

أنماط الشخصية وعلاقتها باتخاذ القرار لدى المرشدين التربويين في الأردن

رامي عبدالله طشطوش *

ملخص

هدفت الدراسة الكشف عن أنماط الشخصية وعلاقتها باتخاذ القرار لدى عينة من المرشدين التربويين في الأردن، وتحديد الفروق في أنماط الشخصية واتخاذ القرار تبعاً لبعض المتغيرات الديمغرافية؛ كالنوع الاجتماعي والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة. تكونت عينة الدراسة من (58) مرشداً ومرشدة من العاملين في المدارس التابعة لمديرية تربية وتعليم الرمثا، وقد اختيروا بطريقة قصدية. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم مقياس أنماط الشخصية المعد من قبل الشرفين والشرفين والدقس (2016)، كما قام الباحث بتطوير مقياس اتخاذ القرار. تمت معالجة البيانات إحصائياً عن طريق حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، ومربع كاي، ومعامل ارتباط بيرسون، وتحليل التباين الثلاثي (3-Way ANOVA). أظهرت نتائج الدراسة أنّ أكثر أنماط الشخصية انتشاراً لدى المرشدين التربويين هو نمط الشخصية المنفتح الحسي المفكر الحاسم (ESTJ) جاء في المرتبة الأولى، وبنسبة مئوية (40.80%)، يليه نمط الشخصية متحفظ حسي وجداني حاسم (INTJ) في المرتبة الثانية، وبنسبة مئوية (14.80%). وأشارت النتائج إلى أن مستوى القدرة على اتخاذ القرار لدى المرشدين التربويين كان مرتفعاً بمتوسط حسابي (4.02). كما وأشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين أنماط الشخصية، والقدرة على اتخاذ القرار لدى المرشدين التربويين، تراوحت ما بين (0.27-0.39). وأشارت نتائج الدراسة إلى اختلاف قوة العلاقة الارتباطية بين نمط الشخصية والقدرة على اتخاذ القرار لدى المرشدين التربويين باختلاف متغيري: متغير المؤهل العلمي وجاءت الفروق لصالح حملة الماجستير، ومتغير سنوات الخبرة لصالح من كانت خبرتهم من (10) إلى (20) سنة، وأكثر من (20) سنة، في حين لم تختلف قوة هذه العلاقة باختلاف النوع الاجتماعي.

الكلمات الدالة: أنماط الشخصية، اتخاذ القرار، المرشدين التربويين، الأردن.

* قسم علم النفس الإرشادي والتربوي، كلية التربية، جامعة اليرموك.

تاريخ قبول البحث: 2019/12/9 م.

تاريخ تقديم البحث: 2019/6/21 م.

© جميع حقوق النشر محفوظة لجامعة مؤتة، الكرك، المملكة الأردنية الهاشمية، 2022 م.

Personality Types and Their Relationship to Decision Making Among Educational Counselors in Jordan

Rami Abdallah Tashtoush*

tashtoush123@hotmail.com

Abstract

This study aimed at revealing the personality types and their relationship to decision making among a sample of educational counselors in Jordan, and finding out the effect of demographic variables of gender, qualification, and experience in counseling. The sample of the study consisted of (58) male and female workers in the schools of the Directorate of Education in Al-Ramtha. To achieve the purposes of the study, the scale of personality patterns prepared by Al-Sharifain, Al-Sharifain and Al-Doqs (2016) was used. The researcher also developed a decision-making scale. Data were processing statistically by means of arithmetic averages, standard deviations, Chi-Square, Pearson correlation coefficient, and 3-Way ANOVA analysis. The results of the study showed that the prevalent personality type among educational counselors was personality type (ESTJ) came first, with a percentage (40.80%), then the personality type (INTJ) in second place, and a percentage (14.80%). The results indicated that the level of ability to decision making among educational counselors was high degree with an arithmetic average (4.02). The results also indicated a statistically significant correlation at the level of significance ($\alpha = 0.05$) between personality patterns and decision-making among educational counselors, ranging from (0.27-0.39). In addition, there were statistical significant differences in strength of the correlation relationship between each type of personality types and the ability of decision making among educational counselors due to qualification in favor of master's campaign, and experience for those whose experience was from (10) to (20) years, and more 20) years. And there were no statistical significant differences in strength of the correlation relationship between each type of personality types and the ability of decision making among educational counselors due to gender.

Keywords: Personality types, Decision making, Educational counselors, Jordan.

* Department of Counseling and Educational Psychology, College of Education, Yarmouk University.

Received: 21/6/2019.

Accepted: 9/12/2019.

© All rights reserved to Mutah University, Karak, Hashemite Kingdom of Jordan, 2022.

خلفية الدراسة النظرية:

يُعد مفهوم الشخصية من أكثر مفاهيم علم النفس تعقيداً، إذ إن كل فرد يستخدم هذا المصطلح بطريقة تلقائية في الحياة اليومية، ولكن في نفس الوقت قد يكون من الصعب على أي فرد أن يضع له تعريفاً؛ لأن الشخصية تشمل الصفات الجسمية، والعقلية، والوجدانية كافة، المتفاعلة مع بعضها داخل كيان الفرد، ولهذا تعددت الآراء في معالجتها لمفهوم الشخصية من حيث طبيعتها، وخصائصها، ومكوناتها، وعملياتها، ونظرياتها (Al-Dahiri, & Al-Obaidi, 1999).

وقد أشار المحلل والطبيب النفسي السويسري يونج (Yung, 1947) بأن نمط الشخصية يقصد به السمة التي تمتاز بها شخصية الفرد، وتشمل الصفات الجسمية والعقلية والخلقية والانفعالية كافة في تفاعلها مع بعضها بعضاً. في حين يعرفها ألبرت (Allport, 1961) أنها ذلك الانتظام الداخلي للأجهزة النفسية الفسيولوجية للفرد، التي تحدد توافقه الفريد في بيئته. أما بيم (Bem, 2010) فعرفها بأنها الكيان الذي يصدر عنه السلوك إذ تتكامل فيه الوظائف النفسية المختلفة التي يشملها، ويضمها، وتصدر عنه، والعلاقة التي تربطها بالدوافع، والقوى الداخلية من جهة، والقوى الخارجية من جهة أخرى، والتفاعل بين هذه العوامل الذي يحدد السلوك.

والشخصية بنظر كاتل (Cattel, 1968) هي ما يمكننا من التنبؤ بما سيفعله الفرد عندما يكون في موقف معين. في حين عرفها الملاح (Al-Malah, 2003) على أنها مفهوم يشير إلى فئة أو صنف من الناس أو الأفراد الذين يشتركون في الصفات العامة، وإن اختلف بعضهم عن بعض في درجة اتسامهم بهذه الصفات.

ويعرف مارتين (Martin, 2010) نمط الشخصية بأنها: النمط الذي تتميز به شخصية الفرد، وتشمل الصفات الجسمية والعقلية والخلقية والانفعالية كافة في تفاعلها مع بعضها بعضاً.

واستناداً إلى ما سبق، يمكن تعريف نمط الشخصية بأنه: السمات، والصفات الشخصية، والنفسية، والانفعالية، والعقلية التي يتمتع بها الفرد، والتي تميزه عن غيره في اتخاذ مجموعة السلوكيات التي ترتبط بالمواقف التي تواجهه.

وتعد أنماط الشخصية وفقاً لنظرية يونج (Yung, 1968) إحدى متغيرات هذه الدراسة، وقد أسهم يونج بجهد كبير ساعد في فهم شخصية الإنسان، والنمو الشخصي، خصوصاً متوسط العمر، إذ أشار إلى عدم التأثر في هذه المرحلة كثيراً بالفكر العقلاني بل الاهتمام بالتعبير عن القوى

اللاشعورية، ومحاولة دمجها في الحياة الشعورية، ولذلك فهو يؤكد أن مرحلة منتصف العمر تحتاج إلى الابتعاد عن معظم القيم، وأنماط السلوك التي أثرت في الحياة قبل منتصف العمر، والتركيز على منطقة اللاشعور، وأفضل طريقة لعمل ذلك هو الانتباه إلى الرسائل، والرموز التي تبعثها الأحلام، وكذلك الاهتمام بالنشاطات كالكتابة، والرسم.

ومن خلال نمط الشخصية يمكن وصف وتقييم شخصية الفرد، إذ إن نمط الشخصية هو البنية الأساسية لهوية كل فرد بشكل فردي، ومستقل عن الآخر، وقد تم تقسيم أنماط الشخصية إلى أربعة ثنائيات منفصلة، ومن خلالها يتم معرفة نمط شخصية الفرد (Cohen, Ornoy & Karen, 2013).

ويرى يونج أن الشخصية يجب أن ينظر إليها ككل متكامل دون تجزئة، وانطلاقاً من ذلك فإن الشخصية من وجهة نظره تتكون من عدد من الأنظمة المتفاعلة فيما بينها، وهي الأنا واللاشعور الشخصي والعقدة، والشعور الجمعي وأنماطه الأولية، وهي القناع ثم الأنيما والظل، كما أن الشخصية بالإضافة إلى هذه الأنظمة تشتمل على الاتجاهات الانطوائية والانبساطية، ووظائف التفكير والوجدان والإحساس والحدس، وكذلك الذات وهي التي تمثل الشخصية المكتملة النمو (Yung, 1947).

كما أشار يونج إلى أن هناك أربع وظائف سيكولوجية رئيسة للشخصية تتمثل بالتفكير والوجدان، والإحساس والحدس، فمن خلال التفكير يحاول الفرد أن يفهم طبيعة نفسه ويفهم الآخرين، في حين يعمل الوجدان على تحديد قيمة الأشياء بالنسبة للفرد، وبالتالي فإن الوجدان يسهم في زيادة خبرات الفرد الذاتية، أما الإحساس فوظيفته تتمثل في الإدراك وفهم الأشياء، في حين يشير الحدس إلى العمليات اللاشعورية التي تمكن الفرد من تجاوز الوجدانيات ليتمكن من تطوير نماذج للواقع الذي يعيشه (Yung, 1968).

وتقوم نظرية يونج للشخصية على عدة افتراضات، والتي من أبرزها التفضيل الفطري والذي يشير إلى وجود الفروق الفردية لدى الأفراد، وأن هذه الفروق ليست عشوائية، وإنما فطرية لدى الفرد، كما أن الوراثة والبيئة تؤثر في تكوين نمط الشخصية لدى الفرد، بالإضافة إلى استقلالية الفرد بذاته وتفرده بشخصيته، فقد يحمل بعض الأفراد نفس نمط الشخصية ولكنهم يختلفون بالعديد من الخصائص التي تميزهم عن بعضهم، كما أن الفرد يستخدم جميع التفضيلات الموجودة لديه بكل بعد من أبعاد شخصيته، والتي تعد جزءاً لا يتجزأ من الشخصية، ولكن الفرد يميل إلى تفضيل معين

أكثر من الآخر أضف إلى ذلك أن أنماط الشخصية تصنف وفقاً للنوع تبعاً لاستعداد الفرد الفطري، وبالتالي فإن نظرية أنماط الشخصية لدى يونج لا تقصر جميع سلوك الفرد، وإنما تنظر إلى التفضيل الطبيعي للشخصية (Mayers, McCaulley, Quenk & Hammer, 2003).

وبالنظر إلى الشخصية وفقاً لوجهة نظر يونج، فإنه يرى أن شخصية الفرد تتكون من مجموعة من التفضيلات، وبالتالي فإن كل فرد يمكن أن يقع في أحد اتجاهين متعاكسين، وهما منفتح متحفظ، كما أنه يرى أن لدى الفرد أربع وظائف نفسية، والتي تتمثل بالحسي والحدسي، والتفكير والوجدان. وهذه الوظائف تتفاعل مع أحد الاتجاهين (منفتح، متحفظ) ليكون هناك ثمان تفضيلات متوقعة للشخصية، ويبرز لدى الفرد أحد هذه التفضيلات، وفقاً لشخصيته، والتي تميزه عن غيره من الأفراد وإن كانوا يحملون نفس نمط الشخصية، وهذا يشير إلى تكامل الوظائف النفسية المختلفة التي تتكون منها شخصية الفرد (Berens, 2001).

وبناءً على ذلك تتكون الشخصية الإنسانية من ثمانية تفضيلات موزعة في أربعة أبعاد وترجع الفروق بين الأفراد لهذه المكونات الطبيعية للشخصية، وهي أربعة أبعاد بزوجين متعاكسين من التفضيلات موزعة على النحو التالي:

أولاً- نمط الشخصية (منفتح/ متحفظ): يرمز لصاحب التفضيل المنفتح (Extraversion) بالرمز (E)، ويفضل الفرد في هذا التفضيل التركيز على العالم الخارجي الخاص بالأفراد الآخرين والأنشطة، ويقوم بتوجيه طاقاته إلى البيئة الخارجية، ويتلقى الطاقة من التفاعل مع الآخرين. ويتميز الفرد ذو تفضيل الشخصية المنفتح بأنه متوافق مع البيئة الخارجية، ويفضل التواصل من خلال الحديث مع الآخرين، والعمل على تحقيق الأفكار التي يؤمن بها، كما أنه يفضل التعلم من خلال القيام بالأنشطة المختلفة التي تجلب له الفائدة، ومن السهل أن يبادر إلى العمل، وإنشاء علاقات مع الآخرين، إذ يتميز بأنه فرد اجتماعي، وليس منطوي على نفسه (Mayers, et al., 2003).

أما صاحب التفضيل المتحفظ (Introversion) فيرمز له بالرمز (I)، ويفضل الفرد في هذا التفضيل التركيز على العالم الداخلي المرتبط بأفكاره، وخبراته، ويوجه طاقاته، وانتباهه نحو الداخل، كما أنه يحصل على طاقاته من التفكير والتمعن في ذكرياته، ومشاعره، وخبراته، وتجاربه. ويتميز الفرد ذو تفضيل الشخصية المتحفظ بأنه يركز، وينتبه على العالم الداخلي، ويفضل التواصل مع الآخرين بالكتابة، والتأمل بما حوله أكثر من السعي إلى العمل بشكل واقعي، كما أنه يركز على مصلحته، ولا يأخذ بزمام الأمور إلا إذا كان الأمر مهم جداً (Pearman & Albritton, 2010).

ثانياً- نمط الشخصية (الحسي/ الحدسي): يرمز لصاحب التفضيل الحسي (Sensing)

برمز (S)، ويفضل الفرد في هذا التفضيل الاستشعار بالواقع، وأخذ المعلومات بشكلها الحقيقي، والواقعي، فهو يفضل معرفة التفاصيل التي تدور حوله؛ لينتقم الواقع العملي الذي يعيشه. ويتميز الفرد ذو تفضيل الشخصية الحسية بأن لديه الرغبة الدائمة في معرفة الحقائق الملموسة، كما أنه واقعي، ويركز دائماً على الشيء الحقيقي والفعلي، ويتذكر التفاصيل الدقيقة للشيء، وبناءً على ذلك فإنه يبني استنتاجات واقعية عملية، فهو يدرك الأفكار، والنظريات من خلال التطبيقات، والتجارب العملية التي يقوم بها (Kise, 2007).

أما صاحب التفضيل الحدسي (iNtuition)، الذي يرمز له برمز (N)، فيفضل الفرد في هذا التفضيل أخذ المعلومات من خلال رؤيته للأشياء من منظور إحساسه بالأشياء، والتركيز على العلاقات، والصلات بين الحقائق لاستنتاج ما يريده دون الرجوع إلى الواقع العملي الذي يعيشه، فهو يريد الحصول على المعلومات ضمن إدراكه، ووعيه للإمكانيات، والمواقف التي تدور حوله. ويتميز الفرد ذو الشخصية الحدسية بأنه يتوجه دائماً في تفكيره نحو الاحتمالات المستقبلية التي تحدث في حياته، ويتخيل، ويبدع بشكل لفظي وليس عملي، كما أنه يركز على أنماط، ومعاني البيانات التي يتوصل لها، ويتذكر تفاصيل أمر عندما يتصل بنمط معين، ويضع الاستنتاجات بناءً على الحدس فقط (Cohen, et al., 2013).

ثالثاً- نمط الشخصية (مفكر/ وجداني): يرمز لصاحب التفضيل المفكر (Thinking)

بالرمز (T)، ويفضل الفرد في هذا التفضيل استخدام التفكير في الوصول إلى حكم ما، وذلك بإلقاء نظرة على العواقب المنطقية لاختيار قرار ما، أو عمل معين، إذ يكون حكمه عقلياً، وذلك بعد دراسة إيجابيات وسلبيات الموضوع، ونقد وتحليل الأخطاء التي قد تواجه الفرد للتوصل إلى حل للمشكلة التي قد تواجهه، ويكون الهدف من ذلك إيجاد معيار يتم تطبيقه في جميع الحالات المشابهة. ويتميز الفرد ذو تفضيل الشخصية المفكرة بأنه يقوم دائماً بعملية تحليل البيانات، والمعلومات التي يتوصل إليها، كما يبحث عن الأسباب، والتأثيرات التي قد تؤثر في حكمه بشكل منطقي، ويسعى لحل المشكلات، والمصاعب التي تواجهه بشكل منطقي وتحليلي، وذلك لإيجاد معيار موضوعي للحالات المشابهة (Bahreinian, Beheshti & Soltani, 2012).

أما صاحب التفضيل الوجداني (Feeling) الذي يرمز له بالرمز (F)، فيفضل الفرد في هذا التفضيل استخدام شعوره ووجدانه، وأحاسيسه للحكم على أمر ما، واتخاذ قرار معين، ويشعر بالنشاط، والحيوية عندما يجد الدعم من الآخرين، والثناء منهم، وهدفه هو خلق الانسجام مع الآخرين، والتعامل مع كل فرد كفرد فريد من نوعه. ويتميز الفرد ذو نمط الشخصية الوجدانية بأنه متعاطف مع الآخرين، ويسعى دائماً إلى تحقيق الوثام، والعلاقات الإيجابية مع الآخرين، كما يتميز بالرأفة والحنان على الآخرين، والعدل لكونه يرغب دائماً أن يعامل من قبل الآخرين كفرد في المجتمع (Mayers, et al., 2003).

رابعاً- نمط الشخصية (حاسم/ تلقائي): يرمز لنمط الشخصية الحاسمة (Judgment) بالرمز (J)، يفضل الفرد في هذا النمط أن يكون حاسماً في اتخاذ أي قرار متعلق بالعالم الخارجي الذي يعيشه، وذلك بهدف التخطيط، والتنظيم الناجح لسير حياته، وفي الأغلب يكون الفرد منظماً ويرغب في الحصول على الأشياء بشكل حاسم، ومنظم، ووفق خطة، وجدول زمني وذلك لضمان إنجاز الأمور التي يسعى لتحقيقها. ويتميز الفرد ذو الشخصية الحاسمة بأنه منظم، وصاحب قرار، وقادر على تنظيم حياته بأكمل وجه، كما أنه منهجي في وضع الخطط قصيرة، وطويلة الأجل، ويرغب دائماً في الحصول على الأشياء بطريقة منظمة، ويتجنب الضغوط التي قد تصيبه في اللحظات الأخيرة من أي عمل يقوم به (Berens, 2001).

أما في نمط الشخصية التلقائي (Perception) الذي يرمز له بالرمز (P)، يفضل الفرد العيش بطريقة عفوية، ومرنة، ويسعى دائماً إلى فهم الحياة بطريقة بسيطة، وسهلة، كما يضع الخطط، ولكن بصورة منفصلة عن القرارات التي قد يتخذها، ويفضل دائماً أن تبقى خياراته، وقراراته واضحة، كما أنه يتميز بقدرته على التكيف مع متطلبات العصر الحالي. ويتميز الفرد ذو الشخصية التلقائية بأنه عفوي، ومرن، وواضح للجميع، وسريع التكيف مع الآخرين، كما أنه يتقبل تغيير رأيه، والعمل الذي يقوم به، ويستطيع التأقلم مع الضغوط التي قد تواجهه في اللحظات الأخيرة من أي عمل يقوم به. ويمكن توضيح الأنماط الشخصية وفقاً لنظرية يونج من خلال جدول (1).

جدول (1) أنماط الشخصية وفقاً لنظرية يونج

ISTJ متحفظ/حسي/مفكر/حاسم	ISFJ متحفظ/حسي/وجداني/حاسم	INFJ متحفظ/حديسي/وجداني/حاسم	INTJ متحفظ/حديسي/مفكر/حاسم
ISTP متحفظ/حسي/مفكر/تلقائي	ISFP متحفظ/حسي/وجداني/تلقائي	INFP متحفظ/حديسي/وجداني/تلقائي	INTP متحفظ/حديسي/مفكر/تلقائي
ESTP منفتح/حسي/مفكر/تلقائي	ESFP منفتح/حسي/وجداني/تلقائي	ENFP منفتح/حديسي/وجداني/تلقائي	ENTP منفتح/حديسي/مفكر/تلقائي
ESTJ منفتح/حسي/مفكر/حاسم	ESFJ منفتح/حسي/وجداني/حاسم	ENFJ منفتح/حديسي/وجداني/حاسم	ENTJ منفتح/حديسي/مفكر/حاسم

(Passmore, Holloway & Rawle-Cope, 2010)

ويؤكد مايرز وبريجز (Myers & Briggs) أن جميع الأفراد لديهم أحد أنماط الشخصية المشار إليها في الجدول السابق، وبالتالي فإن كل فرد يمتلك نمط شخصية يتوافق مع عمله، وتقوده إلى اتخاذ القرارات التي تضمن نجاح عمله (Walsh, 2013).

ولنمط الشخصية أثر خاص في النظام الذي يعمل به الفرد، وأن متخذ القرار داخل هذا النظام ليس آلة لها رد فعل متوقع أو متبئاً به بشكل دقيق، ولكن يجب أن يفسر السلوك التنظيمي وفقاً لمحددات السلوك الشخصي لمتخذ القرار، وهو سلوك يتأثر بالحالة الداخلية ومجموعة من المؤثرات الخارجية التي من ضمنها المؤثرات التنظيمية (Al-Otaibi, 2017).

وقد أيد لوفريديو (Loffredo, 2003) افتراض يونج في أن كل مرشد يستخدم كل من الأنماط الأربعة الأساسية الحس - الحدس والفكر - الوجدان، لكن الاختلافات بالأولية لأي من هذه العمليات، وإلى أن الأنماط تنمو وتتطور مدى الحياة؛ فالمرشد قد يستخدم هذه التفضيلات جميعها ولكن قد يعطي الأولوية لأحدهم مما يوضح الفرق بين مرشد وآخر. كما أشار لن (Lun, 1990) إلى أن كل نمط من أنماط الشخصية قد يقود إلى أفضلية في الأداء، فالفرق في القدرة على اتخاذ القرار قد يعود إلى نمط الشخصية الذي يفضله المرشد.

أما عملية اتخاذ القرار فتعد من أهم الجوانب المتعلقة بأية وظيفة، وتزداد تعقيداً بسبب التأثيرات العالمية، والتكنولوجية. كما تم اعتبار أسلوب اتخاذ القرار كأسلوب معرفي، أو نفسي، أو أسلوب حل المشكلة. ويتم استخدام هذه المصطلحات بشكل مختلف؛ لأنها غير مرادفة لمصطلح اتخاذ القرار. فالأسلوب المعرفي هو أسلوب يتضمن عادات معالجة المعلومات لدى الفرد (Pennino, 2002).

ويرى بعض العلماء أن القرار عبارة عن عملية اختيار لأحد البدائل المطروحة في موقف معين لتحقيق أهداف محددة، وأن أساس اتخاذ القرار هو وجود بدائل عدة، فوجود البدائل يخلق مشكلة يتطلب حلها باختيار أحد البدائل المطروحة (Al-Shawiqi, & Zaid, 1994).

ويعرف كوفي (Kofi, 2000) اتخاذ القرار بأنه: إصدار حكم معين عما يجب أن يفعل الفرد في موقف ما بعد التمعن في البدائل المختلفة التي يتبعها. كما عرفته الطائي (Al-Taayiy, 2001) بأنه: عملية حسم الموقف مشكل يعتمد الوظيفة العقلية، كالانتباه، والإدراك، والتصور، والمبادرة من أجل تحقيق الهدف المطلوب بعد التعريف بالبدائل المطلوب بتأني وروية.

وتعرف إبراهيم (Ibrahim, 2004) اتخاذ القرار بأنه: عملية عقلية تتطلب قدراً كبيراً من الاهتمام والإدراك لتشخيص المشكلة وتحليلها ودراستها في عملية اختيار البديل للسلوك بين بدائل عدة متاحة لمواجهة موقف معين، أو مشكلة، أو مسألة تنتظر الحل المناسب.

ويعرف تلعب (Taealab, 2011) اتخاذ القرار بأنه اختيار بديل من بين بدائل عدة، وقد يكون الاختيار دائماً بين الخطأ والصواب، أو بين الأبيض والأسود، وإذا لزم فإن الترجيح للأفضل أو الأقل ضرراً. ويعرف مركز التعلم الإبداعي (Center for Creative Learning, 2013) اتخاذ القرار بأنه: نمط التعامل مع الأفكار، والمعلومات الجديدة، وإدارة التغيير، والاستجابة بفاعلية لكل ما هو جديد، ومواجهة التحديات، والصعوبات بطريقة تختلف من فرد إلى آخر، وذلك وفقاً للفروق الفردية في كيفية التعامل مع هذه التحديات.

ويعرف الباحث اتخاذ القرار بأنه عملية معرفية يتم من خلالها اختيار مسار العمل من بين بدائل وخيارات متعددة، إذ ينتج من هذه العملية اختيار عمل ما، أو رأي ما يحدد سلوك متخذ القرار.

وقد أشار جاميان وسيده وابيرابار (Jamian, Sidhu & Aperapar, 2011) إلى أن أسلوب اتخاذ القرار هو العامل الرئيس الذي يسهم في نجاح القادة، وأدائهم التنظيمي. كما أكد بينينو (Pennino, 2002) أن أسلوب اتخاذ القرار هو اتجاه القائد نحو تصور حالات معينة، والتفكير بها للتوصل إلى نتيجة معينة، ويتضمن أسلوب اتخاذ القرار فهم المعلومات، والمعرفة العلمية المرتبطة بالقرار.

كما يتضمن أسلوب اتخاذ القرار جمع المعلومات، وامتلاك القدرة على تنظيمها، وتحليلها وربطها بمختلف الجوانب المتعلقة بالقرار للتوصل إلى القرار الصحيح (Jacoby, 2006). ويعد اتخاذ القرار وظيفة أساسية في أية مؤسسة، أو منظمة، كما أنه أمر حيوي لضمان نجاح المؤسسة (Leonard, Scholl & Kowalski, 1999). ويشمل اتخاذ القرار اختيار البديل المفضل من خيارات متعددة، وذلك للوصول إلى هدف معين، أو تحسين أمر ما (Ahmed, Hasnain & Venkatesan, 2012).

ويُعدّ القرار غير صحيح في كثير من الأحيان عندما يكون متخذ القرار غير قادر على اختيار البديل الأفضل بين الخيارات التي أمامه، وعدم ربط القرار المتخذ بالأحداث الأخرى التي قد تؤثر على صحته أو أفضليته، ويتأثر بالتالي بالعوامل الخارجية، الأمر الذي يؤدي إلى اتخاذ قرار غير فعال. كما قد تؤثر خصائص متخذ القرار في القرار نفسه (Loo, 2000).

وأشار جانيس ومان (Janis & Mann, 1977) إلى أن عملية اتخاذ القرار الجيد، والفعال تتضمن جمع المعلومات، والبدايل المتعددة، وتقييم مخاطر، وفوائد كل عمل، وإعداد خطط طوارئ للتعامل مع المخاطر المعروفة. ويعتمد اتخاذ القرار الفعال في بيئة تكتيكية ديناميكية على حالة الوعي التي يتم تحديدها على أنها حرجة أم لا، وتتضمن حالة الوعي تصور العناصر الموجودة في البيئة داخل وحدة الزمان والمكان، وفهم معناها (Endsley & Bolstad, 1994). كما يعتمد اتخاذ القرار على تقييم الوضع، والذي يتم من خلاله تحقيق حالة من الوعي، ويعد تقييم الوضع مقدمة أساسية لحالة الوعي، الذي هو في حد ذاته مقدمة لجميع جوانب عملية اتخاذ القرار (Nobel, 1993).

ويجب أن يتميز متخذ القرار بالعقلانية والحكمة والمعرفة. وهناك عوامل قد تؤثر في اتخاذ القرار، وهي: العقلانية، والمعرفة الكاملة، وفهم النتائج المترتبة على عمل معين، واكتساب المقدرة حول فهم النتائج المستقبلية لأي عمل، وذلك كون عملية اتخاذ القرار عملية صعبة جداً، وبالتالي

فإن امتلاك الفرد للمعلومات والمعرفة، وإدراك عواقب الأمور، والأحداث المستقبلية الكافية تؤهله لاتخاذ القرار المناسب (Business Mate Org, 2011).

ويشير بريني دي برين وفيكوهوف وباركير (Brune de Briun, Parker & Fischhoff, 2007) إلى أنّ عملية اتخاذ القرار تعتمد أيضاً على عوامل متعددة، منها: امتلاك متخذ القرار لمهارات اتخاذ القرار، والخصائص الديموغرافية كالوضع الاجتماعي، والاقتصادي والعمر، والقدرات المعرفية، في أساليب اتخاذ القرار، ومخرجات العالم الواقعي الذي يعيشه الفرد.

وللوقوف على أنماط الشخصية لدى المرشدين التربويين، أجرى شريفين وصالحة (Sharefain, & Swalaha, 2019) دراسة هدفت للكشف عن قلق الأداء وعلاقته بمفهوم الذات المهني ونمط الشخصية لدى المرشدين التربويين في الأردن. تكونت عينة الدراسة من (121) مرشداً ومرشدة. أشارت نتائج الدراسة أن أكثر أنماط الشخصية انتشاراً لدى المرشدين هو نمط ESTJ (منفتح، وحسي، ومفكر، وحاسم) ويليها نمط (متحفظ، وحسي، ووجداني، وحاسم)، وأن جميع العلاقات بين أبعاد مقياس نمط الشخصية وبين قلق الأداء وأبعاده كانت عكسية (سالبة) الاتجاه، وعدم وجود فروق في بقية معاملات الارتباط بين أنماط الشخصية من جهة وبين قلق الأداء وأبعاده يعزى لمتغير الجنس.

وأجرى النعيمي (Al-Nueaymi, 2012) دراسة هدفت للكشف عن أساليب التفكير لـ (استيرنبرغ) وعلاقتها بنمط الشخصية لدى المرشدين التربويين العاملين في مدارس محافظة كركوك. تكونت العينة من (100) مرشداً ومرشدة. أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة دالة إحصائياً متداخلة بين أساليب التفكير وفق نظرية (استيرنبرغ) ونمط الشخصية وفق نظرية أيزنك.

وضمن الإطار ذاته، هدفت دراسة باسمور وهولوي وراول كوب (Passmore, Holloway & Rawle-Cope, 2010) التعرف إلى العلاقة بين أنماط الشخصية والطرق المفضلة للتدريب. تكونت عينة الدراسة من (490) مشاركاً ممن لديهم خبرة تدريب لا تقل عن 50 ساعة في الإرشاد النفسي في بريطانيا. أثبتت النتائج تأثير نمط الشخصية في اختيار طرق التدريب المستخدمة والأدوار الوظيفية بالإرشاد، كما أظهرت نتائج الدراسة أن النمط السائد من أنماط الشخصية هو ISFJ ويليها نمط ENFP.

كما هدفت دراسة ادوين (Edwin, 2009) الكشف عن الصفات المهنية والشخصية لمرشدي المدارس وعلاقتها بفاعلية المرشد التربوي في المدارس الحكومية بولاية لوزيانا. تكونت عينة الدراسة من (130) مرشد ومدير مدرسة. أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة بين التدريب المهني للمرشد وفاعليته، كما بينت النتائج أن من صفات المرشد القدرة على جمع المعلومات من المسترشدين وتحليلها لمعرفة حاجات الطلبة وحل مشكلاتهم. وأظهرت نتائج الدراسة أيضاً أن الاتصال المستمر والتعاون بين المرشد من جهة والمدير والمعلمين من جهة أخرى يزيد من فاعلية المرشد.

بينما كشفت دراسة كايت (Kite, 2008) عن علاقة أنماط الشخصية بمستوى فاعلية المرشد التربوي. تكونت عينة الدراسة من (22) مرشداً من العاملين في المدارس الثانوية بولاية (لوزيانا)، و(22) طالباً متدرجاً من طلبة الدراسات العليا في مجال الإرشاد والتوجيه. أظهرت نتائج الدراسة أن أنماط الشخصية يمكن أن تميز بين المرشدين ذوي الفعالية الإرشادية المرتفعة والمتوسطة والمتدنية.

أما بالنسبة لعملية اتخاذ القرار لدى المرشدين فقد هدفت دراسة رونغرونغ وخان وجينلي وينج وجون ومينغ (Rongrong, Kan, Jianlei, Yingxue, Jun & Mingy, 2018) الكشف عن اتجاهات المرشدين وقدرتهم على إتخاذ القرار نحو العلاقات المزدوجة وخرق قواعد السرية مع المسترشد. تكونت عينة الدراسة من (123) مرشداً طلابياً (27 مرشد، و96 مرشدة) تراوحت أعمارهم ما بين 20-60 عاماً. أظهرت نتائج الدراسة أن 71.5% (n=88) من المرشدين لا يوافقون على العلاقات المزدوجة بين المرشد والمسترشد، في حين أن 14.6% (n=18) من المرشدين وافقوا على إقامة العلاقات المزدوجة بين المرشد والمسترشد بحجة أن هذا الأمر يحسن من تقدير الذات لدى المسترشد. كما أظهرت نتائج الدراسة اتفاق المرشدين على إمكانية خرق السرية بين المرشد والمسترشد في ثلاثة مواقف: وجود توجه للانتحار، وتعاطي المخدرات، واستخدام المتفجرات. كما أوضحت الدراسة أن عنصرَي الإشراف ونوعية المسترشد هما اللذان يؤثران في اتجاهات المرشدين وقدرتهم على اتخاذ القرار.

وقد هدفت دراسة العتيبي (Al-Otaibi, 2017) التعرف إلى اتخاذ القرار وعلاقته بكل من فاعلية الذات والمساندة الاجتماعية لدى عينة من المرشدين الطلابيين بمحافظة الطائف. تكونت عينة الدراسة من (242) مرشداً. أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية موجبة بين اتخاذ القرار والمساندة الاجتماعية، كما أشارت النتائج عدم وجود فروق في اتخاذ القرار وفقاً لمكان العمل وسنوات الخبرة والراتب. وبينت نتائج الدراسة إمكانية التنبؤ بالقدرة على اتخاذ القرار لدى المرشدين الطلابيين من خلال كل من فاعلية الذات والمساندة الاجتماعية.

وقد أجرى جيلبرايد وجورديتش ولوك (Gilbride, Goodrich & Luke, 2016) دراسة مسحية للتعرف على مصادر اتخاذ القرار لدى مرشدي المدارس. تكونت عينة الدراسة من (889) مرشداً ومرشدة من المنتسبين لعضوية جمعية مرشدي المدارس الأمريكية (750 مرشدة، 139 مرشداً). أظهرت نتائج الدراسة أن أهم مصادر اتخاذ القرار لدى المرشدين جاءت على النحو الآتي: السياسات الإدارية، ثم مدونة قواعد السلوك، ثم إستشارة زميل أو أستاذ جامعي، ثم القرارات القانونية السابقة.

كما هدفت دراسة الظفيري (Al-Thufairi, 2013) الكشف عن العلاقة بين الذكاء الاجتماعي للمرشدين النفسيين وعلاقته باتخاذ القرار. تكونت عينة الدراسة من (173) مرشداً ومرشدة العاملين في وزارة التربية والتعليم في دولة الكويت. كشفت نتائج الدراسة أن مستوى اتخاذ القرار لدى المرشدين كان مرتفعاً، ووجود علاقة ارتباطية بين مقياس الذكاء الاجتماعي ومقياس مهارة اتخاذ القرار لدى المرشدين. كما بينت النتائج عدم وجود فروق على مقياس اتخاذ القرار لدى المرشدين تبعاً لمتغيري الجنس والمؤهل العلمي، بينما توجد فروق على مقياس اتخاذ القرار لدى المرشدين تبعاً لمتغير سنوات الخبرة الوظيفية.

وضمن الإطار ذاته، هدفت دراسة مصبح (Musabih, 2011) التعرف إلى القدرة على إتخاذ القرار وعلاقته بكل من فاعلية الذات والمساندة الاجتماعية لدى المرشدين التربويين في محافظة غزة. تكونت عينة الدراسة من (393) مرشداً ومرشدة. كشفت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية بين القدرة على اتخاذ القرار وفاعلية الذات والمساندة الاجتماعية، ووجود فروق بين مرتفعي ومنخفضي القدرة على اتخاذ القرار في فاعلية الذات والمساندة الاجتماعية لصالح مرتفعي القدرة على اتخاذ القرار. كما بينت النتائج وجود فروق في القدرة على اتخاذ القرار تبعاً لسنوات الخبرة وقيمة الراتب.

يلاحظ مما سبق أن الدراسات السابقة حاولت دراسة العلاقة بين أنماط الشخصية وكل من: قلق الأداء ومفهوم الذات المهني وأساليب التفكير وفاعلية المرشد، ودراسة العلاقة بين اتخاذ القرار وكل من: فاعلية الذات والمساندة الاجتماعية والذكاء الاجتماعي، في حين تتفرد الدراسة الحالية عن غيرها من الدراسات في كونها هدفت إلى دراسة أنماط الشخصية وعلاقتها باتخاذ القرار لدى المرشدين التربويين في الأردن؛ الأمر الذي لم تتناوله الدراسات السابقة حسب حدود اطلاع الباحث ومعرفته، ولعل هذا أهم ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة.

كما تم استعراض عدد من الدراسات السابقة التي تناولت أنماط الشخصية واتخاذ القرار سعياً إلى إثراء الإطار النظري للدراسة والاستفادة منها في بناء أدوات الدراسة اللازمة لجمع البيانات والتعرف إلى الأساليب الإحصائية، وتفسير النتائج التي أسفرت عنها الدراسة الحالية، علماً بأن الباحث قام بتطوير أداة لقياس اتخاذ القرار؛ لذا تعد هذه الأداة من أوائل المحاولات التي وضعت لقياس اتخاذ القرار لدى المرشدين في الأردن. إضافة إلى أن هذه الدراسة حاولت دراسة اختلاف قوة العلاقة بين أنماط الشخصية والقدرة على اتخاذ القرار لدى المرشدين باختلاف متغيرات النوع الاجتماعي والمؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة، وهو أمر لم تتطرق له الدراسات السابقة.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

تجلى إحساس الباحث بالمشكلة من خلال ما تم ملاحظته ورصده لقدرة المرشدين التربويين على اتخاذ القرار أثناء أدائهم الإرشادي، وتحديداً ما أشار إليه المشرفون التربويون من خبراتهم الإشرافية على المرشدين، ومدى تأثير اتخاذ القرار على نتائج وأهداف العملية الإرشادية، وانطلاقاً من أهمية نمط الشخصية الذي يفضل المرشد، وكما أشار ولس (Walsh, 2013) بأن كل فرد يمتلك نمط شخصية يتوافق مع عمله يقوده إلى اتخاذ القرارات التي تضمن نجاحه في عمله؛ حاول الباحث استكشاف أنماط الشخصية السائدة لدى المرشدين التربويين في الأردن وعلاقتها باتخاذ القرار لديهم، ومعرفة مدى اختلاف قوة العلاقة بين أنماط الشخصية والقدرة على اتخاذ القرار لدى المرشدين التربويين باختلاف متغيرات: النوع الاجتماعي والمؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة. وبالتحديد سعت الدراسة إلى الإجابة عن التساؤلات الآتية:

1. ما نمط الشخصية السائد لدى المرشدين التربويين في الأردن؟
2. ما مستوى القدرة على اتخاذ القرار لدى المرشدين التربويين في الأردن؟
3. هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين أنماط الشخصية ومستوى القدرة على اتخاذ القرار لدى المرشدين التربويين في الأردن؟
4. هل تختلف قوة العلاقة بين أنماط الشخصية والقدرة على اتخاذ القرار لدى المرشدين التربويين باختلاف متغيرات النوع الاجتماعي والمؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة؟

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في أهمية الموضوع الذي تتناوله من الناحيتين: النظرية والتطبيقية، فمن حيث الأهمية النظرية، تكتسب الدراسة أهميتها من أهمية المرشد التربوي، ودوره في العملية التربوية بشكل عام، والعملية الإرشادية بشكل خاص، ويمكن أن تسهم الدراسة بإلقاء الضوء على أنماط الشخصية للمرشد التربوي، لما لها من تأثير على مستوى أداء العنصر البشري، في مجالات العمل بشكل عام، وفي مجال مهنة الإرشاد النفسي والتربوي بصفة خاصة.

كما تعد الدراسة من أوائل الدراسات الميدانية التي تناولت هذه المتغيرات مجتمعة، وبالتالي فإن هذه الدراسة هي الأولى من نوعها على الصعيد العربي، ومن المتوقع أن توفر للباحثين والمهتمين معلومات هامة حول المرشدين التربويين، وأن تكون البداية والتمهيد لإجراء المزيد من الدراسات ضمن هذا المجال، كما أنّ هذه الدراسة تشكل تدعيماً للجانب المعرفي من خلال ما ستوفره من معلومات حول أهمية أنماط الشخصية واتخاذ القرار في العملية الإرشادية التي قد يستفيد منها المختصون بالإرشاد النفسي والتربوي، والقائمون على عملية اختيار المرشدين التربويين.

أما من الناحية التطبيقية فتكمن أهمية هذه الدراسة في أنها دراسة ميدانية تبحث في أنماط الشخصية السائدة لدى المرشدين التربويين في الأردن وعلاقتها باتخاذ القرار لديهم، ويؤمل أن تقيد هذه الدراسة الجهات الآتية:

أولاً: المرشدون التربويون، إذ إن حصولهم على تغذية راجعة فيما يتعلق بأنماط الشخصية السائدة لديهم، سيحفزهم على تعديل استراتيجياتهم وسلوكياتهم في التعامل مع المسترشدين، مما يساعد في زيادة تفاعلهم مع مجتمعهم الأكاديمي ودافعيتهم نحو العمل وإنتاجيتهم فيه، والقيام بواجباتهم ومهامهم المرسومة لهم بشكل أفضل.

ثانياً: المسؤولون بوزارة التربية والتعليم ومتخذي القرار في اختيار المرشدين التربويين، وخاصة المخططين للبرامج التدريبية الخاصة بإعداد المرشدين، إذ إن اطلاعهم على نتائج هذه الدراسة قد يفيدهم من أجل تضمين البرامج التدريبية موضوعات تتعلق بمهارات اتخاذ القرار؛ مما سيؤدي إلى الارتقاء بمهنة الإرشاد النفسي والتربوي لدى المرشدين، وبالتالي تحسين الخدمات المقدمة إلى المسترشدين وتطويرها.

ثالثاً: الباحثون في مجال الإرشاد النفسي والتربوي، فقد تفتح هذه الدراسة الباب لدراسات أخرى لاحقة، يتم من خلالها تناول الموضوع من جوانب أخرى تعد مكملة للموضوع الحالي.

التعريفات الاصطلاحية والإجرائية:

تشتمل الدراسة على المصطلحات الآتية:

- نمط الشخصية: السمة التي تمتاز بها شخصية الفرد، وتشمل الصفات الجسمية والعقلية والخُلقية والانفعالية كافة في تفاعلها مع بعضها بعضاً (Yung, 1947). ويقصد به في هذه الدراسة من ناحية إجرائية الدرجة التي حصل عليها المفحوص على التفضيلات الخاصة بكل بعد من أبعاد مقياس أنماط الشخصية المستخدم في هذه الدراسة.
- اتخاذ القرار: هو اختيار البديل المناسب والذي يتم بعد دراسة شاملة، وتحليلية لجميع جوانب المشكلة، وموضوع اتخاذ القرار (Hamdan, 2010). ويقصد به في هذه الدراسة من ناحية إجرائية الدرجة التي حصل عليها المفحوص على مقياس اتخاذ القرار المستخدم في هذه الدراسة.
- المرشدون التربويون: الأشخاص المتخصصون، والذين يعملون كمرشدين نفسيين وتربويين، في مدارس وزارة التربية والتعليم، في المملكة الأردنية الهاشمية لتقديم الخدمات الإرشادية.

محددات الدراسة:

اقتصرت هذه الدراسة على عينة متيسرة من المرشدين التربويين في المدارس، التابعة لمديرية التربية والتعليم في الرمثا؛ لذلك لا يمكن تعميم نتائجها، إلا على عينات لها خصائص عينة هذه الدراسة نفسها. وتحدد نتائج الدراسة في ضوء الخصائص السيكومترية لمقياسي الدراسة، وهما:

1. مقياس أنماط الشخصية إعداد الشريفين (الشريفين والدقس، 2016).
2. مقياس اتخاذ القرار المطور من قبل الباحث بالاستناد إلى مجموعة من الدراسات، والمقاييس ذات الصلة.
3. كما تحدد نتائج الدراسة في ضوء المفاهيم، والمصطلحات الخاصة بالدراسة، وما تضمنته من أبعاد.

منهج الدراسة:

استخدم في هذه الدراسة المنهج الوصفي بشقيه التحليلي والارتباطي لمناسبته لهذه الدراسة، وذلك من خلال تطبيق أدوات الدراسة على أفراد عينة الدراسة، وتحليلها كميأ وصولاً للنتائج.

مجتمع الدراسة وعينتها:

اشتملت الدراسة الحالية على المرشدين التربويين في المدارس، التابعة لمديرية تربية وتعليم الرمثا، والبالغ عددهم (82) مرشداً ومرشدة. حيث اختيرت مديرية تربية وتعليم الرمثا بوصفها مجتمعاً متيسراً (Available Population). وقد اختيرت في ضوء أسباب عملية مثل: توفير أفراد الدراسة، والإمكانات لتسهيل إجراءات الدراسة وتطبيق أدواتها. أما عينة الدراسة فقط تكونت من (58) مرشداً ومرشدة اختيروا بطريقة قصدية، والجدول (2) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة.

جدول (2) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات

المتغير	المستوى	العدد	المجموع
النوع الاجتماعي	ذكر	28	58
	أنثى	30	
المؤهل العلمي	بكالوريوس	33	58
	ماجستير	25	
سنوات الخبرة	أقل من (10) سنوات	14	58
	من (10) إلى (20) سنة	25	
	أكثر من (20) سنة	19	

أداتا الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة والمتمثلة بالكشف عن أنماط الشخصية وعلاقتها باتخاذ القرار لدى المرشدين التربويين، سيستخدم الباحث المقاييس التالية:
أولاً- مقياس أنماط الشخصية: بهدف الكشف عن أنماط الشخصية أستخدم مقياس أنماط الشخصية المعد من قبل الشريفين والشرفيين والدقس (2016) ويتكون المقياس بصورته الأصلية من (74) فقرة، موزعة في أربعة أبعاد وهي: المنفتح، أو المتحفظ، الحسي أو الحدسي، المفكر أو الوجداني، الحاسم أو التلقائي.

دلالات صدق وثبات مقياس أنماط الشخصية:

للتحقق من الصدق الظاهري لمقياس أنماط الشخصية، تم عرضه بصورته الأصلية على مجموعة من المحكمين مكونة من (10) محكمين من ذوي الخبرة، والاختصاص في مجال القياس والتقويم والإرشاد النفسي، وعلم النفس التربوي في جامعة اليرموك، وسيطلب إليهم إبداء الرأي حول مناسبة الفقرات، ومدى انتمائها للأنماط، بالإضافة إلى سلامة الصياغة اللغوية، ووضوحها من حيث المعنى، ومناسبتها لقياس ما وضعت من أجله، وإضافة، أو تعديل، أو حذف ما يروونه مناسباً، واعتمد الباحث ما نسبته (80%) من إجماع المحكمين لحذف أو إضافة أية فقرة، وبناءً على ملاحظات، وآراء المحكمين، تم حذف بعض الفقرات، ودمج بعض الفقرات، بالإضافة إلى استبدال بعض المفردات، واستناداً إلى ذلك تكوّن المقياس بصورته الحالية من (55) فقرة ملحق (1).

ويهدف التحقق من مؤشرات صدق البناء لمقياس أنماط الشخصية، تم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة ومن داخل مجتمع الدراسة مكونة من (15) مرشداً ومرشدة، وذلك لحساب معامل ارتباط بيرسون (Pearson) بين فقرات أنماط الشخصية والنمط الذي تتبع له. فتراوحت قيم معاملات ارتباط الفقرات مع الأنماط التي ينتمي إليها بين (0.34-0.64). وهي قيم تشير إلى أن المقياس يتمتع بمعاملات صدق تسمح باستخدامه في هذه الدراسة، يلاحظ من القيم سابقة الذكر الخاصة بصدق البناء، أن معامل ارتباط كل فقرة من فقرات المقياس مع النمط الذي تتبع له لم يقل عن (20%)، مما يشير إلى جودة بناء فقرات مقياس الدراسة الأول وفقاً لما أشار إليه (Odeh, 2010).

ولأغراض التحقق من ثبات إعادة لمقياس الدراسة، تم إعادة التطبيق على العينة الاستطلاعية، بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار (Test- Retest) بفاصل زمني مقداره أسبوعان بين التطبيق الأول والثاني، وقد تراوح معامل ارتباط بيرسون (Pearson) بين التطبيقين الأول والثاني على العينة الاستطلاعية بين (0.86-0.93). كذلك جرى تقدير الاتساق الداخلي لمقياس الدراسة حسب طريقة معادلة كرونباخ ألفا للتطبيق الأول وقد تراوح بين (0.79-0.89).

تصحيح مقياس أنماط الشخصية:

تكون مقياس أنماط الشخصية من (55) فقرة، يتم الاستجابة عليها وفق تدرج ثلاثي يشتمل على البدائل التالية: (توافقني جداً، وتعطى (+1)، وتوافقني إلى حد ما، وتعطى (-1) درجة،

ومتساوية، وتعطى (0) درجة). يجمع كل تفضيل على حدة في مفتاح التصحيح، بحيث كلما ارتفعت الدرجة كان ذلك مؤشراً على أن هذا التفضيل هو السائد في المجال، ويحدد نمط الشخصية بالدرجة الأكبر لكل مجال من مجالات أنماط الشخصية، ويكتب نمط الشخصية بـ Code من أربعة أحرف مثل: (ESTJ، ISTP، ENTP، INTP).

ثانياً- مقياس اتخاذ القرار: بهدف الكشف عن مستوى القدرة على اتخاذ القرار لدى المرشدين، قام الباحث بتطوير مقياس اتخاذ القرار، بما يتناسب مع أهداف الدراسة الحالية، بالرجوع إلى الأدب التربوي والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، ومن أبرزها دراسة أحمد وآخرون (Ahmed, et al., 2012)، إذ تكون المقياس بصورته الأولية من (50) فقرة.

دلالات صدق وثبات مقياس اتخاذ القرار:

للتحقق من الصدق الظاهري لمقياس اتخاذ القرار، تم عرضه بصورته الأصلية على مجموعة من المحكمين مكونة من (10) محكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في مجالات القياس، والتقييم والإرشاد النفسي، وعلم النفس التربوي في جامعة اليرموك، إذ طلب إليهم إبداء الرأي حول سلامة الصياغة لل فقرات، ووضوحها من حيث المعنى، ومناسبتها لقياس ما وضعت لأجله، وإضافة أو تعديل، أو حذف ما يروونه مناسباً، واعتمد الباحث ما نسبته (80%) من إجماع المحكمين لحذف أو إضافة أية فقرة، وبناءً على ملاحظات، وآراء المحكمين، تم حذف (6) فقرات، واستبدال بعض المفردات، واستناداً إلى ذلك تكون مقياس اتخاذ القرار من (44) فقرة ملحق (2)، وقد أشار المحكمون إلى مناسبة المقياس لتحقيق أهداف الدراسة الحالية.

ويهدف التحقق من مؤشرات صدق البناء لمقياس اتخاذ القرار في الدراسة الحالية من خلال تطبيقه على عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة ومن داخل مجتمع الدراسة مكونة من (15) مرشداً ومرشدة، وذلك لحساب قيم معاملات ارتباط بيرسون (Pearson) بين الفقرات والمقياس ككل، وقد تراوحت قيم معاملات ارتباط الفقرات مع المقياس ككل بين (0.37-0.65). وهي قيم تشير إلى أن المقياس يتمتع بمعاملات صدق تسمح باستخدامه في هذه الدراسة.

ولأغراض التحقق من ثبات إعادة لمقياس الدراسة، تم إعادة التطبيق على العينة الاستطلاعية، بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار (Test-Retest) بفواصل زمني مقداره أسبوعان بين التطبيق الأول والثاني، وقد بلغ معامل ارتباط بيرسون (Pearson) بين التطبيقين الأول والثاني على العينة الاستطلاعية بين (0.87). كذلك جرى تقدير الاتساق الداخلي لمقياس الدراسة حسب

طريقة معادلة كرونباخ ألفا للتطبيق الأول بلغ تراوح بين (0.89).

تصحيح مقياس اتخاذ القرار:

تكون مقياس اتخاذ القرار بصورته النهائية من (44) فقرة، يستجيب المرشد لكل فقرة بما يتناسب وقناعاته حول مضمون هذه الفقرة، وذلك من خلال سلم تدريجي مكون من خمس درجات، وفقاً لتدرج ليكرت (Likert) الخماسي، وهي: بدرجة كبيرة جداً (5) درجات، بدرجة كبيرة (4) درجات، بدرجة متوسطة (3) درجات، بدرجة قليلة (2) درجتان، بدرجة قليلة جداً (1) درجة، وتعطى هذه الدرجات في حالة الفقرات الموجبة، أما في حالة الفقرات السالبة فيتم عكس الدرجة، وتمثلت الفقرات السالبة بالفقرات ذات الأرقام (22، 25، 26، 27، 28، 29، 33، 39)، وبالتالي تراوحت الدرجة التي يحصل عليها المستجيب على المقياس بين (44) درجة، وهي أدنى درجة، و(220) درجة، وهي أعلى درجة، وقد تم توزيع المتوسطات الحسابية لتحديد مستوى القدرة على اتخاذ القرار على النحو الآتي: (أقل من 2.33 مستوى منخفض)، (من 2.33 - 3.66 مستوى متوسط)، (أعلى من 3.66 مستوى مرتفع).

متغيرات الدراسة:

اشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية:

- النوع الاجتماعي: وله مستويان (ذكور، إناث)
- المؤهل العلمي: وله مستويان (بكالوريوس، ماجستير)
- عدد سنوات الخبرة: وله ثلاثة مستويات (أقل من 10) سنوات، من 10 إلى 20) سنة، أكثر من 20) سنة)

وقد تم التعامل مع متغيرات النوع الاجتماعي، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة كمتغيرات مستقلة، في حين استخدمت أنماط الشخصية واتخاذ القرار لدى المرشدين التربويين كمتغير تابع.

المعالجات الإحصائية:

للإجابة عن السؤال الأول، تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، ومربع كاي للكشف عن نمط الشخصية السائد لدى المرشدين. وللإجابة عن السؤال الثاني، تم حساب المتوسطات الحسابية

والانحرافات المعيارية للكشف عن مستوى القدرة على اتخاذ القرار لدى المرشدين في الأردن. وللإجابة عن السؤال الثالث، تم استخدام معامل ارتباط بيرسون للكشف عن العلاقة الارتباطية بين أنماط الشخصية، والقدرة على اتخاذ القرار لدى المرشدين في الأردن. وللإجابة عن السؤال الرابع، تم استخدام تحليل التباين الثلاثي (3- Way ANOVA) للكشف عن اختلاف قوة العلاقة بين أنماط الشخصية، والقدرة على اتخاذ القرار لدى المرشدين باختلاف متغيرات النوع الاجتماعي، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الدراسة.

عرض النتائج ومناقشتها:

أولاً- للإجابة عن سؤال الدراسة الأول: "ما نمط الشخصية السائد لدى المرشدين التربويين في الأردن؟". فقد تم حساب التكرارات المشاهدة (Observed Frequencies)، والنسب المئوية والتكرار المتوقع (Expected Frequencies) والباقي لهما (Residual)، والباقي المعياري (Standardized Residual) لكل نمط من أنماط الشخصية لدى المرشدين؛ متبوعة باستخدام اختبار (Chi-Square) لحسن مطابقة (Goodness of fit) التكرارات المشاهدة لأنماط الشخصية، وتكراراتها المتوقعة، كما هو مبين في الجدول (3).

الجدول (3) نتائج (Chi-Square)

لحسن مطابقة التكرارات المشاهدة لأنماط الشخصية وتكراراتها المتوقعة

الرقم	أنماط الشخصية	التكرار الملاحظ	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الباقي	الباقي المعياري	كا ² المحسوبة	درجة الحرية	الدالة الإحصائية
1	ESTJ	23	40.80	4.14	18.86	0.24	348.70	1	0.00
2	INTJ	8	14.80	4.14	10.66	0.05	21.70	1	0.00
3	ISFJ	5	9.70	4.14	0.86	0.02	2.62	1	0.25
4	ESTP	5	9.00	4.14	0.86	0.01	1.37	1	0.54
5	ENTJ	3	6.89	4.14	-1.14	0.00	0.03	1	0.88
6	ISTJ	2	3.20	4.14	-2.14	-0.03	5.89	1	0.00
7	INFJ	2	2.90	4.14	-2.14	-0.03	7.03	1	0.00
8	ENFP	2	2.90	4.14	-2.14	-0.03	7.03	1	0.00
9	ESFP	1	2.50	4.14	-3.14	-0.03	8.27	1	0.00
10	INEP	1	2.20	4.14	-3.14	-0.04	9.62	1	0.00

الرقم	أنماط الشخصية	التكرار الملاحظ	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الباقى	الباقى المعياري	كا ² المحسوبة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
11	ISFP	1	2.20	4.14	-3.14	-0.04	9.62	1	0.00
12	ENFJ	1	2.20	4.14	-3.14	-0.04	9.62	1	0.00
13	INTP	1	0.40	4.14	-3.14	-0.05	17.85	1	0.00
14	ENTP	1	0.40	4.14	-3.14	-0.05	17.85	1	0.00
	الكلية	58	100.0	58	0.00		467.2	13	0.00

يتضح من الجدول (3) وجود علاقة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين التكرارات المشاهدة، وبين التكرارات المتوقعة لأنماط الشخصية لدى المرشدين، وفقاً لاختبار (Chi-Square) لحسن مطابقة التكرارات المشاهدة لأنماط الشخصية لدى المرشدين للتكرارات المتوقعة لها، مما قاد إلى حساب الباقى المعياري لتحديد أنماط الشخصية الأكثر انتشاراً بين أفراد عينة الدراسة؛ بمعنى أن التكرارات المشاهدة أكثر من التكرارات المتوقعة لها، وبفارق جوهري بدلالة الباقى المعياري لها، وبهذا جاءت أنماط الشخصية الأكثر انتشاراً وفقاً للترتيب الآتي: نمط الشخصية منفتح حسي مفكر حاسم (ESTJ) جاء في المرتبة الأولى، وبنسبة مئوية (40.80%) من جُلّ أفراد عينة الدراسة، وجاء نمط الشخصية متحفظ حدسي وجداني حاسم (INTJ) في المرتبة الثانية، وبنسبة مئوية (14.80%).

أظهرت النتائج أن نمط الشخصية السائد لدى المرشدين جاء النمط منفتح حسي مفكر حاسم (ESTJ) في المرتبة الأولى، وجاء نمط الشخصية متحفظ حدسي وجداني حاسم (INTJ) في المرتبة الثانية. ويرى الباحث أنه وفقاً لطبيعة عمل المرشد التربوي والمهام الموكولة إليه، يحتاج إلى امتلاك مهارات، وقدرة تساعده في المحافظة على سلامة المسترشد، واتخاذ القرارات المناسبة في ضوء المعطيات المتوافرة لديه، لذلك يجب أن يتميز المرشد بامتلاك الأفكار، وإدارة المعلومات التي تؤهله من القيام بأعماله ومهامه على أكمل وجه، وهذا يتطلب أن يستخدم أفكاره في الوصول إلى حكم معين في موقف ما، ودراسة هذا الموقف بكافة إيجابياته وسلبياته، وتحليل الأخطاء التي قد تواجهه، والبحث عن الأسباب التي قد تؤثر في العملية الإرشادية، واتخاذ القرارات المناسبة بشأنها.

وقد تعود هذه النتيجة إلى الدور الذي يقوم به المرشد التربوي، وإلى المهام الإرشادية التي تعزى إليه، وإلى طبيعة المهنة التي تؤثر على أنماط شخصية المرشد، فأظهرت النتائج نمطاً سائداً بين المرشدين وهو التفضيل ESTJ (المنفتح والحسي والحاسم والمفكر)، ويطلق اسم المشرف أو الحارس أو الوصي على صاحب هذا التفضيل، والذي يتميز بمجموعة من الصفات ومنها؛ انبساطي في تعامله مع الناس، يعتمد على حواسه الخمس في تلقي المعلومات، ويستخدم عقله في اتخاذ القرارات، وصارم في أداء عمله، ولديه مجموعة واضحة من المبادئ والمعتقدات التي يؤمن بها وفقاً لها، ولديه قدرة عالية على التنظيم، ومجتهد يمكن الاعتماد عليه، وقائد بطبيعته، ويجب أن يكون مسؤولاً (Loffredo, 2003). وتتوافق هذه الصفات مع ما يجب أن يتصف به المرشد التربوي، ومع ما تتطلبه مهنة الإرشاد، حيث تعد شخصية المرشد عاملاً لراحته وفعالته في استخدامه للمهارات الإرشادية.

ويليه التفضيل INTJ (المتحفظ الحدسي الوجداني الحاسم)، ويطلق اسم العقل المدبر على صاحب هذا التفضيل التي تتسم بالاعتماد على الحقائق الموضوعية في اتخاذ القرارات، والتعامل مع المواقف المختلفة بطريقة منطقية، بعيداً عن الانفعالات والعواطف، وكذلك الحزم باتخاذ القرارات، واستخدام الدليل والحجة المقنعة، شخصية تحليلية وقادرة على قراءة الآخرين، مصممة وقائدة بالطبيعة، ويمتلك العقل المدبر قدرة على التخطيط الإستراتيجي، وفي الغالب يكون مطلعاً بشكل كبير وقادر على التكيف مع الظروف التي يمر بها، وهي الشخصية التي تتميز بالقدرة على تحويل الأفكار من نظريات إلى الواقع يمكن تطبيقه، ويمكن وصف العقل المدبر بأنه ذو شخصية حاسمة، متفتح العقل، يقض، عملي ونظري (Passmore, et al., 2010)؛ الأمر الذي يشير إلى أن هذا النمط من الشخصية يتوافق مع ما تتطلبه مهنة الإرشاد، وما يجب أن تتمتع به شخصية المرشد التربوي.

ويتشابه نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة شريفين وصوالحة (Sharefain, & Swalaha, 2019) التي أوضحت أن أكثر أنماط الشخصية انتشاراً لدى المرشدين والذي جاء في المرتبة الأولى هو نمط ESTJ (منفتح، وحسي، ومفكر، وحاسم). بينما تختلف نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة باسور وآخرون (Passmore, et al., 2010) التي أشارت أن النمط السائد من أنماط الشخصية لدى المرشدين والذي جاء في المرتبة الأولى هو ISFJ ويليه نمط ENFP.

ثانياً- للإجابة عن سؤال الدراسة الثاني: "ما مستوى القدرة على اتخاذ القرار لدى المرشدين التربويين في الأردن؟". استخرجت الأوساط الحسابية، والانحرافات المعيارية لمقياس اتخاذ القرار، والجدول (4) يوضح ذلك.

جدول (4) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة عن مقياس اتخاذ القرار

الرتبة	الرقم	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقويم
1	6	أتابع قراراتي جيداً بعد تنفيذها	4.58	0.72	مرتفعة
2	1	أستطيع تحديد أسباب المشاكل التي تواجهني	4.56	0.80	مرتفعة
3	2	أختار أنسب الأوقات لاتخاذ القرار	4.53	0.68	مرتفعة
4	13	أتحمل المسؤولية في اتخاذ القرار	4.51	0.81	مرتفعة
5	31	أسلوب المناقشة الهادئ يؤدي إلى إقناع الآخرين بالحجج العقلية والمنطقية	4.47	0.82	مرتفعة
6	5	أأخذ القرارات بطريقة منطقية ومنهجية	4.43	0.73	مرتفعة
7	10	أجمع المعلومات التي احتاج إليها قبل اتخاذ القرار	4.40	0.80	مرتفعة
7	42	أنبه الآخرين للأخطاء فور حدوثها	4.40	0.94	مرتفعة
9	12	أراعي الواقعية في تنفيذ القرار	4.38	0.83	مرتفعة
10	43	عند اتخاذي لقرار أعاني من الشك في خطئه أو صوابه	4.33	0.90	مرتفعة
11	38	يُعد تنازل القائد عن أحد أفكاره وقبول الاقتراح المقدم من الآخرين علامة ضعف	4.29	0.88	مرتفعة
12	19	أعمل على استخدام الطرق الفاعلة في توليد البدائل وأنتقي الأفضل منها	4.27	0.90	مرتفعة
13	17	أفضل التفكير في حلول للمشكلة بدلاً من التفكير في صعوبتها	4.25	0.98	مرتفعة
14	11	أدرك النتائج المترتبة على القرار	4.24	0.86	مرتفعة
14	16	أحدد إيجابيات وسلبيات القرار	4.24	0.92	مرتفعة
16	8	أستطيع تحديد المشكلة التي سيتم اتخاذ القرار بشأنها	4.23	0.88	مرتفعة
16	34	أفكر بتأنٍ عند صنع أي قرار	4.23	1.03	مرتفعة

الرتبة	الرقم	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم
18	4	لدي المعرفة الكافية لاتخاذ القرار الناجح	4.21	0.81	مرتفعة
18	7	أشارك في اتخاذ القرارات	4.21	0.90	مرتفعة
20	30	أحتاج إلى تفاصيل دقيقة عن المشكلة التي أواجهها	4.19	0.96	مرتفعة
20	44	أسمح للتعبص والتحيز التأثير في قراراتي	4.19	1.00	مرتفعة
22	35	يجب المرونة في التعامل مع انفعالات الآخرين دون فقدان الهدوء والتركيز على الأهداف	4.18	0.99	مرتفعة
22	40	أعمل على مراجعة الجوانب العلمية والعملية لاتخاذ القرار	4.18	0.94	مرتفعة
22	41	أدرس كفاءة وعائد كل بديل قبل اختياره	4.18	0.99	مرتفعة
25	3	لدي الخبرة الكافية لاتخاذ القرار الناجح	4.14	0.86	مرتفعة
26	23	ألتزم بالخطة الموضوعية إذا ما توقعت حدوث أي مشكلات	4.11	0.98	مرتفعة
27	15	أرجع إلى اللوائح والقوانين للاستعانة بها عند اتخاذ القرار	4.10	0.95	مرتفعة
28	20	أستبعد الحلول التي تصطدم بالقوانين واللوائح التي لا يمكن تغييرها	4.00	1.17	مرتفعة
29	24	ألغي أي قرار إذا تبين لي خطئه	3.98	1.05	مرتفعة
29	32	أحتاج إلى مساعدة الآخرين عند اتخاذ القرارات الهامة	3.98	1.01	مرتفعة
31	37	ترجع ندرة المعلومات إلى صعوبة معرفتها بدقة وسرعة	3.97	1.02	مرتفعة
32	21	أعتمد على الاتصال الشخصي عندما أتخذ القرار	3.96	1.06	مرتفعة
33	18	أتجنب اتخاذ القرارات المهمة في المواقف الخطرة	3.82	1.21	مرتفعة
34	9	تؤثر معلوماتي الشخصية في عملية اختيار حل المشكلة	3.80	1.13	مرتفعة

الرتبة	الرقم	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم
35	36	يؤدي تنفيذ المهام في غير مواعيدها المحددة إلى ضعف في اتخاذ القرار	3.78	1.10	مرتفعة
36	14	أعتمد على حدسي في اتخاذ القرارات	3.68	1.09	مرتفعة
37	26	تؤثر الآراء السابقة في قراراتي	3.56	1.20	متوسطة
38	22	أعفي المشاركين في اتخاذ القرار من مسؤولية النتائج المترتبة على هذا القرار	3.40	1.23	متوسطة
39	39	أجد أن المعلومات الغنية والتقنية المتوفرة لدي محدودة	3.39	1.26	متوسطة
40	25	تؤثر حالتي النفسية في اتخاذ قراري	3.38	1.33	متوسطة
41	27	أجد صعوبة في اتخاذ القرار الصائب بسبب قلة المعلومات	3.30	1.26	متوسطة
42	28	الحديث على انفراد مع الآخرين يسهم في الحصول على رأيهم بصراحة في المشكلة	3.26	1.34	متوسطة
43	33	أتردد عند اتخاذ قرار	2.95	1.45	متوسطة
44	29	أترجع عن قراري بعد اتخاذه	2.71	1.39	متوسطة
		اتخاذ القرار ككل	4.02	0.40	مرتفعة

يظهر من الجدول (4) أن مستوى القدرة على اتخاذ القرار لدى المرشدين جاء مرتفعاً، حيث تراوحت الأوساط الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات اتخاذ القرارات بين (2.71-4.58)، وقد حصلت الفقرة (6)، والتي تنص على "أتابع قراراتي جيداً بعد تنفيذها" على المرتبة الأولى، بوسط حسابي (4.58)، ودرجة تقييم مرتفعة، بينما جاءت بالمرتبة الأخيرة الفقرة (29)، والتي تنص على: "أترجع عن قراري بعد اتخاذه"، بوسط حسابي (2.71)، ودرجة تقييم متوسطة، وبلغ الوسط الحسابي لاتخاذ القرار ككل (4.02)، وبدرجة تقييم مرتفعة.

أظهرت النتائج أن القدرة على اتخاذ القرار لدى المرشدين جاءت بدرجة مرتفعة. فاتخاذ القرار في الإرشاد التربوي من القدرات الهامة التي تؤدي دوراً كبيراً في حياة الأفراد، خاصة إذا ما ارتبط بالعملية التربوية، ويحتاج اتخاذ القرار إلى تخطيط وتنظيم وتفكير جيد للوصول إلى القرار السليم، لما له من دور كبير وفاعل في تطوير العملية التربوية وتحسين عملية التعلم.

ويمكن عزو هذه النتيجة إلى طبيعة مهنة الإرشاد، وما يرتبط بها من متغيرات وعوامل التي تتطلب من المرشد اتخاذ القرارات المناسبة تجاه الأحداث، والمواقف التي تواجهه، والسعي نحو المحافظة على سلامة المسترشدين، لإيصالهم إلى بر الأمان. فمهمة المرشد من المهام الصعبة التي قد تؤثر في حياة المسترشدين في حال لم يستطع إدراك المخاطر التي يتعرضون لها، واتخاذ القرارات التي تساعدهم في تقاؤها، وبالتالي لا بد من التمتع بالقدرة على اتخاذ القرار المناسب وفي الوقت المناسب، لأجل أن يكون الإرشاد فعالاً ومنظماً ومؤدياً أهدافه في مساعدة المسترشدين.

وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة الظفيري (Al-Thufairi, 2013) التي كشفت أن مستوى اتخاذ القرار لدى المرشدين كان مرتفعاً.

ثالثاً- للإجابة عن سؤال الدراسة الثالث: "هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين أنماط الشخصية والقدرة على اتخاذ القرار لدى المرشدين التربويين في الأردن؟". استخرجت قيم معاملات ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) بين أنماط الشخصية، واتخاذ القرار، كما هو مبين في الجدول (5).

جدول (5) قيم معاملات ارتباط بيرسون

(Pearson Correlation) بين أنماط الشخصية واتخاذ القرار

مقياس اتخاذ القرار	نمط الشخصية	
0.27	معامل الارتباط	المنفتح/ المتحفظ
0.01	الدلالة الإحصائية	
0.39	معامل الارتباط	الحسي/ الحدسي
0.00	الدلالة الإحصائية	
0.31	معامل الارتباط	المفكر/ الوجداني
0.00	الدلالة الإحصائية	
0.29	معامل الارتباط	الحاسم/ التلقائي
0.00	الدلالة الإحصائية	

يظهر من الجدول (5) وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين أنماط الشخصية، والقدرة على اتخاذ القرار لدى المرشدين، إذ كانت جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً.

أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين أنماط الشخصية والقدرة على اتخاذ القرار لدى المرشدين التربويين في الأردن. وتعود هذه النتيجة إلى أهمية الصفات الشخصية في عملية اتخاذ القرار، حيث ينعكس إيجاباً على عمل المرشد التربوي، إذ إن عمله قد يكون للبعض روتينياً إلا أن معظم المواقف اليومية التي يتعامل معها تختلف اختلافاً كلياً عن بعضها، وتتطلب شخصية تجيد اختيار أفضل الأساليب الإرشادية للتعامل معها، فالمرشد بحاجة إلى معرفة كيفية استخدام المهارات ومتى يستخدمها، وكيفية تحديد الأسلوب الذي يناسب كل مسترشد، أو الموقف الذي يتعامل معه.

كما يمكن تفسير هذه النتيجة استناداً إلى مهمة المرشدين في تلبية متطلبات المواقف، والظروف المتعلقة باتخاذ القرارات الصائبة، والتي تتأثر بشكل كبير بأنماط الشخصية لديهم. وأكد جانس وجوزيف (Ganesh & Joseph, 2005) إلى أن أنماط الشخصية تحدد كيفية تفاعل الفرد مع الأحداث والمواقف التي قد تواجهه، وبالتالي تؤثر في عملية اتخاذ القرار. وبهذا فإن اتخاذ القرار المناسب يتطلب من المرشد إدراك جميع الجوانب المرتبطة بالموقف الذي يواجهه، ومدى قدرة المرشد على التفاعل مع الأحداث، وعدم التوتر والانفعال، الأمر الذي يتطلب القدرة على ضبط الانفعالات، والتحكم بها، وعدم التردد والاعتماد على الحدس، في ضوء المعلومات لتجنب المخاطر، واتخاذ القرار المناسب.

إضافة إلى أن عملية اتخاذ القرار تعد جزءاً لا يتجزأ من مهنة الإرشاد، إذ إن قدرة المرشد على اتخاذ القرار تتطلب امتلاك أنماط شخصية تحدد سلوكياته في أثناء قيادته للجلسة الإرشادية، بالإضافة إلى توجيه طاقاته، ومهاراته في بناء استنتاجات واقعية عملية، وإدراك المخاطر التي قد يتعرض لها. كما يمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء نمط الشخصية الذي يجب أن يتسم به المرشد، بحيث ينسجم مع طبيعة عمله في الإرشاد النفسي والتربوي، إذ يتطلب ذلك شخصية متوازنة وحازمة، وقادرة على اتخاذ القرارات بسرعة في ضوء ضيق الوقت التي يمر به المرشد أثناء العملية الإرشادية. ويشير باهرينيان وآخرون (Bahreinian, et al., 2012) إلى أن أنماط الشخصية تُعد من أهم محددات سلوكيات المرشدين، إذ إن لأنماط الشخصية دوراً مؤثراً في القدرة على التفاعل مع المشكلات السلوكية، والاجتماعية التي قد يتعرض لها المرشدون، وبالتالي تؤثر بشكل مباشر في اتخاذ القرارات.

كما ويمكن النظر إلى طبيعة العلاقة بين نمط الشخصية لدى المرشدين والقدرة على اتخاذ القرارات من أن الشخصية القادرة على مواجهة الضغوط، والتعامل معها بحكمة،

والتحلي بالشجاعة، والثقة بالنفس، سوف تسهم بشكل إيجابي في قدرة المرشد على اتخاذ القرار المناسب، وهذا ما أكد عليه روس وبارون وكاريتا وارنولد وهاوس (Rose, Barron, Carretta, Arnold & Howse, 2014)، حين أشار إلى أن اختيار المرشدين يرتبط بخصائص وسمات شخصية تؤهلهم لتولي هذه المهمة، وبخاصة القدرة على ضبط الانفعالات، وتحمل الضغوط، والتعامل بروية ومنطقية مع المواقف والأحداث، الأمر الذي يساعد في اتخاذ القرار المناسب، وفي الوقت والزمان المناسبين.

ومن الجدير بالذكر أن الباحث لم يجد دراسات سابقة حاولت الربط بين أنماط الشخصية والقدرة على اتخاذ القرار لدى المرشدين التربويين.

رابعاً- للإجابة عن سؤال الدراسة الرابع: "هل تختلف قوة العلاقة بين أنماط الشخصية والقدرة على اتخاذ القرار لدى المرشدين التربويين باختلاف متغيرات النوع الاجتماعي والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة؟". حسبت قيم معاملات ارتباط بيرسون (Pearson) بين أنماط الشخصية، واتخاذ القرار وفقاً للنوع الاجتماعي، ومن ثم تحويلها إلى قيم (z) الفشرية المناظرة لها، متبوعة باستخدام معادلة الفرق بين معاملي الارتباط لعينتين مستقلتين، وذلك كما في الجدول (6).

الجدول (6) نتائج (z) الفشرية لفرق معاملات الارتباط

بين أنماط الشخصية واتخاذ القرار وفقاً للنوع الاجتماعي

Z		قيمة Z الفشرية	العدد	معامل الارتباط	النوع الاجتماعي	نمط الشخصية
أنثى	ذكر					
0.59		0.14	28	0.14	ذكر	المنفتح/
		0.24	30	0.23	أنثى	المتحفظ
0.18		0.32	28	0.29	ذكر	الحسي/
		0.35	30	0.30	أنثى	الحدسي
-0.95		0.25	28	0.22	ذكر	المفكر/
		0.41	30	0.40	أنثى	الوجداني
0.83		0.24	28	0.23	ذكر	الحاسم/
		0.38	30	0.37	أنثى	التلقائي

* Z الجدولية = 1.96

يظهر من جدول (6) أن قوة العلاقة لا تختلف بين كل نمط من أنماط الشخصية، والقدرة على اتخاذ القرار لدى المرشدين باختلاف النوع الاجتماعي، إذ كانت جميع قيم (Z) المحسوبة أقل من قيمة (Z) الجدولية.

كما تم حساب قيم معامل ارتباط بيرسون (Pearson) بين أنماط الشخصية، واتخاذ القرار وفقاً للمؤهل العلمي، ومن ثم تحويلها إلى قيم (Z) الفشرية المناظرة لها، متبوعة باستخدام معادلة الفرق بين معاملي الارتباط لعينتين مستقلتين، وذلك كما في الجدول (7).

الجدول (7) نتائج (Z) الفشرية لفرق معاملات الارتباط بين أنماط الشخصية واتخاذ القرار وفقاً للمؤهل العلمي

Z		قيمة Z الفشرية	العدد	معامل الارتباط	المؤهل العلمي	نمط الشخصية
بكالوريوس	ماجستير					
-1.23		0.05	33	0.05	بكالوريوس	المنفتح/ المتحفظ
		0.24	25	0.23	ماجستير	
-1.81		0.21	33	0.20	بكالوريوس	الحسي/ الحديسي
		0.49	25	0.46	ماجستير	
-1.21		0.26	33	0.24	بكالوريوس	المفكر/ الوجداني
		0.27	25	0.25	ماجستير	
-2.82		0.23	33	0.22	بكالوريوس	الحاسم/ التلقائي
		0.52	25	0.48	ماجستير	

* Z الجدولية = 1.96

يظهر من جدول (7) أن قوة العلاقة بين نمط الشخصية (الحاسم)، واتخاذ القرار تختلف وفقاً للمؤهل العلمي، إذ بلغت قيمة (Z) (2.82)، وهي قيمة أعلى من القيمة الجدولية، وجاءت الفروق لصالح حملة الماجستير، بينما لم يكن هناك اختلاف في قوة العلاقة بين باقي الأنماط، واتخاذ القرار وفقاً للمؤهل العلمي.

كما تم حساب معاملي ارتباط بيرسون (Pearson) بين أنماط الشخصية، واتخاذ القرار وفقاً لسنوات الخبرة، ثم تم تحويلها إلى قيم (Z) الفشرية المناظرة لها، متبوعة باستخدام معادلة الفرق بين معاملي ارتباط لعينتين مستقلتين، وذلك كما في الجدول (8).

الجدول (8) نتائج (Z) الفشرية

لفرق معاملات الارتباط بين أنماط الشخصية واتخاذ القرار وفقاً لسنوات الخبرة

Z			قيمة Z الفشرية	العدد	معامل الارتباط	سنوات الخبرة	نمط الشخصية
أكثر من سنة (20)	من (10) إلى (20) سنة	أقل من (10) سنوات					
-1.41	1.23		0.95	14	0.87	أقل من (10) سنوات	المنفتح/ المتحفظ
-0.06			0.32	25	0.31	من (10) إلى (20) سنة	
			0.12	19	-0.12	أكثر من (20) سنة	
-2.70	-1.81		0.43	14	0.41	أقل من (10) سنوات	الحسي/ الحدسي
-1.29			0.16	25	0.15	من (10) إلى (20) سنة	
			0.53	19	0.47	أكثر من (20) سنة	
-1.21	-0.56		0.53	14	0.49	أقل من (10) سنوات	المفكر/ الوجداني
-0.12			0.38	25	0.37	من (10) إلى (20) سنة	
			0.09	19	0.09	أكثر من (20) سنة	
-2.29	-1.77		0.35	14	0.31	أقل من (10) سنوات	الحاسم/ التلقائي
-2.36			0.74	25	0.72	من (10) إلى (20) سنة	
			0.25	19	0.25	أكثر من (20) سنة	

* Z الجدولية = 1.96

يظهر من الجدول (8) أن قوة العلاقة بين نمط الشخصية (حسي)، واتخاذ القرار تختلف وفقاً لسنوات الخبرة، إذ بلغت قيمة (Z) (-2.70)، وهي قيمة أعلى من القيمة الجدولية، لصالح من كانت خبرتهم أكثر من (20) سنة، وبين نمط الشخصية (حاسم)، واتخاذ القرار، إذ بلغت قيمة (Z) (-2.29، -2.36)، وهي قيم أعلى من القيمة الجدولية، لصالح من كانت خبرتهم من (10) إلى (20) سنة وأكثر من (20) سنة.

أظهرت النتائج أن قوة العلاقة لا تختلف بين كل نمط من أنماط الشخصية، والقدرة على اتخاذ القرار لدى المرشدين التربويين باختلاف النوع الاجتماعي، وهذا يعود إلى أن كلا الطرفين من أفراد عينة الدراسة، يتعرضان للظروف الوظيفية نفسها، وخصوصاً أنهم يعملون في بيئات متشابهة في المجال المدرسي ويواجهون العوامل اليومية ذاتها من مشجعات ومحبطات، وكل ما ينطبق على الذكور من متطلبات وظيفية وإعداد أكاديمي وعملي ينطبق على الإناث، إضافة إلى أن التنشئة الاجتماعية وصياغة الشخصية في المجتمع الأردني تتشابه للذكور والإناث من حيث الإعداد وبيئات العمل داخل المدرسة؛ مما يؤثر في أنماطهم الشخصية بشكل متساوٍ، وبالتالي تؤثر في قدرتهم على اتخاذ القرار بشكل مشابه، أضف إلى ذلك ما يتوافر من فرص لاتخاذ القرارات في البيئة الطبيعية التي يعيش فيها المرشدون والتي تكاد أن تكون متشابهة.

وقد أشارت النتائج أن قوة العلاقة بين نمط الشخصية (حاسم/ تلقائي)، واتخاذ القرار تختلف وفقاً للمؤهل العلمي، لصالح حملة الماجستير، وهذا يعني أن المرشدين ذوي نمط الشخصية (حاسم/ تلقائي) من حملة الماجستير يمتلكون مهارات في اتخاذ القرار أكثر مقارنةً بالمرشدين من حملة البكالوريوس، ويفسر الباحث هذه النتيجة المنطقية، من منطلق أن المؤهل العلمي المرتفع له دور إيجابي في العمل الإرشادي؛ لأن ارتفاع المؤهل العلمي يجعل المرشدين أكثر تفاعلاً وتكيفاً مع البيئة المدرسية، وأكثر إدراكاً وتفهماً للمشكلات التي يعاني منها المسترشدون، وأكثر معرفة وإلماماً بالمهارات الإرشادية، وأكثر قدرة على تناول العلاقات الإرشادية بموضوعية، وأكثر كفاءة في تطبيق الأساليب، والفنيات المهنية لنظريات الإرشاد. كما أن ارتفاع المؤهل المصاحب بتلقي المرشدين لدورات في مجال الإرشاد، يكسبهم المفاهيم والمعارف العلمية لمجالات الإرشاد المختلفة، ويزودهم بالخبرات والمهارات العلمية نظراً لطبيعة الإعداد العلمي والمهني ونوعيتهما، الذي يتلقاه المرشدون في هذه الدورات، مما يجعلهم يمتلكون مهارات في اتخاذ القرار أكثر مقارنةً بالمرشدين من حملة البكالوريوس.

وتختلف نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة الظفيري (Al-Thufairi, 2013) التي أشارت إلى عدم وجود فروق في إتخاذ القرار تبعاً للمؤهل العلمي.

كما أظهرت النتائج أن قوة العلاقة بين نمط الشخصي (حسي/حديسي) واتخاذ القرار، وبين نمط الشخصي (حاسم/تلقائي) واتخاذ القرار تختلف وفقاً لسنوات الخبرة، لصالح من كانت خبرتهم من (10) إلى (20) سنة وأكثر من (20) سنة. ويعتقد الباحث أن حداثة عهد المرشدين بالعمل

الإرشادي، وتقديم الخدمات النفسية، وإقبالهم على المهنة، وممارستها فعلياً، أظهر اختلافاً وإحباطاً وصعوبة في التكيف، عكس ما كانوا يتوقعون خلال دراستهم النظرية، مما يجعلهم غير قادرين على اتخاذ القرارات المناسبة، في حين أن الخبرة التراكمية للمرشدين في مجال الإرشاد أكسبهم القدرة، على التعامل مع المشكلات، واختيار الطرق المناسبة لمعالجتها، كما أن الخبرة تؤدي إلى زيادة الثقة بالنفس، والثقة بالآخرين، فتزداد وتقوى علاقة المرشد مع زملائه ومع المسترشدين، ويزداد حبه للعمل وانتمائه له. إضافة إلى أن الخبرة تؤدي إلى اكتساب مهارات متجددة، وتنمي المهارات المكتسبة، مما يقضي على عوامل القلق، والتردد من الدخول في تجارب جديدة، مما يجعل المرشد أكثر ثقة، وأكثر حماساً وانتماءً، وأكثر خبرةً، فتزداد مقرتهم على اتخاذ القرارات.

وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع نتائج دراسة الظفيري (Al-Thufairi, 2013) ودراسة مصبح (Musabih, 2011) اللاتي أوضحن وجود فروق في اتخاذ القرار لدى المرشدين تبعاً لسنوات الخبرة. بينما تختلف نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة العتيبي (Al-Otaibi, 2011) التي أشارت إلى عدم وجود فروق في اتخاذ القرار تبعاً لسنوات الخبرة.

التوصيات:

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج يوصي الباحث بعدد من التوصيات التي من شأنها تحسين مهارات اتخاذ القرار لدى المرشدين التربويين:

1. تفعيل عقد اللقاءات التربوية والإرشادية مع أولياء الأمور لتعريفهم بدور المرشد التربوي، وأهمية ما يمكن أن يقوم به من أعمال.
2. العمل على وضع برامج إشرافية تساعد المرشد في التعرف على نمط شخصيته.
3. وضع اختبارات متخصصة للكشف عن أنماط الشخصية لدى المرشدين التربويين، بالإضافة إلى الاختبارات المتخصصة للكشف عن القدرة على اتخاذ القرارات.
4. دراسة العلاقة بين القدرة على اتخاذ القرار والمسؤولية الاجتماعية ومركز الضبط لدى المرشدين التربويين.

المراجع

- إبراهيم، ريزان. (2004). أنماط الشخصية (A-B) وعلاقتها بالميول العصابية والقدرة على اتخاذ القرار. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بغداد، العراق.
- ببم، ألن. (2010). نظريات الشخصية، (ترجمة: علاء كفاي ومايسة النبال وزهير محمد). عمان: دار الفكر.
- تعلب، سيد. (2011). نظم ودعم اتخاذ القرارات الإدارية. عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.
- حمدان، محمد. (2010). الاتزان الانفعالي والقدرة على اتخاذ القرار لدى ضباط الشرطة الفلسطينية. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- الداهري، صالح والعبيدي، ناظم. (1999). الشخصية والصحة النفسية، عمان: دار الكندي للنشر والتوزيع.
- الشريفين، أحمد والصوالحة، رانيا. (2019). قلق الأداء وعلاقته بمفهوم الذات المهني ونمط الشخصية لدى المرشدين التربويين في الأردن. دراسات، العلوم التربوية، 46(1)، 317-343.
- الشوقي، أب وزيد، سعيد. (1994). مدى فعالية نموذج برونزفيك لتعلم سلوك التنبؤ في اتخاذ القرار على ضوء بعض المتغيرات المعرفية واللامعرفية. أطروحة دكتوراة، جامعة طنطا، مصر.
- الطائي، إيمان. (2001). سمات الشخصية وعلاقتها باتخاذ القرار لطلبة كلية القانون في جامعة بغداد. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بغداد، العراق.
- الظفيري، احمد. (2013). الذكاء الاجتماعي للمرشدين النفسيين وعلاقته باتخاذ القرار. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة عمان العربية، الأردن.
- العتيبي، بندر. (2017). اتخاذ القرار وعلاقته بكل من فاعلية الذات والمساندة الاجتماعية لدى عينة من المرشدين الطلابيين بمحافظة الطائف. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة أم القرى، السعودية.
- عودة، أحمد. (2010). القياس والتقويم في العملية التدريسية. إربد: دار الأمل للنشر والتوزيع.

- كوفي، ستيفن. (2000). العادات السبع لأكثر الناس فاعلية (دروس فعالة في عملية التغيير الشخصي)، (ترجمة: عبد الكريم عقل)، الرياض: مكتبة جرير.
- لن، ريتشارد. (1990). مقدمة لدراسة الشخصية، (ترجمة: احمد عبدالخالق ومايسة النيال). الاسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
- مصباح، مصطفى. (2001). القدرة على إتخاذ القرار وعلاقته بكل من فاعلية الذات والمساندة الاجتماعية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية بمحافظات غزة. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الأزهر، غزة.
- الملاح، نادر. (2003). طرز الشخصية، المنامة: مكتبة البحرين للنشر والتوزيع.
- النعيمي، صالح. (2012). أساليب التفكير لـ(استيرنبرغ) وعلاقته بنمط الشخصية لدى المرشدين التربويين. مجلة جامعة كركوك للدراسات الإنسانية، 7(3)، 1311-1339.

Reference:

- Ahmed, A., Hasnain, N. & Vankatesan, M. (2012). Decision making in Relation to Personality Types and Cognitive Styles of Business student. *IUP Journal of Management Research*, 1(2), 237- 262.
- Al-Dahiri, Saleh and Al-Obaidi, Nazem. (1999). *Personal and Mental Health*. Amman: Dar Al Kindi for Publishing and Distribution.
- Allport, G. (1961). *Pattern and growth in personality*. London: Holt, Rinehart and Winston.
- Al-Malah, Nadir. (2003). *Personality Style*. Manama: Bahrain Library for Publishing and Distribution.
- Al-Nueaymi, S. (2012). Ways of Thinking (Sternberg) and its Relationship to the Pattern of Personal Educational Counselors. *Journal of Kirkuk University Humanity Studies*, 7(3), 1311-1339.
- Al-Otaibi, B. (2013). *The Decision Making and its relationship with the Self –Efficacy and the social support for the sample of school counselors in Taif governorate*. Unpublished Dissertation. Umm AL-Qura University.
- Al-Shawiqi, A. & Zaid, S. (1994). *The effectiveness of the Brunswick model to learn the behavior of prediction in decision making in light of some cognitive and cognitive variables*. Unpublished Doctoral Dissertation. Tanta University, Egypt.
- Al-Taayiy, I. (2001). *Character Traits and their relationship to Decision Making for students of the Faculty of Law at the University of Baghdad*. Unpublished Master Dissertation. University of Baghdad, Iraq.
- Al-Thufairi, A. (2013). *Social Intelligence of Psychological Counselors, and its Relationship with Decision-Making*. Unpublished Master Dissertation. Amman Arab University, Jordan.
- Bahreinian, M., Beheshti, S. & Soltani, F. (2012). The relationship between personality type and leadership style of managers: a case study. *Mustang Journal of Business & Ethics*, 3, 94 – 111.
- Bem, Alin. (2010). *Personal theories*. (Translated by: Alaa Kafafi, Maisa Al Nabal and Suheir Mohamed). Amman: Dar Al-Fikr for Publishing and Distribution.

- Berens, L. (2001). *Understanding Yourself and Others: An introduction to Interaction Styles*. California: Telos.
- Brune de Bruin, W., Parker, A. M., & Fischhoff, B. (2007). Individual Differences in Adult Decision-Making Competence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92 (5), 938 – 956.
- Business Mate Org (2011). What is Bounded Rationality? Retrieved from <http://www.businessmate.org/Article.php?ArtikelId=227>
- Cattel, R. (1968). *The Scientific Analysis of Personality*. Chicago: Aldine Publishing Company.
- Center for Creative Learning. (2013). Retrieved from <http://www.creativelearning.com/problem-solving-styles>
- Cohen, Y., Ornoy, H. & Karen, B. (2013). MBTI personality types of project managers in their success: a field study. *Project Management Journal*, 44(3), 78 – 87.
- Edwin, J. (2009). *The Relationship of Selected Characteristics to Effectiveness of Public High School Counselor*. Dissertation Abstracts International, 32(9), 38-45.
- Endsley, M. & Bolstad, C. (1994). Individual Differences in Pilot Situation Awareness. *The International Journal of Aviation Psychology*, 4(3), 241-264.
- Ganesh, A. & Joseph, C. (2005). Personality studies in aircrew: An overview. *IJASM*, 49(1), 54-62.
- Gilbride, D.; Goodrich, K. & Luke, M. (2016). The Professional Peer Membership of School Counselors and the Resources Used Within Their Decision-Making. *Journal of Counselor Preparation and Supervision*, 8(2), 52-59.
- Hamdan, M. (2010). *Emotional Stability and Decision - Making Capacity of Palestinian Police Officers*. Unpublished Master Dissertation. Islamic University, Gaza, Palestine.
- Ibrahim, Rizan. (2004). *Personality patterns (A-B) and their relation to neurotic inclinations and decision-making ability*. Unpublished Master Dissertation. University of Baghdad, Iraq.

- Jacoby, J. M. (2006). Relationship between principles decision-making styles and technology acceptance & use. Unpublished Doctoral dissertation, School of Education, University of Pittsburgh.
- Jamian, L. S., Sidhu, G, K., & Aperapar, P, S. (2011). Managerial decision styles of dean's: a case study of a Malaysian public university. *Asian Journal of University Education*, 7(2), 59 – 80.
- Janis, I. & Mann, L. (1977). *Decision making: A Psychological Analysis of Conflict, Choice, and Commitment*. New York: Free Press.
- Kise, J. (2007). *Differentiation through Personality Types*. Thousand Oaks, CA: Corwin.
- Kite, L. (2008). Personality characteristics of effective rehabilitation counselor in a counselor training program and in a state rehabilitation agency. *Dissertation Abstracts International*, A: 1513.
- Kofi, Stephen. (2000). *The Seven Habits of the Most Effective People (effective lessons in the process of personal change)*, (Translated by: Abdul Karim Aql), Riyadh: Jarir Library.
- Leonard, N., Scholl, R. & Kowalski, K. (1999). Information processing style and decision-making. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 407 – 420.
- Loffredo, D. (2003). Communication image and Myers-Briggs type indicator extraversion-introversion. *The journal of Psychology*, 137(6), 560 -568.
- Loo, R. (2000). A Psychometric Evaluation of the General Decision-Making Style Inventory. *Personality and Individual Differences*, 29, 895 – 905.
- Lun, Richard. (1990). *Introduction to the Study of Personality*, (translated by: Ahmed Abdelkhalik and Maisa Nial). Alexandria: University Knowledge House.
- Martin, L. (2010). *The cognitive style inventory*. Retrieved on 19/9/2016 from: <http://home.snu.edu/~jsmith/library/body/v08.pdf>
- Mayers, I. B., Mccaulley, M. H., Quenk, N. L., & Hammer, A. L. (2003). *MBTI manual: a guide to the development and use of the Myers-Briggs type indicator instrument*. Mountain View, CA: CPP, Inc.

- Musabih, M. (2011). The Ability of Decision-Making and its relationship to both of the Effectiveness and Social Support among the Educational Counselors in Governmental Schools in Gaza Governorates. Unpublished Master Dissertation. El Azhar university, Gaza, Palestine.
- Noble, D. (1993). A Model to Support Development of Situation Assessment Aids', in Klein, G.A., Orasanu, J., Calderwood, R., and Zsombok, C.E. (Editor). Decision Making in Action: Models and Methods, Ablex, Norwood, New Jersey, 287-305.
- Odeh, Ahmed. (2010). Measurement and Evaluation in the Teaching Process. Irbid: Dar Al Amal for Publishing and Distribution.
- Passmore, J., Holloway, M. & Rawle-Cope, M. (2010). Using MBTI type to explore differences and the implications for practice for therapists and coaches: Are executive coaches really like counselors. Counseling Psychology Quarterly, 23(1), 1-16.
- Pearman, R., R. & Albritton, S. C. (2010). I'm not crazy, I'm just not you. Boston, MA. Nicholas Brealey Publishing.
- Pennino, C. M. (2002). Is decision style related to moral development among managers in the U.S.? Journal of Business Ethics, 41, 337-347.
- Rongrong. Z.; Kan, W.; Jianlei, B.; Yingxue, S.; Jun, L. & Mingy, Q.(2018). School counselors attitude and decision-making towards dual relationship and confidentiality situations in counseling. Chinese Mental Health Journal, 32(3), 185-190.
- Rose, M., Barron, L., Carretta, T., Arnold, R. & Howse, W. (2014). Early identification of unmanned aircraft pilots using measures of personality and aptitude. The International Journal of Aviation Psychology, 24, 36-52.
- Sharefain, A. & Swalaha, R. (2019). Performance Anxiety and its Relation to Career Self-Concept and Personality Type among Educational Counselors in Jordan. Dirasat: Educational Sciences, 46(1), 317-343.
- Taealab, Syd. (2011). Systems and support of administrative decision making. Amman: Dar Al-Fikr for Publishing and Distribution.
- Walsh, B. (2013). What type are you? Time – the science of you: the factors that shape your personality. Special Edition Issue, 54-59.

Yung, C. (1968). Man and his Symbols. New York: Dell.

Yung, K. (1947). Personality and Problems of Adjustment. New York: F.S. Crofts and Co.