مني لفترة طويلة				
٣٨	اشعر ان معظم الناس اكثر تقاؤل وابتهاج مني				
٣٩	افضل ان اعمل كل ما يخطر ببالي بدل الالتزام بخطة معينة				
٤٠	تكون لي مرونة كبيرة في اراني عندما يختلف الناس معي				
٤١	انا لا ارى نفسي من ذوي الموهبة والابداع				
٤٢	ارفض التظاهر بانني احب شخص ما				
٤٣	ارفض التظاهر بانني احب شخص ما لمجرد الحصول على خدمة				
٤٤	ينتابني شعور بانني شخص لا قيمة له				
٤٥	اميل الى استخدام النقود المزيفة اذا علمت انها لن تنكشف				
٤٦	اتجنب انتقاد الأشخاص حتى وان اخطوا في تصرفاتهم				
٤٧	اشعر بالملل في اثناء المناقشات في القضايا الفلسفية				
٤٨	اسيطر على انفعالاتي حتى في المواقف التي لا ينفعل فيها الآخرين				

اسهام العوامل الستة الكبرى للشخصية بالتمكن النفسي لدى الخريجين العاطلين عن العمل.....(439)

ت	الفقرات	متوافرة لدي			
		تماما	غالبا	الى حد ما	نادرا
1	ارتبك عندما اتخذ القرارات المهمة المتعلقة بمستقبلي				
2	اعتمد على الآخرين في الحصول على مناسب				
3	اشعر بخاطر يهدد مستقبلي				
4	اتخذ القرارات المناسبة لحل مشكلاتي				
5	استسلم بسهولة عندما لا اجد عمل				
6	سوف اكون اكثر قوة وتقاؤل مستقبلا				
7	اتخذ قراراتي وفق قناعاتي الشخصية				
8	اثق بقدراتي ومهاراتي عند البحث عن عمل				
9	استطيع ربط توقعاتي المستقبلية ببعض الاحداث التي حدثت في الماضي				
10	اعتمد على الآخرين في اتخاذ قراراتي				
11	اطلع باستمرار على مستجدات المهن				
12	امتلك رؤية مستقبلية واضحة حول اهدافي التي اسعى لتحقيقها				
13	اقبل المهن والوظائف الغير مناسبة لتخصصي				
14	اشعر بالقلق من المنافسة عند التقديم لعمل مناسب				
15	اشعر بضعف قدرتي على احداث التغيير في مستقبلي				
16	اضع اهداف وخطط تتلائم مع قدرتي ومهارتي				
17	اطمح لتحديد مستقبل زاهر				