

تطوير المعايير المرجعية لاختبار جاكسون للشخصية في نسخته الثانية المعدلة JPI-R على عينة من الجامعيين والموظفين والقادة الإداريين

مروان ظاهر الزعبي*

ملخص

هدفت هذه الدراسة إلى تطوير بيانات معيارية مرجعية لاختبار جاكسون المعدل للشخصية JPI-R وذلك على عينة كبيرة الحجم من الموظفين والمدراء الإداريين وطلبة الجامعات وحديثي التخرج. لتحقيق هذا الهدف تم استخدام عينة مكونة من 1464 فرد يمثلون شرائح مختلفة من حيث الجنس والمستوى الإداري للعمل وأيضاً من حيث وجود خبرة في العمل من عدمه. تم استخراج البيانات المرجعية للعينات المختلفة المستخدمة في الدراسة، حيث استخرجت المتوسطات والانحرافات المعيارية والدرجات التائية المكافئة لكل درجة من الدرجات.

أشارت نتائج الدراسة إلى وجود اختلافات في المتوسطات بين الفئات الفرعية للعينة التي تم استخدامها في هذه الدراسة. أشارت النتائج أن متوسطات درجات الذكور أعلى من متوسط درجات الإناث على أبعاد الابتكار والتنظيم والثقة بالنفس ومستوى الحيوية والذكاء الاجتماعي والمغامرة، بينما زاد متوسط درجات الإناث عن الذكور على أبعاد التعقيد وسعة الميول، والتعاون، والتعاطف، والقيم التقليدية وتحمل المسؤولية والاجتماعية. كما أشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق بين المدراء والموظفين على بعض الأبعاد. فقد أشارت النتائج إلى أن متوسطات درجات المدراء كانت أعلى من درجات الموظفين وحديثي التخرج على أبعاد التعقيد فقط، بينما كانت درجات الموظفين وحديثي التخرج أعلى على باقي الأبعاد.

كنتيجة عامة يمكن الإشارة إلى أنه بعد أن تم تقييم اختبار جاكسون المعدل JPI-R وتوفير المعايير المرجعية له، يمكن أن يتم استخدام هذا الاختبار من أجل الانتقاء الوظيفي للأفراد أو التوجيه المهني بعد التخرج وللأفراد عديمي الخبرة أو لغايات الإرشاد النفسي.

الكلمات الدالة : اختبار جاكسون للشخصية، معايير مرجعية، التوجيه الوظيفي.

المقدمة

مكوناتها، ليصلوا إلى فهم الأطر العامة التي تحكمها. وبالطبع انعكس هذا الاهتمام الشعبي على علم النفس الذي افرز جزءاً كبيراً من أبحاثه لدراسة الشخصية الإنسانية وأبعادها الرئيسية. وبرز في علم النفس العديد من المنظرين من أمثال فرويد ويونغ وادلر وكاتل وايزنك وغيرهم والذين طوروا أفكاراً ونظريات حاولت أن تجيب على سؤال "ما هي مكونات الشخصية الإنسانية؟"، وهل الشخصية الإنسانية هي ما يعتقد الإنسان عن نفسه (مركب داخلي) أم أنها ما يعتقد الآخرون عن الفرد (مركب خارجي) (شولتز، 1983). وجاء علماء الشخصية بالعديد من التعريفات والتي تشير في مجملها إلى أن الشخصية الإنسانية هي عبارة عن مركبات فيسيولوجية

تتكون الشخصية من المشاعر والانفعالات والجانب العقلي أو المعرفي والجانب السلوكي أو ردود الأفعال. ولذلك فإن الشخصية بعد أن تكتمل تصبح من أكثر العوامل تأثيراً على مشاعر الإنسان وانفعالاته. وتؤثر هذه المشاعر والإدراكات على الطريقة التي يتصرف بها الفرد، وتعطينا إمكانية التنبؤ بردود أفعاله المحتملة. ومن هذا المنطلق اهتم البشر بالشخصية الإنسانية، وحاولوا مراراً وتكراراً حل رموزها وتفكيك

* قسم علم النفس، كلية الآداب، الجامعة الأردنية.

تاريخ استلام البحث 2013/4/21 وتاريخ قبوله 2013/8/25.

وبالتالي إمكانية توجيهه إلى الأعمال التي تتلاءم مع طبيعته الشخصية (Cook, 2009; Michael, 1998). كما يمكن لاختبارات الشخصية من التنبؤ بدرجة نزاهة الموظف في عمله (Ones & Viswesvaran, 2003)، ودرجة قيامه بالسلوكيات الصالحة والمحافظة على مكان عمله (Borman et al., 2001).

وتطور خلال نهايات القرن الماضي العديد من اختبارات الشخصية التي استخدمت في التوجيه الوظيفي وانتقاء الموظفين مثل مقياس كاتل للشخصية، والذي يقيس 16 سمة رئيسية وثانوية في شخصية الإنسان وهي: الانطلاق والذكاء وقوة الأنا والسيطرة والاستبصار وقوة الأنا الأعلى والمغامرة والحساسية والتوجس والاستقلال والدهاء والميل للشعور بالذنب والتحرر والاكتفاء الذاتي والتحكم الذاتي في العواطف وضغط الدوافع.. كما نجد أن ايزنك (Eysenck) طور اختباراً مشهوراً آخر هو مقياس ايزنك للشخصية، والذي يقيس خمسة عوامل/سمات في وصف الشخصية وهي: عامل الانبساط (Extraversion) وعامل العصابية (Neuroticism) وعامل الذهان (Psychoticism) والذكاء (Intelligence) والمحافظة مقابل التقدمية أو التحرر (Conservatism vs. Radicalism). (انظر الانصاري، 2002 لمراجعة شاملة لهذا الموضوع). ونجد أيضاً من المقاييس الراجعة مقياس جاكسون للشخصية، والذي يقيس 15 بعد من الأبعاد الأساسية في الشخصية الإنسانية الطبيعية (Jackson, 1994) والذي سنأتي على ذكره لاحقاً بالتفصيل.

ويعلم المتخصصون في علم الشخصية أن مقاييس الشخصية ليست عابرة للثقافات والبلدان، وأنه يجب أن يتم تقنينها إلى لغة وثقافة البلد الجديد قبل أن يتم استخدامها في التشخيص النفسي أو الانتقاء الوظيفي أو التوجيه المهني. ولكن ما هو مهم أيضاً هو أن يتم تطوير معايير مرجعية لتفسير الدرجات التي يحصل عليها الأفراد. فالشخص لا يستطيع الحكم على الدرجات الخام ما لم تتوفر لديه أرقام مرجعية للمقارنة تم استخراجها من عينات كبيرة الحجم. إن إعطاء معلومات وإحصاءات وصفية لأي مقياس على عينات مختلفة من المستجيبين تساوي بالأهمية تطوير هذا المقياس، فلا أهمية تطبيقية لتطوير أي مقياس ما لم يتم تزويده

تعطي في مجموعها صورة كلية عن الفرد، وتمكننا من التنبؤ برود أفعاله وتصرفاته (Mayer & Sutton 1996). ومن هنا برزت نظريات السمات الشخصية التي كانت تشير في جوهرها إلى أن الشخصية تتكون من سمات وأبعاد رئيسية مستقلة عن بعضها تماماً مثل قطع الفسيفساء الصغيرة، ولكنها حينما تجتمع مع بعضها تشكل صورة واضحة المعالم يمكن دراستها والبناء عليها. ومن المنظرين الذين برزوا في مجال السمات الشخصية نجد العالم الفرنسي رينيه كاتل والذي عرف السمة بأنها "مجموعة من ردود الأفعال أو الاستجابات التي يربطها نوع من الوحدة التي تسمح لهذه الاستجابات أن توضع تحت اسم واحد، ومعالجتها بالطريقة ذاتها في معظم الأحوال. وأشار كاتل إلى أن السمة هي جانب ثابت نسبياً من خصائص الشخصية، وهي بعد عاملي يستخرج بواسطة أساليب إحصائية وتحديد التحليل العاملي (Cattell, 1965). ونجد أيضاً أن جيلفورد وايزنك هم أيضاً علماء برزوا في تطوير نظريات سمات الشخصية، فنجد أن جيلفورد يرى أن السمة هي أي جانب يمكن تمييزه وذو دوام نسبي ولى أساسه يختلف الفرد عن غيره (Guilford, 1959). وأما ايزنك فقد عرف السمة بأنها مجموعة من الأفعال السلوكية التي تتغير معاً (Eysenck, 1960).

وأشار الباحثين السابقين إلى أن السمة مفهوم له طبيعة مجردة، لأنه لا يمكن ملاحظتها مباشرة، إنما من خلال مؤشرات وأفعال معينة. لذلك، فإن السمة يتم استنتاجها من الملاحظات الفعلية للسلوك، أو من خلال ما ينبئنا به الشخص عن نفسه. لذلك فقد قام العديد من علماء الشخصية بتكوين مقاييس للشخصية تتكون من مجموعة من الأسئلة، والتي يجيب عليها الشخص لتعطينا في النهاية تصوراً عن شخصية الفرد (Maddi, 1996).

وتزايد الاهتمام في خمسينات وستينيات القرن العشرين بتطوير مقاييس الشخصية الإنسانية، وذلك بسبب الاهتمام المتزايد بأهمية الشخصية الإنسانية في ميدان العمل، وخصوصاً في مجال الانتقاء الوظيفي والتوجيه المهني للأفراد، حيث أشارت العديد من الدراسات إلى وجود مجموعة من الفوائد المهمة لاختبارات الشخصية في ميدان العمل، خصوصاً التنبؤ بدرجة قدرة الفرد على التأقلم في عمل،

دليل المقياس (Jackson, 1994) هي:

1. التعقيد (Complexity): ويشير هذا البعد إلى ميل الشخص وتفضيله للإيقان والتعقيد في التعامل مع الأشياء والظواهر التي يواجهها.
2. سعة الميول والاهتمام (Breadth of Interest): يشير هذا المقياس الفرعي إلى الاهتمام الفكري بالعالم الخارجي أكثر من أن يشير إلى الاهتمام بالنشاطات البدنية للإنسان.
3. الابتكار (Innovation): يشير هذا المقياس إلى ميل الفرد أن يكون مبدعا ومبتكرا ومتجددا في التفكير والفعل.
4. التسامح (Tolerance): يعبر هذا المقياس عن مدى تقبل الفرد لأي شخص آخر يتبنى ميولا وتقاليد مختلفة عن تلك التي يؤمن بها.
5. التعاطف (Empathy): ويشير هذا البعد إلى الاستجابة العاطفية تجاه الآخرين.
6. القلق (Anxiety): ويقاس هذا البعد مستوى القلق البسيط إلى المتوسط لدى الأفراد الطبيعيين.
7. التعاون (Cooperativeness): يعبر هذا البعد عن قدرة الشخص على الاستجابة للضغوط الاجتماعية وخاصة من المحيط الاجتماعي الخاص به.
8. الاجتماعية (Sociability): يشير هذا البعد إلى حب الاختلاط بالآخرين وميل الفرد للتواجد مع الآخرين والتواصل معهم.
9. الثقة بالنفس (اجتماعيا) (Social Confidence): يركز هذا البعد على جانب "العلاقات بين الأشخاص" من شخصية الفرد.
10. مستوى الطاقة (Energy Level): يشير هذا البعد إلى درجة حيوية ونشاط وسرعة الشخص في تنفيذ نشاطاته اليومية.
11. الذكاء الاجتماعي (Social Astuteness): يعبر هذا البعد عن نكاه الشخص في الإطار الاجتماعي للفرد.
12. المغامرة (Risk Taking): ويشير هذا البعد إلى ميل الشخص نحو المجازفة ويشمل أربع نواح: الناحية الجسدية، والاجتماعية، والعملية، والأخلاقية. ويركز اختبار جاكسون على الناحية العملية بشكل أكبر.

بمؤشرات مرجعية تساعد على تفسير الأرقام الخام التي يتم استخراجها من هذا المقياس. هذا الأمر مهم لأن الأرقام الخام بحد ذاتها لا تعطي الكثير من المعلومات، فعلى سبيل المثال إذا أشار احد المقاييس إلى أن درجة الفرد على بعد الانبساطية تبلغ (14 من أصل 20 نقطة)، فإن هذا الرقم بحد ذاته لا يعطي الكثير من المعلومات، ولكن عندما نشير إلى أن متوسط المجتمع المشابهين لهؤلاء الأفراد على بعد الانبساطية يبلغ (12.35) بانحراف معياري مقداره (3.21) فإن تفسير هذا الرقم يصبح أكثر سهولةً وذا معنى أعمق. ومن هذا المنطلق، تأتي هذه الدراسة لتستخرج معايير مرجعية لأحد أكثر اختبارات الشخصية رواجاً في ميدان التشخيص النفسي والانتقاء الوظيفي وهو اختبار جاكسون للشخصية. هذا وقد تم تقنين هذا المقياس إلى اللغة العربية والثقافة الأردنية في دراسة سابقة قامت بها الحوراني (2009). واستخرجت الحوراني الخصائص السيكومترية للاختبار من صدق وثبات، ولكن لم يتم استخراج معايير تمييزية مرجعية للاختبار باستخدام عينة كبيرة الحجم من البالغين. لذلك تأتي هذه الدراسة لتكمل عملية التقنين، وتستخرج المعايير المرجعية على عينة كبيرة الحجم من البالغين ومن فئات الخريجين الجامعيين والموظفين العاملين والقادة الإداريين من المجتمع الأردني.

اختبار جاكسون المعدل للشخصية Jackson Personality Inventory Revised (JPI-R)

طور هذا الاختبار دوغلاس جاكسون في عام 1976، ليكون مقياساً للشخصية يعكس عدداً من التوجهات المعرفية والقيمية والتوجهات الخاصة بعلاقة الفرد مع الآخرين. وبالأخص سمات الشخصية التي تساعد القيايين والمدراء على أداء وظائفهم ومهامهم بشكل أفضل (Jackson, 1994). تم تعديل النسخة الأولى لاختبار جاكسون للشخصية عام 1977 (Jackson, 1977). ومن ثم في عام 1994 طورت وعدلت الصورة الثانية من الاختبار لغايات تقليل عدد الفقرات وإعادة ترتيبها وموائمتها بشكل أكبر لبيئة العمل. تكونت النسخة المعدلة من 300 فقرة تقاس 15 بعداً من أبعاد الشخصية الإنسانية الطبيعية، وهذه الأبعاد كما تم وصفها في

(Jackson, 1994) إلى أنه أجرى دراسة هدفت إلى استخراج الثبات للقائمة وذلك باستخدام عينة مؤلفة من مجموعتين، تتألف المجموعة الأولى من (82) طالب وطالبة من جامعة كاليفورنيا في الولايات المتحدة الأمريكية، والمجموعة الثانية تتألف من (307) طالب وطالبة من جامعة بنسلفانيا في الولايات المتحدة. واستخدم الباحث معامل ثبات لاستخراج الثبات بطريقة الاتساق الداخلي. وأظهرت النتائج أن قيم ثباتا للمجموعة الأولى تراوحت ما بين 0.84-0.93 بوسيط مقداره 0.93. وأن قيم ثباتا للمجموعة الثانية تراوحت ما بين 0.75-0.93 بوسيط مقداره 0.90. كما أورد الباحث مؤشرات ثبات أخرى باستخدام طريقة إعادة الاختبار وطريقة الاتساق الداخلي لفقرات المقياس، وأشارت جميع النتائج إلى وجود دلالات ثبات مرتفعة للمقياس. وأكدت هذه النتائج دراسات أخرى لاحقة (e.g. Doster et al, 2000).

وأشار دليل المقياس إلى الاختبار يتمتع بدرجات جيدة من الصدق سواء من حيث صدق البناء أو الصدق التمييزي. فمن دراسات صدق البناء ما قام به بونونين وباكسون (Paunonen and Jackson, 1996) والتي هدفت إلى فحص درجة التشابه بين مقياس جاكسون ومقياس الأبعاد الخمسة الكبرى للشخصية (Big five theory)، تبين من نتائج تحليل بنية السمات الموجودة في قائمة جاكسون للشخصية (JPI-R) أن السمات يمكن أن يعاد تصنيفها إلى خمسة عوامل تتقاطع مع العوامل الخمسة الموجودة في نظرية السمات الخمس الكبرى. وأشارت النتائج إلى أن هناك ثلاثة من السمات لم تندرج تحت أي من الأبعاد الخمسة وهي المغامرة (Risk taking) ومستوى الطاقة (Energy Level) والقيم التقليدية (Traditional Values) والتي كانت مستقلة بدلاله إحصائية، مما يشير إلى أن هناك أبعادا أساسية في شخصية الإنسان يستطيع اختبار جاكسون قياسها وتعجز عنها قائمة السمات الخمس الكبرى. إلا أن دراسة حديثة قام بها (Bornstien et al., 2007) على عينة مستمدة من سبع دول أوروبية ولاتينية إلى أن سمات اختبار جاكسون يمكن أن تعطي وصفا دقيقا للسمات الخمس الكبرى.

ومن الدلائل على وجود الصدق التمييزي لاختبار جاكسون ما قام به مايكل أشتون (Ashton, 1998) بدراسة

13. التنظيم (Organization): يعبر هذا البعد عن الترتيب والتنظيم للنشاطات اليومية للفرد.

14. القيم التقليدية (Traditional Values): يعبر هذا البعد عن ميل الشخص نحو تبني القيم التقليدية الموروثة، أم أنه يفضل القيم الحديثة.

15. تحمل المسؤولية (Responsibility): يعرف هذا البعد في أنه يقيس إلى أي مدى يشعر الفرد بالمسؤولية الأخلاقية اتجاه الأشخاص الآخرين واتجاه المجتمع ككل.

ويشير جاكسون (Jackson, 1994) في دليل المقياس إلى أنه يمكن تصنيف هذه السمات الخمس عشرة إلى خمسة عوامل رئيسية هي:

- الميل إلى التحليل (Analytical): وتعني ميل الشخص إلى تحليل الأشياء وفهم الظواهر من خلال التفكير بها، ويمكن قياسها من خلال الدرجة المجمع من سمات التعقيد، وسعة الاهتمام، والابتكار، والتسامح.
- الميل إلى العاطفية (Emotional): وتعني ميل الشخص إلى التعامل مع الأحداث والمثيرات المحيطة بتعاطف ومشاعر عالية، ويمكن قياس هذا البعد من خلال درجة مجمعة من سمات التعاطف، والقلق، والتعاون.
- الميل إلى الانبساطية (Extroverted): وتقيس ميل الفرد إلى الانبساطية والتفاعل الإيجابي مع الآخرين، ويتم قياس هذا البعد من خلال الدرجة المجمع من السمات التالية: الاجتماعية، والثقة بالنفس اجتماعيا، ومستوى الطاقة.
- الميل إلى اغتنام الفرص (Opportunistic): ويقاس هذا البعد ميل الشخص إلى أن يكون مغتتما للفرص، ويخطط لنيلها بطريقة منظمة وذكية. يمكن قياس هذا البعد من خلال سمتي: الذكاء الاجتماعي والمغامرة.
- الموثوقية (يمكن الاعتماد عليه) (Dependable): يحاول هذا البعد تحديد درجة إمكانية الاعتماد على الشخص وهل هو جدير بالثقة أم لا. ويمكن قياس هذا البعد من خلال الدرجة المجمع من السمات التالية: التنظيم، والقيم التقليدية، وتحمل المسؤولية.

هذا وقد أشارت العديد من الدراسات إلى أن مقياس جاكسون للشخصية يتمتع بخصائص سيكومترية عالية من حيث الصدق والثبات. ففي دليل المقياس يشير جاكسون

لاستخدام التغذية الراجعة متعددة المصادر (multisource feedback). أشارت النتائج إلى أن سمات سعة الميول والاهتمام، وتحمل المسؤولية، والاجتماعية ارتبطت ايجابيا مع بعض السلوكيات القيادية الايجابية خصوصا إعطاء التغذية الراجعة متعددة المصادر. وفي دراسة أخرى وجد (Dollinger, Robinson & Ross, 1999) أن سمة سعة الميول والاهتمام والتي يقيسها اختبار جاكسون ارتبطت مع الإبداع، وذلك على عينة من 183 طالبا جامعيًا. كما أشار (Wiesberg et al, 2006) إلى أن سمة المخاطرة في مقياس جاكسون قد تتبأت بالطريقة التي يتعامل بها طلاب كليات الطب مع المرضى في المستقبل وخصوصا في الأسلوب الذي يتبعونه في تشخيص المرضى، والتعامل الخطر مع الأدوات الطبية. جميع هذه الدراسات تشير إلى صدق وقوة اختبار جاكسون في التنبؤ بالعديد من السلوكيات الايجابية خصوصا مع فئات القيايين والموظفين والطلاب الجامعيين. كما تشير مراجعة الأدبيات إلى أن اختبار جاكسون يعطي معلومات مهمة مع فئات أخرى مثل فئات الجانحين (Brooks & Reddon, 2003) والأمهات حديثات الولادة (Bornstien et al., 2007) وفئات العاملين بالشرطة (Henkel, Sheehan & Reichel, 1997) والطالبات الجامعيات حديثات التخرج (Munir & Jackson, 1997) والمحاسبين والعاملين في المهن المالية (Fortin & Amernic, 1994).

وكما تم الإشارة سابقا، فقد تم تقنين الصورة الثانية من مقياس جاكسون إلى اللغة العربية والثقافة الأردنية من قبل الباحثة الحوراني (2009). وقد تم تقنين الاختبار على عينة مكونة من 358 فردا. حصل المقياس على مؤشرات صدق وثبات مقبولة على البيئة الأردنية. فقد أشارت الباحثة إلى أن ثبات القائمة على البيئة الأردنية كان مرتفعا، حيث تراوح الارتباط بين المقاييس بطريقة إعادة الاختبار بين 0.92 - 0.96. أما معاملات ثبات الاتساق الداخلي بين فقرات المقاييس فقد تراوحت بين 0.99-076 وهي قيم مرتفعة ومقبولة إحصائيا.

أما فيما يتعلق بمؤشرات الصدق للقائمة على البيئة الأردنية فقد أوردت الحوراني (2009) مجموعة من مؤشرات الصدق كان أولها تحكيم المقياس من قبل لجنة من خبراء

حول علاقة الشخصية بالأداء الوظيفي. قام الباحث بدراسة ارتباط مقياسي المسؤولية والمغامرة في مقياس جاكسون بدرجة الإهمال في مكان العمل. أشارت النتائج إلى أن المسؤولية ترتبط بدرجة 0,33 والمغامرة بدرجة 0,40 مع تقديرات الأقران لمفهوم كون الشخص جديرا بالثقة والاعتماد، مما يقدم دليلا على قدرة الاختبار في التنبؤ ببعض سلوكيات العمل غير المنتجة. وفي دراسة أخرى لجاكسون وحوراني وفيدمار (Jackson, Hourany and Vidmar, 1972) كان ارتباط المسؤولية 0,50 والمغامرة 0,44 مع القابلية للتصرف بطريقة غير أخلاقية في مواقف افتراضية في مكان العمل. وأظهرت نتائج الدراسة أن الخصائص والسمات المحددة للشخصية تساعد في تنبؤ أفضل للأداء الوظيفي خصوصا إمكانية التنبؤ ببعض السلوكيات غير المنتجة بالعمل (Counter productive behaviors).

كما يوجد لدى مقياس جاكسون للشخصية مؤشرات جيدة للتنبؤ بالسلوك القيادي الفعال. قام براون بدراسة بعنوان "الشخصية وارتباطها مع السلوكيات القيادية"، وتم قياس الشخصية باستخدام الصورة الثانية من اختبار جاكسون للشخصية، أما السلوكيات القيادية فتم قياسها باستخدام نموذج Leadership Competencies 360 Degree Rating Form (LC360). بينت نتائج الدراسة أنه يوجد علاقة بين سمات الشخصية والسلوكيات القيادية الإيجابية مثل تميز القادة بسمات التعقيد والانفتاح والمغامرة والتنظيم وابتعادهم عن القيم التقليدية والقلق المرتفع، وأشارت الدراسة إلى وجود اختلاف بين الذكور والإناث في السمات القيادية المسيطرة (Brown, 1999).

ومن الدراسات الحديثة التي قامت باستخدام مقياس جاكسون ما قام به ديوران وزملائه (Durand et al., 2013) حيث قام بفحص العلاقة بين سلوك الاستثمار والشخصية لعينة مكونة من 115 فردا. تم قياس سمات الابتكار والمخاطرة باستخدام مقياس جاكسون للشخصية. أشارت نتائج التحليل إلى أن هناك ارتباطا قويا بين نمط الاستثمار وسمات الشخصية. كما قام (Smither, London & Richmond, 2005) باستخدام قائمة اختبار جاكسون للشخصية لإيجاد العلاقة بين السمات الشخصية للقيايين وردود أفعالهم

الذكور والإناث، ومن ثم استخراج المعايير المرجعية من المتوسطات والانحرافات المعيارية والدرجات التائية المكافئة لكل درجة من درجات المقاييس الفرعية للاختبار، وذلك للعينة الكلية وللعينات الفرعية من الذكور والإناث والموظفين والقياديين الإداريين والجامعيين حديثي التخرج.

التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة

تم في الدراسة الحالية قياس خمسة عشر بعداً من أبعاد الشخصية الإنسانية السوية، وهذه الأبعاد هي ما يقبها اختبار جاكسون للشخصية. تم تعريف هذه الأبعاد الخمسة عشرة إجرائياً كما يلي:

1. التعقيد (Complexity): ويشير هذا البعد إلى ميل الشخص وتفضيله للإلتقان والتعقيد فيما يتعلق بتفسير وتحليل الأشياء والأحداث. الدرجة العالية على هذا البعد تشير إلى أن الشخص يسعى دائماً لإيجاد حلول معقدة للمشاكل، ويخوض في المواضيع بعمق لدرجة كبيرة. والدرجة المتدنية تشير إلى كون الشخص يتجنب الخوض في التفاصيل، ولا يبحث عن التعقيد.
2. سعة الميول والاهتمام (Breadth of Interest): يشير هذا المقياس الفرعي إلى الاهتمام الفكري بالعالم الخارجي أكثر من أن يشير إلى الاهتمام بالنشاطات البدنية للإنسان. الدرجة العالية تشير إلى كون الشخص دائم اليقظة ويشارك في عدد كبير من النشاطات ومهتم بتعلم عدد كبير من الأشياء. وتشير الدرجة المتدنية إلى أن الشخص لديه أفق محدود واهتمامات قليلة، ولا يبالي بالمشاركة بنشاطات متعددة.
3. الابتكار (Innovation): يشير هذا المقياس إلى ميل الفرد أن يكون مبدعاً ومبتكراً في التفكير والفعل. الدرجة المرتفعة تدل على أن الشخص لديه الدافعية للتطوير والخروج بحلول جديدة للمشاكل ويهتم الأفكار الجديدة. أما الدرجة المتدنية فتشير إلى أن الشخص يفضل النشاطات الروتينية ومتحفظ في طريقة تفكيره، ويبحث عن الحلول التقليدية للمشاكل.
4. التسامح (Tolerance): يعبر هذا المقياس عن مدى تقبل الفرد لأي شخص آخر يتبنى ميولاً وتقاليداً مختلفة عن

الشخصية وعلم النفس، والذين أشاروا إلى سلامة الترجمة وملائمة الفقرات للبيئة الأردنية. كما قدمت الباحثة بعض الأدلة على صدق البناء للمقياس باستخدام عينة أردنية منها وجود ارتباط داخلي مقبول بين أبعاد المقياس زادت عن 0.30 وهي نتائج مقبولة، وتدل على سلامة بناء الفقرات، حيث أنها مرتبطة ارتباطاً متوسطاً يشير إلى وجود استقلالية لكل فقرة، ولكن مع ارتباط معقول مع المقياس الكلي.

أما من ناحية الصدق التمييزي، فقد أشارت الباحثة الحوراني إلى أن المقياس يمتلك صدقاً تمييزياً جيداً، حيث درجات المفحوصين توزعت على جميع الفئات العالية والمنخفضة والمتوسطة. كما أن هناك فروقاً ذات دلالة بين درجات الذكور ودرجات الإناث. فقد أشارت النتائج إلى أن الذكور أعلى على بعد التسامح وعلى بعد الثقة الاجتماعية والمغامرة بدلالة إحصائية عالية، أما الإناث فكان أعلى على بعد التعاون وبدلالة إحصائية. كما كان هناك فروق في المتوسطات على المقاييس الخمس عشرة للقائمة بين الموظفين والقياديين الإداريين. وأشارت النتائج إلى أن القياديين الإداريين حصلوا على متوسطات أعلى في سمات الابتكار والتسامح والقلق والتعاون والاجتماعية ومستوى الحيوية والذكاء الاجتماعي والتنظيم والقيم التقليدية.

مشكلة الدراسة وهدفها

تشير الكثير من الدراسات إلى أن مقياس جاكسون للشخصية يتمتع بمؤشرات صدق وثبات عالية وفائدته العالية في ميدان التوجيه المهني والانتقاء الوظيفي والتشخيص النفسي. إلا أن المقياس يحتاج إلى استخراج مؤشرات معيارية تمييزية تعمل على تفسير النتائج الخام للمقياس على كل بعد من أبعاده. وجرى العرف في اختبارات الشخصية على تطوير معايير إحصائية تعمل على تحويل الدرجة الخام التي يحصل عليها الفرد إلى درجة تائية معيارية (T score) يبلغ متوسطها 50 درجة وانحرافها المعياري 10 درجات ومشتقة من عينات كبيرة الحجم (Anastasi, 1988).

بناء على ما سبق، تهدف الدراسة الحالية إلى تطبيق اختبار جاكسون للشخصية على عينة كبيرة الحجم من الجامعيين حديثي التخرج والموظفين والقياديين الإداريين من

وينمي ارتباطه بالأفراد من الناحية الرسمية وغير الرسمية، وهو نشط اجتماعياً. أما الدرجة المتدنية فتشير إلى أن الشخص يفضل عدداً محدوداً من الأصدقاء والمعارف ويتفادى النشاطات الاجتماعية.

9. الثقة بالنفس (اجتماعياً) (Social Confidence): يركز هذا البعد على جانب "العلاقات بين الأشخاص" من شخصية الفرد. الدرجة المرتفعة تدل أن الشخص لديه الثقة عند التعامل مع الآخرين وليس من السهل إجرأه ولا يتأثر بالآخرين، ويظهر الثبات في علاقاته مع الآخرين. الدرجة المتدنية تشير إلى أن الشخص يشعر بأنه مرتبك عند تعامله مع الآخرين وخاصة الغرباء، ويفضل أن لا يلاحظ وجوده في أي تجمع، يفتقر إلى الثقة بالنفس ويسهل إجرأه.

10. مستوى الحيوية (Energy Level): يشير هذا البعد إلى درجة حيوية ونشاط وسرعة الشخص في تنفيذ نشاطاته اليومية. تشير الدرجة المرتفعة إلى أن الشخص مفعم بالنشاط والقوة ولا يتعب بسرعة، ويستطيع العمل لمدة طويلة. أما الدرجة المتدنية فتشير إلى أن الشخص يشعر بالتعب بسرعة ويتجنب النشاطات التي تحتاج إلى طاقة، ويبحث عن الراحة ويبتعد عن المجهود.

11. الذكاء الاجتماعي (Social Astuteness): يعبر هذا البعد عن الذكاء لكن في الإطار الاجتماعي. تشير الدرجة المرتفعة إلى أن الشخص لديه مهارات في إقناع الآخرين حتى ولو بطرق غير مباشرة، وينظر إليه في أغلب الأحيان على أنه يتلاعب بالآخرين ولكن بدبلوماسية. تشير الدرجة المتدنية إلى أن الشخص ضعيف على هذا المستوى عندما يتعامل مع الآخرين في المواقف الاجتماعية، يتكلم بطريقة مباشرة دائماً، ولا يقدر تأثير سلوكه أو أفعاله على الآخرين.

12. المغامرة (Risk Taking): ويشير هذا البعد إلى ميل الشخص نحو المجازفة ويشمل أربع نواحٍ: الناحية الجسدية، والاجتماعية، والعملية، والأخلاقية. ويركز اختبار جاكسون على الناحية العملية بشكل أكبر. الدرجة المرتفعة تشير إلى أن الشخص يستمتع بالمخاطرة واقتناص الفرص، ومستعد لتعرض نفسه لمختلف

تلك التي يؤمن بها. الدرجة المرتفعة تدل على كون الشخص منفتحاً على الأفكار الجديدة، ويتعامل مع مختلف الأفراد حتى لو كانت معتقداتهم وأفكارهم مختلفة عن معتقداته وأفكاره. أما الدرجة المتدنية فتشير إلى أن الشخص يصدر أحكامه على الآخرين بتسرع ويتقبل الآراء المتفككة مع آرائه وأفكاره فقط، يشعر بالتهديد من الذين يختلفون معه بالتفكير، ويرفض التعامل مع الأشخاص من خلفيات ثقافية أو عرقية أو دينية أو اجتماعية مختلفة عن خلفيته.

5. التعاطف (Empathy): ويشير هذا البعد إلى الاستجابة العاطفية تجاه الآخرين. الدرجة المرتفعة على هذا البعد تشير إلى أن الشخص مهتم بالآخرين ومساعدتهم في مشاكلهم، ويستاء عند استياء الآخرين. أما الدرجة المتدنية فتشير إلى كونه غير مبالٍ بمشاكل وهموم الآخرين، ولا يسمح للمشاعر أن تؤثر على قراراته، لديه مشاكل في التعامل والارتباط العاطفي مع الآخرين.

6. القلق (Anxiety): ويقاس هذا البعد مستوى القلق البسيط إلى المتوسط لدى الأفراد الطبيعيين. تشير الدرجة المرتفعة على هذا البعد إلى ميل الفرد الدائم إلى التوتر والقلق الزائد حول الأمور، يغضب من الأمور البسيطة بشكل أسرع من الشخص العادي. أما الدرجة المتدنية فتشير إلى أن الشخص يبقى هادئاً في مواقف التوتر والضغط، ويستطيع الاسترخاء في مختلف المواقف.

7. التعاون (Cooperativeness): يعبر هذا البعد عن قدرة الشخص على الاستجابة للضغوط الاجتماعية وخاصة من المحيط الاجتماعي الخاص به. الدرجة المرتفعة على البعد تدل على أن الشخص يميل إلى تعديل معاييرها لتتنسج مع معايير المجموعة، أما الدرجة المتدنية فتشير إلى أن الشخص يرفض أن يتبع الآخرين ولا يتأثر بأرائهم، كما أنه مستقل بأفكاره وأفعاله.

8. الاجتماعية (Sociability): يشير هذا البعد إلى حب الاختلاط بالآخرين وميل الفرد للتواجد مع الآخرين والتواصل معهم. تشير الدرجة المرتفعة إلى أن الشخص يحب أن ينضم إلى مختلف المجموعات الاجتماعية،

الجدول رقم 1

توزيع أفراد العينة حسب بعض المتغيرات الديمغرافية

النسبة المئوية	العدد		
42.2%	543	ذكور	الجنس
58.8%	920	إناث	
15%	220	مدراء	تصنيف العينة
25%	380	موظفين	
65%	964	طلاب جامعيين	

ويشير الجدول رقم 1 إلى أن عينة الدراسة حسب متغير الجنس إلى 920 أنثى (58.8%) و 543 ذكرا (42.2%). كان من ضمن العينة 964 فردا (65%) من الطلاب الجامعيين وحديثي التخرج من الجامعة وبدون عمل، و 220 مديرا إداري (15%)، و 380 موظفا عاديا (25%) لا يحملون مسمى مدير يعملون في القطاعين العام والخاص. تنوعت الوظائف والمهن التي يشغلها الأفراد الموظفون في عينة الدراسة ومنها: أطباء، محاسبون، باحثون اجتماعيين، معالجون طبيعيين، أخصائيو تقويم نطق وصعوبات تعلم، مساعدين إداريين، مدربين، مستشارون، رؤساء أقسام، مدراء تنفيذيون، أصحاب شركات، مدراء شؤون موظفين، رؤساء جمعيات ومنظمات مجتمعية، عسكريون وضباط... أما الطلبة الجامعيون فقد كانوا من مختلف التخصصات الجامعية امتدت من التخصصات الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإدارية وصولا إلى العلوم البحتة مثل الأحياء والرياضيات والكيمياء وغيرها من التخصصات. كما كان من ضمن العينة دارسو العلوم التطبيقية مثل الهندسة والحاسوب والصيدلة. شملت العينة خريجين من جامعات حكومية وأخرى خاصة.

أداة الدراسة

تكون مقياس الدراسة من قائمة جاكسون المعدلة للشخصية (JPI-R) والتي طورها دوغلاس جاكسون (Jackson, 1994) وقفن إلى اللغة العربية والثقافة الأردنية من قبل الباحثة الحوراني (2009). يتكون المقياس من 300 فقرة تتوزع على

المواقف حتى لو لم يكن متأكدا من النتائج والعواقب. أما الدرجة المتدنية فتشير إلى أن الشخص يكون حذرا جدا في المواقف الصعب التنبؤ بها، نادرا ما يراهن ويتجنب تعريض نفسه للخطر.

13. التنظيم (Organization): يعبر هذا البعد عن الترتيب والتنظيم للنشاطات اليومية للفرد. تشير الدرجة المرتفعة إلى أن الشخص يستغل وقته بفعالية عالية وينهي أعماله بناء على جدول معين ولا يسهل تشتيت انتباهه. أما الدرجة المتدنية فتشير إلى أنه شخص يسهل تشتيته ويتأخر في المهام الموكلة إليه، ويضيع أغراضه، ويتعامل مع المواقف بطريقة غير منظمة، نادرا ما يخطط قبل المباشرة بالعمل.

14. القيم التقليدية (Traditional Values): يعبر هذا البعد عن ميل الشخص نحو تبني القيم التقليدية الموروثة أم أنه يفضل القيم الحديثة. الدرجة المرتفعة تشير إلى شخص يقدر القيم الاجتماعية والتقاليد، ويراه الآخرون بأنه شخص محافظ و متمسك بالتقاليد القديمة. أما الدرجة المتدنية فتشير أن الشخص دائم الانتقاد للتقاليد ومتحرر منها.

15. تحمل المسؤولية (Responsibility): يعرف هذا البعد في أنه يقيس إلى أي مدى يشعر الفرد بالمسؤولية الأخلاقية اتجاه الأشخاص الآخرين واتجاه المجتمع ككل. الدرجة المرتفعة تدل أن الشخص يشعر دائما بواجبه اتجاه تحمل مسؤولية الآخرين، حي الضمير ومتيقظ. الدرجة المتدنية تدل أن الشخص يخل بوعوده دائما ولا يمكن الاعتماد عليه، ويبيدي اهتماما قليلا بالمشاريع الخاصة بالمجتمع.

الطريقة والإجراءات

عينة الدراسة

طبقت الصورة الثانية من قائمة جاكسون للشخصية على 1464 فردا من المجتمع الأردني. يشير الجدول رقم 1 إلى بعض الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة.

الإجابة على فقرات الاختبار من خلال الحاسوب. تم تجميع البيانات في قاعة مجهزة تحتوي على 15 جهاز حاسوب حديثاً. تم تطبيق الاختبار على شكل مجموعات صغيرة تراوحت بين 6-15 فرداً. تم توظيف وتدريب ثلاثة أفراد ذوي خبرة واسعة في التدريب والتقييم لكي يقوموا بإعطاء تعليمات الاختبار، وتم توظيفهم تحت مسمى مقيم. تم تدريب هؤلاء المقيمين تدريباً واسعاً شمل مفهوم السمات الشخصية وكيفية قياسها وتفسير نتائجها. تم صياغة وكتابة تعليمات إدارة الاختبار وتم إعطاؤها إلى المقيمين لكي يقوموا بإعطاء التعليمات بشكل واضح للجميع بنفس الطريقة.

أما بالنسبة لعينة الموظفين والمدراء، فقد تم في بداية الدراسة مخاطبة عدد من المؤسسات والشركات العامة والخاصة من قبل باحثة مدربة للطلب منهم المشاركة في الدراسة، وذلك كن خلال الإجابة على نسخة ورقية من الاختبار. كانت المخاطبة لتلك الجهات رسمية لتشجيع المدراء والموظفين على المشاركة في الدراسة بشكل جدي وبوجود الرغبة الأساسية، والتأكيد لهم أن البيانات والمعلومات التي تجمع ستعامل بسرية تامة ولغايات البحث العملي فقط. استغرقت مدة الإجابة على فقرات الاختبار مدة تتراوح بين 40-50 دقيقة سواء باستخدام النسخة الورقية أو المحوسبة.

التحليل الإحصائي

كان المنهج المتبع في الدراسة هو الوصفي المسحي. أُرْمِزَت البيانات وأدخلت إلى برنامج SPSS الإحصائي. أُسْتخرجت في البداية المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجات المفحوصين لقدرات التحليل اللغوي وتحليل الأرقام والتفكير الفراغي. ومن أجل استخراج المعايير التمييزية تم تحويل درجات المفحوصين إلى درجات تائية معيارية (T scores) متوسطها 50 درجة وانحرافها المعياري 10 درجات، وذلك حسب الجنس ونوع العمل.

النتائج

هدفت هذه الدراسة إلى استخراج المعايير المرجعية لاختبار جاكسون للشخصية على عينة كبيرة الحجم. تم في البداية استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

15 مقياساً فرعياً بواقع 20 فقرة لكل مقياس. كان يوجد أمام كل فقرة خياران عبارة عن (نعم)، (لا) ليختار المستجيب إجابته من بينهما {مثال: أبسط المشاكل تجعلني أشعر بالانزعاج كثيراً (نعم) (لا)}. كل مقياس من المقاييس الفرعية يتكون من عشر فقرات إيجابية وعشر فقرات سلبية. يعطي درجة واحدة للمفحوص عن كل فقرة إيجابية أجب عليها (نعم) ودرجة عن كل فقرة سلبية أجب عليها (لا) ليكون المجموع الكلي لكل مقياس يتراوح بين 0 - 20 درجة.

كما أُشير إليه سابقاً، فإن المقياس يتمتع بدرجات ثبات وصدق جيدة ومقبولة (انظر الحوراني 2009 و Jackson, 1994). تم احتساب معاملات الاتساق الداخلي للفقرات على العينة الحالية باستخدام معدلة كرونباخ ألفا، وبلغت معاملات الثبات للمقاييس الفرعية كالتالي: مقياس سمة سعة الاهتمام والميول (0.84)، مقياس سمة التسامح (0.85)، مقياس سمة الفلق (0.78)، مقياس سمة الثقة الاجتماعية (0.82)، مقياس سمة مستوى الحيوية (0.79)، مقياس سمة المغامرة (0.84)، مقياس سمة القيم التقليدية (0.86)، مقياس سمة التعقيد (0.91)، مقياس سمة الابتكار (0.80)، مقياس سمة التعاطف (0.78)، مقياس سمة التعاون (0.92)، مقياس سمة الثقة الاجتماعية (0.84)، مقياس الذكاء الاجتماعي (0.85)، مقياس سمة التنظيم (0.96)، مقياس سمة تحمل المسؤولية (0.88). وتشير هذه المعاملات إلى نتائج ثبات مقبولة في مقاييس الشخصية.

إجراءات جمع البيانات

تم الحصول على عينة خريجي الجامعات من خلال الاتصال بإدارات الجامعات الحكومية والخاصة للإعلان لخريجهم عن وجود فرصة لإجراء اختبار للشخصية. تم الطلب من إدارات الجامعات على تشجيع خريجها لإجراء التقييم. كما تم استخدام البوسترات المطبوعة والكتيبات ومواقع التواصل الاجتماعي (فيسبوك) للإعلان عن الاختبار وتشجيع الخريجين على التقدم له. وبالمقابل حصل كل مشارك أكمل الاختبار على مبلغ ثلاثة دنانير أردنية (ما يعادل خمسة دولارات) وذلك بدل تنقل وتشجيعاً على المشاركة. تم تطبيق الاختبارات من خلال نسخة محوسبة من الاختبار بحيث يتم

لدرجات أفراد عينة الدراسة موزعة حسب الأبعاد الخمس عشرة للاختبار. نتائج هذا التحليل موضحة في الجداول رقم 2 و3.

الجدول رقم 2

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأبعاد الخمسة عشر للشخصية على الصورة الثانية لقائمة جاكسون للشخصية للعينة الكلية والذكور والإناث

البعد	العينة الكلية ن = 1464		عينة الذكور ن = 543		عينة الإناث ن = 920	
	ع	م	ع	م	ع	م
التعقيد	2.67	10.84	2.73	10.92	2.64	10.41
سعة الميول والاهتمام	3.22	11.86	3.06	11.64	3.31	11.88
الابتكار	3.46	13.44	3.17	13.84	3.63	13.44
التسامح	3.00	11.34	2.88	11.63	3.06	11.17
التعاطف	2.82	12.32	2.80	12.12	2.82	12.42
القلق	3.02	11.46	2.93	11.07	3.05	11.70
التعاون	3.31	9.72	3.27	9.54	3.33	9.83
الاجتماعية	3.58	12.18	3.55	12.13	3.60	12.21
الثقة بالنفس (اجتماعيا)	2.80	12.46	2.63	12.63	2.90	12.36
مستوى الطاقة	2.86	12.26	2.57	12.37	3.01	12.20
الذكاء الاجتماعي	2.63	10.96	2.70	11.16	2.59	10.84
المغامرة	3.19	8.50	3.14	9.35	3.11	8.00
التنظيم	2.83	14.11	2.84	13.74	2.79	14.32
القيم التقليدية	2.59	13.11	2.74	12.99	2.49	13.18
تحمل المسؤولية	2.37	13.76	2.71	13.54	2.74	13.89

* ن = عدد أفراد العينة، م = المتوسط الحسابي للمجموعة، ع = الانحراف المعياري للمجموعة

مع درجات الإناث. وعند مقارنة نتائج الذكور مع الإناث نلاحظ أن متوسطات درجات الذكور أعلى من متوسط درجات الإناث على أبعاد والابتكار (م = 13.48) والتنظيم (م = 13.74) والثقة الاجتماعية (م = 12.63) ومستوى الطاقة (م = 12.73) والذكاء/ الفطنة الاجتماعية (م = 11.16) والمغامرة (م = 9.35)، بينما زاد متوسط درجات الإناث عن الذكور على أبعاد التعقيد (م = 10.91) وسعة الميول

نلاحظ من الجدول رقم 2 أن درجات أفراد العينة ككل تراوحت ما بين (1-20). بالنسبة للعينة الكلية نجد أن أبعاد المغامرة والتعاون حصلنا على أدنى متوسط حسابي (8.5) و (9.72 على التوالي) بينما ارتفعت المتوسطات على أبعاد التنظيم (م = 14.11) والقيم التقليدية (م = 13.11) وتحمل المسؤولية (م = 13.76). بالإضافة إلى ذلك تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات الذكور

(م=11.88) والقلق (م= 11.70)، والتعاون (م= 9.83)،
 والتعاطف (م= 12.42)، والقيم التقليدية (م=13.18) وتحمل
 المسؤولية (م=13.89) وحب الاختلاط بالآخرين

الجدول رقم 3

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأبعاد الخمسة عشر للشخصية على
 الصورة الثانية لقائمة جاكسون للشخصية موزعة حسب نوع العمل

عينة الطلاب الجامعيين وحديثي التخرج ن = 964		عينة الموظفين ن = 380		عينة المدراء ن = 220		البعد
ع	م	ع	م	ع	م	
2.41	9.86	2.36	12.15	2.81	12.56	التعقيد
3.33	11.81	2.86	12.14	2.84	11.90	سعة الميول والاهتمام
3.48	14.08	2.45	11.88	2.51	10.70	الابتكار
2.50	10.26	2.94	14.37	3.50	12.32	التسامح
2.92	12.56	1.88	11.66	2.88	11.46	التعاطف
3.16	11.40	2.32	12.23	2.68	10.77	القلق
3.14	9.22	2.94	11.87	3.69	10.33	التعاون
3.81	12.59	2.06	11.34	2.61	10.17	الاجتماعية
2.82	12.82	2.32	11.44	2.64	11.19	الثقة بالنفس (اجتماعيا)
2.97	12.40	2.20	12.18	2.62	11.23	مستوى الطاقة
2.57	10.61	2.08	12.38	3.05	11.48	الذكاء الاجتماعي
3.21	8.01	2.52	10.16	2.72	9.79	المغامرة
2.64	14.50	2.26	13.23	3.92	12.32	التنظيم
2.30	13.67	2.33	11.70	3.02	10.75	القيم التقليدية
2.33	14.56	2.17	11.50	2.58	10.84	تحمل المسؤولية

* ن = عدد أفراد العينة، م = المتوسط الحسابي للمجموعة، ع = الانحراف المعياري للمجموعة

التسامح (م = 14.37) وأدنى متوسط حسابي كان على بعد
 المغامرة بقيمة (10.16). أما الخريجون الجدد فأعلى متوسط
 حسابي لهم كان على بعد تحمل المسؤولية (م = 14.56)
 يليها التنظيم (م = 14.50) ثم الابتكار (م = 14.08). أما
 أقل متوسط حسابي فكان على بعد المغامرة والتي بلغت (م =
 8.01). وعند مقارنة نتائج القياديين بغير القياديين نلاحظ أن

نلاحظ من الجدول رقم 3 وجود فروق في المتوسطات بين
 سمات المدراء وسمات الموظفين وطلبة الجامعات وحديثي
 التخرج. كما نلاحظ أن أعلى متوسط للمدراء كان على بعد
 التسامح والتنظيم (م = 12.32 لكلاهما) وأدنى متوسط
 حسابي لهم كان على بعد المغامرة (م = 9.37). أما بالنسبة
 لدرجات الموظفين فأعلى متوسط حسابي لهم كان على بعد

لتفسير مقاييس الاختبار الفرعية من خلال تحويل العلامات الخام لدرجات المقياس (والتي تتراوح من 0-20) إلى علامات معيارية ثنائية تتراوح بين 0-100 (متوسطها 50 وانحرافها المعياري 10 درجات). الجداول 4-9 تبين نتائج هذا التحليل.

متوسطات درجات الموظفين وحديثي التخرج أعلى على أبعاد سعة الميول والتسامح والتأثر العاطفي والقلق والثقة بالنفس ومستوى الحيوية والذكاء الاجتماعي والمغامرة وتحمل المسؤولية.

التحليل الثاني الذي تم إجراؤه هو استخراج معايير مرجعية

الجدول رقم 4

الدرجات الخام لإبعاد الاختبار وما يكافئها من درجات ثنائية معيارية بمتوسط 50 وانحراف معياري 10 وذلك للعينة الكلية ن = 1464

الدرجة الخام	التعبير	سعة الميول والاهتمام	الابتكار	التسامح	التعاطف	القلق	التعاون	الاجتماعية	الثقة بالنفس (اجتماعيا)	مستوى الطاقة	الذكاء الاجتماعي	المغامرة	التنظيم	القيم التقليدية	تحمل المسؤولية
0	2	4	6	6	2	4	8	6	2	4	5	8	2	0	0
1	13	16	14	16	10	15	24	19	9	11	12	26	4	3	2
2	17	19	17	19	13	19	27	22	13	14	16	30	7	7	2
3	21	22	20	22	17	22	30	24	16	18	20	33	11	11	5
4	24	26	23	26	20	25	33	27	20	21	24	36	14	15	9
5	28	29	26	29	24	29	36	30	23	25	27	39	18	19	13
6	32	32	28	32	28	32	39	33	27	28	31	42	21	23	17
7	36	35	31	36	31	35	42	36	31	32	35	45	25	26	21
8	39	38	34	39	35	39	45	38	34	35	39	48	28	30	26
9	43	41	37	42	38	42	48	41	38	39	43	52	32	34	30
10	47	44	40	46	42	45	51	44	41	42	46	55	35	38	34
11	50	47	43	49	45	48	54	47	45	46	50	58	39	42	38
12	54	50	46	52	49	52	57	49	48	49	54	61	43	46	43
13	58	54	49	56	52	55	60	52	52	53	58	64	46	50	47
14	62	57	52	59	56	58	63	55	56	56	62	67	50	53	51
15	65	60	55	62	60	62	66	58	59	60	65	70	53	57	55
16	69	63	57	66	63	65	69	61	63	63	69	74	57	61	59
17	73	66	60	69	67	68	72	63	66	67	73	77	60	65	64
18	77	69	63	72	70	72	75	66	70	70	77	80	64	69	68
19	80	72	66	76	74	75	78	69	73	74	81	83	67	73	72
20	84	75	69	79	77	78	81	72	77	77	84	86	71	77	76

الجدول رقم 5

الدرجات الخام لإبعاد الاختبار وما يكافئها من درجات تائية معيارية بمتوسط 50 درجة وانحراف معياري 10 درجات وذلك لعينة الذكور ن = 543

الدرجة الخام	التعقيد	سعة الميول والاهتمام	الابتكار	التسامح	التعاطف	القلق	التعاون	الاجتماعية	الثقة بالنفس (اجتماعيا)	مستوى الطاقة	الذكاء الاجتماعي	المغامرة	التنظيم	القيم التقليدية	تحمل المسؤولية
0	5	6	2	6	2	6	8	6	2	4	4	8	2	0	0
1	15	15	9	13	10	16	24	19	6	6	12	23	5	6	4
2	18	18	13	17	14	19	27	21	10	10	16	27	9	10	7
3	22	21	16	20	17	22	30	24	13	14	20	30	12	14	11
4	26	24	19	24	21	26	33	27	17	17	23	33	16	17	15
5	29	28	22	27	25	29	36	30	21	21	27	36	19	21	18
6	33	31	25	30	28	33	39	33	25	25	31	39	23	24	22
7	37	34	28	34	32	36	42	36	29	29	35	43	26	28	26
8	40	37	32	37	35	40	45	38	32	33	38	46	30	32	30
9	44	41	35	41	39	43	48	41	36	37	42	49	33	35	33
10	48	44	38	44	42	46	51	44	40	41	46	52	37	39	37
11	51	47	41	48	46	50	54	47	44	45	49	55	40	43	41
12	55	51	44	51	50	53	58	50	48	49	53	58	44	46	44
13	59	54	47	55	53	57	61	52	51	52	57	62	47	50	48
14	62	57	51	58	57	60	64	55	55	56	61	65	51	54	52
15	66	60	54	62	60	63	67	58	59	60	64	68	54	57	55
16	70	64	57	65	64	67	70	61	63	64	68	71	58	61	59
17	73	67	60	69	67	70	73	64	67	68	72	74	61	65	63
18	77	70	63	72	71	74	76	67	70	72	75	78	65	68	66
19	81	73	66	76	75	77	79	69	74	76	79	81	69	72	70
20	84	77	69	79	78	80	82	72	78	80	83	84	72	76	74

الجدول رقم 6

الدرجات الخام لإبعاد الاختبار وما يكافئها من درجات تائية معيارية بمتوسط 50 وانحراف معياري 10

وذلك لعينة الإناث ن = 920

الدرجة الخام	التعقيد	سعة الميول والاهتمام	الابتكار	التسامح	التعاطف	القلق	التعاون	الاجتماعية	الثقة بالنفس (اجتماعيا)	مستوى الطاقة	النقاء الاجتماعي	المغامرة	التنظيم	القيم التقليدية	تحمل المسؤولية
0	5	6	2	6	2	6	8	6	2	4	4	8	2	0	0
1	14	17	16	17	10	15	23	19	11	13	12	27	2	1	3
2	18	20	18	20	13	18	26	22	14	16	16	31	6	5	7
3	22	23	21	23	17	21	29	24	18	19	20	34	9	9	10
4	26	26	24	26	20	25	32	27	21	23	24	37	13	13	14
5	30	29	27	30	24	28	35	30	25	26	27	40	17	17	18
6	33	32	30	33	27	31	38	33	28	29	31	44	20	21	21
7	37	35	32	36	31	35	42	36	32	33	35	47	24	25	25
8	41	38	35	40	34	38	45	38	35	36	39	50	27	29	29
9	45	41	38	43	38	41	48	41	38	39	43	53	31	33	32
10	48	44	41	46	41	44	51	44	42	43	47	56	35	37	36
11	52	47	43	49	45	48	54	47	45	46	51	60	38	41	39
12	56	50	46	53	49	51	57	49	49	49	54	63	42	45	43
13	60	53	49	56	52	54	60	52	52	53	58	66	45	49	47
14	64	56	52	59	56	58	63	55	56	56	62	69	49	53	50
15	67	59	54	63	59	61	66	58	59	59	66	73	52	57	54
16	71	62	57	66	63	64	69	61	63	63	70	76	56	61	58
17	75	65	60	69	66	67	72	63	66	66	74	79	60	65	61
18	79	68	63	72	70	71	75	66	69	69	78	82	63	69	65
19	83	72	65	76	73	74	78	69	73	73	82	85	67	73	69
20	86	75	68	79	77	77	81	72	76	76	85	89	70	77	72

الجدول رقم 7

الدرجات الخام لإبعاد الاختبار وما يكافئها من درجات تائية معيارية بمتوسط 50 وانحراف معياري 10 وذلك لعينة المدراء الإداريين ن = 220

تحميل المسؤولية	القيم التقليدية	التنظيم	المغامرة	النكاه الاجتماعي	مستوى الطاقة	الثقة بالنفس (اجتماعيا)	الاجتماعية	التعاون	القلق	التعاطف	التسامح	الابتكار	سعة الميول والاهتمام	التعقيد	
0	0	2	8	4	4	2	6	8	6	2	6	2	6	5	0
12	18	21	18	16	11	11	15	25	14	14	18	11	11	10	1
16	21	24	21	19	15	15	19	27	17	17	21	15	15	14	2
20	24	26	25	22	19	19	23	30	21	21	23	19	18	17	3
23	28	29	29	25	22	23	26	33	25	24	26	23	22	21	4
27	31	31	32	29	26	27	30	36	28	28	29	27	25	25	5
31	34	34	36	32	30	30	34	38	32	31	32	31	29	28	6
35	38	36	40	35	34	34	38	41	36	35	35	35	33	32	7
39	41	39	43	39	38	38	42	44	40	38	38	39	36	35	8
43	44	42	47	42	41	42	46	46	43	41	41	43	40	39	9
47	48	44	51	45	45	45	49	49	47	45	43	47	43	42	10
51	51	47	54	48	49	49	53	52	51	48	46	51	47	46	11
54	54	49	58	52	53	53	57	55	55	52	49	55	50	49	12
58	57	52	62	55	57	57	61	57	58	55	52	59	54	53	13
62	61	54	65	58	61	61	65	60	62	59	55	63	57	57	14
66	64	57	69	62	64	64	69	63	66	62	58	67	61	60	15
70	67	59	73	65	68	68	72	65	70	66	61	71	65	64	16
74	71	62	77	68	72	72	76	68	73	69	63	75	68	67	17
78	74	64	80	71	76	76	80	71	77	73	66	79	72	71	18
82	77	67	84	75	80	80	84	73	81	76	69	83	75	74	19
86	81	70	88	78	83	83	88	76	84	80	72	87	79	78	20

الجدول رقم 8

الدرجات الخام لإبعاد الاختبار وما يكافئها من درجات تائية معيارية بمتوسط 50 وانحراف معياري 10

وذلك لعينة الموظفين ن = 380

تحمل المسؤولية	القيم التقليدية	التنظيم	المغامرة	الذكاء الاجتماعي	مستوى الطاقة	الثقة بالنفس (اجتماعيا)	الاجتماعية	التعاون	القلق	التعاطف	التسامح	الابتكار	سعة الميول والاهتمام	التعقيد	
0	0	0	0	0	0	1	0	2	1	0	1	1	2	0	0
2	4	1	1	1	1	5	0	13	2	1	5	6	11	1	1
6	8	0	18	0	4	9	5	16	6	1	8	10	15	5	2
11	13	5	22	5	8	14	10	20	10	4	11	14	18	9	3
15	17	9	26	10	13	18	14	23	15	9	15	18	22	14	4
20	21	14	30	15	17	22	19	27	19	15	18	22	25	18	5
25	26	18	33	19	22	27	24	30	23	20	22	26	29	22	6
29	30	22	37	24	26	31	29	33	27	25	25	30	32	26	7
34	34	27	41	29	31	35	34	37	32	31	28	34	36	31	8
38	38	31	45	34	36	39	39	40	36	36	32	38	39	35	9
43	43	36	49	39	40	44	43	44	40	41	35	42	43	39	10
48	47	40	53	43	45	48	48	47	45	46	39	46	46	43	11
52	51	45	57	48	49	52	53	50	49	52	42	50	50	48	12
57	56	49	61	53	54	57	58	54	53	57	45	55	53	52	13
62	60	53	65	58	58	61	63	57	58	62	49	59	57	56	14
66	64	58	69	63	63	65	68	61	62	68	52	63	60	60	15
71	68	62	73	67	67	70	73	64	66	73	56	67	63	65	16
75	73	67	77	72	72	74	77	67	71	78	59	71	67	69	17
80	77	71	81	77	76	78	82	71	75	84	62	75	70	73	18
85	81	76	85	82	81	83	87	74	79	89	66	79	74	77	19
89	86	80	89	87	86	87	92	78	83	94	69	83	77	82	20

الجدول رقم 9

الدرجات الخام لإبعاد الاختبار وما يكافئها من درجات تائية معيارية بمتوسط 50 وانحراف معياري 10
وذلك لعينة الطلاب الجامعيين وحديثي التخرج ن = 964

تحمل المسؤولية	القيم التقليدية	التنظيم	المغامرة	النقاء الاجتماعي	مستوى الطاقة	الثقة بالنفس (اجتماعيا)	الاجتماعية	التعاون	القلق	التعاطف	التسامح	الابتكار	سعة الميول والاهتمام	التعقيد	
0	0	0	8	4	4	2	6	8	6	2	6	2	6	5	0
0	0	0	28	13	12	8	20	24	17	10	13	12	18	13	1
0	0	3	31	16	15	12	22	27	20	14	17	15	21	17	2
0	4	6	34	20	18	15	25	30	23	17	21	18	24	22	3
5	8	10	38	24	22	19	27	33	27	21	25	21	27	26	4
9	12	14	41	28	25	22	30	37	30	24	29	24	30	30	5
13	17	18	44	32	28	26	33	40	33	28	33	27	33	34	6
18	21	22	47	36	32	29	35	43	36	31	37	29	36	38	7
22	25	25	50	40	35	33	38	46	39	34	41	32	39	42	8
26	30	29	53	44	39	36	41	49	42	38	45	35	42	46	9
30	34	33	56	48	42	40	43	52	46	41	49	38	45	51	10
35	38	37	59	52	45	44	46	56	49	45	53	41	48	55	11
39	43	41	62	55	49	47	48	59	52	48	57	44	51	59	12
43	47	44	66	59	52	51	51	62	55	52	61	47	54	63	13
48	51	48	69	63	55	54	54	65	58	55	65	50	57	67	14
52	56	52	72	67	59	58	56	68	61	58	69	53	60	71	15
56	60	56	75	71	62	61	59	72	65	62	73	56	63	75	16
60	64	59	78	75	65	65	62	75	68	65	77	58	66	80	17
65	69	63	81	79	69	68	64	78	71	69	81	61	69	84	18
69	73	67	84	83	72	72	67	81	74	72	85	64	72	88	19
73	78	71	87	87	76	75	69	84	77	75	89	67	75	92	20

محولة وذلك لعينة الكلية والعينات الفرعية من ذكور وإناث
وموظفين ومدراء وطلاب وخريجين جامعيين جدد. تشير نتائج

تشير النتائج المعروضة في الجداول 4-9 إلى توزيع
درجات الخام للعينة الكلية، وما يقابلها من درجات تائية

عن متوسط الذكور في العينة الأمريكية على أبعاد التعقيد والتسامح بعكس العينة الأردنية والتي زاد فيها متوسط الذكور على متوسط الإناث في هذه الأبعاد. وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسات أردنية سابقة على مقياس جاكسون خصوصا دراسة الحوراني (2009)، ودراسة ذياب (1991) والتي أشار فيها الباحث إلى أن الذكور يرتفعون بالمتوسط على أبعاد الابتكار والثقة بالنفس ولديهم مستوى طاقة أكبر مقارنة مع الإناث اللواتي يمتزن بسمات المسؤولية والتنظيم وسعة الاهتمام والميول والتعقيد.

وتشير نتائج الدراسة الحالية إلى وجود اختلافات بين المدراء والموظفين على بعض الأبعاد. فقد أشارت النتائج إلى أن متوسط درجات الموظفين والجامعيين وحديثي التخرج أعلى على أبعاد سعة الميول والتسامح والتعاطف والقلق والثقة بالنفس ومستوى الطاقة والذكاء الاجتماعي والمغامرة وتحمل المسؤولية. وتتشابه نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسات سابقة والتي أشارت إلى وجود اختلافات بين القياديين وغير القياديين على أبعاد المقياس. فقد أشار دليل مقياس اختبار جاكسون (Jackson, 1994) أن عينة التطوير للاختبار تضمنت عينات فرعية من موظفين وقياديين وطلاب جامعيين وقد زاد متوسط القياديين على الموظفين العاديين على أبعاد التعقيد، وسعة الاهتمام، والابتكار، والثقة بالنفس، ومستوى الطاقة بينما زاد متوسط الموظفين عن متوسط القياديين على أبعاد القلق، والتعاطف، والتسامح، والتنظيم والقيم التقليدية. وبشكل عام نجد أن هذه النتائج تتوافق مع نتائج الأدب النظري في هذا الموضوع، والذي يشير إلى وجود اختلاف واضح في متوسطات القياديين بغير القياديين على العديد من السمات الشخصية (Smither, 2005; Brown, 1999; Chatman, Caldwell, & O'Reilly, 1999; Tett et al, 1991).

كما أشارت نتائج هذه الدراسة إلى أن هناك بعض السمات المميزة عند الطلبة الجامعيين تميزهم عن القياديين والموظفين، فقد أشارت نتائج الدراسة الحالية إلى أن الطلبة الجامعيين ميالين إلى الابتكار والتنظيم والاجتماعية والحيوية العالية وتحمل المسؤولية، لأن متوسطاتهم على هذه الأبعاد أعلى من متوسطات الفئات الأخرى من الموظفين والقياديين. وهذه النتيجة ليست بالغيرية لأن الدراسة والامتحانات وعدم وجود

التحليل إلى أن الدرجات الخام المقابلة لكل درجة خام تتراوح في المجمل بين 10-80. وبالطبع كل بعد يختلف عن الأبعاد الأخرى وذلك لأن المتوسط والانحرافات المعيارية متباينة بين الأبعاد وبين العينات المختلفة.

المناقشة

هدفت هذه الدراسة إلى تطوير بيانات معيارية مرجعية لاختبار جاكسون المعدل للشخصية JPI-R وذلك على عينة كبيرة الحجم من الموظفين والمدراء الإداريين وطلبة الجامعات وحديثي التخرج. لتحقيق هذا الهدف تم استخدام عينة مكونة من 1464 فردا يمثلون شرائح مختلفة من حيث الجنس والمستوى الإداري للعمل وأيضا من حيث وجود خبرة في العمل من عدمه. تم استخراج البيانات المرجعية للعينات المختلفة المستخدمة في الدراسة حيث استخرجت المتوسطات والانحرافات المعيارية والدرجات التائية المكافئة لكل درجة من الدرجات.

أشارت نتائج الدراسة الحالية إلى وجود اختلافات في المتوسطات بين الفئات الفرعية للعينة التي تم استخدامها في هذه الدراسة، حيث أشارت النتائج إلى وجود فروق في المتوسطات بين الذكور والإناث. ونجد هنا أن متوسط درجات الذكور أعلى من متوسط درجات الإناث على أبعاد الابتكار والتنظيم والثقة بالنفس ومستوى الطاقة والذكاء الاجتماعي والمغامرة، بينما زاد متوسط درجات الإناث عن الذكور على أبعاد التعقيد، وسعة الميول، والتعاون، والتعاطف، والقيم التقليدية وتحمل المسؤولية وحب الاختلاط بالآخرين. وتتشابه هذه النتيجة مع دراسات سابقة أشارت إلى وجود فروق في المتوسطات بين الذكور والإناث على أبعاد مقياس جاكسون (Sheehan, 1993; e. g. Manuel, Retzlaff, & Brown, 1999; Cook, 2009). كما تشير نتائج المعروضة في دليل اختبار جاكسون (Jackson, 1994) إلى وجود اختلافات بين الذكور والإناث حيث يزيد متوسط الذكور على أبعاد الابتكار، والثقة بالنفس، ومستوى الطاقة، والمغامرة، والتنظيم بينما يزيد متوسط الإناث على الذكور في أبعاد التعقيد، وسعة الميول، والقلق، والتعاطف، وتحمل المسؤولية والتعاون. ويجدر الإشارة هنا أن الإناث مثلا زاد متوسطهن

الكثير من التخصصات غير المهنية (مثل العلوم الاجتماعية والإنسانية والعلوم الطبيعية البحتة) هي تخصصات غير محصورة بوظيفة معينة أو قطاع مهني مخصص، ويمكن أن يعمل أفرادها في وظائف عديدة خصوصاً ضمن سياق أسواق العمل المفتوحة والتعلم المستمر في العمل والمتبع في العديد من مؤسسات العمل الحديثة. لذلك يمكن استخدام هذا الاختبار لتوجيه الأفراد إلى الوظائف التي تتناسب مع سماتهم الشخصية. فمثلاً إذا كانت هناك إحدى الخريجات الجامعيات الجديديات والتي طبقت الاختبار وأشارت نتائج التطبيق إلى وجود سمات شخصية متميزة لها على أبعاد التفاعل مع الآخرين باجتماعية ولفترات طويلة (سمة الحيوية والاجتماعية)، ولديها سمة الثقة الاجتماعية والذكاء الاجتماعي والتعاطف فإنه يمكن توجيهها إلى وظائف فيها تفاعل مع الآخرين مثل وظائف الاستقبال وخدمة العملاء أو التسويق أو المبيعات.

ويجدر بالذكر في هذا المقام أن نتائج اختبارات الشخصية، لا تشير بأي شكل إلى أن أداء الفرد سيكون بارعا في المستقبل، ولكن تعني أن الفرد لديه سمات تؤهله لأن يتميز إذا تم توفير البيئة المناسبة له. فمن المعلوم أن الأداء في العمل ليس محصوراً بالقدرات فقط، إنما هو مزيج معقد من القدرات والدافعية الذاتية وبيئة العمل المناسبة، والتي تمكن الفرد من استخدام قدراته ودافعيته بشكل صحيح. لذلك، يعطي هذا الاختبار مؤشراً واحداً من ثلاثية الأداء البشري في العمل وهو القدرة العقلية فقط، ولا بد من قياس المؤشرات الباقية حتى يمكن التنبؤ بالأداء البشري بشكل كامل وصحيح (انظر Ree & Carreta, 2002 لمراجعة شاملة لهذا الموضوع).

أخيراً يمكن استخدام هذا الاختبار لغايات التشخيص النفسي العام (انظر Haverkamp, 1994) حيث أن الاختبار يعطي مخططاً شاملاً لشخصية الفرد، ويمكن أن يستخدم في الإرشاد النفسي خصوصاً الأبعاد النفسية التي من الممكن أن تسبب عدم التكيف النفسي إذا كانت مرتفعة مثل بعد القلق، والتي إن كانت ضمن المتوسط الطبيعي فإنها تساعد الشخص على أن يكون حذراً ومفكراً ومتأنياً، لكن إذا ارتفعت إلى درجة عالية فإنها تجعل الشخص غير متكيف ومثالياً ومزعجاً لمن حوله وذا معايير ومتطلبات عالية. إلا أنه يجدر الإشارة إلى

عمل لهم يجعل الطلبة الجامعيين أكثر ميلاً إلى التنظيم وتحمل المسؤولية، كما أن كثرة العمليات المعرفية التي يستخدمها الطلاب أثناء الدراسة الجامعية تجعلهم أكثر ميلاً نحو الابتكار وسعة الاهتمام والنظرة إلى الظواهر بشكل أكثر تعقيداً. ويجدر بالذكر هنا إلى أن هذه النتائج متوافقة مع ما ورد في نتائج تطوير الاختبار في دليل مقياس جاكسون، والذي أجرى فيه الدراسة على ما يقارب 1000 طالب جامعي أمريكي (Jackson, 1994).

تطبيقات عملية

بعد أن تم تقنين اختبار جاكسون المعدل JPI-R وتوفير المعايير التمييزية له، يمكن أن يتم استخدام هذا الاختبار من أجل الانتقاء الوظيفي أو التوجيه الوظيفي بعد التخرج الجامعي وللأفراد عديمي الخبرة أو لغايات الإرشاد النفسي. أما بالنسبة للانتقاء الوظيفي، فنجد أن الاختبار يعطي درجات معيارية لخمس عشرة بعداً من أبعاد الشخصية الإنسانية الطبيعية. هذه المؤشرات تساعد الأخصائيين في الموارد البشرية من الممايزة بين الأفراد بناء على خصائصهم الشخصية بحيث يتم توظيف الأفراد حسب طبيعة كل وظيفة، ويتناسب مع الفرد من حيث شخصيته. فمثلاً إذا أراد أحد خبراء الموارد البشرية توظيف أفراد في برمجة الحاسوب فإنه يمكن أن يختار الأفراد الذين يتمتعون بدرجات عالية على سمات التعقيد والابتكار وسعة الميول نظراً لارتباطها بتطوير الأشياء بابتكار وإبداع. كما تساعد سمات الحيوية والتنظيم على جعل المبرمج ذا طاقة عالية وقدرة على العمل المتواصل لفترات طويلة. بينما تختلف السمات المطلوبة لوظيفة سكرتيرة لأن أهم السمات في السكرتيرة هي سمة التنظيم لأنه أساس عملها، ومن ثم أن تكون اجتماعية ولكن ليس بشكل عال، حتى لا تمضي الوقت الطويل في التفاعل الاجتماعي غير المفيد. كما يجب أن تكون ذات ثقة بالنفس عالية وذكاء اجتماعي مقبول.

ونجد أيضاً أن الاختبار يصلح للتوجيه الوظيفي ما بعد التخرج الجامعي. ففي كثير من الحالات نجد أن العديد من خريجي الجامعات لا يعرفون ما الوظيفة المناسبة لهم، حتى وإن كانوا يحملون درجة في تخصص معين، كما أن هناك

المقترحات والتوصيات

يوصي الباحث بإجراء دراسات مستقبلية تراعي النقاط التالية:

- استخدام عينات غير تلك التي تم استخدامها في الدراسة الحالية مثل عينات المهنيين والحرفيين والجيش والمهن غير الاحترافية (*unskilled work*) واستخراج المعايير التائية لتلك الفئات الوظيفية ليصبح الاختبار أكثر شمولاً.
 - إجراء دراسة تهدف إلى توزيع الدرجات التائية على فئات فرعية، وإجراء مقابلات مع الأفراد الذين توزعوا على تلك الفئات، لاستخراج وصف لأهم السمات الشخصية للأفراد الذين يندرجون تحت هذه الفئات.
 - إجراء مزيد من الدراسات للتأكد من الصدق التمييزي والصدق التنبؤي للاختبار.
- ملاحظة:** يتقدم الباحث بالشكر الجزيل من البنك الدولي *World Bank* ومنظمة الابتكار في مواجهة الفقر *Innovation for Poverty Action (IPA)* ومنظمة تطوير الأعمال *BDC* لدعمهم المالي والفني واللوجستي لهذا البحث.

منشورة. الجامعة الأردنية - قسم علم النفس. عمان، الأردن.
ذياب، محمود عبد السلام، (1991)، السمات الشخصية التي تميز المتفوقين وغير المتفوقين تحصيلياً لدى عينة من طلبة الجامعة الأردنية من مرحلة البكالوريوس. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الأردنية. عمان، الأردن.
شولتز، (1983)، نظريات الشخصية. مطبعة جامعة بغداد.

Anastasi, A. 1988. *Psychological Testing*. New York: Macmillan, 6th ed.
Ashton, M.C. 1998. Personality and job performance: *The importance of narrow traits. Journal of Organizational Behavior*, 19 (3): 289-303.
Brooks, J. and Reddon, J. 2003. The two dimensional nature of remorse: an empirical inquiry into internal and external aspects. *Journal of Offender*

أن الاختبار مصمم للشخصيات السوية ولا يصلح للتشخيص الاكلينيكي المتخصص.

محددات الاختبار

هناك بعض النقاط التي يجب أخذها بعين الاعتبار عند استخدام هذا الاختبار. أول هذه النقاط أن هذا الاختبار طور على عينة من الأفراد من الموظفين والقياديين والجامعيين. وبالطبع هذه العينة، وإن كبر حجمها، هي عينة متاحة وليست عينة عشوائية ممثلة، لذلك يجب الحذر عند محاولة تطبيق الاختبار أو تفسير نتائجه عندما تكون مواصفات المفحوصين غير تلك الواردة في متن هذه الدراسة (مثل تطبيقه على المراهقين). وعلى الرغم من أن الاختبار لديه مؤشرات صدق جيدة وبني بطريقة علمية مقبولة، إلا أنه يجب الحذر عند الأخذ بنتائجه واعتبارها صحيحة بالمطلق. فجميع نتائج اختبارات الشخصية هي مؤشرات فقط، ولا يمكن أن تكون صحيحة بالمطلق.

المصادر والمراجع

المراجع العربية

الانصاري، بدر محمد، (2002)، المرجع في مقاييس الشخصية، دار الكتاب الحديث، الكويت.
الحواراني، ايمان، (2009)، الخصائص السيكومترية لقائمة جاكسون المعدلة للشخصية (JPI-R). رسالة ماجستير غير

المراجع الأجنبية

Rehabilitation, 38 (2): 1-15.
Bornstien, M.; Chun-shin, H.; Haynes, O.; Belsky, J.; Azuma, H.; Keymjoo, K.; Matial, S.; Painter, K.; Varon, C.; Pascual, L; Toda, S; Venuti, P.; Vyt, A. and De Galprin, C. 2007 Maternal Personality and parenting cognitions in cross-cultural perspective. *International Journal of Behavioral Development*, 31 (3):193-209.

- Cattell, R.B. 1965. *The scientific analysis of personality*, Middlesex: Penguin.
- Chatman, J.A., Caldwell, D.F. and O'Reilly, C.A. 1999. Managerial Personality and Performance: A Semi-idiographic Approach, *Journal of Research in Personality*, 33: 514-545.
- Cook, M. 2009. *Personnel Selection, adding value through people*. 5th ed. Willey-Blackwell ltd. West Sussex, UK.
- Doster, JA., Wilcox, SE, Lambert, PL., Rubino-Watkins, MF., Goven, AJ., Moorefield, R., Kofman, F. 2000. Stability and factor structure of the Jackson Personality Inventory—Revised, *Psychological Reports*, 86 (2): 421-428.
- Dollinger, S., Robinson, N. and Ross, V. 1999. Photographic individuality, Breadth of interest and creativity. *Journal of Personality*, 67 (4): 623-644.
- Durnad, R.; Newby, R.; Peggs, LandSiekierka, M. 2013. *Personality*. *Journal of Behavioral Science*. 14 (2): 116-133.
- Eysenck, H.J. 1960. *The structure of human personality*, (2nd ed.). London: Methuen.
- Fortin, A. and Amernic, J. 1994. A descriptive profile of the intermediate accounting students. *Contemporary Accounting Research. Special issue*. pp 21-73.
- Guilford, J.P. 1959. *Personality*, New York: Mc Graw-Hill.
- Haverkamp, B. E. 1994. Using Assessment in Counseling Supervision: Individual differences in self-monitoring. *Measurement & Evaluation in Counseling & Development*, 27: 316-324.
- Henekel, J.; Sheehan, Eand Reichel, P. 1997. Relation of police misconduct to authoritarianism. *Journal of Social Behavior & Personality*. 1 (2): 551-555.
- Jackson, D.N. 1994. *Jackson Personality Inventory-Revised Manual*, Sigma assessment Systems, Inc.
- Jackson, D.N. 1977. Reliability of the Jackson Personality Inventory, *Psychological Reports*, 40, 613-614.
- Jackson, Hourany and Vidmar, 1972.
- Maddi, S. R. 1996. *Personality Theories: A Comparative Analysis*, (6th), Books Cole Publishing Company.
- Manuel, L. L., Retzlaff, P. and Sheehan, E. 1993. Policewomen Personality. *Journal of Social Behavior and Personality*, 8: 149-153.
- Mayer, F. S. & Sutton, K. 1996. Personality: An Integrative Approach. New Jersey, Prentice Hall/Viacom Company.
- Michael, M.A. 1998. Personality and job performance: the importance of narrow traits. *Journal of Organizational Behavior*, 19: 289-303.
- Munir, S. and Jackson, D. 1997. Social support, need for support, and anxiety among women graduate students. *Psychological Reports*, 80 (2): 383-389.
- Paunonen, S.V. and Jackson, D.N. 1996. The Jackson Personality Inventory and the five-factor model of personality. *Journal of Research in Personality*, 30: 42-59.
- Ree, M. J. and Carretta, T. R. 2002. g 2 K (selection and cognitive abilities). In Ones, D. Human Performance, Role of General Mental Ability in Industrial, Work, and Organizational Psychology. LEA publications, London, pp. 3-23.
- Smither, J.; London, M. and Richmond, K. 2005. The Relationship Between Leaders' Personality and Their Reactions to and Use of Multi-source Feedback. *Group & Organization Management*, 30 (2): 181-210.
- Tett, R.P., Jackson, D.N. and Rothstein, M. 1991. Personality measures as Predictors of job performance: A meta-analytic review. *Personnel Psychology*, 67: 737-743.
- Wiesberg, M; Sakai, J. and Fryer, G. 2006. Medical student attitudes to risk taking and self perceived influence on medical practice. *Medical Education*. 40 (2): 722-729.

Developing Referential Norms for Jackson Personality Inventory Revised (JPI-R) Using a Sample of University Graduates, Employees, and Managers

*Marwan T. Al-Zoubi**

ABSTRACT

This study aims at developing referential norms for Jackson personality inventory- second version. The sample consisted of 1464 individuals from university graduates, employees, and managers. Means, standard deviations, and T scores were extracted for the total sample and the sub sections of the sample.

The results indicated that there are means differences between sub samples. Males in comparison to females; having higher means on the following dimensions: innovation, organization, social confidence, energy level, social astuteness, and risk taking, while females scored higher on the following dimensions: complexity, breadth of interest, cooperation, empathy, traditional values, responsibility and sociability. The results also indicated that there are differences between managers and employees according to personality dimensions. The managers were higher on complexity, while employees and fresh graduates scored higher on the rest of the dimensions.

The results of this study provide differential norms for Jackson personality test, and provide some indications of the ability of the test dimensions to discriminate between people. These indications provide evidence for the validity and the reliability of the test as well as the ability of the test to be used for employees' selection, vocational guidance and psychological counseling.

Keywords: Jackson personality test, referential norms, vocational guidance.

* Department of Psychology, Faculty of Arts, The University of Jordan.

Received on 21/4/2013 and Accepted for Publication on 25/8/2014.