

جامعة البحرين

قسم علم النفس



كلية الآداب

المحددات الشخصية والانفعالية المرتبطة بطبيعة المهن لدى عينة من الأفراد في مملكة البحرين

رسالة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في
علم النفس الإرشادي

إعداد

عهود عبد الحميد علي طالب

19981603

أشرف

د. محمد حسن المطوع

الأستاذ المشارك بقسم علم النفس

جامعة البحرين

مملكة البحرين

أبريل/2018

نموذج رقم (2)

صفحة الاعتماد من قبل لجنة التحكيم



جامعة البحرين

قسم علم النفس

برنامج ماجستير في علم النفس الارشادي

ناقشت الطالبة / عهود عبد الحميد طالب الرقم الجامعي (19981603) الاطروحة التي استكملت بها

متطلبات الحصول على درجة الماجستير في برنامج علم النفس الارشادي

وعنوان الاطروحة : المحددات الشخصية والانفعالية المرتبطة بطبيعة المهنة لدى عينة من الافراد في مملكة

البحرين

وذلك يوم الأربعاء 18 ابريل 2018 م الموافق 2 شعبان 1439 هـ

وتوصي اللجنة بمنحها درجة الماجستير في علم النفس الارشادي بتقدير: A

(لجنة المناقشة)

الاسم

التوقيع

د. محمد حسن المطوع

مشرفاً

د. توفيق عبد المنعم

ممتحناً داخلياً

أ.د. اشرف شيريت

ممتحناً خارجياً

الختم

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة الحالية الى التعرف على أهم المحددات الشخصية والانفعالية المرتبطة بطبيعة المهن، كما وهدفت الى التعرف على وجود علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين المحددات الشخصية والمحددات الانفعالية وطبيعة المهن، والكشف عن وجود تباين المحددات الشخصية والانفعالية وطبيعة المهن لدى الأفراد في مملكة البحرين، والتحقق من وجود تباين المحددات الشخصية والانفعالية وفقاً لمتغير الجنس، وطبيعة المهن.

ولتحقيق الأهداف الفرعية للرسالة تم بناء مقياس المحددات الشخصية ومقياس المحددات الانفعالية، وتكونت عينة الدراسة من (683) من الأفراد بمملكة البحرين، بواقع (303) ذكور و(380) إناث. وبعد استخدام الأساليب الإحصائية (المتوسطات، ومعاملات الارتباط، وتحليل التباين الأحادي ANOVA، والاختبار التائي t-test، وتحليل التباين المتعدد MANOVA)، أظهرت نتائج المتوسطات أن أكثر المحددات الشخصية التي تؤثر على طبيعة المهن هي الانبساط (8.72)، القيادة (7.56)، الصرامة (7.38)، الاتزان (7.05)، الخجل (6.73)، العناد (6.73) على التوالي، وأن أكثر المحددات الانفعالية التي تؤثر على طبيعة المهن هي القبول (5.69)، والعاطفة (5.59)، والغضب (5.53)، والراحة النفسية (5.53)، والكآبة (5.51)، والحزن (5.02) على التوالي.

وتبيّن في نتائج الدراسة أن هناك علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين المحددات الشخصية والانفعالية المرتبطة بطبيعة المهن عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، كما وأوضحت النتائج أنه لم يكن هناك تباين في المحددات الشخصية، في حين كانت هناك تباين للمحددات الانفعالية، حيث تُعزى هذه الفروق للجنس ولطبيعة المهن عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

الكلمات المفتاحية: المحددات الشخصية، الشخصية، المحددات الانفعالية، الانفعال، طبيعة المهن، المهن.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا

طه، الآية ﴿١١٤﴾

إهداء

لله نطوي سهر الليالي وتعب الأيام وخلاصة مشواري بين دفتي هذا العمل المتواضع ...

الى أبـي، أمـي، زوجـي، أخوتي، أهـلي، صديقاتي ...

اهدي هذا البحث المتواضع، راجيةً من المولى عز وجل أن يجد القبول والنجاح.

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين، حمداً طيباً كثيراً مباركاً فيه على أن وفقني الى انجاز هذا العمل المتواضع، فهو المنعم والمتفضل قبل كل شيء، والصلاة والسلام على أشرف الخلق والمرسلين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

أتوجه بالشكر والتقدير والعرفان لمن رعاني كطالبة في برنامج الماجستير، لإتمام بحث التخرج، استاذي ومشرفي الفاضل الدكتور محمد حسن المطوع، الذي له الفضل بعد الله تعالى في بلورة موضوع البحث منذ أن كان فكرة، الى أن صار رسالةً وبحثاً.

وأتوجه بالشكر الجزيل الى جميع أساتذتي الأفاضل في قسم علم النفس بجامعة البحرين، الذين لم يتوانوا في دعمي وتوجيهي ومساعدتي طوال مسيرتي العلمية في جامعة البحرين. كما وأتقدم بشكري الى الأساتذة الموقرين في لجنة المناقشة، لتفضلهم بقبول مناقشة هذه الرسالة، واثرائها بخبراتهم وآرائهم العلمية القيّمة.

وفي الختام أتقدم بخالص شكري وتقديري لكل من تفضل وأثرى جوانب هذا البحث، سواء برأي أو بنصيحة أو بتوجيه، أو ساهم في هذا العمل ولو بجزء يسير من أجل إخراج هذه الرسالة الى النور. أرجو من الله أن يوفقهم جميعاً لما يحبه ويرضاه وأن ييسر لهم سبل الخير والفلاح في الدنيا والآخرة، وأن يجزيهم عني خير الجزاء.

قائمة المحتويات

الموضوع	رقم الصفحة
ملخص الدراسة	أ
إهداء	ت
شكر وتقدير	ث
قائمة المحتويات	ج
قائمة الجداول	خ
قائمة الأشكال	ذ
قائمة الملاحق	ر
الفصل الأول: مشكلة الدراسة وأهميتها	
مقدمة	2
مشكلة البحث	3
أسئلة الدراسة	4
أهداف الدراسة	4
أهمية البحث	5
حدود الدراسة	5
مصطلحات البحث	6
الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة	
المحددات الشخصية	8
أنواع المحددات الشخصية	8
المحددات الانفعالية	13
أنواع المحددات الانفعالية	13
النظريات المفسرة للشخصية ومحدداتها	16
النظريات المفسرة للانفعالات ومحدداتها	18
الإطار المفاهيمي-عجلة العواطف (Conceptual Framework-Wheel of Emotion)	20
الدراسات السابقة والتعليق عليها	23

الموضوع	رقم الصفحة
عرض الدراسات السابقة	23
التعليق على الدراسات السابقة	34
الفصل الثالث: منهج الدراسة وأدواتها	
منهج الدراسة	39
مجتمع الدراسة	39
عينة الدراسة	39
أدوات الدراسة	47
خطوات اجراء الدراسة	50
المعالجة الاحصائية	50
الفصل الرابع: نتائج الدراسة ومناقشتها والتوصيات	
نتائج الدراسة	52
عرض نتائج السؤال الأول	52
عرض نتائج السؤال الثاني	63
عرض نتائج السؤال الثالث	72
عرض نتائج السؤال الرابع	73
مناقشة نتائج الدراسة	75
مناقشة نتائج السؤال الأول	75
مناقشة نتائج السؤال الثاني	76
مناقشة نتائج السؤال الثالث	77
مناقشة نتائج السؤال الرابع	78
التوصيات والدراسات السابقة	80
التوصيات	80
الدراسات المستقبلية	81
قائمة المراجع	82
المراجع العربية	83
المراجع الأجنبية	84
الملاحق	90
ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية (Abstract)	104

قائمة الجداول

الجدول	الموضوع	الصفحة
1	توزيع الانفعالات لروبرت بلوتشيك	20
2	توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الجنس	40
3	ارتباط المحددات الشخصية (العينة الاستطلاعية)	41
4	ارتباط المحددات الانفعالية (العينة الاستطلاعية)	42
5	توزيع عينة الدراسة حسب الجنس	44
6	معاملات ألفا كرونباخ للمحددات الشخصية	48
7	معاملات ألفا كرونباخ للمحددات الانفعالية	49
8	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات العينة على مقياس المحددات الشخصية والانفعالية بحسب متغير الجنس	52
9	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات العينة على مقياس المحددات الشخصية بحسب متغير الجنس	53
10	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات العينة على مقياس المحددات الانفعالية بحسب متغير الجنس	54
11	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات العينة على مقياس المحددات الشخصية والانفعالية بحسب متغير طبيعة المهن	55
12	المتوسطات والانحرافات المعيارية بحسب طبيعة المهن الادارية للمحددات الشخصية	56
13	المتوسطات والانحرافات المعيارية بحسب طبيعة المهن التخصصية للمحددات الشخصية	57
14	المتوسطات والانحرافات المعيارية بحسب طبيعة المهن التعليمية للمحددات الشخصية	58
15	المتوسطات والانحرافات المعيارية بحسب طبيعة المهن المصرفية للمحددات الشخصية	59

الجدول	الموضوع	الصفحة
16	المتوسطات والانحرافات المعيارية بحسب طبيعة المهن الادارية للمحددات الانفعالية	60
17	المتوسطات والانحرافات المعيارية بحسب طبيعة المهن التخصصية للمحددات الانفعالية	61
18	المتوسطات والانحرافات المعيارية بحسب طبيعة المهن التعليمية للمحددات الانفعالية	62
19	المتوسطات والانحرافات المعيارية بحسب طبيعة المهن المصرفية للمحددات الانفعالية	63
20	معامل ارتباط المحددات الشخصية والانفعالية	64
21	ارتباط المحددات الشخصية	65
22	ارتباط المحددات الانفعالية	69
23	تحليل التباين المتعدد (MANOVA) لمتغيرات الدراسة	72
24	تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق في أفراد العينة طبقاً لمتغير الجنس للمحددات الشخصية والانفعالية	73
25	تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق في أفراد العينة طبقاً لمتغير طبيعة المهن للمحددات الشخصية والانفعالية	74

فهرس الأشكال

الصفحة	الشكل	الشكل
21	عجلة الانفعالات لروبرت بلوتشيك	1
44	تمثيل توزيع عينة الدراسة بحسب الجنس	2
45	تمثيل توزيع عينة الدراسة بحسب الفئة العمرية	3
45	تمثيل توزيع عينة الدراسة بحسب المؤهل الدراسي	4
46	تمثيل توزيع عينة الدراسة بحسب طبيعة المهن	5
46	تمثيل توزيع عينة الدراسة بحسب سنوات الخبرة	6

قائمة الملاحق

الصفحة	الملحق	رقم
90	المحددات الشخصية ومؤشراتها	1
93	المحددات الانفعالية ومؤشراتها	2
95	مقياس المحددات الشخصية والانفعالية	3
102	قائمة بأسماء المحكمين	4

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وأهميتها

مقدمة

مشكلة البحث

أسئلة الدراسة

أهداف الدراسة

أهمية البحث

حدود الدراسة

مصطلحات البحث

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وأهميتها

مقدمة

تعرف المهن لغةً بأنها "العمل، والعمل يحتاج الى خبرة ومهارة" (معجم اللغة العربية، 2004، ص. 2/890)، كما وتعرف اصطلاحاً بأنها "العمل الذي يمارسه الفرد ليكسب منه عيشه، ويؤدي دوره في عملية الإنتاج" (في: طه، 2009، ص. 1233)، وإنها "شكل من أشكال العمل المدفوع الأجر يقوم فيه الفرد بعمل منتظم ومنظم" (في: عمر، 2000، ص 145)، وهي "مجموعة من الأعمال التي تتطلب مهارات معينة يؤديها الفرد من خلال ممارسات تدريبية" (حسين، 2010).

وبسبب تسارع رتم الحياة وزيادة الضغوطات وتفاقم المشكلات، فُرِضت أعباء إضافية لإدارة أمور الحياة سعياً الى المحافظة على التوازن من خلال عمليات نفسية وجسدية معقدة تظهر في شكل مزيج من السلوك والانفعالات، التي يبذل الفرد فيها أقصى طاقاته حتى يكون عنصراً فاعلاً في مجتمعه تحقيقاً للمبدأ الذي ينادي فيه علماء النفس منذ أمد بعيد وهو "وضع الرجل المناسب في المكان المناسب" - في موضع التنفيذ المهني (في: اليوسف، 2010)، ويقرر علماء النفس أن الإنسان يكون قد وُضع في المهنة المناسبة إذا انفتحت هذه المهنة مع كم وكيف ما يمتلك من قدرات خاصة وما لديه من الاستعداد والمهارات والميول (في: جمجوم، 2007).

يصنف الباحثون السمات العامة لطبيعة المهن من خلال مجموعة من المحددات الشخصية والانفعالية، فنجد أن لكل من هذه المحددات طابع يميزها عن الآخر، فعلى سبيل المثال قام كارل يونج Carl Jung (1921) باعتماد التصنيف الثنائي للشخصية: الانبساطي والانطوائي، وكذلك هانز آيزنك Hans Eysenck (1970) في التصنيف الثنائي قسم الشخصية إلى بعدين هما: انبساط-انطواء والعصابية (الاتزان وعدم الاتزان)، في حين اعتمد جوردن ألبورت Gordon Allport (1936) التصنيف الثلاثي للسمات فكانت أولى هذه السمات السمة الطلائعية (الكاردينالية)، وثانيها السمة الأساسية، وثالثها السمة الثانوية. أما راييموند كاتل Raymond Cattell (1940) فقد صنف سمات الشخصية الى ستة عشر عاملاً (Personality Factor-PF 16) تشكل الأساس للشخصية البشرية ومنها المنفتح ضد الكتوم، والأكثر ذكاء مقابل الأقل ذكاء، والمستقر عاطفياً مقابل الغير مستقر، والمهيمن مقابل الانقيادي، والعفوي مقابل الجاد ... الخ (في: كين Cain، 2012). يتضمن التصنيف العام للسلوك اجمالاً قوائم من مختلف المستويات، ويمثل النضج الانفعالي الطابع العام للسلوك السوي، الذي

لا يصاحبه أي اضطراب نفسي، بحيث يوازن ما بين الطابع السلوكي والطابع الانفعالي (دوفيدولا وبريدليت وميلر Dwivedula, Bredillet & Müller، 2016).

والواقع أن المحددات الشخصية والانفعالية تبنى على أسس فسيولوجية ونفسية واجتماعية تساعد الأفراد على الاختيار بحيث تتمركز تلك المحددات عند الإنسان في ألوان سلوكية كثيرة (محددات متعددة) (ديبوي Dipboye، 2008؛ بيندر Pinder، 2016)، وبالرغم من أن كلاً من "الشخصية" و"الانفعال" يتجاذبان، إلا أن الفارق بينهما هو طغيان أحد الطابعين على الآخر، وبفعل التجاذب بين الشخصية والانفعال تتكون التفاعلات بينهما، حيث وُجِدَت علاقة متسقة بين المحددات الشخصية والمحددات الانفعالية إلا أنها تعتمد بالشكل الكبير على المحددات وقوتها وتأثيرها (ليدوس وفيلدمان وباردي Leduce, Feldman and Bardi، 2014).

تمثل إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية بالأمانة العامة للأمم المتحدة واجهة حيوية للتفاعل بين السياسات العالمية في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية والإجراءات التي تُتخذ على الصعيد الوطني، وأحد مهامها التصنيف الصناعي الموحد لجميع الأنشطة الاقتصادية، ويتمركز الغرض الرئيسي لهذا التصنيف في توفير مجموعة من فئات الأنشطة التي يمكن استخدامها لجمع المعلومات والإحصاءات حسب هذه الأنشطة، وهو الذي سيتم اعتماده في الدراسة الحالية لتصنيف طبيعة المهن (إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، 2009).

مشكلة البحث

إن ممارسة مهنة معينة تتطلب مجموعة من السمات والخصائص المرتبطة بالفرد، فشخصيته وانفعالاته تلعب دوراً كبيراً في نجاحه وتوافقه ومشاركته في العمل وتعطي نتائج إيجابية أثناء ممارسة المهنة، وكلما تحددت هوية المهن عن طريق تصنيف السمات المطلوبة لشغل مهنة معينة، كلما ساعد ذلك في تقليل المشاكل التي تنتج من الصراعات التي تحدث للأفراد، لذلك أصبح من الضروري وضع المحددات الشخصية والانفعالية المرتبطة بطبيعة المهن تحت المجهر، وذلك بسبب أن المحددات الشخصية والانفعالية وارتباطها بالمهنة يعملان بشكل متوازٍ في تحديد الرغبة في أي عمل. وبنظرة عامة لواقع تصنيف الوظائف نجد أن جُلَّ الاهتمام يصب في التوصيف الوظيفي للمهنة من مؤهلات أكاديمية ومهام متعلقة بالوظيفة نفسها مع إغفال الجانب النفسي لها من سمات شخصية وانفعالية، وفي نفس الوقت يحرص أرباب العمل عند عملية التوظيف الى النظر الى جوانب الشخصية وانفعالاتها، وهنا تكمن المشكلة في سد هذه الثغرة في عملية التوظيف بحيث تكون شاملة للجانب العملي والنفسي على حد سواء.

حيث تتمركز مشكلة البحث في تسليط الضوء على المحددات الشخصية والانفعالية المرتبطة بطبيعة المهن في مملكة البحرين بحيث تساهم هذه الدراسة في انشاء دليل نفسي جنباً الى جنب مع التوصيف الوظيفي. ومن هذا المنطلق تدور الدراسة الحالية حول الكشف عن المحددات الشخصية والانفعالية التي تحدد الإطار العام لطبيعة المهن وتصنيفها بشكل يضمن انسيابية عملية البحث ومطابقة المحددات الشخصية والانفعالية مع طبيعة المهنة، بالإضافة إلى أن هذا التصنيف سيضمن الحصول على الأفراد المؤهلين أكاديمياً ومهنياً وانفعالياً وشخصياً.

أسئلة الدراسة

- تحاول الباحثة في هذه الدراسة الإجابة على الأسئلة المتعلقة بموضوع المحددات الشخصية والمحددات الانفعالية المرتبطة بطبيعة المهن والتي تتضمن الأسئلة التالية:
1. ما أهم المحددات الشخصية والانفعالية المرتبطة بطبيعة المهن؟
 2. هل توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين المحددات الشخصية والمحددات الانفعالية وطبيعة المهن لدى الأفراد في مملكة البحرين؟
 3. هل تتباين المحددات الشخصية والانفعالية بتباين طبيعة المهن لدى الأفراد في مملكة البحرين؟
 4. هل تتباين المحددات الشخصية والانفعالية وفقاً لمتغير الجنس، طبيعة المهن؟

أهداف الدراسة

- تهدف الدراسة الحالية للتعرف على المحددات الشخصية والانفعالية المرتبطة بطبيعة المهن لدى الأفراد في مملكة البحرين، لذلك تقوم الدراسة على تحقيق الأهداف التالية:
1. التعرف على أهم المحددات الشخصية والانفعالية المرتبطة بطبيعة المهن.
 2. التعرف على العلاقة الارتباطية الدالة احصائياً بين المحددات الشخصية والمحددات الانفعالية وطبيعة المهن لدى الأفراد في مملكة البحرين.
 3. الكشف عن تباين المحددات الشخصية والانفعالية المرتبطة بطبيعة المهن لدى الأفراد في مملكة البحرين.
 4. الكشف عن تباين المحددات الشخصية والانفعالية وفقاً لمتغير الجنس، طبيعة المهن.

أهمية البحث

تستمد الدراسة الحالية أهميتها من أهمية الموضوع الذي تتناوله ومن مجموعة من الاعتبارات النظرية والتطبيقية للنتائج المتوقعة للدراسة والتي يمكن تحديدها كما يلي:

الأهمية النظرية:

1. تساهم الدراسة الحالية في إثراء البحث العلمي فيما يتعلق بالدراسات الخاصة بالمحددات الشخصية والانفعالية الخاصة بالمهن في مجال الإرشاد المهني.
2. تعتبر هذه الدراسة إضافة في هذا المجال في تقديم معلومات نظرية عن المحددات الشخصية والانفعالية المرتبطة بطبيعة المهن في مملكة البحرين.
3. تغطي هذه الدراسة أغلب الفئات العمرية من الفئة العاملة والمتقاعدين، مما يعطي الدراسة شمولية أكبر وقدرة على تعميم النتائج.
4. تكتسب الدراسة الحالية أهمية أخرى في أنها من أولى الدراسات التي تُجرى في مملكة البحرين -على حد علم الباحثة- والتي جمعت المحددات الشخصية والانفعالية المرتبطة بطبيعة المهن.

الأهمية التطبيقية:

1. تصميم مقياسين، الأول للمحددات الشخصية والثاني للمحددات الانفعالية.
2. تفسح الدراسة المجال للباحثين في اجراء المزيد من الدراسات التي تُعنى بالمحددات الشخصية والانفعالية المرتبطة بطبيعة المهن.
3. تظهر أهمية الدراسة في تسهيل عملية اختيار الافراد في المقابلات الوظيفية.
4. تسهيل عملية حصر الخيارات الوظيفية وعدم التشتت للأفراد الباحثين عن العمل.
5. تمكن العاملين في مجال تصنيف طبيعة المهن في مملكة البحرين مثل ديوان الخدمة المدنية ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية من الاستفادة من نتائج الدراسة الحالية.

حدود الدراسة

تناولت الدراسة الحدود التالية:

- الحدود الموضوعية: ستقتصر الدراسة على المحددات الشخصية والانفعالية المرتبطة بطبيعة المهن.
- الحدود البشرية: مجموعة من الأفراد العاملين والمتقاعدين.
- الحدود الزمانية: 2017م - 2018م.
- الحدود الجغرافية: مملكة البحرين.

مصطلحات البحث

المحددات الشخصية: يُعرّفها جوردن ألبورت Gordon Allport (1936) بأنها "ترابط مجموعة من السلوكيات التي تظهر فيها من جهة الجوانب البيولوجية مثل الوراثة وبُنية وفسولوجية الجسم، ومن جهة أخرى الجوانب البيئية المتمثلة في الخبرات المشتركة والخبرات الفريدة، وذلك لإظهار سلوك معين" (في: عبد الخالق، 2000، ص. 452).

التعريف الاجرائي: وتعرفها الباحثة اجرائياً بأنها مجموع درجات أفراد العينة على مقياس المحددات الشخصية.

المحددات الانفعالية: بحسب نظرية جيمس-لانج James-Lang تُعرّف على أن الجسم الإنساني مركب تثيره منبهات معينة وله أنواع محددة من الاستجابات الجسدية مثل الهجوم أو الهرب، والانفعالات ليست سوى تمثيل معرفي للاستجابات الفسيولوجية والتي تحدث تلقائياً (في: عبد الخالق، 2000، ص. 439).

التعريف الاجرائي: وتعرفها الباحثة اجرائياً بأنها مجموع درجات أفراد العينة على مقياس المحددات الانفعالية.

طبيعة المهن: هو المفهوم العام الذي يمثل الانقسامات في مخطط مفاهيمي بحيث يصنف المهن ذات العلاقة جنباً الى جنب وفق معايير معينة والتي تشترك عناصرها في سمة معينة وتكون هوية هذه المجموعة (سيرودر وسويتزي Schreuder & Coetzee، 2007، ص. 56).

التعريف الاجرائي: وتعرف الباحثة طبيعة المهن اجرائياً بأنها مجموعة المهن التي تشترك في خصائص معينة كالمهن التخصصية (كالقانوني، والمهندس، والطبيب، وإدارة تقنية المعلومات، ورجال الأعمال)، والمهن التعليمية (كالمدرس، وأخصائي التعليم، والأساتذة)، والمهن المصرفية (كالمحاسب، وأمين الصندوق، والمدقق)، والمهن الإدارية (كالسكرتارية، والأخصائيين، والمدراء).

الأفراد: هو الانسان أو الشخص الذي يشكل كينونة مستقلة بحد ذاتها، أي أنه غير قابل للانقسام والتجزئة، فيعامل ككل واحد (اوبرست وستوارت Oberst & Stewart، 2003، ص. 7).

التعريف الاجرائي: وتعرف الباحثة الأفراد اجرائياً بأنه مجموعة الأشخاص العاملين والمتقاعدين في مملكة البحرين الذين تتراوح أعمارهم من أقل من 20 سنة الى أكثر من 50 سنة.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

المحددات الشخصية

- أنواع المحددات الشخصية

المحددات الانفعالية

- أنواع المحددات الانفعالية

النظريات المفسرة للشخصية ومحدداتها

النظريات المفسرة للانفعالات ومحدداتها

الإطار المفاهيمي - عجلة الانفعالات (Conceptual Framework -)

(Wheel of Emotion)

الدراسات السابقة والتعليق عليها

- عرض الدراسات السابقة
- التعليق على الدراسات السابقة

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

يتناول هذا الفصل عرضاً تحليلياً للمفاهيم الأساسية والإطار النظري، حيث تتناول الباحثة في الجزء الأول من الإطار النظري موضوع المحددات الشخصية متضمنةً ذلك مفهومها وأنواعها ونبذه مختصرة عن كل نوع من المحددات، أما الجزء الثاني من الدراسة الحالية فتتناول المحددات الانفعالية ومفهومها وأنواعها ونبذه مختصرة عن كل نوع من المحددات، كما وتم سرد للنظريات المفسرة للمحددات الشخصية والانفعالية في الجزء الثالث من هذا الفصل، ومن ثم تم تحديد الإطار المفاهيمي لعجلة الانفعالات (Wheel of Emotion) في الجزء الرابع، وفي الجزء الأخير من هذا الفصل تناولت الباحثة الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة الحالية، كالتالي:

المحددات الشخصية

يعرف جوردن ألبورت Gordon Allport (1936) الشخصية بأنها "تنظيم دينامي داخل الفرد، له قدر كبير من الثبات، وهي التي تحدد طريقة الفرد المميزة في الاستجابة للمواقف، وأسلوبه الخاص في التكيف للبيئة بما ينتج عنه من توافق أو سوء توافق" (في: عبد الخالق، 2000، ص. 450). كما تُعرف على أنها "المجموع الكلي للأنماط السلوكية الظاهرة والكامنة، الثابتة نسبياً والتي تبلورت عبر الزمان على شكل نمط يميز الفرد عن غيره، فهي نتيجة نفسية تفاعلية معقدة للطاقة من الجينات، والثقافة، والخبرة" (في: جيستر Chester، 2015).

أما المحددات الشخصية فيمكن التعرف عليها من خلال فرضين أساسيين، فالأول خاص بالسمات الثابتة نسبياً على مرور الوقت، فمعظم الناس يقبلون بأن سلوك الفرد يختلف طبيعياً إلى حد ما من موقف لآخر، ولكن نسق السلوك هو ما يحدد الشخصية (في: عبد الله وشحاتة، 2008)، أما الفرض الآخر فهو التطرف في السلوك وعدم ثباته في المواقف المتكررة وهو سلوك مرضي (في: ماثيو ودابير ووايتمان Matthews, Deary & Whitman، 2009، ص. 3).

أنواع المحددات الشخصية

تتشكل الشخصية من مزيج من الخصائص أو السمات التي تميز كل فرد عن غيره، وسنستعرض فيما يلي المحددات الشخصية للدراسة الحالية:

الانطواء (Introversion): يري هانز ايزنك Hans Eysenck (1970) بأن الشخصية الانطوائية تكون متحفظة وقليلة الكلام تحب العزلة وتتحاشي الناس بإرادتها وتستمتع عندما تكون وحيدة وتقلق عندما تكون بين الناس، وهي لا تجيد التعبير عن انفعالاتها وتجد صعوبة في التعبير عن أفكارها، وتستمتع بالنشاطات الفردية، مثل القراءة والكتابة واستخدام الحاسوب وصيد السمك والتخييم والنشاطات العلمية والفنية، بل إنه من الشائع أن يكون الفنانين والعلماء والمخترعين والمؤلفين والأدباء ذوي شخصية انطوائية حادة (في: هيلغو Helgoe، 2008).

الانبساط (Extroversion): عرفه كارل يونج Carl Jung (1921) "بأنه الشخص الذي يقبل على الدنيا في حيوية وصراحة ويصافح الحياة ويتكيف بسرعة مع المواقف الطارئة، ويعقد علاقات سريعة بين الناس، ولا يهتم كثيراً بصحته ومرضه وهندامه وبتفاصيل الأمور الصغيرة، وهو لا يكتف ما يجول في نفسه، ويفضل المهن التي تتطلب نشاطاً وعملاً واشتراكاً مع الناس". وتستمتع الشخصية الانبساطية بالتفاعلات الاجتماعية، وتتسم بالحماس وتكون اجتماعية ومخالطة وكثيرة الكلام (في: كوفي، 2010، ص. 276)، فتكون النشاطات التي تتضمن التجمعات الكبيرة كالحفلات وأنشطة المجتمع والزيارات العائلية الكبيرة والمناسبات كالأعياد والأفراح والأحداث الرياضية، ومجتمعات إدارة التجارة بمثابة متعة كبيرة لها (في: بيرجازما Bergsma، 2015).

الانزان (Balanced): يُعرف على أنه "حالة دينامية تكاد تتساوى فيه كفتان تحمل كل منهما شيئاً يناقض بحيث يسمح هذا التوازن بحالة من الاستقرار النفسي". والتوازن الدينامي يعني أن الإنسان والبيئة المحيطة به في حالة تغير مستمر وبالتالي تكون ثمة احتمالات لتغيرات واضطرابات مؤقتة في حالة التوازن ولكنها سرعان ما تختفي بالإضافة أو الحذف في كفتي الميزان بحيث تبقى على حالة الاستقرار (في: إبراهيم وعسكر، 2012، ص. 21). حيث ان الشخصية المتزنة تمثل الحد الأدنى من سمات الشخصية، وصاحب هذه الشخصية بإمكانه التحكم في سلوكياته، لكي يتعامل مع الحدث او الازمات اليومية بعقلانية، فضلاً عن انه يتفاعل مع شتى المواقف الحياتية التي تتلاءم ومزاجه وتفكيره بشكل بهدوء، سواء كان بالكلام او بالفعل، فهو يستطيع كبح جماح انفعالاته المتفجرة في احيان كثيرة ويحولها الى سلوك آخر مقبول اجتماعياً، ونادراً ما يراه الاخرين في حالة غضب او حالة مزاجية متعكرة (في: نذير Nazir، 2011). يستطيع صاحب الشخصية المتزنة ان يتكيف مع المواقف المتنوعة وتأتي هذه الصفات من طبيعة الانسان نفسه وتكوينه، لاسيما ان الانسان كائن متطور ومرن وله القابلية على اكتساب الجديد والتعلم من الاخرين ومن تجارب الحياة التي يمر بها ويتفاعل معها ويستنتج منها العبر والمواعظ، رغم ان هناك بعض العوامل الاخرى التي تلعب الدور الاكبر في تشكيل شخصيته ومنها الجوانب الوراثية التي قد تطغي على السلوك الشخصي للفرد كما اقترحها هورويتز وواكفيلد Horwitz and Wakefield (2007).

التشاؤم (Pessimist): هو توقع سلبي للأحداث القادمة، يجعل الفرد ينتظر حدوث الأسوأ ويتوقع الشر والفشل وخيبة الأمل، ويستبعد ما عداه، فالشخصية المتشائمة تتميز بالشقاء، وضعف همتها ونقص عزمها وحصر اهتماماتها بالاحتمالات السلبية للأحداث المستقبلية مما قد يدفعها نحو التحرك بهدف منع هذه الأهداف من الوقوع (تاكر Thacker، 2015، ص. 15).

التفاؤل (Optimistic): كما يعرفه وليام جيمس William James (1935) هو "استعداد شخصي يتوقع فيه الفرد منحى إيجابي للأحداث، وهو ذلك الدافع البيولوجي الذي يحافظ على بقاء الإنسان، كما وينسب إلى مجموعة من الأفعال أو السلوكيات التي تولد للفرد القدرة للتغلب على المشاكل والصعوبات التي تواجهه والميل أو النزوع نحو النظر إلى الجانب الأفضل للأحداث"، كما يؤكد معجم وبستر Webster (2016) في أن التفاؤل هو توقع أفضل النتائج. ويرجع التفاؤل إلى الاعتقاد بأن المستقبل عبارة عن مخزن الرغبات أو الطموحات المطلوبة أو المرغوبة بغض النظر عن قدرة الشخص على السيطرة عليها أو تحقيق تلك الرغبات (في: مارشال ولانج Marshall & Lang، 1990).

العناد (Stubborn): هو مقاومة أي شكل من أشكال التغيير، وتتمثل في رفض تغيير الشخص الذي يرفض تغيير رأيه حول فكرة أو عمل ما، كما ويرفض الشخص العنيد إعطاء تفسير أو سبب واضح لمقاومته (في: هايهاوس Highhouse، 2008)، فالشخصية العنيدة حساسة جداً لإمكانية فرض تغيير مفاجئ أو غير مرغوب فيه عليها، وترى تهديدها في كل مكان فأى شيء جديد أو مختلف أو ينطوي على تغيير ينظر إليه (دون وعي على الأقل) على أنه تهديد مباشر-حتى إذا كان التغيير في السؤال إيجابياً وفي مصلحة الشخص (في: إيال، هوفر، فوجيتا، نوسبام Eyal, Hoover, Fujita & Nussbaum، 2011).

المرونة (Flexibility): يعرفها رايموند كاتل Raymond Cattell (1940) بأنها "تلك الشخصية التي لديها القدرة على التكيف مع الوضع المتغير، عن طريق إعادة تشكيل الموارد العقلية، وتغيير المنظور، ليوافق احتياجاته في نهاية المطاف بين ما يريد وبين مطالب الحياة". فالمرونة تعني كيفية تفاعل الأشخاص مع بيئتهم، حيث يعاني الأشخاص ذوي المرونة المنخفضة القلق والاكتئاب وصعوبة في العمل، أما الشخص المرن فهو من يحب ترك الخيارات أمامه مفتوحة، ويفكر بطريقة عشوائية، ويفضل التعامل مع الأمور عند حدوثها، ويجيد التكيف مع الأمور الطارئة، ولا يحب أن يلزم بمواعيد لتسليم الأعمال، وإن فرضت عليه فإنه في الغالب يجد صعوبة في الالتزام بها (في: سياروجي وبيليج وقودسيل Ciarrochi, Bilich, Godsel، 2010، ص. 62).

القيادة (Leading): هي كما عرفها ماكسويل Maxwell (2008) بأنها "القدرة على التأثير على الآخرين وتوجيه سلوكهم لتحقيق أهداف مشتركة، فهي مسؤولية تجاه المجموعة المُقادة للوصول إلى الأهداف المرسومة". وتتم من خلال التأثير على سلوك الأفراد وتنسيق جهودهم لتحقيق أهداف معينة عن طريق شخص يستخدم نفوذه وقوته ليؤثر على سلوك وتوجهات الأفراد من حوله، وكلما كان

القائد قريب من المجموعة كلما زاد العمل الجماعي في تحقيق الأهداف المرجوة (في: بالمر، 2007). أما الشخصية القيادية كما يراها كوزس وبوزنر Kouzes and Posner (2003) فهي "مزيج من القدرة على التفكير والعمل كقائد بالإضافة الى القدرات الشخصية سواء كانت هذه القدرات موروثة أو مكتسبة عن طريق تحسين بعض المهارات اللازمة" (ص. 239).

الوسواس (Obsessive): هو عدم قدرة الشخص على التوقف عن التفكير في موضوع معين دون الشعور بقدر من القلق، وهو أيضاً الانشغال المستمر المزعج بفكرة أو شعور غير معقول في كثير من الأحيان؛ على نطاق واسع، كما ويُعرّف وفق التعريف الطبّي بأنها "أفكار وتكرّر بالبحاح واستمرار وتسيطر على الذهن رغم المحاولات الحثيثة لتجاهلها أو مواجهتها، وهي أفكار تتكرر وتستمر على الرغم من الجهود المبذولة لتجاهلها أو مواجهتها" (في: ناكاو وأوكادا وكانابا Nakao, Okada & Kanaba, 2014). فالأشخاص الذين يعانون من الوسواس كثيراً ما يعانون من صراع من أجل تجنب القلق الناجم عن ذلك. ففي داخل الأفراد تبدأ الهواجس الأولية وتختلف في وضوحها وقد ينطوي هذه الهواجس الغامضة نسبياً على شعور عام من الفوضى أو التوتر يرافقه الاعتقاد بأن الحياة لا يمكن أن تستمر كالمعتاد، في حين أن الاختلال لا يزال قائماً (في: ماركارين، ولارسون، وألدي، وبالدين، قود، وبيركيلجون، ... ماك كي وآخرون Markarian, Larson, Aldea, Baldwin, Good, Mackey, ... Berkeljon, 2010).

الخجل (Shyness): "هو الميل إلى الشعور بالحرج أو القلق أو التوتر خلال اللقاءات الاجتماعية، خاصة مع الناس غير المألوفين". وقد يكون لدى الأشخاص الخجولين أعراض جسدية مثل الاحمرار أو التعرق أو تسارع دقات القلب أو اضطراب في المعدة (كازدين Kazdin, 2000، ص. 2875)، وعادة ما يحمل هؤلاء مشاعر سلبية عن أنفسهم ونظرة الآخرين لهم كما يميلون إلى الانسحاب من التفاعلات الاجتماعية. قد يحدث أن يشعر معظم الناس بالخجل في بعض الأحيان على الأقل وهذا أمر طبيعي على ألا يمنعهم من التفاعل مع الآخرين ويسبب لهم مشاكل في العلاقات الاجتماعية وفي العمل (في: كروزيير Crozier, 2001).

الصرامة (Judging): وهي ضد الشخصية المرنة بحسب تصنيف رايmond كاتل Raymond Cattell (1940) فالشخص الصارم هو شخص يرغب أن تكون حياته مرتبة وتسير وفق نظام محدد وواضح، ويحب أن يكون كل ما حوله منظم فهو يخطط لحياته بكل تفاصيلها ويضع لها موعد بدء وانتهاء، هو مسؤول ويمكن الاعتماد عليه وسريع في إنهاء الأعمال، لا يبقيا مفتوحة بل ينجزها في وقتها ولا يسمح لأحد سواء كانوا أطفال أو موظفين لكسر القواعد والقوانين الموضوعة، فالحزم مطلوب باعتدال دون أن تُغيّب العاطفة فإن غابت تحول الأمر الى قساوة ليس فيها تسامح ولا رأفة (في: كوينك Quenk, 2009، ص. 8-9).

العدوانية (Aggressive): العدوانية شكل من أشكال السلوك الجسدي أو اللفظي المدمر والضار جسدياً وعاطفياً، هدفه الأساسي فرض الهيمنة والسيطرة على الموقف (في: العقاد، 2001، ص. 96)، فهي شخصية سلبية تبدو طيبة ومسالمة ولكنها في الحقيقة تحمل عدواناً هائلاً في داخلها يخرج بطريقة غير مباشرة وغير معلنة في الخفاء (في: لورانس ويون ولانقر ورو Lawrence, Yoon, Langer & Ro، 2009)، وهذه الشخصية لم تعتاد المواجهة والتعبير عن رأيها والدفاع عن نفسها في المواقف الاجتماعية لذلك فهي تخاف الناس ولا تصارحهم بمشاعرهم الحقيقية بسبب مواقف كبت وقهر في الطفولة (في: رامرز وأندرو Ramirez & Andreu، 2006).

الاعتمادية (Dependent): تعرف الجمعية الأمريكية النفسية (American Psychological Association) (2013) الشخصية الاعتمادية بحسب الدليل التشخيصي والاحصائي للاضطرابات النفسية (DSM-V) بأنها الحاجة القوية إلى وجود أشخاص داعمين بالقرب منها لرعايتها وتلبية رغباتها، وتعاني هذه الشخصية من الخوف الشديد من فقدان هذه العلاقات مما يجعلها عرضة للتلاعب وإساءة المعاملة، كما وتجذب صعوبة في اتخاذ قرارات مستقلة، وتعتبر أي مهمة جديدة لا يتوفر أحد فيها لمساعدتها وتقديم العون فيها من المهام الصعب تحقيقها، وعندما تختفي الشخصية المساندة لها تسعى فوراً إلى الحصول على مصدر آخر للدعم.

القلق (Anxiety): كما عرفه فرويد (Frued 1909)، هو سمة شديدة من الخوف الغامض الشديد الذي يمتلك الإنسان، ويسبب له كثيراً من الكدر والضيق والألم، والقلق يعني الانزعاج، والشخص القلق يتوقع الشر دائماً، ويبدو متشائماً، ومتوتر الأعصاب، ومضطرباً. كما أن الشخص القلق يفقد الثقة بنفسه ويبدو مترددا عاجزاً عن البت في الأمور، ويفقد القدرة على التركيز، وتظهر علامات فسيولوجية على الشخصية القلقة تتمثل في تسارع في دقات القلب ونوبات من الدوخة والإغماء وفقد السيطرة على الذات، التوتر الزائد، كما وتظهر اعراض نفسية على الشخصية القلقة من الانفعال الزائد وعدم القدرة على الإدراك والتمييز ونسيان الأشياء والميل إلى العدوان (في: أوهمان Öhman، 2000).

المحبة (Loving): يمكن تعريف الحب بشكل عام أنه سمة تنشأ نتيجة للشعور بالانجذاب أو الإعجاب بشخص ما، أو شيء ما، وقد فسره الكثير من العلماء على أنه عبارة عن كيمياء مشتركة بين شخصين ويحدث له الكثير من التغييرات في تصرفاته وردود فعله (في: توبي وكوزميدز Tooby & Cosmides، 2008، ص. 115-116). ومن وجهة علماء علم النفس يُعرف على أنه "كل إحساس يشعر به الإنسان ويترك أثراً إيجابياً معيّناً على أصحابه، ويمكنهم من البقاء على قيد الحياة بصورة أفضل من السابق" (في: برانسكي Paransky، 2013، ص. 142).

المحددات الانفعالية

الانفعال هو "حالة تنبّه داخل الفرد، لها مكونات فسيولوجية ومعرفية وموقفية، وتتسم بإحساسات وسلوك تعبيرية معين" (في: عبد الخالق، 2000، ص. 417). والانفعال ينزع إلى الظهور فجأة ويصعب التحكم فيه (في: الداهري والكبيسي، 1999، ص 104). ويُعرّف أيضاً أنه "حالة نفسية معقدة تنطوي على ثلاثة مكونات متميزة: تجربة ذاتية، استجابة فسيولوجية، واستجابة سلوكية أو تعبيرية". فالإنسان يعيش الانفعالات المختلطة على مختلف الأحداث أو الحالات في حياته، سواء كانت في بدء وظيفة جديدة، الزواج أو ولادة طفل وغيرها من مواقف الحياة، وقد تحدث هذه الانفعالات في وقت واحد أو بشكل متفرق (في: هوكنبيري وهوكنبيري Hockenbury & Hockenbury، 2016، ص. 254).

أما المحددات الانفعالية فيمكن تعريفها بأنها "استجابة متكاملة يصدرها الفرد من بُعد نفسي، تعتمد على ادراكه لأبعاد ومعاني المثيرات الداخلية والخارجية التي يتعرض لها، ويحدث الانفعال نتيجة عدد من العمليات النفسية المهمة مثل التذكر والإدراك، ولأن الحياة مليئة بالتوترات والاحداث والمنبهات المتغيرة إلا أن هذا الإدراك يساعد الفرد في خلق توازن في حياته، حيث أن الحياة اليومية تتغير باستمرار وتتضمن مواقف واحداث كثيرة تثير لدى الافراد مشاعر متباينة، ومن خلالها تتغير المشاعر والانفعالات بين الحين والآخر، فتارة يشعر الفرد بالحزن وفي اوقات اخرى يشعر بالفرح وربما يشعر بالخوف في لحظة معينة ثم يهدأ بعد قليل. (في: ليدوكس وباتيت وروسل LeDoux, Battett & Russell، 2014، ص. 46).

أنواع المحددات الانفعالية

سوف نנסتعرض فيما يلي أنواع الانفعالات التي تم تناولها في الدراسة الحالية.

العاطفة (Emotion): تتمثل العاطفة بين خليط من المشاعر والأحاسيس الايجابية والسلبية، حيث يمكن تعريفها بأنها "حالات نفسية ناتجة عن مثيرات ودوافع تؤدي إلى أحاسيس معينة كالغضب والفرح والخوف والحزن وهذه كلها الحالات تتجسد في التغيرات الفيزيولوجية كاحمرار الوجه وارتفاع حرارة الجسم وتسارع النبض وخفقان القلب والتعرق، فالانفعال يغير السلوك أو يحدّه، ويأخذ هذا التغيير أبعاداً متعددة فقد يكون تغييراً كبيراً أو طفيفاً وقد يكون حاداً أو مزمناً وبذلك يؤدي إلى نتائج متعددة (في: جامبرز وجامبرز ودونالد Chambers, Chambers & Donald، 2016، ص. 492).

الراحة النفسية (Psychological or Human Comfort): تتلخص الراحة النفسية كما رآها سلاتر Slater (1985) في وجود التوافق في الجوانب الفيزيولوجية والفسيولوجية للذات لهما ارتباط وثيق بالبيئة المحيطة من ناحية، وبتوافق جوانب المكونات النفسية للحياة من ناحية أخرى، والتي

لها التأثير الكبير في الوصول الى مستوى مقبول من الراحة النفسية وذلك عن طريق التفرد في النظر الى الواقع كل بطريقته المختلفة وفقاً لشخصية الفرد، ويضيف كيم وكيم وهان Kim, Kim, Kim and Han (2014) أن الانسان متى ما شعر بالراحة الجسدية والنفسية وتوفرت الطمأنينة شعر بالارتياح الداخلي والرضا عن الحياة.

السرور (Pleasure or Joy): بحسب ما يراه فرويد (1909) تفترض القوى الدافعة أن الجهاز العقلي هو الذي يسعى للحفاظ على قدر من الاحتياجات البيولوجية والنفسية لتحقيق مبدأ المتعة وتجنب الألم والحزن، حيث يعد السرور مصدراً لتحديد هوية الفرد والحفاظ على نسق سلوكي ثابت، فالسعادة ليست فقط الرضا عن الحياة بل تتعداه لأكثر من ذلك في الغوص في أعماق شخصية الإنسان ودوافعه في النظر والاستمتاع بمعطيات الحياة ولو كانت لا تصل الى الكمال (في: ميلر Miller, 2015).

الحزن (Sad): يعتبر الحزن أحد الانفعالات الأساسية الستة جنباً الى جنب مع السعادة والغضب والمفاجأة والخوف، والاشمئزاز، وهو تلك الآلام الانفعالية المرتبطة بمشاعر الحرمان والخسارة واليأس والعجز وخيبة الأمل (في: ايكمان Ekman, 1992، ص. 170). ويعد الحزن جزءاً طبيعياً من الحياة وغالباً ما يرتبط بالتجارب المؤلمة والخسارة والتي يستجاب لها طبيعياً في التحمل والصلابة النفسية وتخطي المرحلة الحزينة وهذا يحدث لدى الأفراد الطبيعيين أما ما عداه فيمكن أن يتحول الى أمراض نفسية أخرى كالاكتئاب (في: بونانو Bonanno, 2010).

الاشمئزاز (Disgusting): يتعلق معنى الاشمئزاز بحسب ما يراه داروين (1872) Darwin بالدوق وبالإحساس بطبيعة الأشياء التي تثير الاشمئزاز، فهو ببساطة عبارة عن هجوم على الذوق والذي يمكن أن يسبب شعور مماثل عن طريق التخيل والتصور لهذه الأشياء، سواء بالشكل، أو الرائحة، أو لمس، أو تذوق هذه المثيرات، مما يسبب الازدراء الشديد، وقد تختلف هذه المثيرات من ثقافة الى أخرى (في: قروس Gross, 2010، ص. 97).

الملل (Boredom): هي سمة انفعالية عابرة وغير سارة، تحدث عندما يجد الانسان صعوبة في تركيز انتباهه في البيئة من حوله، سواء أكان نشاط كان يمارسه في الروتين اليومي أو مفروض عليه وغير مرغوب بالنسبة له (في: جودستين Goodstein, 2005، ص. 18). ويحدث الملل عندما لا يكون هناك مثير تحفيزي لأداء النشاط مما يؤثر على السلوك بطريقة سلبية (في: جودستين Goodstein, 2017، ص. 25).

الغضب (Angry): هو "انفعال له تأثير فسيولوجي في زيادة في معدل ضربات القلب وضغط الدم، ومستويات الأدرينالين والنوراديينالين، ويصبح الغضب الانفعال السائد سلوكياً، وذهنياً، وفسيولوجياً عندما يأخذ الشخص الاختيار الواعي لاتخاذ إجراءات على الفور من شأنها وقف السلوك التهديدي من قوة أخرى خارجية" (في: ديجيسيب و تافرات DiGiuseppe & Tafrate, 2006، ص. 113).

والغضب كما يراه براين Brain (2002) هو "عدم قدرة الإنسان السيطرة على انفعالاته وأعصابه، نتيجة لتعرضه لمشكلة ما، بحيث تصبح انفعالاتهم وتصرفاتهم وسلوكهم غير طبيعية وغير محتملة من الآخرين، وقد يفعل البعض أو يقول أي شيء يؤدي إلى الندم الشديد بعد فوات الأوان.

الانزعاج (Disturbance): هو "تحول الحالة الانفعالية للفرد بسبب المثيرات البيئية المحيطة، فعند حدوث أمر مزعج أو غير منظم أو اضطراب شئ كان في حالة هادئة وحسنة التنظيم يحدث نوع من التعطيل المؤقت للأداء العقلي أو البدني، ويشعر فيه الفرد بمشاعر سلبية وتشتت وفقدان السيطرة على استعادة الثبات" (في: لاينهان Linehan، 1993، ص. 77).

الهيجان (Upheaval): وهي كما عرفها ارنست جونز Ernest Jones (1922) بأنها "حالة من الاضطراب الانفعالي التي قد تحدث بسبب تغير في منعطفات الحياة أو نتيجة لتجربة صادمة سابقة فيتعطل مؤقتاً الوعي والإدراك، وتظهر على الفرد أعراض مثل فرط التنفس أو البكاء أو الركل أو الصراخ أو الشعور بالإكتئاب الشديد، ويحدث الهيجان بالأخص للأشخاص الذين يفتقرون المرونة النفسية في التعامل مع مواقف الحياة أو الذين يفتقرون الدعم النفسي والاجتماعي في التعامل في المواقف التي يمرون بها (في: ليفي-وارن Levy-Warren، 1996، ص. 12-13).

الاحباط (Frustration): هو "استجابة انفعالية تظهر في شكل رفض، وتظهر في حالات الغضب والإزعاج وخيبات الأمل، وينشأ الاحباط من عدم تحقيق الفرد لأهدافه، وله نوعين هما: داخلي نابع من الصراع الداخلي من انعدام الثقة والخوف من المواقف الاجتماعية، وخارجي يشمل الظروف الخارجية المحيطة بالفرد (في: برات Pratt، 2006). وهو كما يعرفه معجم وبستر Webster (2016) بأنه "حالة من انعدام الأمن وعدم الرضا الناجمة من مشكلات لم تحل أو احتياجات لم تتحقق".

الكآبة (Depression): هي "حالة من المزاج المنخفض والنفور من أي نشاط واللامبالاه قد تكون رد فعل طبيعي طالما أنها لا تستمر على المدى الطويل، ومن الممكن أن تؤثر على أفكار الشخص وسلوكه ومشاعره وتمنعه من العيش بشكل طبيعي وتظهر عليه مشاكل في التركيز أو تذكر التفاصيل أو اتخاذ القرارات وقد تتطور الى محاولة الانتحار في الحالات المتقدمة كما وضعتها الجمعية الأمريكية النفسية (American Psychological Association) (2013) بحسب الدليل التشخيصي والاحصائي للاضطرابات النفسية (DSM-V). وهو كما يراه ابراهيم (1998) بأنها فترات من الحزن والأسى التي تمر في بعض اللحظات على الأفراد يشعر فيها بأنه غير قادر على تحمل الجهد والمشقة، قد يتطور الى فترات شقاء أطول يمتزج معها الحزن وخيبة الأمل والأسى والبكاء، وفقدان الشهية واضطراب النوم والتشاؤم وربما اليأس، وفيه تصبح الاعمال الروتينية تستهلك من طاقة الفرد الكثير.

القبول (Acceptance): كما يراه شيبيرد Shepard (1979) بأنه رضا الفرد وموافقته على واقع الوضع، دون محاولة تغييره، والاحتجاج عليه، فهو ينطوي على فهم الذات بشكل واقعي وموضوعي في آن واحد، أي قدرة الفرد على التسامح مع الأفكار السلبية مع الاحتفاظ بقيمه (في: هياس وفولت

ولاينهان (Hayes, Follete & Linehan، 2011). ويعد القبول المرحلة الأخيرة من نموذج كوبلر-روس (Kübler-Ross Model) الذي يفترض أن هناك سلسلة من الانفعالات تتكون من خمس مراحل وهي الإنكار، الغضب، المساومة، الاكتئاب، والقبول (في: كلوبر-روس وديفد Kübler-Ross & David، 2014، ص. 25).

الارتياح (Comfort): هو "حالة يكون فيها الفرد في موقف محايد، مع الشعور بالراحة الجسدية والنفسية والألفة مع البيئة، وهو عكس الشقاء التي تضع الفرد في موضع القلق" (في: ميلر Miller، 2017). ويمكن للأفراد الذين يفتقرون إلى الراحة ويعانون من عدم الاستقرار في حياتهم التي تسبب لهم القلق الهروب من منطقة الخطر (Danger Zone) إلى منطقة الراحة (Comfort Zone) كما اقترحه باردويك Bardwick (1991) عن طريق استخدام مجموعة محدودة من السلوكيات لتقديم مستوى ثابت من الأداء (في: وايت White، 2009).

الخوف (Fear): هو "حالة انفعالية غير سارة تتكون من مجموعة من الاستجابات النفسية للتهديدات الخارجية، فهو رد حيوي على الخطر البدني والعاطفي في حال لم يتمكن الفرد من التعامل مع المواقف بشكل طبيعي" (في: باريت ولويس وهافيلاند-جونس Barrett, Lewis & Haviland-Jones، 2016، ص. 751). ويعتبر الخوف أحد الانفعالات الأساسية كما صنفها علماء النفس السلوكيون مثل جون واتسون John Watson (1878-1958)، وبول ايمان Paul Ekman (1934)، فاستجابة الخوف تعتبر أحد الأسلحة التي تستخدم للحفاظ على الذات من التهديدات التي لا يمكن السيطرة عليها، وتأخذ استجابات تتدرج من المواجهة أو الهروب وفي الحالات الشديدة تصل إلى الرهاب (في: هوبر وشيفير Huber & Shiver، 2016، ص. 7-8).

العصبية (Nervous): هي "حالة من الجنون المؤقت تعتري الإنسان في أوقات معينة"، ومن الممكن أن يُعرف الإنسان العصبي بمجرد النظر إلى ملامحه، ودون الحديث معه، فيكون في أغلب الأحيان سريع الانفعال والغضب حتى في الأمور الصغيرة، ممكن أن تؤدي إلى الشعور بالصداع والإرهاق المستمر في عضلات الجسم (في: جاكسون وميلفزون وديسيتي Jackson, Meltzoff, & Decety، 2005). وتكون نتيجة لتعرض الإنسان لضغط كبير، وعدم التمكن من الرد على الآخرين (في: كوسيوبو وتيسيناري وبيرنتسون Cacioppo, Tassinari & Berntson، 2005).

النظريات المفسرة للشخصية ومحدداتها

تعد الشخصية من أكثر المفاهيم غموضاً بين الباحثين نظراً لكثرة العوامل التي تدخل في تركيب الشخصية من وراثية وبيئية. ومع التسليم بهذا الغموض إلا أن كثيراً من الباحثين يرون أن الشخصية هي الخصائص التي تميز الفرد عن غيره من الأفراد الآخرين من النواحي الجسمية والنفسية والخارجية،

ويقصد بالخارجية هنا العوامل البيئية والثقافية والاجتماعية والاقتصادية وغيرها. وتبعاً لهذا التعريف فإن شخصيات الأفراد تختلف من فرد إلى آخر، وبالتالي تختلف سلوكياتهم من أقوال وأفعال وتعبيرات باختلاف تلك الشخصيات.

وقام عدد من العلماء والباحثين في مجالات علم النفس والاجتماع والسلوك بدراسة الشخصية دراسة مستفيضة، حيث قدموا رؤى مختلفة لتفسير الشخصية والتعرف على خفاياها وأسرارها، وتجدر الإشارة إلى أن هذه النظريات مختلفة في التفسير والتحليل، حيث ركزت كل نظرية على جانب من جوانب الشخصية حسب منظور شخصي من صاحب النظرية (حجازي، 2001؛ عامر، 2008؛ العززي، 2008؛ صالح، 2008؛ فريدمان وشسستاك Friedman & Schustack، 2010؛ اولسون وهيرغنهان Olson & Hergenhahn، 2011). ونشير إلى أهم هذه النظريات باختصار كما يلي:

نظرية السمات: حيث توصل جوردون ألبورت Jordon Allport (1936) إلى ثلاثة أنواع من السمات: السمات الرئيسية: سمات مسيطرة على بؤرة سلوك الشخص ويمكن ملاحظتها. السمات المركزية: سمات أساسية في الشخص تميزه عن غيره. السمات الثانوية: لا تؤثر في تحديد شخصية الفرد ونمط سلوكه.

نظرية الذات: ويرى إريك فروم Eric Forum (1947) أن الذات تنقسم إلى قسمين: ذات شخصية: رؤية الشخص تصرفاته وأفعاله داخل المجتمع الذي يعيش فيه وأثر هذه التصرفات على المجتمع. وذات اجتماعية: رؤية أفراد المجتمع هذه التصرفات والأحكام التي يصدرونها عليه.

نظرية الأنماط: ويرى كارل يونج Carl Jung (1921) أن الشخصية تحتوي على نمطين أساسيين هما: النمط المنبسط والنمط المنطوي. أما تقسيمه على أساس الوظائف السيكلوجية للشخصية وهي التفكير والوجدان والحس والحدس. يصبح عدد أنماط المنبسط أربعة هي: منبسط مفكر، ومنبسط وجداني، ومنبسط حسي، ومنبسط حدسي. كما يصبح عدد أنماط المنطوي أربعة أيضاً وهي: منطوي مفكر، ومنطوي وجداني، ومنطوي حسي، ومنطوي حدسي.

نظرية فرويد في التحليل النفسي: يرى سيجموند فرويد Sigmund Frued (1909) أن الجهاز النفسي يتكون من ثلاثة أجزاء هي: الذات الدنيا: أساس السلوك الغريزي والشهواني والعدواني والبدائي وتسير السلوك وفقاً لمبدأ اللذة. الذات الوسطى: تسيّر السلوك وفقاً للمنطق العقلي ولمطالب المجتمع وتسعى للتوفيق بين مطالب الذات الدنيا والذات العليا. الذات العليا: مستودع القيم والمثل العليا والعادات والتقاليد وتسعى بسمو سلوك الإنسان.

نظرية الأبعاد: استندت نظرية هانز آيزنك Hans Eysenck (1970) للسلوك على تحليل الشخصية إلى بعدين أساسيين هما : بعد الانبساط - الانطواء وبعد الانفعال - الاتزان ، وامكانية تحديد انماط الشخصية بنقاط هذين البعدين المتصلين عموديا، كما وتوصل أيضا إلى ثلاثة أبعاد أساسية في الشخصية تنتظم بداخلها السمات المعروفة وهي الانطواء - الانبساط Introversion-Extarversion، والعصابية Neureticism، والذهانية Psychoticism، كما وأن هناك ثلاثة أبعاد أقل انتشارا ينطوي عليها سلوكنا في بعض المواقف الخاصة هي: المحافظة الراديكالية Conserratism-radicatism، والبساطة-التعقيد Simpitivity-Compiexity، والصلابة-المرونة Toughmin dedness-Tenderminded ness.

النظريات المفسرة للانفعالات ومحدداتها

يعتبر الانفعال حالة وجدانية حادة وفجائية، مضطربة وغير منظمة، تختلف عن الحالة الاعتيادية للفرد، تتسم بالاستثارة والتنبه والتوتر والرغبة في القيام بعمل ما، وللانفعال مكونات داخلية (فسيولوجية وشعورية ومعرفية)، ومكونات خارجية سلوكية مثل تعبيرات الوجه، وتعتمد هذه الحالة على مواقف معينة، وتستثير ردود أفعال الفرد المتطرفة والتي توجه عادة نحو مصدر الانفعال، ويشمل الانفعال بوجه عام مشاعر قوية أو حالات وجدانية إيجابية أو سلبية. والانفعالات تساعد الفرد على التكيف أمام مواقف الحياة ذات الصلة بالبقاء. هناك عدد من النظريات المفسرة للانفعالات كما أوردها الادب النفسي (سترونغمان Strongman، 1996؛ سترونغمان Strongman، 2003؛ ديكرز Deckers، 2014؛ فوكس Fox، 2008؛ هاور وهيرمانز Houwer & Hermans، 2013)، ومنها:

النظريات الفسيولوجية: ومنها نظرية جيمس-لانج James-Lang (1834-1950): حيث يقول بأن الانفعالات تحدث نتيجة لشعور الشخص بالتغير في الأوعية الدموية. اما وليم جيمس (1842-1900) قد توصل مستقلا إلى نظرية متشابهة للانج. وهذه النظرية شديدة الاتساع إذ كانت تؤكد فقط على تغير الأوعية الدموية في حين اهتم وليم جيمس بكل أنواع التغيرات الحشوية. إلا أنهما يتفقان على أن الانفعالات تكون نتيجة شعور الشخص بالتغيرات في الأوعية أو الأحشاء الداخلية. فالإحساس الحشوي الجسمي يسبق الإحساس الانفعالي .. (فمثلا نحن نرى شيئا مخيفا فنرتعش ثم نشعر بالخوف). وعلى العكس من الفكرة الشائعة-وقتئذ التي تذهب إلى أن الانفعال يترتب عليه السلوك - أكد وليم جيمس أن السلوك هو الذي يولد الانفعال ويلخص مضمون النظرية بقوله: "إننا نجري لأننا نخاف".

النظرية الثلاموسية أو المهادية: وهي النظرية التي قدمها ولتر كانون Walter Cannon (1871-1945) لتفسير الانفعالات. ومضمونها أن المشاعر الانفعالية هي نتيجة تنبيه الثلاموس أو المهاد. أما التعبيرات السلوكية للانفعال فهي من وظائف الهيبوثلاموس أو مهاد المخ. وتفترض هذه النظرية أن الإحساسات المختلفة من الجسم تصل إلى كل من القشرة المخية والهيبوثلاموس من خلال مسارات الإحساس الصاعدة. حيث يصدر نوعان من السيالات العصبية: أحدهما لقشرة المخ للشعور بالانفعال. والثاني للهيبوثلاموس ويختص بالسلوك الانفعالي ومظاهره. وتشير هذه النظرية إلى أن الشعور الانفعالي والسلوك الانفعالي يصدران في نفس الوقت وليس كما يظن سابقا واحدة تلي الأخرى. أما ما تحت المهاد الهيبوثلاموس فهو يراقب أجهزة الجسم التي تنظم وظائفه فهو يخبر المخ بما يجري داخل الجسم.

النظرية المعرفية: وطبقا لهذه الوجهة من النظر فإن الانفعال يعد نتيجة التفاعل بين الاستثارة الداخلية والعمليات المعرفية. فالتعبير الانفعالي يمكن أن يحدث في غياب أي مشاعر انفعالية أو دون وجود دليل واضح يؤكداه. ومن هنا برزت أهمية تفسيرنا في ضوء الخبرات والمعارف التي توجد لدى الفرد عن موضوع الانفعال فعملية تقدير الفرد للموقف الخارجي في ضوء خبراته ومعارفه هي عملية معرفية تؤثر في الانفعال.

النظريات السلوكية: ينشأ الانفعال من وجهة نظر السلوكيين نتيجة الصراع المستثار لدى الكائن الحي. والذي يؤدي به للقيام باستجابات غير متسقة. كما يفسر البعض الآخر الانفعالات في ضوء اضطراب السلوك.

قامت الباحثة بتبني عدد من النظريات التي لها علاقة في موضوع الدراسة الحالية، فمن جانب المحددات الشخصية قامت الباحثة بتبني عدد من النظريات كالتالي: نظرية التحليل النفسي لفرويد Frued (1909) في أن الذات البشرية تسعى لخلق نوع من التوازن في السلوك عن طريق موازنة الجهاز النفسي المتكون من الأنا والهو والانا الأعلى، ونظرية الذات التي تتعلق بسلوكيات الفرد داخل المجتمع وكيفية الحكم عليها من أفراد المجتمع، أما من جانب المحددات الانفعالية فتبنت الباحثة كل من النظرية السلوكية في قيام الإنسان بسلوكيات واستجابات لما يحدث حوله من مثيرات وكيفية الاستجابة لها، والنظرية المعرفية في كيفية اظهار الأفراد لانفعالاتهم من خلال خبراتهم ومعارفهم.

الإطار المفاهيمي-عجلة الانفعالات (Conceptual Framework -Wheel of Emotion)

قام روبرت بلوتشيك * Robert Plutchik (1980) باستحداث النظرية النفسية للانفعالات، والتي تعد واحدة من أكثر أساليب التصنيف تأثيراً في الاستجابات الانفعالية العامة، فهي توضح كيف يمكن للعواطف والانفعالات أن تدمج في آن واحد، حيث أسس خارطة من المشاعر سميت بعجلة الانفعالات (Wheel of emotion) تستخدم لتوضيح الانفعالات المختلفة بطريقة مقنعة ودقيقة لوصف الانفعالات ذات الصلة، وحدد بلوتشيك Plutchik هدفين للنظرية أولهما هو محاولة إثبات أن دراسة الانفعالات والشخصية هما جانبان أساسيان للعلاقات الشخصية، أما الهدف الثاني، هو محاولة تلخيص نموذج سيركومبلكس (Circumplex Model) لعجلة الانفعالات لهذين المجالين (Rold & Honeycutt، 2016). واعتبر أن هناك ثمانية مشاعر أساسية متبادلة القطبين هي الفرح مقابل الحزن، والغضب مقابل الخوف، والثقة مقابل الاشمئزاز، والمفاجأة مقابل الترقب كما يبين جدول (1).

جدول (1)

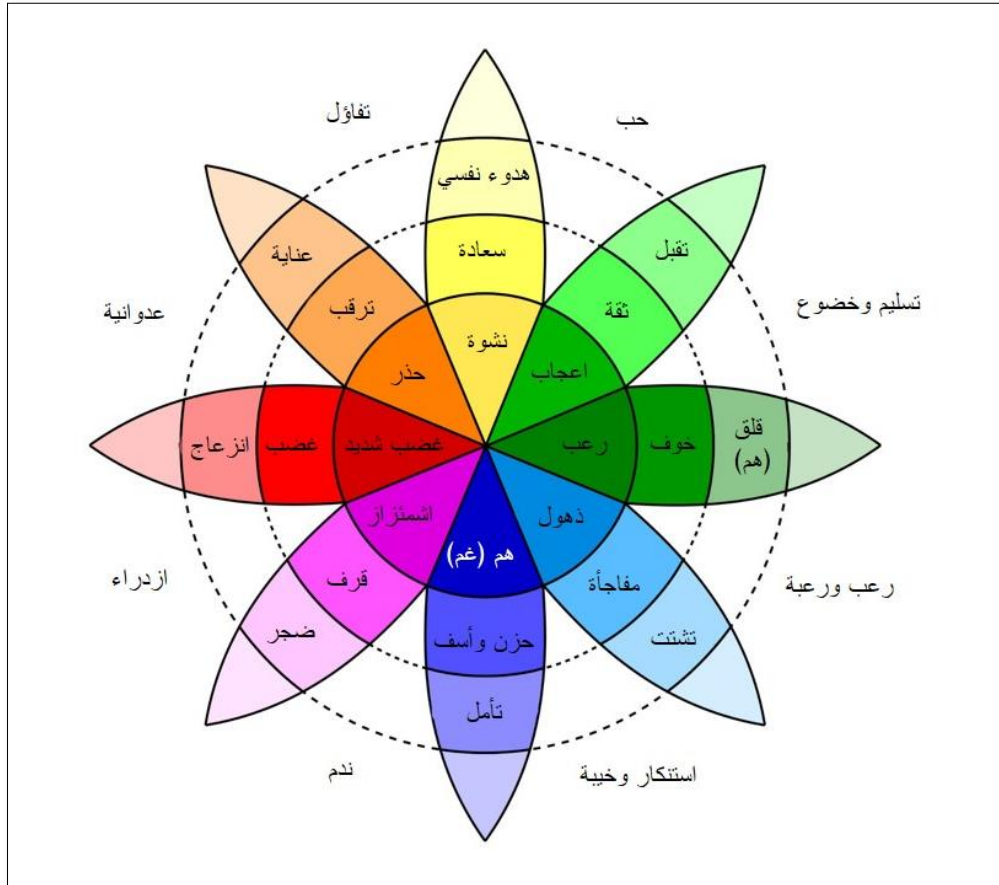
توزيع الانفعالات لروبرت بلوتشيك

بلوتشيك Plutchik (2001) **

الانفعالات السلبية	الانفعالات الايجابية	مشاعر الإنسان (نتاج الانفعالات)
الرفض	التوقع والفرح	التفاؤل
الندم	المرح والثقة	حب
الاحتقار والازدراء	الثقة والخوف	تسليم وانقياد
العدوان	الخوف والمفاجأة	رهبة
التفاؤل	المفاجأة والحزن	استنكار وخيبة
الحزن والاشمئزاز	الحب	الندم
التسليم والخضوع	الاشمئزاز والغضب	ازدراء
الرعب والرهبة	الغضب والحذر	العدوان

* روبرت بلوتشيك Robert Plutchik (21 أكتوبر 1927 – 29 أبريل 2006) استاذ فخري في كلية ألبرت أينشتاين للطب وأستاذ مساعد في جامعة جنوب فلوريدا. حصل على درجة الدكتوراه. من جامعة كولومبيا وكان أيضا طبيب نفساني. وقد ألف أو شارك في تأليف أكثر من 260 مقالة و45 فصلا وثمانية كتب وتحرير سبعة كتب. وشملت اهتماماته البحثية دراسة الانفعالات، ودراسة الانتحار والعنف، ودراسة عملية العلاج النفسي (ثومبسون Thompson، 2013). ** قامت الباحثة بتوزيع الانفعالات كما اوردها روبرت بلوتشيك Robert Plutchik بتصرف (بلوتشيك Plutchik، 2001)

حيث أن الانفعالات الأولية يمكن التعبير عنها تماما مثل الألوان في كثافات مختلفة ويمكنك خلط لون مع آخر لتشكيل المشاعر المختلفة كما يوضحه شكل (1) حيث يتناول الشكل عدد من الانفعالات تتغير بتغير المثيرات البيئية المحيطة باتجاه عقارب الساعة، ويلاحظ من الشكل أن هناك أربعة مستويات تزداد حدة الانفعال فيها بحسب التأثيرات المحيطة، وهذه المحددات الانفعالية يمكن تطبيقها على الممارسات في بيئة العمل.



شكل (1)

عجلة الانفعالات لروبرت بلوتشيك

يوضح النموذج المفاهيمي لعجلة الانفعالات التي اقترحها بلوتشيك Plutchik (1980) والتي تتكون من عدد من الانفعالات الايجابية (مثل: التقبل) والسلبية (مثل: الغضب) والتي تعبر عن انفعالات بدرجات مختلفة ما بين عالية ومنخفضة او مستقرة او غير مستقرة. ومن ناحية أخرى، فإن الافراد لديهم فروق في محدداتهم الانفعالية والشخصية على أساس عوامل ديمغرافية مختلفة. وعلى الرغم من أن النموذج المفاهيمي والمقترحات لها دعم نظري كبير (في: باريت Barrett، 2006؛ باريت Barrett، 2016؛ باريت Barrett، 2017)، إلا أن المزيد من البحوث والدراسات

أمر ضروري للإجابة على الافتراضات المرتبطة لتحقيق من تحديد العلاقة بين كل من المحددات الشخصية والانفعالية. بالإضافة الى ذلك صاغ بلوتشيك مسلمات للنظرية كما ذكرها نيلسون Nelson (1993) كالتالي:

1. مفهوم الانفعالات ينطبق على جميع المستويات التطورية وينطبق على جميع البشر.
2. العواطف لها تاريخ تطوري، حيث تطورت أشكال مختلفة من التعبير في أنواع مختلفة بفعل المؤثرات البيئية المحيطة.
3. دور الانفعالات تكيفي في مساعدة البشر على التعامل مع قضايا البقاء الرئيسية.
4. على الرغم من اختلاف أشكال التعبير عن المشاعر الا أن هناك بعض العناصر المشتركة.
5. هناك عدد قليل من العواطف الأساسية أو الأولية.
6. جميع العواطف الأخرى هي حالات مختلطة أو مشتقة. أي أنها تحدث كتوليفات أو خليط أو مركبات من المشاعر الأساسية.
7. العواطف الأولية هي بنيات افتراضية لا يمكن استنتاج خصائصها وخصائصها إلا من أنواع مختلفة من الأدلة.
8. يمكن تصور المشاعر الأولية من حيث أزواج من الأضداد.
9. تختلف جميع المشاعر في درجة تشابهها مع بعضها البعض.
10. كل عاطفة يمكن أن توجد بدرجات متفاوتة من الشدة أو الإثارة.

ومن المتوقع أن تساهم نتائج الدراسة الحالية في الاجابة على الافتراضات التالية:

- أن هناك تداخل واسع بين الانفعالات والشخصية.
- أن هناك تشابه كبير في وظائف كل من الانفعالات والشخصية.
- الوصف الدقيق للانفعالات والشخصية الذي توفره عجلة الانفعالات.
- قد يكون تأثير المحددات الانفعالية أكبر من المحددات الشخصية في الحياة اليومية (مثل طبيعة المهن).

الدراسات السابقة والتعليق عليها

أجريت العديد من الدراسات التي استهدفت التعرف على الدراسة، وفيما يلي سيتم استعراض الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت موضوع المحددات الشخصية والانفعالية المرتبطة بطبيعة المهن.

ففي دراسة هدفها زيادة الدقة في التصنيفات السلوكية للموظفين الجدد لتعزيز النزاهة في قرارات المسؤولين عند اجراء المقابلات الشخصية للتوظيف، قام كل من بالتس وباركر Baltes and Parker (2000) بدراسة اشتملت على (196) من طلاب أحد الجامعات في الولايات المتحدة الأمريكية من المستويات العليا، اعتمدت على المنهج التجريبي، وطلب من أفراد العينة الإبلاغ عما اذا كانوا قد أجريت لهم مقابلات شخصية، وبينت النتائج أن (95%) منهم خاضوا هذه التجربة و(33%) منهم من قام بها، وللحصول على النتائج تم استخدام تحليل التباين الاحادي ANOVA. أثبتت النتائج فعالية التدخلات المخططة في وجود الخبرة التي ساهمت في خفض آثار الانفعالات في السلوك، وذلك بسبب أن مستوى السلوك يشبه خطأ الهالة (Halo Effect) الذي يتأثر بالحكم الأولي على الأشخاص سواء كان بالإيجاب أو بالسلب.

وفي دراسة لكونواي وبرينر Conway and Briner (2002)، كان هدفها التعرف على الفروقات بين الموظفين العاملين بشكل جزئي والعاملين بشكل كلي لمجموعتين، تم فيها استخدام المنهج التجريبي والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري، حيث اشتملت المجموعة الأولى على (1608) من العاملين في القطاع المصرفي من الجنسين، شكلت الإناث منهن (68%) والذكور (32%) من العينة كان منهم (71%) من العاملين بشكل جزئي، أما الثانية فبلغت فيها العينة (366) موظف وموظفة من العاملين في التسويق، شكل الذكور فيها (28%) والإناث (72%) وكان منهم (65%) من العاملين بشكل جزئي. وتوصلت النتائج الى أن الموظفين للمجموعتين والعاملين بشكل جزئي لديهم التزام عاطفي متى ما توفرت الراحة النفسية، وأنهم يستجيبون بطريقة مماثلة للموظفين العاملين بشكل دائم، وأن الالتزام العاطفي يكون أكثر لدى الاناث.

وقام ماونت والياس وجونسون Mount, Ilies and Johnson (2006) بدراسة عن العلاقة بين سمات الشخصية وسلوكيات العمل لعينة تكونت من موظفي خدمة العملاء بلغت (141)، وافترضت أن سمات الشخصية ذات الصلة ستكون لها علاقات مباشرة مع سلوكيات العمل (Counterproductive Work Behavior-CPBs)، وباستخدام التحليل العاملي (Factor Analysis) ومربع كاي (χ^2 - Chi Square)، أكدت النتائج وجود هذه العلاقة، وبينت أيضاً أن كل من الضمير والارتياح الوظيفي لهما علاقة مباشرة مع سلوكيات الشخصية (Interpersonal Counterproductive Work Behavior-CPB-I) والسلوك التنظيمي للعمل (Organizational

الخصوية تتنبأ بشكل تفاضلي بسلوكيات العمل وأن اتجاهات الموظفين في العمل يفسر سمات الشخصية لديهم. (Counterproductive Work Behavior-CPB-O)، وبشكل عام توصلت النتائج الى أن سمات

قام ريان (2006) بدراسة هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين الاتزان الانفعالي والسرعة الإدراكية، واتبعت المنهج الوصفي، واستخدمت مقياس الاتزان الانفعالي واختبار السرعة الإدراكية لعينة تكونت من (530) منهم (266) طالباً و(264) طالبة من المقبلين على العمل. وللحصول على النتائج تم استخدام معامل بيرسون، واختبار ت، وتحليل التباين الثنائي (ANOVA)، حيث أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الاتزان الانفعالي والسرعة الإدراكية لدى أفراد العينة، كما وبينت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات منخفضي ومرتفعي الاتزان الانفعالي على اختبار السرعة الإدراكية لدى أفراد العينة.

في دراسة أبو دية (2007)، التي هدفت إلى التعرف على السمات الشخصية لمديري المدارس الأهلية في منطقة جدة التعليمية وعلاقتها بأنماطهم القيادية، أجابت خلالها على الأسئلة التالية: ما السمات الشخصية السائدة لدى مديري المدارس الأهلية في منطقة جدة التعليمية بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظرهم؟ ما الأنماط القيادية التي يمارسها مديرو المدارس الأهلية في منطقة جدة التعليمية بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات؟ هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين سمات الشخصية السائدة لدى مديري المدارس الأهلية في منطقة جدة التعليمية بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظرهم وأنماط القيادة من وجهة نظر المعلمين والمعلمات؟ وذلك لعينة من (150) مدير ومديرة و(450) معلماً ومعلمة، تم استخدام أداتين: الأولى اختبار آيزنك Eyzenck لقياس سمات الشخصية، والثانية استبانة تم بناؤها لقياس الأنماط القيادية، وتمت معالجة البيانات إحصائياً باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل ارتباط بيرسون. وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية إيجابية مرتفعة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين النمط القيادي وسمة الانبساط لصالح الذكور.

وأجرى ألبرايت وتيرانوفا وهونتس وجودي ولاكابيل Albright, Terranova, Honts, و(2008) Geode and LaChapell، دراسة في الولايات المتحدة الأمريكية هدفت إلى الكشف عن الإجهاد والاتزان الانفعالي لدى العاملين، كما وهدفت إلى الكشف عن العلاقة بين الإجهاد والاتزان الانفعالي وأثرهما في الشخصية، وتكونت العينة من (133) عامل وعاملة. تم استخدام المنهج الارتباطي ومقياس الإجهاد والاتزان الانفعالي للحصول على النتائج، والتي أظهرت وجود علاقة سلبية دالة إحصائياً لدى العاملين بين الإجهاد والاتزان الانفعالي، كما بينت النتائج أن للإجهاد له أثراً سلبياً في الشخصية مما ينعكس على اتزانه الانفعالي.

وفي دراسة لهاليبوتا Halepota (2011) هدفت الى التعرف على محددات سمات العمل والمحددات الشخصية المتعلقة بالرضا الوظيفي، حيث اشتملت العينة على (650) من الأطباء في باكستان، تم استخدام المنهج الوصفي التجريبي، وكانت الأداة المستخدمة هي الاستبيان، وتم استخدام تحليل التباين المتعدد (MANOVA)، ومعامل ألفا كرونباخ للحصول على النتائج التي بينت أنه لا توجد علاقة بين مهمات المهنة وشخصية الموظف، كما أن التدريب على العمل، والعمل ضمن فريق، واحترام الذات وشخصية الموظف لها علاقات ارتباطية موجبة، في حين العصبية كانت علاقاتها الارتباطية سالبة.

كما وهدفت دراسة الجبور (2012)، إلى التعرف على درجة ممارسة المشرفين التربويين لأنماط الشخصية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى معلمي مدارس مديرية التربية والتعليم في الأردن، حيث تكونت العينة من (272) معلماً ومعلمة. وفيها طُبِّق مقياس أنماط الشخصية، وتم استخدام المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، ومعامل ارتباط بيرسون، وتحليل التباين المتعدد للمعالجة الإحصائية، واتبع المنهج المقارن. حيث جاءت درجة ممارسة المشرفين التربويين لأنماط الشخصية متوسطة. كما بينت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) تُعزى لمتغير النوع الاجتماعي في بُعدي الانطواء وبعض الانفعالات مثل الحزن ولصالح الذكور، كما توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) تُعزى لمتغير المرحلة التعليمية في بُعد الاتزان ولصالح المرحلة الأساسية، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) تُعزى لمتغير المؤهل العلمي والخبرة، كما توجد علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة ممارسة المشرفين التربويين لأنماط الشخصية ومستوى دافعية الإنجاز.

وفي جنيف قام كل من ساشارين وسكليجل وششيرر Saccharin, Schlegel, and Scherer (2012) بدراسة لتصنيف العواطف بحسب عجلة الانفعالات (Wheel of Emotion) لروبرت بلاتشيك، كان هدفها اشتقاق تسميات من العواطف الموجودة في العجلة، حيث اشتملت العينة على (40) فرداً (31) إناث و (7) ذكور، تراوحت أعمارهم بين (17-58) سنة، قِيم فيها المشاركون (12) من السمات العاطفية وهي: الغضب، والازدراء، والاشمئزاز، والشفاء، والشعور بالذنب، والسعادة، والفائدة، والفخر، والإغاثة، والحزن، والعار، والمفاجأة عبر مقياس طُبِّق في الفضاء الإلكتروني. تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية واختبارت، وأظهرت النتائج أن المشاعر الإيجابية للتسلية والضحك مرتفعة في السيطرة على العواطف، على عكس الاشمئزاز والحزن الذي جاء منخفض السيطرة على العواطف.

وفي دراسة كمية لفانست Finset (2012) هدفت للإجابة على التساؤلات التالية: هل هناك فروق فردية في ردود أفعال المرضى على الكلام العاطفي في المقابلات الطبية مع الأطباء؟ وهل تؤثر استجابات الأطباء للعواطف على النتائج الصحية؟، اتبعت المنهج المقارن، وكانت العينة (580) طبيب

ومريض، واستُخدمت تسجيلات الفيديو كأداة للحصول على النتائج، حيث أظهرت أن مهارة التواصل الفعال في لها أثر في التعامل مع عواطف المرضى، وأن هناك فروق فردية في كيفية استجابة المرضى للحديث العاطفي، خاصةً للذين يعانون من مشاكل في تنظيم العاطفة من مخاوف أو رفض العلاج.

وفي دراسة شارك فيها كل من لي ودونلان وكونغر (Le, Donnellan and Conger (2014)، اشتملت العينة على (442) فرداً، شكل الذكور منهم (40.1%) و(59.9%) إناث، هدفت للتعرف على السمات الشخصية وتأثير مكان العمل في تطور هذه السمات، للوصول إلى النتائج تم استخدام التقارير الذاتية والمقابلات الشخصية، والمتوسط والانحراف المعياري، والتي أسفرت عن أن السمات الشخصية التي كانت مرتبطة بظروف عمل معينة تزيد بعض الانفعالات وردود الأفعال كالاشمئزاز لصالح الإناث في البيئة الملوثة كالمستشفيات، والقبول لصالح الذكور.

واستهدفت الدراسة التي أجراها أونقور (Ongore (2014) إلى التعرف على العلاقة بين السمات الشخصية والارتباط الوظيفي، حيث طبقت على (118) فرداً من الموظفين الإداريين والأكاديميين في جامعة كاستامونو في تركيا، وفيها تم استخدام مقياس المشاركة ومقياس العوامل الخمسة الكبرى (العصابية، والانبساطية، والانفتاح على الخبرة، والانسجام، وبقطة الضمير)، وأُعيد المنهج الارتباطي، وتمت المعالجة الإحصائية عن طريق معاملات الارتباط. وأظهرت نتائج الدراسة إلى أن هناك علاقة ارتباطية بين الصفات الشخصية والارتباط الوظيفي، فمن جانب الانبساطية، والتوافق، والضمير، والانفتاح كانت العلاقة موجبة، أما من جانب المشاركة الجسدية والعاطفية والإدراكية فكانت العلاقة سالبة. وأوضحت النتائج أيضاً أن الجانب الانفتاحي في المهنة من أهم مؤشرات المشاركة العاطفية والإدراكية والسلوكية، وأخيراً أشارت النتائج إلى أن العوامل الخمسة الكبرى ضرورية لتحديد الميول في عمل ما.

قام كل من ساكت وللمسلي (Sackett and Walmsley (2014) بدراسة هدفت إلى التعرف على السمات الشخصية الأكثر أهمية في مكان العمل عن طريق الإجابة على الأسئلة التالية: إلى أي مدى يمكن التنبؤ بتمسك الموظفين بسماتهم الشخصية أثناء أداء العمل؟ وما هي السمات التي يسعى أرباب العمل إلى اقتناصها في المقابلات الوظيفية؟ وما هي السمات التي تعتبر مهمة في تصنيفات المهن على نطاق الاقتصاد الأمريكي؟ اتبعت المنهج الارتباطي، وقام الباحثون بمقابلات وظيفية بلغ عددها (47) مقابلة تم عن طريقها قياس (277) سمة و(1102) مهنة. وتمت المعالجة الإحصائية فيها عن طريق المتوسطات والانحرافات المعيارية، وأشارت نتائجها إلى أن العمل يتطلب مجموعة من الواجبات التي تعتمد على السمات الشخصية، مثل الاستقلالية في العمل، وكيفية التعامل مع الإجهاد، والتعامل بشكل إيجابي مع زملاء العمل. وأشارت النتائج إلى أن العوامل الخمسة الكبرى للشخصية تشكل الإطار التنظيمي لسمات الشخصية، بالإضافة إلى أن المحددات الانفعالية مثل التوافق والترابط مهمة للنجاح في

العديد من الوظائف والتي تراوحت ما بين مستويات منخفضة وعالية من التعقيد الوظيفي والتدريب والخبرة اللازمة للتأهل للعمل.

أما دراسة لو وجاي Lu and Guy (2014) عن تأثير التعبير العاطفي وأخلاقيات القيادة في المشاركة الوظيفية للموظفين الحكوميين الصينيين، تم فيها استخدام الاستبيان لعينة من الموظفين الحكوميين بلغ عددهم (203)، وباستخدام المنهج الارتباطي، تم فيه تبني ثلاث عناصر وهي التعبير العاطفي، والمشاركة في العمل، وأخلاقيات القيادة، وظهرت نتائج إيجابية في التعبير العاطفي من حيث تعبير العمال عن العاطفة المرتبطة بالعمل مع المشاركة فيه، في حين أظهرت نتائج سلبية في التظاهر بالعاطفة، وكانت العلاقة معتدلة في التظاهر بالعاطفة والمشاركة في العمل من جانب أخلاقيات القيادة، وذلك يدل على أن مستويات عالية من أخلاقيات القيادة تقلل من التأثير السلبي في التظاهر في التعبير العاطفي وتعوض عن الأثر الضار في التعبير من عدمه للموظفين الذين يخفون مشاعرهم، من خلال استخدام المتوسطات ودرجة الحرية.

وفي دراسة أخرى قام بها كل من ليوتنير، واهمتوغلو، وأختار، وكامورو-بريميوزك Leutner, Ahmetoglu, Akhtar and Chamorro-Premuzic (2014)، هدفت إلى التعرف على العلاقة بين شخصية رجال الأعمال والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية، وكان حجم العينة (670) منهم (322) ذكور و(348) إناث، وقد استخدم الباحثون فيها المنهج الارتباطي، والأساليب الإحصائية (المتوسط، والانحراف المعياري، ومعاملات الارتباط) في الحصول على النتائج. وأشارت النتائج إلى أن هناك علاقة بين سمات الشخصية مثل الضمير والانبساط والقيادة وبين المحددات الانفعالية لرجال الأعمال.

كما تطرقت دراسة كل من قرينايدج وكويني Greenidge and Coyne (2014)، والتي تبحث في ضغوطات العمل والانفعالات والشخصية، لعينة من (202) موظف من (8) منظمات في القطاعين العام والخاص، استخدمت المنهج الارتباطي، وألفا كرونباخ للحصول على النتائج، وأظهرت النتائج بأن هناك انفعالات إيجابية وسلبية توسطت في العلاقة بين ضغوطات الوظيفة وسلوكيات المواطنة، في حين أظهرت الانفعالات السلبية في العلاقة بين الضغوطات الوظيفية وسلوكيات العمل التي تتنافى وسياسة المؤسسة (Counterproductive Work Behaviors – CWB).

كما قام كل من باساك وقوش Basak and Ghosh (2014) بدراسة للتعرف على سمات الشخصية والمراحل المهنية المختلفة لمعلمي المدارس الهندية، حيث كان الغرض منها كشف ما اذا كانت هناك علاقة بين الشخصية والمراحل المهنية، وتكونت العينة من (160) من معلمي المدارس في كلكتا- الهند، تم الاستعانة بمقياس المرحلة المهنية لمكورميك وبارنيت McCormick and Barnett (2008)، ومقياس للعوامل الخمسة الكبرى، واحصائياً تمت معالجة البيانات باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل التباين الاحادي ANOVA، وكشفت النتائج أن الانفتاح على

التغيير والقبول والضمير يرتبط ارتباطاً كبيراً وإيجابياً مع جميع المراحل المهنية، في حين ترتبط العصبية سلباً وبشكل ملحوظ مع المراحل المهنية، كما وأوضحت النتائج بأن المعلمين يتمتعون بسمات أكثر إيجابية مثل الانفتاح على التغيير والقبول والضمير والسمات السلبية مثل العصابية والغضب من نصيب عدد قليل من المعلمين.

وأجرى قوراندا Guranda (2014) دراسة اعتمدت المنهج الارتباطي، للتعرف على أهمية السمات الشخصية والمصالح المهنية في صنع القرار الوظيفي، وتحليل اسهامات الشخصية والمصالح المهنية في عملية صنع القرار الوظيفي لتحديد المهن التي تتفق مع الأفراد وذلك لزيادة الرضا الوظيفي، وتحليل النتائج تم استخدام المتوسطات والانحرافات المعيارية، وبلغت العينة (120) موظف، منهم (45) ذكور و(75) اناث، حيث كشفت النتائج أن السمات الشخصية والمصالح المهنية ذات صلة، وبيّنت أيضاً أن سمات الشخصية تمثل مصدر للتعرف على الأدوار المهنية، ولتقادي القرارات الوظيفية الخاطئة لابد من وجود علاقة بين إمكانيات الفرد وما يمكن تحقيقه.

وفي دراسة قام بها هودسون وفرالي Hudson and Fraley (2015)، هدفها الإجابة على السؤال التالي: هل باستطاعة الناس فعلاً تغيير شخصياتهم لمجرد أنهم يريدون؟، لعينة تتكون من (135) فرد على رأس العمل و(151) طالب جامعي، استمرت (16) أسبوع تم إجراء تجارب عشوائية طويلة مكثفة، تم فيها استخدام مقياس سمات الشخصية ومقياس تغيير الأهداف، وللتحليلات الاحصائية تم استخدام المتوسطات والانحرافات المعيارية، حيث افضت النتائج الى أن الناس أعربوا عن أن لديهم اهداف تتعلق بزيادة سمات الشخصية الخمس الكبرى (Big Five) كما كانت لديهم أيضاً أهداف متعلقة بسلوكهم اليومي، وعلى الرغم من أن النتائج كانت غير فعالة في إمكانية التغيير الجذري للسمات الشخصية إلا أنه بوجود الرغبة القوية عند الأشخاص، قد تكون خطوة أولى نحو فهم السمات ومحاولة تغيير الشخصية.

وفي دراسة لماتا وروموس وبانسال وخان وقولي وآخرون Mata, Romos, Bansal, Khan, Guille, et al. (2015) لأنتشار الكآبة وأعراضها لدى الأطباء الجراحين والمتدربين منهم، تم استخراج البيانات من (31) دراسة مستعرضة اشتملت على (9447) فرداً و(23) دراسة طولية اشتملت على (8113) فرداً، تم استخدام المقابلات السريرية، وأدوات التقرير الذاتي والاستبيان، أما المعاملات الاحصائية فكانت تحليل الانحدار ومعامل سبيرمان للارتباط، واتبع فيه المنهج المقارن. وأوضحت النتائج أن هناك فروق بين مستوى الأطباء المتدربين وبين الجراحين لصالح المتدربين في تعرضهم للكآبة وقبولهم لتحديات المهنة، وأوصت بمزيد من البحوث لتحديد استراتيجيات لمنع حدوث الاكتئاب للأطباء المتدربين.

كما قامت دراسة كونر وسيلفيا Conner and Silvia (2015) بدراسة لدور الشخصية في الانفعالات من خلال المذكرات اليومية في إعاقة العمل، اتبعت المنهج الوصفي، وتمت عن طريق

الفضاء الإلكتروني، حيث تشكلت العينة من (658) فرداً من فئة الشباب المقبلين على العمل، تراوحت أعمارهم من (17) الى (25) سنة، وكانت تهدف للتعرف على كيفية تأثير الانفعالات في إعاقة العمل، وباستخدام المتوسطات والانحرافات المعيارية، بينت النتائج أن الأفراد الذين يتمتعون بالإيجابية والسعادة والحيوية والحماس ليس لديهم مشكلات في العمل، وكان المستوى المتوسط للذين يتمتعون بالسعادة والاسترخاء في وجود إعاقة للعمل بشكل بسيط جداً، أما المستوى المتدني فكان من نصيب المعادين للعمل، حيث انتهت النتيج الى أن الشخصيات المفتحة أو المنبسطة أكثر تأكيداً لانفعالاتهم وعواطفهم في بيئة العمل.

وفي دراسة أخرى لتيني ولوق وموري Tenney, Logg and Moore (2015) والمتعلقة بالتفاؤل حيث هدفت الى الإجابة على السؤال التالي: هل التفاؤل يحسن الأداء في بيئة العمل؟ حيث تم قياس التفاؤل عن طريق المقابلات من خلال (5) مجموعات، تكونت المجموعة الأولى لقياس التفاؤل أثناء اتخاذ القرارات والدقة في توصيلها للمرؤوسين واشتملت على (80) من المسؤولين، (42) إناث و(38) ذكور، وأظهرت نتائج إيجابية في دقة المسؤولين في بث التفاؤل أثناء طرح القرارات. أما المجموعة الثانية هدفها قياس مدى اعتقاد المرؤوسين في فرص تحقيقهم النجاح والتفاؤل بالقرارات من المسؤولين، وتكونت من (305) مشارك منهم (89) إناث و(216) ذكور، وكانت النتائج متسقة مع المجموعة الأولى في أن هناك أثر للمسؤولين في بث التفاؤل في الموظفين. أما المجموعة الثالثة فاشتملت على (150) مشارك منهم (60) إناث و(90) ذكور، هدفها تحقيق مدى صحة الاعتقاد في التفاؤل بقرارات المسؤولين، وأظهرت النتائج أن العينة بالغت في تأثير التفاؤل في الأداء للمهام المعرفية. وتكونت المجموعة الرابعة من (411) مشارك منهم (159) إناث و(252) ذكور، هدفها تحقيق مدى التفاؤل في الأداء، حيث أفضت النتائج الى أن العينة بالغت في تأثير التفاؤل في الأداء فكانت تلجأ للطرق التقليدية لأداء المهام، وأخيراً تكونت المجموعة الخامسة من (135) مشارك منهم (84) إناث و(51) ذكور، تم إعادة تطبيق المقياس عليهم، أظهرت النتائج أن التفاؤل موجود عندما يعتمد على السعادة المستقبلية، ولكن عند النظر الى الجوانب الأخرى من تنفيذ القرارات تجد العينة صعوبة في التنفيذ. وخلاصة النتائج أن التفاؤل يحسن النتائج عندما يكون من المؤثرين كالمدرء، وأن الناس يصفون التفاؤل عندما يعتقدون أن هناك فرصة للنجاح والترقي، وتمت معالجة البيانات باستخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA) وتحليل التباين المشترك (ANCOVA)، وباستخدام المنهج الوصفي.

وفي دراسة للانطباعات الشخصية للإدارة في بيئة العمل لبورداج وولشيرت ولي Bourdage, Wiltshirt and Lee (2015) لعينتين تكونت كل منهما (176) و(366)، تم اعتماد المنهج الوصفي، واستخدم نموذج هيكساكو للشخصية (HEXACO) المشتمل على (6) عناصر وهي: الصدق-التواضع (Honesty-Humility)، والانفعالية (Emotionality)، الانبساط (Extraversion)، والتوافق مقابل الغضب (Agreeableness versus Anger)، والضمير الحي (Conscientiousness)، والانفتاح

على الخبرة (Openness to Experience)، وباستخدام المتوسطات والانحرافات المعيارية والدرجة المعيارية (Z Score)، كشفت النتائج على أن الانطباعات الشخصية للإدارة تكمن وراء خمس سلوكيات لها تأثير سلبي قوي مع سمات الشخصية (الصدق والتواضع)، حيث أن الأفراد المنخفضين في هذه السمة كانوا أكثر تعبيراً في استخدام جميع سلوكيات نموذج هيكساكو للشخصية (HEXACO) وأكثر فهما في السمات العاطفية والانبساطية والتوافق والضمير، كما وأوضحت النتائج أن زملاء العمل يستطيعون الحكم على سمات الشخصية التقليدية ولكن يصعب الأمر في إدراك الصدق والتواضع.

كما قام جاروفالو وهولدن وزقفلر-هل وفيل (Garofalo, Holden, Zeigler-Hill and Vel (2016)، تبنت المنهج الارتباطي، وهدفت لفهم العلاقة بين تقدير الذات كوسيط (Mediator) للحماية من العدوان وانحراف العاطفة، حيث اشتملت العينة على (350) فرد منهم (153) من مرتكبي الجرائم و(197) من الأفراد العاديين، تم استخدام مقياس تقدير الذات ومقياس صعوبة تنظيم العواطف، وأظهرت النتائج من خلال المتوسطات والانحرافات المعيارية أن الجناة يتمتعون بقدر أقل من تقدير الذات فضلاً على مستويات أكبر من الغضب والعدوانية وعدم القبول العاطفي من الافراد العاديين.

كما وهدفت دراسة كل من لاقونا وبورس (Laguna and Purc (2016) لدراسة دور السمات الشخصية للأشخاص المستجدين في الوظيفة وفي فترة التدريب، حيث ركزت على ثلاثة جوانب وهي: المبادرة، والتخطيط والعمل الفعلي. وقد تمت على مجموعتين معتمدة على نموذج العوامل الخمسة الكبرى، فكانت الأولى تفسر المبادرة والتخطيط الفعلي للعمل حيث شارك فيها (155) موظف، أما الثانية فقد اشتملت على (176) موظف، تم قياس الإجراءات التدريبية المتخذة للمجموعتين من خلال مقياس هدف التدريب، ومقياس التخطيط للعمل، ومقياس الشخصية. وتبين النتائج من خلال المتوسطات ومعاملات الارتباط أن السمات الشخصية تنعكس بشكل بارز على الخبرة عن طريق المبادرة والتخطيط والعمل الفعلي مما يؤكد الدافعية والانفتاح على العمل والرغبة في كسب الخبرات.

وفي دراسة استقصائية لهانقارتنر وليندن وبوهلبر ووايل (Hangartner, Linden, Bohleber and Wyl (2016)، هدفها التقييم العام للشخصية عن طريق دراسة سمات الشخصية الخمسة الكبرى، بلغت العينة (306) مشارك تراوحت أعمارهم بين (18-64) من طلبة وأساتذه في أحد الجامعات، لمعرفة مدى تأقلم الأفراد مع الضغوطات وما يتبعها من إجهاد، وكانت الأداة المستخدمة هي الانذار الكاذب للطوارئ (Fals Emergency Alarm)، وذلك للتعرف على تأثير سمات الشخصية في حالات الطوارئ. وفيه استخدمت المتوسطات والانحرافات المعيارية للحصول على النتائج، حيث بينت أن هناك عدد كبير من العينة أبدوا ضيقهم الشديد، فضلاً عن صعوبة التكيف مع الأمر الطارئ، كما وقد ارتبط التوافق بشكل سلبي مع التأقلم والتكيف، في حين ارتباط إيجابياً بقوة مع التوافق والنشاط الاجتماعي، كما أظهرت النتائج أن العوامل الخمسة الكبرى لها ارتباط بالتكيف الاجتماعي، وأن العصبية

على وجه الخصوص مسؤولة عن ردود الفعل مثل الاجهاد الحاد والخوف والصدمة، وأخيراً اختتمت النتائج بأن الشخصية تؤثر على كيفية تفاعل الأشخاص عند الأزمات.

وفي دراسة هدفها الكشف عن الاتزان الانفعالي وعلاقته بضبط الذات لدى طلبة جامعة اليرموك قام بها كل من الربيع وعطية (2016)، تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، وتم تطبيق مقياس الاتزان الانفعالي المكون من (54) فقرة، ومقياس ضبط الذات المكون من (35) فقرة على عينة عشوائية من الطلبة بلغ عددها (749) طالباً وطالبة، وأظهرت النتائج باستخدام المتوسطات والانحرافات المعيارية وتحليل التباين المتعدد (MANOVA) وتحليل التباين الثلاثي (3 Way ANOVA) ومعامل بيرسون، أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاتزان الانفعالي ككل، وفي مجال المرونة في التعامل مع المواقف والأحداث تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاتزان الانفعالي ككل، وفي المجالات، تعزى لاختلاف متغيري المستوى الدراسي، والتخصص، كما بينت النتائج أن مستوى ضبط الذات لدى طلبة جامعة اليرموك جاء بدرجة متوسطة. وبينت النتائج وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الاتزان الانفعالي، ومستوى ضبط الذات لدى طلبة جامعة اليرموك.

وفي دراسة وصفية لنيلفورووشان وسليمي Nilforooshan and Salimi (2016)، هدفها الإجابة على التساؤل التالي: هل باستطاعة الأفراد التكيف المهني والمشاركة المهنية بناء على سماتهم الشخصية؟ حيث بلغت العينة (201) فرداً، تم استخدام استبيان الشخصية لزوكرمان-كوهلمان-ألوجا (Zuckerman-Kuhlman-Aluja Personality Questionnaire)، ومقياس القدرة على التكيف الوظيفي (Career Adapt-Abilities Scale)، ومقياس المشاركة المهنية (Career Engagement Scale)، حيث توصلت النتائج الى أن القدرة على التكيف الوظيفي تساعد على تنظيم العلاقات بين السلوكيات التكيفية في المهن، كما وبينت بأن القدرة على التكيف المهني توسطت جزئياً في العلاقات بين النشاط (الاجبار على العمل، والنشاط العام، والأرق، وطاقة العمل) والانخراط الوظيفي.

قامت دراسة زابلا وسيرياني وكورسكون وجريملر وبيتي Zablah, Sirianni, Korschun, Gremler and Beatty (2017) بالتعرف على انفعالات موظفي الصفوف الأمامية (Frontline FLE-Employee) وعلاقة هذه الانفعالات بالتقارب العاطفي مع زملاء العمل، تم فيه اعتماد المنهج الارتباطي لعينة تكونت من (100) موظف وموظفة، وتم استخدام المقابلات كأداة للتعرف على النتائج، حيث بينت أنه كلما طالت مدة المشاركة لنفس بيئة العمل مع الزملاء، وزادت التفاعلات أدى الى زيادة تعلق الطرفين، وأنه من الممكن أن يتطور تبادل المشاعر الى الميل الى الخضوع للاستجابات العاطفية من الطرف الآخر لصالح الاناث، حيث تظهر انفعالات مماثلة من الموظفين الموجودين في نفس المكان خاصة في الغضب، والازدراء، وعدم الراحة، والاشمئزاز، والخوف، والشعور بالذنب، والحزن.

وقد تناولت دراسة فورنهام (Furnham 2017) الاختلافات الشخصية في المدراء الذين لم تتسنى لهم فرصة العمل خارج المملكة المتحدة، لعينة تتكون من (3165) أنثى منهم (318) تسنت لهم فرصة العمل بالخارج و(10,068) ذكر منهم (1726) تسنت لهم فرصة العمل بالخارج، تراوحت أعمارهم بين (23) و(65) سنة بمتوسط أعمار (44) و(7.2) انحراف معياري، تم استخدام اختبار تحليل الشخصية (MBTI) ونموذج العوامل الخمسة للشخصية (NEO-PI-R) واختبار الجانب المظلم من الشخصية (Hogan Development Survey-HDS). وتم استخدام تحليل التباين المتعدد MANOVA وتحليل التباين المتعدد المشترك MANCOVA وبلغت نسب الدلالة للبندود ($\alpha \leq 0.05$) و($\alpha \leq 0.01$). وكشفت النتائج بأن المدراء الذين عملوا في الخارج تميل شخصياتهم لأن تكون أكثر انفتاحاً ويفعلون ما يمليه عليه ضميرهم وأقل عصبية وتتأصل هذه السمات كلما أمضوا فترات أطول في عملهم في الخارج، كما وكشفت النتائج أن العقلانية تسيطر عليهم أكثر من الشعور، أما بالنسبة للأكبر سناً من العينة فيتمتع أفرادها بالانفتاح كما وان الذكور منهم لديهم نزعة للبقاء بعيداً عن الناس وأقل قبولاً للأوامر وأكثر جدية واستمرارية في تحقيق الأهداف.

أما دراسة ماونو وروكولينن (Mauno and Ruokolanen 2017) والمتعلقة بالرضا الوظيفي للممرضين الذي يعمل بشكل دائم والذين يعمل بشكل مؤقت في المستشفيات الفنلندية، اعتمدت المنهج التجريبي، وكان هدف الدراسة هو التعرف على أثر الرضا الوظيفي على مستوى الطاقة العاطفية في العمل والمنزل، حيث اشتملت العينة على (1719) ممرض، وكشفت النتائج أن الممرضين الذين يعملون بشكل مؤقت الذين يحصلون على الدعم من العمل والأسرة لديهم رضا وظيفي، في حين أن اللذين يحصلون على دعم منخفض من زملاء العمل والأسرة كانوا عرضة لعدم الرضا وانحسار الطاقة العاطفية في المنزل.

وقام هو وجدج (Hu and Judge 2017) بدراسة اتبعت المنهج التجريبي لاكتشاف التأثيرات التفاعلية لسمات الشخصية القيادية على الفريق لعينة تكونت من (27) قائد و(117) عضو، اعتمدت المتوسطات والانحرافات المعيارية ومعامل ألفا-كرونباخ للمعالجة الاحصائية، حيث ركزت على قوة الفريق من خلال السمات القيادية وفعالية الفريق وأثرها على الانبساط والاتفاق والضمير، ووجدت أن القائد المنبسط له تأثير إيجابي غير مباشر على أداء الفريق، كما كان للاتفاق والضمير تأثير إيجابي مباشر على قوة الفريق.

وأجرى كل من ميهان وبانفيليس وكاين وانتونيجي وسولياني وكلاريكين وسامباتارو (Meehan, Panfilis, Cain, Antonucci, Soliani, Clarikin and Sambataro 2017) دراسة للتعرف على الانفعالات من خلال تعبير الوجه وعلاقته بالشخصية الحدية (Borderline Personality Disorder)، لعينة من (132) الطلاب الجامعيين، تم اعتماد المنهج الارتباطي، حيث تمت عن طريق المقابلات واستبيان للتعرف على درجة الانفعالات التي تظهر في تعابير الوجه والتي تتعلق بالخوف،

والحزن، والاشمئزاز، والغضب. تمت معالجة البيانات باستخدام الاربعيات ومعاملات الارتباط واختبار ت، حيث بينت النتائج بأن الأشخاص الذين يتمتعون بسمات شخصية متزنة استطاعوا تمييز هذه التعبيرات، والذين يتمتعون بسمات الشخصية الحدية كالاندفاع وعدم الاتزان في التعبير عن الانفعالات لم يستطيعون تمييز تعابير الوجه.

وفي دراسة اعتمدت المنهج الوصفي لزالك ولامب ورنترفرو Zalk, Lamb and Rentfrow (2017)، هدفت للإجابة على السؤال التالي: هل هناك اختلاف في مستويات الخجل بالنسبة للذكور أو الاناث تبعاً للأدوار الاجتماعية المختلفة للعاملين في مهنة التسويق؟ حيث تم استخدام مقياس يشمل الانطواء والعصبية لعينة تكونت من (211) مشاركاً منهم (64%) إناث و(36%) ذكور، تراوحت أعمارهم بين (17-70) سنة، تم استخدام المتوسطات والانحرافات المعيارية وتحليل التباين الأحادي (ANOVA) وتحليل التباين المتعدد (MANOVA)، وأظهرت النتائج أن الخجل (أحد أبعاد مقياس الانطواء) يرتبط ارتباطاً وثيقاً مع المخاوف الاجتماعية، وأن الإناث لديهن مستويات أعلى منه بسبب طبيعة الإناث في الاعتمادية على الذكور في الحياة اليومية، كما أن طبيعة المهن تؤثر على مستوى الخجل في كل من الذكور والإناث بحيث أن العالمين في مجال التسويق أبدوا مستويات أدنى من الخجل. بينت دراسة نيلسون ومالكوك وشيف Nelson, Malkoc and Shiv (2018) بأن هناك ميزة للاستجابات الانفعالية لدى الأفراد، وذلك من خلال الاستفادة من الأخطاء وعدم الوقوع فيها مرة أخرى، هدفت الى التعرف على الجهد والوقت الذي يقضيه الفرد في المهام التي تعتمد على العواطف والانفعالات وخاصة في المهام التي يترتب عليها الفشل وارتكاب الأخطاء، تمت عن طريق المقابلات تستغرق (30) دقيقة لعينتين تكونت الأولى من (98) شكل الذكور منهم (45.9%) والاناث (54.1%)، أما العينة الثانية فتكونت من (93) شكل الذكور منهم (53.8%) والاناث (46.2%) من الأفراد الذين كانوا قد ارتكبوا عدد من الأخطاء. حيث أشارت النتائج باستخدام معاملات الانحدار وتحليل التباين الاحادي (ANOVA) الى أن وجود الأفكار السلبية في توقع حدوث الفشل يؤدي الى حدوثه. كما بينت النتائج تباعاً بأن العواطف لها دور في المساعدة في تعلم الناس من أخطائهم وعدم تكرار الفشل.

وفي دراسة لدور الانفعالات المشتركة وسمات الشخصية في التعبير عن الغضب لميل وكوتس-اوسميز واليك وريالو Mill, Kööts-Ausmees, Allik and Realo (2018)، هدفها التحقق من التأثيرات التفاعلية للسمات الشخصية في التعبير عن الغضب اليومي، حيث اشتملت العينة على (110) مشارك تراوحت أعمارهم ما بين (18-84) سنة، لمدة (14) يوماً متتالياً. استخدمت المنهج التجريبي، وتم تحليل البيانات عن طريق المتوسطات والانحرافات المعيارية والانحدار المتعدد (Multiple Regression). وأظهرت النتائج أن هناك مجموعة من الانفعالات تظهر في وقت واحد للتعبير عن الغضب وهي الحزن، المفاجأة، والاشمئزاز، وخيبة الأمل، والهيجان، والخوف وخيبة الأمل، كما وبينت هناك تأثيرات تفاعلية محددة بين الانفعالات والسمات الشخصية التي تؤدي الى أعلى مستويات إما قمع

أو التعبير عن سلوك الغضب، فعلى سبيل المثال يمكن التنبؤ بسلوك الغضب في التفاعل بين سمة الانفتاح والمفاجأة، فالأشخاص الأقل انفتاحاً لديهم القدرة على كبح انفعال الغضب، وأن الناس الأكثر انفتاحاً يستخدمون سلوكاً أقل غضباً.

كما وأجرى لوهبك وهانجنور وفرينزل (Lohbeck, Hangenauer and Frenzel, 2018) دراسة لعينة تكونت من (248) معلماً ألمانياً، هدفت الى التعرف على المفاهيم والانفعالات الذاتية، فمن جانب المفاهيم الذاتية للمعلمين اشتملت الأبعاد على كل من: المهارات التربوية، ومعرفة محتوى الموضوع، والاستشارات، واستخدام وسائل الاعلام، والتشخيص، أما من جانب الانفعالات الذاتية فقد تم التركيز على ثلاثة من الانفعالات وهي: المرح، والغضب، والقلق. اتبعت المنهج الوصفي، وتم استخدام المعاملات الاحصائية التالية: تحليل الانحدار والمتوسطات والانحرافات المعيارية، وأوضحت النتائج أن جميع المفاهيم الذاتية مرتبطة ارتباطاً إيجابياً بالمرح، أما الارتباط السلبي فكان مع القلق والغضب، ومع ذلك كشفت النتائج أن المهارات التربوية فقط ارتبطت إيجاباً مع القلق وسلباً مع الغضب، والمعرفة ارتبطت سلباً بالقلق.

التعليق على الدراسات السابقة

ومن خلال عرضنا السابق المرتبط بمتغيرات الدراسة نجد أنه بالرغم من أن هناك عدد من الدراسات والبحوث التي تمت في مجال الدراسة الحالية إلا أنها تفاوتت في صلتها بالبحث الحالي، حيث جاءت منفصلة أو ركزت على مهنة معينة أو محددات شخصية أو انفعالية منتقاة، كما ولوحظ أن الدراسات الأجنبية المرتبطة بموضوع البحث أكثر من الدراسات العربية، ومع ذلك يعد هذا العدد من الأدبيات قليل جداً في جانب دراسة المحددات الشخصية والانفعالية المرتبطة بطبيعة المهن كدراسة شاملة (دوفيدويولا وبريدليت وميلر Dwivedula, Bredillet & Müller, 2016).

واستناداً الى ما تم استعراضه من الدراسات السابقة التي تتعلق بشكل أو بآخر بموضوع البحث توصلت الباحثة الى مقاربات بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة، فكانت هذه المقاربات كالتالي:

تتقارب دراسة بالتس وباركر (Balets and Parker, 2000) مع الدراسة الحالية في تصنيف الانفعالات السلوكية والتحكم فيها لأخذ قرارات التوظيف في بيئة العمل، إلا أن عينتها كانت تشكل بما نسبته (29%) من عينة الدراسة الحالية، كما وكانت دراسة ماونت والياس وجونسون Mount, Ilies and Johnson (2006) تحاكي الدراسة الحالية في تأثير السمات الشخصية في بيئة العمل، وعينتها تشكل (21%) من من عينة الدراسة الحالية.

أما ريان (2006) والبرايت وتيرانوفا وهونتس وجودي ولاكابيل Albright, Terranova, Honts, Geode and LaChapell (2008) فتطرقوا الى الاتزان الذي يشكل أحد المحددات الشخصية في الدراسة الحالية، وشكلت العينة بما نسبته (77.5%) و(19%) على التوالي، وكانت دراسة أبو دية

(2007) تتقارب مع الدراسة الحالية في كونها تتعلق بالسمات الشخصية وتحديدًا السمات القيادية، كما وأن عدد العينة (600) من المعلمين والمعلمات مقارب لعينة البحث الحالي (683) من الأفراد العاملين في مملكة البحرين، إلا أنها ركزت على طبيعة المهن التعليمية فقط .

وتقاربت دراسة هاليبوتا Halepota (2011) مع الدراسة الحالية في الهدف في التعرف على المحددات الشخصية للأفراد العاملين وأيضاً تقارب عدد العينة (650) و (683) والاساليب الإحصائية المستخدمة كتحليل التباين المتعدد، إلا أنها ركزت على مهنة تخصصية معينة (الطب) في حين توسعت الدراسة الحالية لدراسة أربعة أنواع من طبيعة المهن، كما ركزت دراسة الجبور (2012) على طبيعة المهن التعليمية فقط، وشكلت العينة (39%) من عينة الدراسة الحالية.

واشتملت دراسة ساشارين وسكليجل وششير Saccharin, Schlegel, and Scherer (2012) على عنصرين من الانفعالات وهما الفرح والحزن من الدراسة الحالية، كما واستخدمت الدراستين الفضاء الإلكتروني لتوزيع المقياس، وشكلت العينة (6%) من عينة الدراسة الحالية، كما واشتركت الدراسة الحالية مع دراسة فاينست Finest (2012) على جانب العاطفة والذي يعد أحد المحددات الانفعالية في الدراسة الحالية، إلا أنها ركزت على طبيعة المهن التخصصية (الطب) فقط.

أما دراسة أونقور Ongore (2014) فشكلت العينة (17%) من عينة الدراسة الحالية، إلا أنها تشابهت في الهدف في التعرف على السمات الشخصية المتعلقة بالموظفين الإداريين والأكاديميين. كما واشتركت الدراسة الحالية مع الدراسة ساكت وللمسلي Sackett and Walmsley (2014) في دراسة السمات الشخصية بحيث بلغت (277) سمة في حين قامت الباحثة بدراسة (15) سمة، إلا أنها استخدمت المقابلات الشخصية في حين قامت الباحثة باستخدام مقياسين من إعدادها.

وفي دراسة لو وجاي Lu and Guy (2014) كان هناك تشابه مع الدراسة الحالية في العاطفة، حيث تعد العاطفة أحد المحددات الانفعالية التي تطرقت لها الباحثة، كما تطرق ليوتنير، واهمتوغلو، وأختار، وكامورو-بريميوزك Leutner, Ahmetoglu, Akhtar and Chamorro-Premuzic (2014) لطبيعة المهن التخصصية (رجال الأعمال) في حين شملت الدراسة الحالية (4) تصنيفات لطبيعة المهن، كما وتقاربت مع الدراسة الحالية في العلاقة بين السمات الشخصية والانفعالية لرجال الأعمال وفي عدد العينة حيث بلغت (670).

أيضاً، كان هناك تقارب بين الدراسة الحالية ودراسة قرينايدج وكويني Greenidge and Coyne (2014) في دراسة بيئة العمل وما يترتب عليها من انفعالات وسلوكيات بحسب الشخصية، وشكلت العينة (29.5%) من عينة الدراسة الحالية. أما باساك وقوش Basak and Ghosh (2014) فقد كان تركيزهم على طبيعة المهن التعليمية والسمات الشخصية للمعلمين، لعينة تشكل (23%) من عينة الدراسة الحالية، وتقاربت دراسة غوراندا Guranda (2014) مع الدراسة الحالية في التطرق لموضوع السمات الشخصية والأدوار المهنية بما نسبته (17.5%) من العينة الحالية.

أما دراسة هودسون وفرالي Hudson and Fraley (2015) فشكّلت العينة (42%) من الدراسة الحالية واشتركت مع الدراسة الحالية في دراستها للسمات الشخصية. أما دراسة لماتا وروموس وبانسال وخان وقولي وآخرون Mata, Romos, Bansal, Khan, Guille, et al. (2015) فقد ركزت على أحد المحددات الانفعالية التي تم التطرق لها في الدراسة وهي الاكتئاب كما وركزت طبيعة المهن التخصصية فقط (الطب)، واشتركت دراسة كونر وسيلفيا Conner and Silvia (2015) مع الدراسة الحالية في دراستها للشخصية والانفعالات، كما واشتركت أيضا في عدد العينة بنسبة (96%)، أما دراسة تيني ولوق وموري Tenney, Logg and Moore (2015) فكانت هناك مقاربات مع الدراسة الحالية في دراسة أحد المحددات الشخصية (التفاؤل) في بيئة العمل، كما وأنه في الدراستين تم استخدام تحليل التباين الأحادي ANOVA.

وتقاربت دراسة كل من لبورداج وولشيرت ولي Bourdage, Wiltshirt and Lee (2015)، ولاقونا وبورس Laguna and Purc (2016)، ونيلفوروشان وسليمي Nilforooshan and Salimi (2016)، وهو وجاج Hu and Judge (2017) مع الدراسة الحالية في البحث في سمات الشخصية للمهن، وتفاوتت العينات في ماسبق حيث مثلت (79%) و(48%) و(29%) و(10%) على التوالي من العينة الحالية.

واشتركت دراسة هانقارتر وليندن وبوهلبر ووايل Hangartner, Linden, Bohleber and Wyl (2016) مع الدراسة الحالية في تركيزها على محددتين من محددات الانفعالية وهما العصبية والخوف، كما واشتركت بشكل تقريبي في المرحلة العمرية (من 18 الى 64)، الا أن عدد المشاركين كان أقل من الدراسة الحالية (306) مقابل (683)، أما الربيع وعطية (2016) فقد ركزا على المرونة والاتزان والذين يصنفان ضمن المحددات الشخصية في الدراسة الحالية.

أما الدراسات التي اشتركت في المحددات الانفعالية للدراسة فكانت لزابل وسيرياني وكورسكون وجريمير وبيتتي Zablah, Sirianni, Korschun, Gremmler and Beatty (2017)، وفورنهام Furnham (2017)، وماونو وروكولينن Mauno and Ruokolanen (2017)، وميهان وبانفيليس وكاين وانتونيجي وسولياني وكلاريكين وسامباتارو Meehan, Panfilis, Cain, Antonucci, Nelson, Malkoc Soliani, Clarikin and Sambataro (2017)، ونيلسون ومالكوك وشيف Nelson, Malkoc and Shiv (2018)، وميل وكوتس-اوسميز واليك وريالو Mill, Kööts-Ausmees, Allik and Realo (2018)، لوهبيك وهانجنور وفرينزل Lohbeck, Hangenauer and Frenzel (2018).

كما وأظهرت نتائج المراجعة للدراسات السابقة بشكل عام أن هناك اهتمام بموضوع المحددات الشخصية والانفعالية بحيث تناولت بعض الدراسات محددات معينة بشئ من التفصيل، وتناول البعض الآخر المحددات الشخصية والبعض المحددات الانفعالية بشكل منفصل، في حين أن الدراسة الحالية

هدفت للتعرف على أهم المحددات الشخصية والانفعالية المرتبطة بطبيعة المهن لدى عينة من الأفراد في مملكة البحرين.

كما وكان في مراجعة الدراسات السابقة تشابه نسبي في الأدوات السيكمترية المستخدمة، فتتوعد ما بين المقاييس والاستبانة، بالإضافة الى الأدوات الاكلينيكية الأخرى مثل المقابلة والتقارير والاستمارة، في حين استخدمت الدراسة الحالية مقياسين من إعداد الباحثة وهما: مقياس المحددات الشخصية ومقياس المحددات الانفعالية. أما من ناحية العينة، فنجد تباين الدراسات السابقة في اختيار عيناتها وفقاً للهدف والمنهج المعتمد.

واستفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في تحديد الإطار العام للدراسة، وفي صياغة مشكلة الدراسة، والأساليب الإحصائية المناسبة، وتصميم الأداة والمقاييس، والاستناد لنتائج الدراسات السابقة والاستعانة بها في تفسير النتائج ومناقشتها.

الفصل الثالث

منهج الدراسة وأدواتها

منهج الدراسة

مجتمع الدراسة

عينة الدراسة

أدوات الدراسة

إجراءات الدراسة

المعالجة الإحصائية

الفصل الثالث

منهج الدراسة وأدواتها

يتناول هذا الفصل استعراض إجراءات الدراسة الميدانية التي اتبعتها الباحثة للإجابة عن أسئلة الدراسة، حيث يتم عرض المنهج المستخدم ومجتمع وعينة الدراسة، والأدوات المستخدمة فيها وهما مقياسين من إعداد الباحثة والخاص بالمحددات الشخصية والانفعالية، ثم الإجراءات التي تم اتباعها عند تطبيق المقياس المستخدم في الدراسة، وأخيراً استعراض الأساليب الإحصائية التي تم استخدامها لاختبار أسئلة الدراسة.

منهج الدراسة

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي المقارن لملائمته لأهداف البحث وأسئلة الدراسة، حيث يقوم ويستند على الوصف والمقارنة لأفراد العينة في الدراسة الحالية، ويُعرف المنهج الوصفي بأنه المنهج الذي يهدف إلى وصف الظواهر أو الأحداث وجمع الحقائق والمعلومات والملاحظات عنها ووصف الظروف الخاصة بها وتقرير حالتها كما توجد عليه في الواقع (أبو علام، 2011، ص. 248).

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة الحالية من مجموعة من الأفراد العاملين والمتقاعدين في مملكة البحرين والذين يشغلون (4) من طبيعة المهن المتعارف عليها بمملكة البحرين والمعتمدة من وزارة العمل والتنمية الاجتماعية والتي تتبع نظام التصنيف الصناعي الدولي الموحد (ISIC 4: International Standard Industrial Classification) في تقسيم طبيعة المهن والمقننة لمملكة البحرين والتي يبلغ عددها (22) قسم، حيث اختارت الباحثة (4) منها (الإدارية، والتخصصية، والتعليمية، والمصرفية).

عينة الدراسة

العينة الاستطلاعية

تكونت العينة الاستطلاعية من (64) فرداً من العاملين من الجنسين بمملكة البحرين، موزعين على النحو التالي: (26) ذكور بنسبة (40.6%) و(38) إناث بنسبة (59.4%) من الأفراد العاملين بمملكة البحرين، تم اختيار عشوائياً أربعة من طبيعة المهن في مملكة البحرين (إدارية، وتخصصية،

وتعليمية، ومصرفية)، حيث تراوحت أعمارهم من (50-20 سنة)، ومؤهلاتهم العلمية تراوحت بين الثانوي والجامعي والدراسات العليا (الماجستير والدكتوراه) وذلك كما يبينه الجدول (2).

جدول (2)

توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الجنس (ن=64)

#	المتغيرات	ذكور (ن=26)		إناث (ن=38)		المجموع
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
الفئة العمرية	أقل من 20	0	0	0	0	0
	من 20 إلى 30	4	23.5%	13	76.5%	17
	من 31 إلى 40	13	43.3%	17	56.7%	30
	من 41 إلى 50	3	37.5%	5	62.5%	8
	أكثر من 50	6	66.7%	3	33.3%	9
المؤهل	ثانوي	4	50%	4	50%	8
	جامعي	13	39.4%	20	60.6%	33
	دراسات عليا	9	39.1%	14	60.9%	23
طبيعة المهنة	إدارية	7	23.3%	23	76.7%	30
	تخصصية	6	75%	2	25%	8
	تعليمية	5	41.7%	7	58.3%	12
	مصرفية	8	57.1%	6	42.9%	14
سنوات الخبرة	من سنة إلى 5 سنوات	3	21.4%	11	78.6%	14
	من 6 إلى 10 سنوات	3	21.4%	11	78.6%	14
	من 11 إلى 15 سنة	9	47.4%	10	52.6%	19
	أكثر من 16 سنة	11	64.7%	6	35.3%	17

يلاحظ من الجدول السابق بأن الفئة العمرية لعينة الدراسة الاستطلاعية تركزت من (31-40 سنة) بنسبة (43.3%) للذكور و(56.7%) للإناث، أما بالنسبة للمؤهل الدراسي فتمركزت العينة عند المؤهل الجامعي بنسبة (39.1%) للذكور و(60.6%) للإناث، في حين تركزت طبيعة المهن في المهن الإدارية بنسبة (23.3%) ذكور و(76.7%) إناث وبسنوات خبرة من (11-15 سنة) بنسبة (47.4%) للذكور و(52.6%) للإناث.

نتائج العينة الاستطلاعية

قامت الباحثة بعمل المعالجات الإحصائية لمعاملات الارتباط للمحددات الشخصية والمحددات الانفعالية وكانت كالتالي:

جدول (3)
ارتباط المحددات الشخصية (العينة الاستطلاعية)

المجموع	المحبة	القلق	الاعتمادية	العدوانية	الصرامة	الخجل	الوسواس	القيادة	المرونة	العناد	التعاون	التشاور	الانتران	الانسياب	الانطواء	المحددات الشخصية
.255*	-.174	.162	-.137	-.100	.132	.132	.333**	-.144	.031	-.017	-.022	.035	.080	-.408**	1	الانطواء
.147	.230*	-.209	.160	.229	-.135	-.251*	-.044	.180	.203	.275*	.045	.002	-.112	1	-.408**	الانسياب
.271*	-.071	.329**	.095	-.117	.083	.236	.024	-.213	-.003	-.092	.044	.007	1	-.112	.080	الانتران
.581**	.080	.233	.262*	.211	.113	.242	.167	-.164	-.007	.210	.551**	1	.007	.002	.035	التشاور
.533**	.080	.168	.300*	.144	.092	.284*	.096	-.118	.027	.294*	1	.551**	.044	.045	-.022	التعاون
.589**	.072	.175	.252*	.368**	.180	.087	.420**	-.022	.183	1	.294*	.210	-.092	.275*	-.017	العناد
.342**	.202	.182	.112	-.064	.098	-.019	.150	.079	1	.183	.027	-.007	-.003	.203	.031	المرونة
-.079	-.018	-.190	-.302*	-.174	-.096	-.229	-.057	1	.079	-.022	-.118	-.164	-.213	.180	-.144	القيادة
.606**	-.028	.306*	.291*	.380**	.114	.352**	1	-.057	.150	.420**	.096	.167	.024	-.044	.333**	الوسواس
.421**	-.091	.271*	.164	-.017	.039	1	.352**	-.229	-.019	.087	.284	.242	.236	-.251*	.132	الخجل
.271*	-.010	.156	.199	.016	1	.039	.114	-.096	.098	.180	.092	.113	.083	-.135	.132	الصرامة
.137*	.048	.113	.348**	1	.016	-.017	.380**	-.174	-.064	.368**	.144	.211	-.117	.229	-.100	العدوانية
.474**	-.149	.361**	1	.348**	.199	.164	.291*	-.302*	.112	.252*	.300*	.262*	.095	.160	-.137	الاعتمادية
.586**	-.059	1	.361**	.113	.156	.271*	.306*	-.190	.182	.185	.168	.233	.329**	-.209	.162	القلق
.109	1	-.059	-.149	.048	-.010	-.091	-.028	-.018	.202	.072	.080	.080	-.071	.320*	-.174	المحبة
1	.109	.586**	.474**	.317*	.271*	.421**	.606**	-.079	.342**	.589**	.533**	.581**	.271*	.147	.255*	المجموع

* دال عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

** دال عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.01$

جدول (4)
ارتباط المحددات الانفعالية (العينة الاستطلاعية)

المجموع	المصيبة	الخوف	الارتياح	القبول	الكآبة	الإحباط	اليأس	الانزعاج	الغضب	الملل	الاستمئزاز	الحزن	السرور	الراحة النفسية	الماطفة	المحددات الانفعالية
-.015	-.042	-.125	-.020	.225	-.225	-.420**	-.129	-.129	-.088	-.304*	.002	-.042	.196	.401**	1	الماطفة
.094	-.168	-.170	.174	-.077	-.170	-.293*	.064	-.146	-.081	-.360**	.073	-.067	.425**	1	.401**	الراحة النفسية
.028	.096	.003	-.005	.133	-.356**	-.297*	.128	-.163	-.079	-.497**	-.093	-.271*	1	.425**	.196	السرور
.433**	.129	.067	.134	-.113	.113	.332**	.001	.076	.104	.423**	.118	1	-.271*	-.067	-.042	الحزن
.533**	.224	.174	.212	-.073	.073	.105	.243	.251*	.176	.176	1	.118	-.093	.073	.002	الاستمئزاز
.334**	.025	.081	.091	-.266*	.266*	.622**	-.177	.296*	-.018	1	.176	.423**	-.497**	-.360**	-.304*	الملل
.516**	.423**	.081	.236	.121	.073	-.031	.281*	.228	1	-.018	.176	.104	-.079	-.081	-.088	الغضب
.559**	.298*	.232	.245	-.169	-.011	.270*	.069	1	.228	.296*	.251*	.076	-.163	-.146	-.129	الانزعاج
.351**	.085	-.064	.024	.108	.095	.024	1	.069	.281*	-.177	.243	.001	.128	.064	-.129	اليأس
.394**	.243	.189	-.051	-.122	.122	1	.024	.270*	-.031	.622**	.105	.332**	-.297*	-.293*	-.420**	الإحباط
.191	.133	.170	.121	.032	1	.122	.095	-.011	.073	.266*	.073	.113	-.356**	-.170	-.225	الكآبة
.030	.099	.077	-.121	1	.032	-.122	.108	-.169	.121	-.266*	-.073	-.133	.133	-.077	.225	القبول
.446**	.055	-.081	1	-.121	.121	-.051	.024	.245	.236	.091	.212	.134	-.005	.174	-.020	الارتياح
.372**	.371**	1	-.081	.077	.170	.189	-.064	.232	.081	.081	.174	.067	.003	-.170	-.125	الخوف
.596**	1	.371**	.055	.099	.113	.243	.085	.298*	.423**	.025	.224	.129	.096	-.168	-.042	المصيبة
1	.596**	.372**	.446**	.030	.191	.394**	.351**	.559**	.516**	.334**	.533**	.433**	.028	.094	-.015	المجموع

* دال عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

** دال عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.01$

بالنسبة الى المحددات الشخصية: يبين الجدول (3) ارتباط المحددات الشخصية في العينة الاستطلاعية، فعلى سبيل المثال يلاحظ أن هناك علاقة ارتباطية دالة سالبة بين الانطواء والانبساط عند مستوى ($\alpha \leq 0.01$)، بحيث كلما كان الشخص منبسط قل انطوائه، كما وأن هناك دلالة موجبة بين المنطوي والوسواس، كما أن هناك دلالة عكسية مع الخجل أي كلما زاد الانبساط قل الخجل، هذا وسيتم التوسع في بيان الارتباطات للمحددات الشخصية للعينة الفعلية.

بالنسبة للمحددات الانفعالية: يلاحظ من الجدول (4) والمتعلق بارتباطات المحددات الانفعالية في العينة الاستطلاعية أن هناك دلالات سالبة وموجبة في الارتباطات، فمثلاً هناك دلالة موجبة بين الحزن والملل والإحباط أي كلما زاد الحزن زاد الملل والإحباط كما وأن هناك دلالة سالبة بين السرور الكآبة حيث تبين أن كلما كان الشخص مسرور تقل الكآبة لديه، وسيتم التطرق بشكل موسع للارتباطات الانفعالية في العينة الفعلية.

عينة الدراسة الأساسية

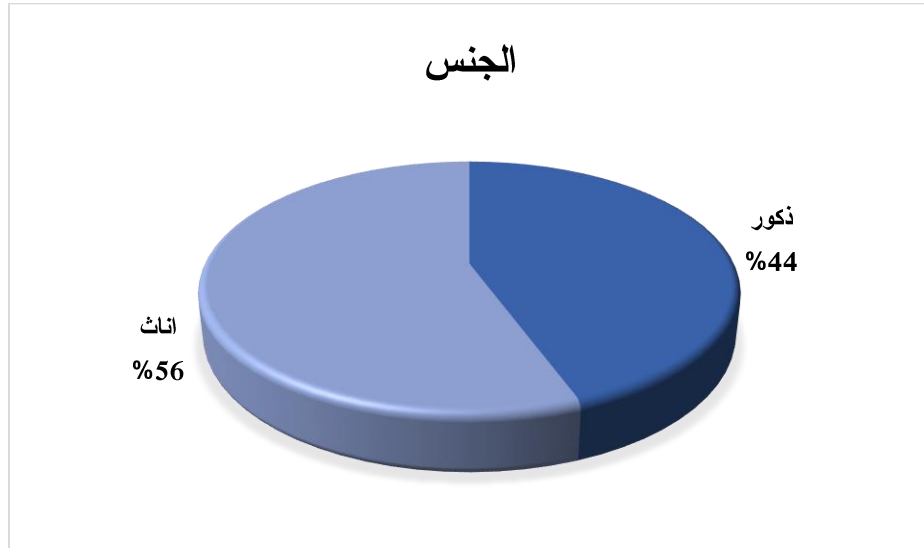
تكونت عينة الدراسة الأساسية كما يبينها الجدول التالي من (683) فرداً من العاملين من الجنسين بمملكة البحرين، موزعين على النحو التالي: (303) ذكور بنسبة (44.4%) و(380) إناث بنسبة (55.6%) من الأفراد العاملين، تم اختيارهم عشوائياً من طبعة المهن الأربعة (الإدارية، والتخصصية، والتعليمية، والمصرفية). حيث تراوحت أعمارهم من (أقل من 20 سنة إلى أكثر من 50 سنة)، ومؤهلاتهم العلمية تراوحت بين الثانوي والجامعي والدراسات العليا (الماجستير والدكتوراه).

ويلاحظ من الجدول (5) أن الفئة العمرية لعينة الدراسة تركزت في الأعمار (من 31 إلى 40 سنة) بنسبة (45.1%) للذكور و(54.9%) للإناث، أما بالنسبة للمؤهل الدراسي فتمركزت العينة عند المؤهل الجامعي بنسبة (37.9%) للذكور و(62.1%) للإناث، في حين تركزت طبعة المهن في المهن التخصصية بنسبة (33.1%) للذكور و(46.3%) للإناث وبسنوات خبرة من (أكثر من 16 سنة) بنسبة (52.3%) للذكور و(47.7%) للإناث وذلك كما تبينه الأشكال (2-6).

جدول (5)

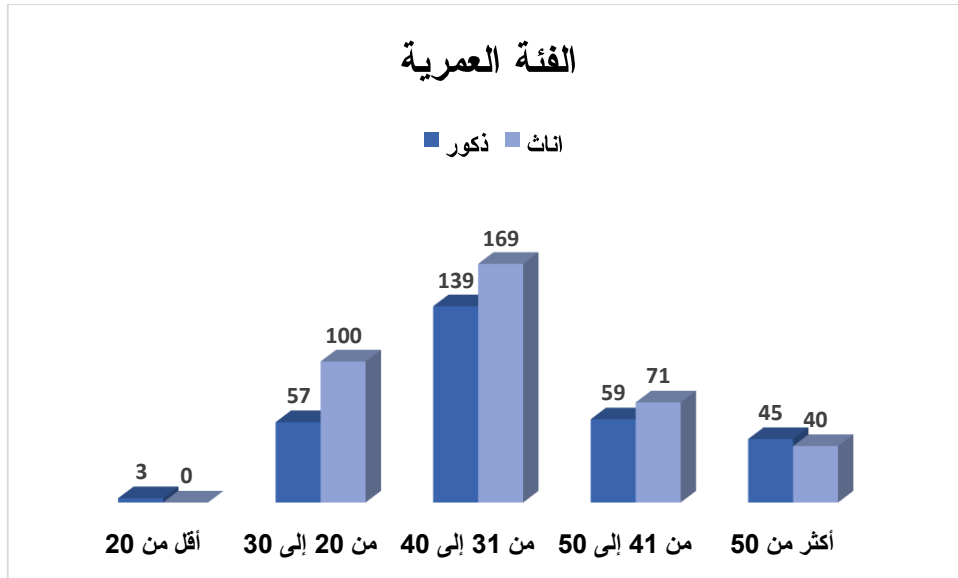
توزيع عينة الدراسة حسب الجنس (ن=683)

المجموع	إناث (ن=380)		ذكور (ن=303)		المتغيرات	#
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار		
3	0	0	%100	3	أقل من 20	الفئة العمرية
157	%63.7	100	%36.3	57	من 20 إلى 30	
308	%54.9	169	%45.1	139	من 31 إلى 40	
130	%54.6	71	%45.4	59	من 41 إلى 50	
85	%47.1	40	%52.9	45	أكثر من 50	
75	%33.3	25	%66.7	50	ثانوي	المؤهل
406	%62.1	252	%37.9	154	جامعي	
202	%51	103	%49	99	دراسات عليا	
155	%65.8	102	%34.2	53	إدارية	طبيعة المهنة
294	%46.3	136	%33.1	158	تخصصية	
133	%66.9	89	%41.7	44	تعليمية	
101	%52.5	53	%47.5	48	مصرفية	
140	%67.1	94	%32.9	46	من سنة إلى 5 سنوات	سنوات الخبرة
164	%60.4	99	%39.6	65	من 6 إلى 10 سنوات	
142	%52.1	74	%47.9	68	من 11 إلى 15 سنة	
237	%47.7	113	%52.3	124	أكثر من 16 سنة	



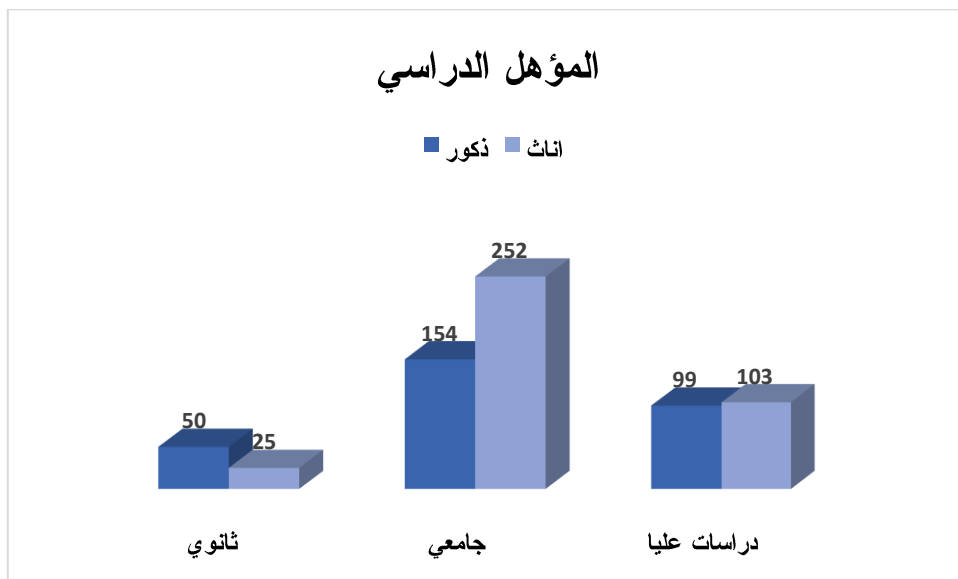
شكل (2)

تمثيل توزيع عينة الدراسة بحسب الجنس



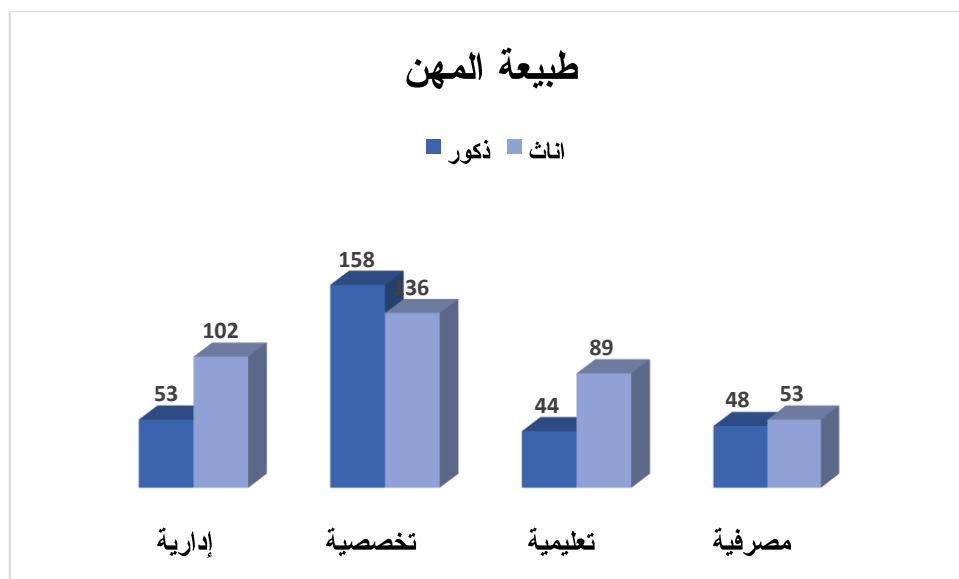
شكل (3)

تمثيل توزيع عينة الدراسة بحسب الفئة العمرية (المنحنى الجرسى-تقريباً)

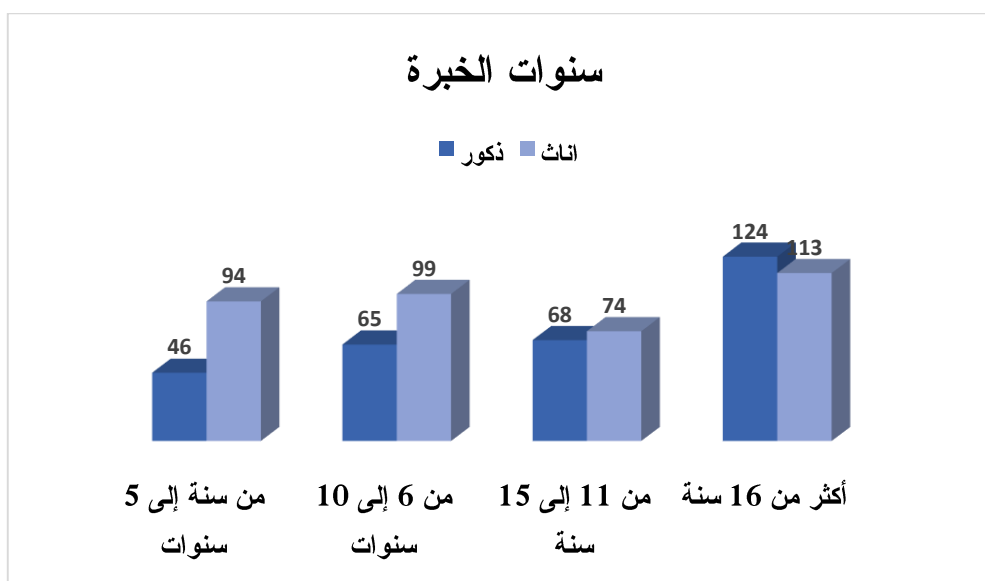


شكل (4)

تمثيل توزيع عينة الدراسة بحسب المؤهل الدراسي



شكل (5)
تمثيل توزيع عينة الدراسة بحسب طبيعة المهن



شكل (6)
تمثيل توزيع عينة الدراسة بحسب سنوات الخبرة

أدوات الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة على تساؤلاتها، قامت الباحثة بإعداد مقياسين وهما:

المقياس الأول: مقياس المحددات الشخصية

مقدمة عن مقياس المحددات الشخصية

قامت الباحثة بإعداد المقياس المتعلق بالمحددات الشخصية وذلك من خلال الاطلاع على عدة أدبيات ذات صلة بموضوع المحددات الشخصية ليتم بلورة البنود والتصنيفات بما يتناسب مع موضوع الدراسة (في: كاين Cain، 2012).

الهدف من مقياس المحددات الشخصية

يهدف المقياس الى التعرف على أبرز المحددات الشخصية المتعلقة بطبيعة المهن.

وصف مقياس المحددات الشخصية

يتكون المقياس من (15) نمط من أنماط الشخصية وذلك بحسب تصنيفات علماء النفس مثل كارل يونج Carl Jung (1921)، وجوردن ألبورت Gordon Allport (1936)، هانز آيزنك Hans Eysenck (1970)، ورايموند كاتل Raymond Cattell (1940)، وفيه تم استخراج المؤشرات الملائمة لكل محدد، ثم تمت صياغة الجمل الملائمة وهي كالتالي: المنطوي (4 بنود)، والمنبسط (5 بنود)، والمتزن (4 بنود)، والمتشائم (بندين)، والمتفائل (3 بنود)، والعنيد (5 بنود)، والمرن (3 بنود)، والقيادي (4 بنود)، والوسواسي (3 بنود)، والخجول (5 بنود)، والصارم (4 بنود)، والعدواني (3 بنود)، والاعتمادى (بندين)، والقلق (4 بنود)، والمحب (3 بنود)، ويبين الملحق (1) المحددات الشخصية ومؤشراتها، مثال على ذلك: الشخصية المنطوية تم تلخيص مؤشراتها بأنها التي تفضل العزلة وتكره التحدث أمام مجموعة من الناس وتحب أن تكون هادئة وسط الغرباء وتفضل العمل بشكل فردي. وتم تصنيف الجمل في جدول متدرج الإجابة بين "نعم" و"لا" بحيث في حال تمت إجابة أفراد العينة "بنعم" تحتسب نقطتين وفي حال الإجابة "بلا" تحتسب نقطة عن كل استجابة.

قياس صدق مقياس المحددات الشخصية

تم توزيع المقياس المتعلق بالمحددات الشخصية على نخبة من المتخصصين في علم النفس للتحقق من صدق المحتوى للمقياس كما يبينه الملحق (4). كما وتم التحقق من الصدق الداخلي لمقياس المحددات الشخصية من خلال الصدق الداخلي/التكويني عن طريق معاملات الارتباط بين كل محدد ومجموع المحددات الشخصية، كما وضحه جدول (3).

قياس ثبات مقياس المحددات الشخصية

تم احتساب ثبات مقياس المحددات الشخصية عن طريق معامل ألفا كرونباخ كالتالي:

جدول (6)

معاملات ألفا كرونباخ للمحددات الشخصية

المحددات الشخصية	معامل ألفا كرونباخ
الانطواء	0.743
الانبساط	0.745
الاتزان	0.740
التشاؤم	0.832
التفاؤل	0.811
العناد	0.731
المرونة	0.724
القيادة	0.681
الوسواس	0.728
الخجل	0.741
الصرامة	0.736
العدوانية	0.742
الاعتمادية	0.796
القلق	0.701
المحبة	0.765

المقياس الثاني: مقياس المحددات الانفعالية

مقدمة عن مقياس المحددات الانفعالية

قامت الباحثة بإعداد المقياس المتعلق بالمحددات الانفعالية وذلك من خلال الاطلاع على عدة أدبيات ذات صلة بالموضوع ليتم بلورة البنود والتصنيفات بما يتناسب مع موضوع الدراسة (في: كاين Cain، 2012).

الهدف من مقياس المحددات الانفعالية

يهدف المقياس الى التعرف على مجموعة من المحددات الانفعالية المتعلقة بطبيعة المهن.

وصف مقياس المحددات الانفعالية

يتكون من (15) نمط من الأنماط الانفعالية وفيه تم الاستناد الى عجلة الانفعالات (Wheel of Emotions) لروبرت بلوتشيك Robert Plutchik (1980)، وفيه تم استخراج المؤشرات الملائمة لكل محدد، ثم تمت صياغة الجمل الملائمة لكل مُحدد وهي كالتالي: وهي العاطفي (3 بنود)، والراحة

النفسية (3 بنود)، والسرور (بندين)، والحزن (4 بنود)، والاشمئزاز (بندين)، والملل (بندين)، والغضب (4 بنود)، والانزعاج (بند واحد)، والهيجان (بندين)، والإحباط (3 بنود)، والكآبة (5 بنود)، والقبول (3 بنود)، والارتياح (بند واحد)، والخوف (بندين)، والعصبية (3 بنود)، ويبين الملحق (2) المحددات الانفعالية ومؤشراتها، مثال على ذلك: تم التعرف على مؤشرات انفعال الحزن على أنه شعور باليأس والعجز وعدم الرضا وعدم القدرة على تدبير أمور الحياة ونوبات من البكاء لفترات معينة. وتم تصنيف الجمل في جدول متدرج الإجابة بين "نعم" و"لا" بحيث في حال تمت إجابة أفراد العينة "نعم" تحتسب نقطتين وفي حال الإجابة "لا" تحتسب نقطة عن كل استجابة.

قياس صدق مقياس المحددات الانفعالية

تم توزيع المقياس المتعلق بالمحددات الانفعالية على نخبة من المتخصصين في علم النفس للتحقق من صدق المحتوى للمقياس كما يبينه الملحق (4). كما وتم التحقق من الصدق الداخلي لمقياس المحددات الانفعالية من خلال الصدق الداخلي/التكويني عن طريق معاملات الارتباط بين كل محدد ومجموع المحددات الانفعالية، كما وضعه جدول (4).

قياس ثبات مقياس المحددات الانفعالية

تم احتساب ثبات مقياس المحددات الانفعالية عن طريق معامل ألفا كرونباخ كالتالي:

جدول (7)

معاملات ألفا كرونباخ للمحددات الانفعالية

المحددات الانفعالية	معامل ألفا كرونباخ
العاطفة	0.715
الراحة النفسية	0.838
السرور	0.821
الحزن	0.755
الاشمئزاز	0.860
الملل	0.816
الغضب	0.778
الانزعاج	1.000
الهيجان	0.859
الإحباط	0.812
الكآبة	0.774
القبول	0.751
الارتياح	1.000
الخوف	0.882
العصبية	0.776

خطوات إجراء الدراسة

- تم جمع المعلومات المتعلقة بمجتمع الدراسة وهو طبيعة المهن المطروحة في سوق العمل من خلال التصنيف الصناعي الدولي الموحد (ISIC 4: International Standard Industrial Classification) والمعتمد في مملكة البحرين.
- تم تصنيف بنود المقياسين (مقياس المحددات الشخصية ومقياس المحددات الانفعالية).
- تم تصنيف طبيعة المهن على أساس مجموعة من المحددات الشخصية والانفعالية المتعلقة بسمات وخصائص وطباع الأفراد.
- تم اختيار عينة عشوائية من الأفراد العاملين بمملكة البحرين على حسب طبيعة المهن (إدارية، وتخصصية، وتعليمية، ومصرفية).
- بعد التأكد من صدق وثبات المقياس في الدراسة الاستطلاعية تم تطبيق المقياسين على العينة الفعلية.
- تمت الاستعانة بالفضاء الالكتروني لتوزيع المقياس باستخدام كرة الثلج للوصول الى أكبر عينة من الأفراد العاملين.
- تم الاستعانة ببرنامج SPSS لتفريغ المقياسين ولإجراء العمليات الحسابية.

المعالجة الإحصائية

للحصول على النتائج التي تحقق أهداف الدراسة تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية: المتوسطات، ومعاملات الارتباط، وتحليل التباين الأحادي ANOVA، وتحليل التباين المتعدد (MANOVA).

الفصل الرابع

نتائج الدراسة ومناقشتها والتوصيات

نتائج الدراسة

- عرض نتائج السؤال الأول
- عرض نتائج السؤال الثاني
- عرض نتائج السؤال الثالث
- عرض نتائج السؤال الرابع

مناقشة نتائج الدراسة

- مناقشة نتائج السؤال الأول
- مناقشة نتائج السؤال الثاني
- مناقشة نتائج السؤال الثالث
- مناقشة نتائج السؤال الرابع

التوصيات والدراسات المستقبلية

- التوصيات
- الدراسات المستقبلية

الفصل الرابع

نتائج الدراسة ومناقشتها والتوصيات

يتضمن الفصل التالي عرض وتفسير النتائج ومناقشتها بحسب أسئلة الدراسة الحالية، مع تحليلها إحصائياً ومعالجتها باستخدام المعاملات الإحصائية المناسبة، والتوصيات والدراسات المستقبلية التي يوصى بها كالتالي:

نتائج الدراسة

بالنسبة للسؤال الأول:

والذي ينص على: ما أهم المحددات الشخصية والمحددات الانفعالية المرتبطة بطبيعة المهن؟ للتعرف على أهم المحددات الشخصية والانفعالية تم استخراج المتوسطات والانحرافات المعيارية للمجموع الكلي للمحددات الشخصية والانفعالية وفقاً لمتغير الجنس، حيث يبين الجدول التالي المتوسطات للمحددات الشخصية للذكور (85.32) والإناث (85.03)، والانحرافات المعيارية (4.36) للذكور، و(4.21) للإناث. أما متوسطات المحددات الانفعالية فكانت (59.27) للذكور، و(60.22) للإناث وانحرافاتها المعيارية (5.16) للذكور، و(4.54) للإناث. كما ويلاحظ أن المتوسطات والانحرافات المعيارية لمجموع كل من المحددات الشخصية والمحددات الانفعالية (85.16) و(4.27) و(59.805) و(4.851) على التوالي.

جدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات العينة على مقياس المحددات الشخصية والانفعالية بحسب متغير الجنس

الجنس	الذكور (ن=303)		الإناث (ن=380)		المجموع (ن=683)	
	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري
المجموع الكلي للمحددات الشخصية	85.32	4.36	85.03	4.21	85.16	4.27
المجموع الكلي للمحددات الانفعالية	59.27	5.16	60.22	4.54	59.80	4.85

كما ويبين الجدول (9) المتوسطات والانحرافات المعيارية للمحددات الشخصية بحسب متغير الجنس، وفيه تبين أن هناك فروق ظاهرية للانطواء لصالح الذكور بحسب طبيعة المهنة، حيث كانت المتوسطات الحسابية لكل من الذكور والإناث (5.57) و(5.78) على التوالي، كما وأن هناك فروق ظاهرية لصالح الذكور في الانبساط حيث بلغت (8.84) فيما كانت (8.62) للإناث، وكذلك هناك فروق في الاتزان (7.23) للذكور و(6.91) لصالح الإناث، وفروق التفاؤل كانت لصالح الإناث (5.58) مقابل الذكور (5.47)، وكذلك كانت هناك فروق بحسب الجنس لكل من القيادة والوسواس والصرامة والعدوانية والاعتمادية والقلق والمحبة، ولم تكن هناك فروق جوهرية بين الجنسين الذكور والإناث في التشاؤم (2.65) و(2.69)، والعناد (6.72) و(6.73)، والمرونة (5.18) و(5.12) والخجل (6.71) و(6.75) على التوالي. والخلاصة تبين أن أكثر المحددات الشخصية التي تؤثر على طبيعة المهن بحسب متغير الجنس هي الانبساط (8.72)، القيادة (7.56)، الصرامة (7.38)، الاتزان (7.05)، الخجل (6.73)، العناد (6.73) على التوالي.

جدول (9)

المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات العينة على مقياس المحددات الشخصية

بحسب متغير الجنس

الجنس	الذكور (ن=303)		الإناث (ن=380)		المجموع (ن=683)	
	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري
الانطواء	5.57	1.08	5.78	1.17	5.69	1.13
الانبساط	8.84	1.24	8.62	1.43	8.72	1.35
الاتزان	7.23	0.99	6.91	1.07	7.05	1.05
التشاؤم	2.65	0.76	2.69	0.72	2.67	0.74
التفاؤل	5.47	0.85	5.58	0.80	5.53	0.82
العناد	6.72	1.29	6.73	1.12	6.73	1.20
المرونة	5.18	0.79	5.12	0.81	5.15	0.80
القيادة	7.62	0.62	7.52	0.71	7.56	0.67
الوسواس	4.61	0.88	4.59	0.89	4.60	0.89
الخجل	6.71	1.35	6.75	1.45	6.73	1.41
الصرامة	7.29	0.93	7.46	0.84	7.38	0.89
العدوانية	3.75	0.81	3.56	0.71	3.64	0.76
الاعتمادية	2.23	0.47	2.31	0.51	2.27	0.50
القلق	5.50	0.93	5.44	0.95	5.47	0.94
المحبة	5.89	0.38	5.92	0.32	5.90	0.35

أما في الجدول (10) والمتعلق بالمتوسطات والانحرافات المعيارية للمحددات الانفعالية بحسب متغير الجنس، فيلاحظ أن هناك فروق ظاهرية لصالح الذكور في كل من العاطفة (5.60) مقابل (5.59)، والراحة النفسية (5.56) مقابل (5.50)، والاحباط (3.66) مقابل (3.58)، والقبول (5.72) مقابل (5.66)، ولصالح الاناث في الحزن (5.16) مقابل (4.85)، والاشمئزاز (3.81) مقابل (3.53)، والملل (2.66) مقابل (2.75)، والانزعاج (1.62) مقابل (1.59)، والكآبة (5.53) مقابل (5.49)، والارتياح (2.00) مقابل (1.98)، كما كان هناك اختلاف جوهري لصالح الاناث في العصبية (4.61) مقابل (4.24)، ولم تكن هناك فروق جوهريّة في السرور (3.62) للذكور مقابل (3.64) للإناث، والغضب (5.52) للذكور مقابل (5.54) للإناث، والهيجان (2.83) للذكور مقابل (2.85) للإناث، والخوف (2.37) للذكور مقابل (2.34) للإناث.

جدول (10)

المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات العينة على مقياس المحددات الانفعالية
بحسب متغير الجنس

الجنس	الذكور (ن=303)		الإناث (ن=380)		المجموع (ن=683)	
	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري
العاطفة	5.60	0.61	5.59	0.59	5.59	0.60
الراحة النفسية	5.56	0.85	5.50	0.93	5.53	0.90
السرور	3.62	0.61	3.64	0.58	3.63	0.59
الحزن	4.85	1.05	5.16	1.00	5.02	1.03
الاشمئزاز	3.53	0.71	3.81	0.47	3.68	0.60
الملل	2.66	0.66	2.75	0.64	2.71	0.65
الغضب	5.52	1.34	5.54	1.30	5.53	1.31
الانزعاج	1.59	0.49	1.62	0.48	1.61	0.48
الهيجان	2.83	0.80	2.85	0.77	2.84	0.78
الإحباط	3.66	0.94	3.56	0.89	3.60	0.91
الكآبة	5.49	1.04	5.53	1.02	5.51	1.03
القبول	5.72	0.56	5.66	0.61	5.69	0.59
الارتياح	1.98	0.14	2.00	0.00	1.99	0.09
الخوف	2.37	0.67	2.34	0.67	2.35	0.67
العصبية	4.24	1.01	4.61	0.97	4.44	1.00

والخلاصة تبين أن أكثر المحددات الانفعالية التي تؤثر على طبيعة المهن بحسب متغير الجنس هي القبول (5.69)، والعاطفة (5.59)، والغضب (5.53)، والراحة النفسية (5.53)، والكآبة (5.51)، والحزن (5.02) على التوالي.

أما الجدول (11) فيبين للمتوسطات والانحرافات المعيارية المتعلقة بطبيعة المهن، فيلاحظ أن طبيعة المهن المصرفية حصلت على أعلى درجة بلغت (60.76) تُعزى الى الضغط الذي يعيشه الأفراد العاملين فيها من محاسب ومدقق وغيره، ومن بعدها كانت طبيعة المهن التخصصية، والإدارية، والتعليمية بلغت (59.86) (59.59) (59.20) على التوالي. أما من ناحية المحددات الشخصية فلا توجد فروق واضحة في المتوسطات.

جدول (11)

المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات العينة على مقياس المحددات الشخصية والانفعالية بحسب متغير طبيعة المهن

طبيعة المهن	إدارية (ن=155)		تخصصية (ن=294)		تعليمية (ن=133)		مصرفية (ن=101)		المجموع (ن=683)	
	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط
المحددات الشخصية	4.650	85.56	4.096	85.18	3.908	84.65	4.653	85.19	4.279	85.16
المحددات الانفعالية	4.821	59.59	4.696	59.86	4.509	59.20	5.638	60.76	4.851	59.81

وللتعرف أكثر على أهم المحددات الشخصية والانفعالية المرتبطة بطبيعة المهن، تم استخراج المتوسطات والانحرافات المعيارية لكل طبيعة مهنة على حدة بحسب المحددات الشخصية والمحددات الانفعالية، وذلك كالتالي:

بالنسبة للمحددات الشخصية يبين الجدول التالي والمتعلق بطبيعة المهن الإدارية أن المتوسطات والانحرافات المعيارية للانسياس (8.77) و(1.262)، والقيادة (7.55) و(0.676)، والصرامة (7.41) و(0.828)، والاتزان (7.23) و(0.937)، والخجل (6.87) و(1.536)، والعناد (6.64) و(1.184)، والمحبة (5.94) و(0.272)، والانطواء (5.79) و(1.199) على التوالي.

جدول (12)

المتوسطات والانحرافات المعيارية بحسب طبيعة المهن الإدارية للمحددات الشخصية

المحددات	المتوسط	الانحراف المعياري
الانسياس	8.77	1.262
القيادة	7.55	0.676
الصرامة	7.41	0.828
الاتزان	7.23	0.937
الخجل	6.87	1.536
العناد	6.64	1.184
المحبة	5.94	0.272
الانطواء	5.79	1.199
التفاؤل	5.66	0.686
القلق	5.50	0.928
المرونة	5.07	0.807
الوسواس	4.54	0.941
العدوانية	3.63	0.774
التشاؤم	2.65	0.735
الاعتمادية	2.30	0.512

أما الجدول (13) فيبين المتوسطات والانحرافات المعيارية لطبيعة المهن التعليمية، حيث جاءت المتوسطات والانحرافات المعيارية المتعلقة بالمحددات الشخصية كالتالي: الانسياس (8.89) و(1.214)، والقيادة (7.56) و(0.712)، والصرامة (7.41) و(0.880)، والاتزان (6.98) و(1.090)، والعناد (6.60) و(1.051)، والخجل (6.59) و(1.338)، والمحبة (5.88) و(0.427)، والانطواء (5.55) و(1.090) على التوالي.

جدول (13)

المتوسطات والانحرافات المعيارية بحسب طبيعة المهن التعليمية للمحددات الشخصية

المحددات	المتوسط	الانحراف المعياري
الانبساط	8.89	1.214
القيادة	7.56	0.712
الصرامة	7.41	0.880
الاتزان	6.98	1.090
العناد	6.6	1.051
الخجل	6.59	1.338
المحبة	5.88	0.427
الانطواء	5.55	1.090
التفاؤل	5.51	0.876
القلق	5.44	0.882
المرونة	5.22	0.820
الوسواس	4.53	0.831
العدوانية	3.6	0.797
التشاؤم	2.62	0.734
الاعتمادية	2.27	0.509

ويبين الجدول (14) المتوسطات والانحرافات المعيارية لطبيعة المهن التخصصية للمحددات الشخصية، حيث كانت كالتالي: الانبساط (8.65) و(1.417)، والقيادة (7.60) و(0.668)، والصرامة (7.33) و(0.934)، والاتزان (7.05) و(1.071)، والخجل (6.71) و(1.353)، والعناد (6.76) و(1.208)، والمحبة (5.93) و(0.300)، والانطواء (5.75) و(1.113) على التوالي.

جدول (14)

المتوسطات والانحرافات المعيارية بحسب طبيعة المهن التخصصية للمحددات الشخصية

المحددات	المتوسط	الانحراف المعياري
الانبساط	8.65	1.417
القيادة	7.6	0.668
الصرامة	7.33	0.934
الاتزان	7.05	1.071
العناد	6.76	1.208
الخجل	6.71	1.353
المحبة	5.93	0.300
الانطواء	5.75	1.113
التفاؤل	5.49	0.862
القلق	5.47	0.969
المرونة	5.17	0.797
الوسواس	4.64	0.869
العدوانية	3.64	0.733
التشاؤم	2.71	0.735
الاعتمادية	2.27	0.495

أما الجدول (15) فيبين المتوسطات والانحرافات المعيارية الخاصة بطبيعة المهن المصرفية، حيث جاءت النتائج كالتالي: الانبساط (8.63) و(1.475)، والقيادة (7.50) و(0.658)، والصرامة (7.47) و(0.878)، والعناد (6.99) و(1.375)، والاتزان (6.92) و(1.102)، والخجل (6.80) و(1.463)، والمحبة (5.86) و(0.470)، والانطواء (5.53) و(1.162) على التوالي.

جدول (15)

المتوسطات والانحرافات المعيارية بحسب طبيعة المهن المصرفية للمحددات الشخصية

المحددات	المتوسط	الانحراف المعياري
الانقباض	8.63	1.475
القيادة	7.5	0.658
الصرامة	7.47	0.878
العناد	6.99	1.375
الاتزان	6.92	1.102
الخجل	6.8	1.463
المحبة	5.86	0.470
الانطواء	5.53	1.162
التفاؤل	5.49	0.856
القلق	5.48	0.986
المرونة	5.13	0.808
الوسواس	4.66	0.941
العدوانية	3.76	0.802
التشاؤم	2.67	0.801
الاعتمادية	2.29	0.497

أما المتوسطات والانحرافات المعيارية لكل طبيعة مهنة على حدة بحسب المحددات الإنفعالية، فكانت الأكثر تأثراً بطبيعة المهن الإدارية كما يبينه الجدول (16)، هي القبول (5.74) و(0.571)، والعاطفة، (5.65) و(0.555)، والراحة النفسية (5.61) و(0.849)، والكآبة (5.45) و(1.001)، والحزن (4.95) و(1.037)، والعصبية (4.42) و(0.966)، والاشمئزاز (3.76) و(0.511)، والاحباط (3.49) و(0.848) على التوالي.

جدول (16)

المتوسطات والانحرافات المعيارية بحسب طبيعة المهن الادارية للمحددات الانفعالية

المتوسط	الانحراف المعياري	المحددات
5.74	0.571	القبول
5.65	0.555	العاطفة
5.61	0.849	الراحة النفسية
5.47	1.202	الغضب
5.45	1.001	الكآبة
4.95	1.037	الحزن
4.42	0.966	العصبية
3.76	0.511	الاشمئزاز
3.65	0.588	السرور
3.49	0.848	الإحباط
2.77	0.761	الهيجان
2.66	0.637	الملل
2.35	0.67	الخوف
2	0	الارتياح
1.63	0.485	الانزعاج

ويبين الجدول (17) المتوسطات والانحرافات المعيارية لطبيعة المهن التخصصية للمحددات الانفعالية، حيث جاءت كالتالي: القبول (5.70) و(0.606)، الغضب (5.60) و(1.333)، العاطفة (5.56) و(0.636)، الكآبة (5.56) و(1.036)، الراحة النفسية (5.49) و(0.934)، الحزن (5.06) و(1.025)، العصبية (4.46) و(1.007)، الإحباط (3.66) و(0.935) على التوالي.

جدول (17)

المتوسطات والانحرافات المعيارية بحسب طبيعة المهن التخصصية للمحددات الانفعالية

المحددات	المتوسط	الانحراف المعياري
القبول	5.7	0.606
الغضب	5.6	1.333
العاطفة	5.56	0.636
الكآبة	5.56	1.036
الراحة النفسية	5.49	0.934
الحزن	5.06	1.025
العصبية	4.46	1.007
الإحباط	3.66	0.935
الاشمئزاز	3.63	0.667
السرور	3.62	0.6
الهیجان	2.88	0.794
الملل	2.73	0.671
الخوف	2.31	0.631
الارتياح	1.99	0.101
الانزعاج	1.62	0.486

ويلاحظ من جدول (18) أن طبيعة المهن التعليمية كانت متوسطاتها وانحرافات المعيارية كالتالي: القبول (5.69) و(0.566)، والعاطفة (5.62) و(0.572)، والراحة النفسية (5.59) و(0.854)، والكآبة (5.37) و(0.802)، والغضب (5.35) و(1.315)، والحزن (4.98) و(1.007)، والعصبية (4.32) و(1.019)، والاشمئزاز (3.37) و(0.566) على التوالي.

جدول (18)

المتوسطات والانحرافات المعيارية بحسب طبيعة المهن التعليمية للمحددات الانفعالية

المحددات	المتوسط	الانحراف المعياري
القبول	5.69	0.566
العاطفة	5.62	0.572
الراحة النفسية	5.59	0.854
الكآبة	5.37	0.802
الغضب	5.35	1.315
الحزن	4.98	1.007
العصبية	4.32	1.019
الاشمئزاز	3.73	0.566
السرور	3.66	0.576
الإحباط	3.57	0.873
الهیجان	2.72	0.762
الملل	2.71	0.637
الخوف	2.35	0.676
الارتياح	1.99	0.087
الانزعاج	1.54	0.5

وأخيراً، كانت المتوسطات والانحرافات المعيارية لطبيعة المهن المصرفية كالتالي: الغضب (5.72) و(1.249)، والكآبة (5.68) و(1.280)، والقبول (5.61) و(0.648)، والعاطفة (5.60) و(0.601)، والراحة النفسية (5.48) و(0.944)، والحزن (5.10) و(1.127)، والعصبية (4.61) و(1.039)، والإحباط (3.70) و(1.005) على التوالي.

جدول (19)

المتوسطات والانحرافات المعيارية بحسب طبيعة المهن المصرفية للمحددات الانفعالية

المحددات	المتوسط	الانحراف المعياري
الغضب	5.72	1.429
الكآبة	5.68	1.28
القبول	5.61	0.648
العاطفة	5.6	0.601
الراحة النفسية	5.48	0.944
الحزن	5.1	1.127
العصبية	4.61	1.039
الإحباط	3.7	1.005
الاشمئزاز	3.68	0.615
السرور	3.63	0.644
الهیجان	3.02	0.812
الملل	2.76	0.68
الخوف	2.5	0.77
الارتياح	1.98	0.14
الانزعاج	1.66	0.475

بالنسبة للسؤال الثاني

والذي ينص على: هل توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين المحددات الشخصية والمحددات الانفعالية وطبيعة المهن لدى الأفراد في مملكة البحرين؟

وللإجابة على هذا السؤال قامت الباحثة بتطبيق كل من مقياس المحددات الشخصية ومقياس المحددات الانفعالية، واستخدمت معاملات الارتباط لكل من المجموع الكلي للمحددات الشخصية والانفعالية ثم تم الحصول على نتائج كل من المقياسين مع الدرجة الكلية وجاءت كالتالي:

يبين الجدول التالي أن هناك علاقة ارتباطية بين المحددات الشخصية والانفعالية المرتبطة بطبيعة المهن يساوي فيها معامل ارتباط بيرسون (0.68) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

جدول (20)

معامل ارتباط المحددات الشخصية والانفعالية

معامل ارتباط بيرسون	مجموع المحددات الشخصية	مجموع المحددات الانفعالية
مجموع المحددات الشخصية	1	.68*
مجموع المحددات الانفعالية	.68*	1

* دال عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

وللتعرف على العلاقة بين المحددات الشخصية قامت الباحثة بالتحقق من ذلك عن طريق معاملات الارتباط وكانت النتائج كما يبينها الجدول التالي:

جدول (21)
ارتباط المحددات الشخصية

المجموع	المحبة	القلق	الاعتمادية	العدوانية	الصرامة	الخجل	الوسواس	القيادة	المرونة	العناد	التعاون	التسامح	الانتران	الانسياب	الانطواء	المحددات الشخصية
.354**	-0.056	.302**	.198**	0.021	-0.071	.446**	.299**	-.216**	-.104**	.136**	-.219**	.190**	-.148**	-.424**	1	الانطواء
.245**	.163**	-.145**	-.185**	.136**	.105**	-.363**	-0.068	.250**	.210**	0.026	.217**	-.082*	.222**	1	-.424**	الانسياب
.153**	.109**	-.213**	-.441**	-0.037	.334**	-.278**	-.168**	.329**	-0.017	-.123**	.272**	-.218**	1	.222**	-.148**	الانتران
.396**	-0.023	.520**	.255**	.134**	-.115**	.339**	.204**	-.112**	-0.054	.239**	-.441**	1	-.218**	-.082*	.190**	التسامح
0.015	.147**	-.314**	-.203**	-0.036	.147**	-.261**	-.151**	.172**	.122**	-.197**	1	-.441**	.272**	.217**	-.219**	التعاون
.465**	-.116**	.151**	.093*	.244**	-0.071	.231**	.277**	-.214**	0.013	1	-.197**	.239**	-.123**	0.026	.136**	العناد
.256**	0.018	0.006	0.040	.130**	-0.031	-0.045	0.009	0.022	1	0.013	.122**	-0.054	-0.017	.210**	-.104**	المرونة
.080*	.117**	-.097*	-.309**	-0.052	.216**	-.273**	-.177**	1	0.022	-.214**	.172**	-.112**	.329**	.250**	-.216**	القيادة
.495**	-0.074	.264**	.230**	.231**	-.106**	.346**	1	-.177**	0.009	.277**	-.151**	.204**	-.168**	-0.068	.299**	الوسواس
.475**	-.084*	.411**	.316**	.134**	-.138**	1	.346**	-.273**	-0.045	.231**	-.261**	.339**	-.278**	-.363**	.446**	الخجل
.218**	.196**	-.099**	-.208**	-0.035	1	-.138**	-.106**	.216**	-0.031	-0.071	.147**	-.115**	.334**	.105**	-0.071	الصرامة
.447**	-0.032	.152**	.099**	1	-0.035	.134**	.231**	-0.052	.130**	.244**	-0.036	.134**	-0.037	.136**	0.021	العدوانية
.187**	-0.048	.328**	1	.099**	-.208**	.316**	.230**	-.309**	0.040	.093*	-.203**	.255**	-.441**	-.185**	.198**	الاعتمادية
.495**	-0.008	1	.328**	.152**	-0.099**	.411**	.264**	-.097*	0.006	.151**	-.314**	.520**	-.213**	-.145**	.302**	القلق
.144**	1	-0.008	-0.048	-0.032	.196**	-.084*	-0.074	.117**	0.018	-.116**	.147**	-0.023	.109**	.163**	-0.056	المحبة
1	.144**	.495**	.187**	.447**	.218**	.475**	.495**	.080*	.256**	.465**	0.015	.396**	.153**	.245**	.354**	المجموع

*دال عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

**دال عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.01$

هناك علاقة ارتباطية سالبة دالة احصائيا بين كل من الانطواء والانبساط (-0.42)، والاتزان (-0.15)، والتفاؤل (-0.22)، والمرونة (-0.10)، والقيادة (-0.22) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$)، بحيث كلما زاد وجود أحدهما أثر بالسلب على الآخر والعكس صحيح. كما ويتضح وجود ارتباطات موجبة بين الانطواء والتشاؤم (0.19)، والعناد (0.14)، والوسواس (0.30)، والخجل (0.45)، والاعتمادية (0.20)، والقلق (0.30)، مما يدل على أن المحددين علاقتهما طردية فزيادة أحد المحددات يترتب عليه زيادة الآخر عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$).

أما الانبساط فتربطه علاقات ارتباطية موجبة مع الاتزان (0.22)، والتفاؤل (0.22)، والمرونة (0.21)، والقيادة (0.25)، والصرامة (0.11)، والعدوانية (0.14)، والمحبة (0.16) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$)، بحيث كلما زاد الانبساط زادت المحددات الشخصية مثل التفاؤل والمرونة والمحبة وغيرها. أما العلاقات الارتباطية السالبة مع الانبساط فكانت كالتالي: الانطواء (-0.42)، والتشاؤم (-0.08)، والخجل (-0.36)، والاعتمادية (-0.19)، والقلق (-0.15)، عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$)، أي أنه كلما زاد الانبساط قل الانطواء والخجل والقلق.

ومن جانب الاتزان كانت له علاقات ارتباطية موجبة مع الانبساط (0.22)، والتفاؤل (0.27)، والقيادة (0.33)، والصرامة (0.33)، والمحبة (0.11) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$)، أما العلاقات الارتباطية السالبة فكانت مع الانطواء (-0.15)، والتشاؤم (0.22)، والعناد (-0.12)، والوسواس (-0.17)، والخجل (-0.28)، والاعتمادية (-0.44)، والقلق (-0.21) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$). وفي التشاؤم كانت العلاقات الارتباطية السالبة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$) مع الاتزان -0.22، والتفاؤل (-0.44)، والقيادة (-0.11)، والصرامة (-0.12)، ومع الانبساط (-0.08) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، أما العلاقات الارتباطية الموجبة فكانت مع الانطواء (0.19)، والعناد (0.24)، والخجل (0.34)، والعدوانية (0.13)، والاعتمادية (0.26)، والقلق (0.52) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$).

أما التفاؤل فكانت العلاقات الارتباطية الموجبة مع الانبساط (0.22)، والاتزان (0.27)، والمرونة (0.12)، والقيادة (0.17)، والصرامة (0.15)، والمحبة (0.15) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$)، وارتبط بعلاقات ارتباطية سالبة مع الانطواء (-0.22)، والتشاؤم (-0.44)، والعناد (-0.20)، والوسواس (-0.15)، والخجل (-0.26)، والاعتمادية (-0.20)، والقلق (-0.31) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$).

وإذا زاد العناد زاد كل من الانطواء (0.14)، والتشاؤم (0.24)، والوسواس (0.28)، والخجل (0.23)، والعدوانية (0.24)، والقلق (0.15) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$)، و (0.09) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في الاعتمادية. وكلما قل العناد قل كل من الاتزان (-0.12)، والتفاؤل (-0.20)، والقيادة (-0.21)، والمحبة (-0.12) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$).

وفي المرونة تبين أن هناك علاقات ارتباطية موجبة مع الانبساط (0.21)، والتفاؤل (0.12)، والعدوانية (0.13) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$)، كما وأن هناك علاقات ارتباطية سالبة مع الانطواء (-0.10) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$).

أما في القيادة فكان الانطواء (-0.22)، والتشاؤم (-0.11)، والعناد (-0.21)، والوسواس (-0.18)، والخجل (-0.27)، والاعتمادية (-0.31) ذات دلالة سالبة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$)، والقلق (-0.10) عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وعلى النقيض كانت هناك ارتباطات موجبة في القيادة مع الانبساط (0.25)، والاتزان (0.33)، والتفاؤل (0.17)، والصرامة (0.22)، والمحبة (0.12) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$).

وارتبط الوسواس بعلاقات ارتباطية موجبة مع كل من الانطواء (0.30)، والتشاؤم (0.20)، والعناد (0.28)، والخجل (0.35)، والعدوانية (0.23)، والاعتمادية (0.23)، والقلق (0.26)، عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$)، كما وارتبط الوسواس بعلاقات ارتباطية سالبة مع الاتزان (-0.17)، والتفاؤل (-0.15)، والقيادة (-0.18)، والصرامة (-0.11) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$).

كما وارتبط الخجل بعلاقات ارتباطية موجبة مع كل من الانطواء (0.45)، والتشاؤم (0.34)، والعناد (0.23)، والوسواس (0.35)، والعدوانية (0.13)، والاعتمادية (0.32)، والقلق (0.41) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$)، وارتبط بعلاقات ارتباطية سالبة مع الانبساط (-0.36)، والاتزان (-0.28)، والتفاؤل (-0.26)، والقيادة (-0.27)، والصرامة (-0.14) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$) وفي المحبة (-0.08) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

وكانت العلاقات الارتباطية الموجبة للصرامة مع الانبساط (0.10)، والاتزان (0.33)، والتفاؤل (0.15)، والقيادة (0.22)، والمحبة (0.20) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$)، أما العلاقات الارتباطية السالبة فكانت مع التشاؤم (-0.12)، والوسواس (-0.11)، والخجل (-0.14)، والاعتمادية (-0.21)، والقلق (0.10) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$).

وفي العدوانية كانت هناك العلاقات الارتباطية الموجبة مع الانبساط (0.14)، والتشاؤم (0.13)، والعناد (0.24)، والمرونة (0.13)، والوسواس (0.23)، والخجل (0.13)، والاعتمادية (0.10)، والقلق (0.15) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$)، ولم تكن هناك ارتباطات عكسية بين العدوانية وأي من المحددات الشخصية.

كما وأنه كلما زادت الاعتمادية قل الانبساط (-0.19)، والاتزان (-0.44)، والتفاؤل (-0.20)، والقيادة (-0.31)، والصرامة (-0.21) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$)، وكلما زادت الاعتمادية زاد الانطواء (0.20)، والتشاؤم (0.26)، والوسواس (0.23)، والخجل (0.32)، والعدوانية (0.10)، والقلق (0.33) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$)، وفي العناد (0.09) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

وفي القلق تبين أنه كلما زاد القلق زاد الانطواء (0.30)، والتشاؤم (0.52)، والعناد (0.15)، والوسواس (0.26)، والخجل (0.41)، والعدوانية (0.15)، والاعتمادية (0.33) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$)، وكلما زاد القلق قل الانبساط (-0.15)، والاتزان (-0.21)، والتفاؤل (-0.31)، والصرامة (-0.10) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$). وأخيراً كانت العلاقات الارتباطية الموجبة للمحبة مع الانبساط (0.16)، والاتزان (0.11)، والتفاؤل (0.15)، والقيادة (0.12)، والصرامة (0.20) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$)، والعلاقات الارتباطية السالبة كانت من مع العناد (0.12) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$)، وفي الخجل (0.08) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

وللتعرف على العلاقة بين المحددات الانفعالية قامت الباحثة بالتحقق من ذلك عن طريق معاملات الارتباط وكانت النتائج كما يبينها الجدول التالي:

جدول (22)
ارتباط المحددات الانفعالية

المجموع	المصيبة	الخوف	الارتياح	القبول	الكآبة	الإحباط	الهيجان	الانزعاج	الغضب	الملل	الاشمئزاز	الحزن	السرور	الراحة النفسية	ال عاطفة	المحددات الانفعالية
.177**	0.019	0.061	.094*	.106**	-0.001	0.044	-0.029	-0.039	0.000	-0.012	0.069	-0.008	0.029	.092*	1	ال عاطفة
-.286**	-.281**	-.324**	0.021	.248**	-.538**	-.478**	-.114**	-.187**	-.230**	-.316**	-0.029	-.539**	.446**	1	.092*	الراحة النفسية
-.200**	-.210**	-.218**	0.048	.202**	-.383**	-.407**	-.137**	-.092*	-.165**	-.337**	0.003	-.382**	1	.446**	0.029	السرور
.652**	.392**	.380**	-0.013	-.194**	.626**	.634**	.261**	.227**	.355**	.398**	0.062	1	-.382**	-.539**	-0.008	الحزن
.261**	.158**	0.067	.132**	0.032	0.021	0.023	.111**	.130**	0.054	.112**	1	0.062	0.003	-0.029	0.069	الاشمئزاز
.548**	.380**	.288**	-0.017	-.211**	.389**	.446**	.267**	.250**	.322**	1	.112**	.398**	-.337**	-.316**	-0.012	الملل
.718**	.560**	.283**	-0.021	-.158**	.300**	.338**	.505**	.377**	1	.322**	0.054	.355**	-.165**	-.230**	0.000	الغضب
.469**	.345**	.207**	0.022	-.177**	.194**	.231**	.333**	1	.377**	.250**	.130**	.227**	-.092*	-.187**	-0.039	الانزعاج
.594**	.499**	.228**	-0.038	-.156**	.192**	.213**	1	.333**	.505**	.267**	.111**	.261**	-.137**	-.114**	-0.029	الهيجان
.655**	.355**	.440**	-0.074	-.214**	.679**	1	.213**	.231**	.338**	.446**	0.023	.634**	-.407**	-.478**	0.044	الإحباط
.626**	.332**	.480**	-0.060	-.191**	1	.679**	.192**	.194**	.300**	.389**	0.021	.626**	-.383**	-.538**	-0.001	الكآبة
-.097*	-.221**	-.210**	.215**	1	-.191**	-.214**	-.156**	-.177**	-.158**	-.211**	0.032	-.194**	.202**	.248**	.106**	القبول
0.035	-0.005	-0.044	1	.215**	-0.060	-0.074	-0.038	0.022	-0.021	-0.017	.132**	-0.013	0.048	0.021	.094*	الارتياح
.555**	.356**	1	-0.044	-.210**	.480**	.440**	.228**	.207**	.283**	.288**	0.067	.380**	-.218**	-.324**	0.061	الخوف
.715**	1	.356**	-0.005	-.221**	.332**	.355**	.499**	.345**	.560**	.380**	.158**	.392**	-.210**	-.281**	0.019	المصيبة
1	.715**	.555**	0.035	-.097*	.626**	.655**	.594**	.469**	.718**	.548**	.261**	.652**	-.200**	-.286**	.177**	المجموع

* دال عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

** دال عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.01$

تم التوصل الى أن العاطفة لها علاقات ارتباطية ذات دلالة موجبة مع القبول (0.11) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$)، وفي كل من الراحة النفسية (0.09) والارتياح (0.09) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

أما بالنسبة للراحة النفسية فقد ارتبطت بعلاقات موجبة مع السرور (0.47)، والقبول (0.25)، عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$)، وفي العاطفة (0.09) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$). وارتبطت الراحة النفسية بعلاقات سالبة مع كل من الحزن (-0.54)، والاشمئزاز (-0.03)، والملل (-0.32)، والغضب (-0.23)، والانزعاج (-0.19)، والهيجان (-0.11)، والإحباط (-0.48)، والكآبة (-0.54)، والخوف (-0.32)، والعصبية (-0.28) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$).

وفي السرور كانت هناك علاقة عكسية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$) مع الحزن (-0.38)، والملل (-0.34)، والغضب (-0.17)، والهيجان (-0.14)، والإحباط (-0.41)، والكآبة (-0.38)، والخوف (-0.22)، والعصبية (-0.21)، وعند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) ارتبط بالانزعاج (-0.09). أما العلاقة الطردية للسرور فكانت مع الراحة النفسية (0.45)، والقبول (0.20) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$).

كما ارتبط الحزن بعلاقات ارتباطية سالبة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$) مع الراحة النفسية (-0.54)، والسرور (-0.38)، والقبول (-0.19)، وارتبط بعلاقات ارتباطية موجبة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$) مع كل من الملل (0.40)، والغضب (0.36)، والانزعاج (0.23)، والهيجان (0.26)، والإحباط (0.63)، والكآبة (0.63)، والخوف (0.38)، والعصبية (0.39).

كما وأنه كلما زاد الاشمئزاز زاد الملل (0.11)، والانزعاج (0.13)، والهيجان (0.11)، والارتياح (0.13)، والعصبية (0.16) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$).

أما الملل إذا زاد قلَّت الراحة النفسية (-0.32)، والسرور (-0.34)، والحزن (0.40)، والقبول (-0.21) وذلك عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$)، وتبين أيضاً أن هناك علاقات ارتباطية موجبة للملل مع الاشمئزاز (0.11)، والغضب (0.32)، والانزعاج (0.25)، والهيجان (0.27)، والإحباط (0.45)، والكآبة (0.40)، والخوف (0.29)، والعصبية (0.38) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$).

وفي الغضب تبين أن هناك علاقات ارتباطية موجبة مع الحزن (0.36)، والملل (0.32)، والانزعاج (0.38)، والهيجان (0.51)، والإحباط (0.34)، والكآبة (0.30)، والخوف (0.28)، والعصبية (0.560) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$). أما العلاقات السالبة فكانت مع الراحة النفسية (-0.23)، والسرور (-0.17)، والقبول (-0.16) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$).

أما في الانزعاج فقد ارتبط ايجاباً بالحزن (0.23)، والاشمئزاز (0.13)، والملل (0.25)، والغضب (0.38)، والهيجان (0.33)، والإحباط (0.23)، والكآبة (0.19)، والخوف (0.21)، والعصبية (0.35) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$)، وارتبط بعلاقات ارتباطية سالبة مع الراحة النفسية

(-0.19)، والقبول (0.18) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$)، وفي السرور (0.09) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

وارتبط الهيجان بعلاقات ارتباطية سالبة مع الراحة النفسية (-0.11)، والسرور (-0.14)، والقبول (-0.16) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$)، كما وارتبط بعلاقات موجبة مع الحزن (0.26)، والاشمئزاز (0.11)، والملل (0.27)، والغضب (0.51)، والانزعاج (0.33)، والإحباط (0.21)، والكآبة (0.19)، والخوف (0.23)، والعصبية (0.50) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$).

وكلما زاد الإحباط قلت الراحة النفسية (-0.48)، والسرور (-0.41)، والقبول (-0.21) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$)، ويزيد كلما زاد الحزن (0.64)، والملل (0.45)، والغضب (0.34)، والانزعاج (0.23)، والهيجان (0.21)، والكآبة (0.68)، والخوف (0.44)، والعصبية (0.36) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$).

وكلما زادت الكآبة زاد الحزن (0.63)، والملل (0.39)، والغضب (0.30)، والانزعاج (0.19)، والهيجان (0.19)، والإحباط (0.68)، والخوف (0.48)، والعصبية (0.33). وتقل معها الراحة النفسية (-0.54)، والسرور (-0.38)، والقبول (-0.19) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$). ويرتبط القبول بعلاقة ارتباطية عكسية مع الحزن (-0.19)، والملل (-0.21)، والغضب (-0.16)، والانزعاج (-0.18)، والهيجان (-0.16)، والإحباط (-0.21)، والكآبة (-0.19)، والخوف (-0.21)، والعصبية (-0.22) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$)، ويرتبط بعلاقة ارتباطية طردية مع كل من العاطفة (0.11)، والراحة النفسية (0.25)، والسرور (0.20)، والارتياح (0.22) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$).

أما بالنسبة للارتياح فقد ارتبط إيجاباً بالاشمئزاز (0.13)، والقبول (0.22) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$)، وفي العاطفة (0.09) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

وفي الخوف كانت له علاقات ارتباطية موجبة مع الحزن (0.38)، والملل (0.29)، والغضب (0.28)، والانزعاج (0.21)، والهيجان (0.23)، والإحباط (0.44)، والكآبة (0.48)، والعصبية (0.36) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$)، والعلاقات الارتباطية السلبية كانت من نصيب الراحة النفسية (-0.32)، والسرور (-0.22)، والقبول (0.21) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$).

وأخيراً ارتبطت العصبية بعلاقات ارتباطية عكسية مع الراحة النفسية (-0.28)، والسرور (-0.21)، والقبول (-0.22) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$)، وكانت علاقاتها الارتباطية الطردية مع الحزن (0.39)، والاشمئزاز (0.16)، والملل (0.38)، والغضب (0.56)، والانزعاج (0.35)، والهيجان (0.50)، والإحباط (0.36)، والخوف (0.36).

بالنسبة للسؤال الثالث

والذي ينص على: هل تتباين المحددات الشخصية والانفعالية بتباين طبيعة المهن لدى الأفراد في مملكة البحرين؟

للإجابة على هذا التساؤل تم استخدام تحليل التباين المتعدد (MANOVA) لمتغيرات الدراسة، حيث تبين أنه توجد دلالة احصائية في النموذج المعدل في نموذج المحددات الانفعالية لطبيعة المهن، أي أن المحددات الانفعالية تتأثر بطبيعة المهن عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$)، كما وتبين بأن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين وطبيعة المهن في المحددات الانفعالية بحيث كانت قيمة (ف) تساوي (8.33) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$) لصالح متغير الجنس، ولمتغير طبيعة المهن كمتغير تبايني، حيث أن قيمة (ف) تساوي (2.738) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، ولم تكن هناك أي دلالة مع المحددات الشخصية وذلك كما يبينه الجدول (23).

جدول (23)

تحليل التباين المتعدد (MANOVA) لمتغيرات الدراسة

المصدر	المتغيرات التابعة	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
النموذج المعدل	مجموع المحددات الشخصية	74.24	4	18.56	1.01	0.400
	مجموع المحددات الانفعالية	342.15	4	85.54	3.69	0.006**
التداخل	مجموع المحددات الشخصية	430301.39	1	430301.39	23499.87	0
	مجموع المحددات الانفعالية	198432.22	1	198432.22	8564.36	0
الجنس	مجموع المحددات الشخصية	14.07	1	14.07	0.77	0.381
	مجموع المحددات الانفعالية	193.00	1	193.00	8.33	0.004**
طبيعة المهن	مجموع المحددات الشخصية	59.55	3	19.85	1.08	0.355
	مجموع المحددات الانفعالية	190.30	3	63.43	2.74	0.043*
الخطأ	مجموع المحددات الشخصية	12414.72	678	18.31		
	مجموع المحددات الانفعالية	15708.95	678	23.17		
المجموع	مجموع المحددات الشخصية	4966052	683			
	مجموع المحددات الانفعالية	2458917	683			
المجموع المعدل	مجموع المحددات الشخصية	12488.96	682			
	مجموع المحددات الانفعالية	16051.10	682			

* دال عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

** دال عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.01$

بالنسبة للسؤال الرابع

والذي ينص على: هل تتباين المحددات الشخصية والانفعالية وفقاً لمتغير الجنس، طبيعة المهن؟

للكشف عما إذا كانت هناك توجد فروق بين أفراد العينة في المحددات الشخصية والانفعالية وفقاً لمتغير الجنس، قامت الباحثة بتطبيق تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، وكانت النتائج كما وردت في الجدول (24) كالتالي:

جدول (24)

تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق في أفراد العينة طبقاً لمتغير الجنس
للمحددات الشخصية والمحددات الانفعالية

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	مربع المتوسطات	قيمة ف	مستوى الدلالة
المحددات الشخصية	بين المجموعات	14.69	1	14.69	0.80	0.371
	داخل المجموعات	12474.28	681	18.32		
	المجموع	12488.96	682			
المحددات الانفعالية	بين المجموعات	151.85	1	151.85	6.50	0.011
	داخل المجموعات	15899.25	681	23.35		
	المجموع	16051.10	682			

يتضح من الجدول السابق والمتعلق بمدى الاختلافات بين أفراد العينة وفقاً لمتغير الجنس أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية للمحددات الشخصية المرتبطة بطبيعة المهن، حيث أن قيمة (ف) بلغت (0.80) وهي قيمة غير دالة إحصائياً. كما ويتضح في المحددات الانفعالية وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، حيث أن قيمة (ف) بلغت (6.50) وبلغ مستوى دلالتها (0.01) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

وذلك كما وضعه جدول (6) في أن متوسطات الذكور للمحددات الانفعالية بلغت (59.28) والإناث (60.23)، لصالح الإناث.

كما وتم تطبيق تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للتعرف على ما إذا كانت هناك توجد فروق دالة احصائياً لأفراد العينة في المحددات الشخصية والانفعالية وفقاً لمتغير طبيعة المهنة، وكانت النتائج كما وردت في الجدول (25) كالتالي:

جدول (25)

تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق في أفراد العينة طبقاً لمتغير طبيعة المهن
للمحددات الشخصية والمحددات الانفعالية

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	مربع المتوسطات	قيمة ف	مستوى الدلالة
المحددات الشخصية	بين المجموعات	114.70	3	38.23	2.10	0.099
	داخل المجموعات	12374.26	679	18.22		
	المجموع	12488.96	682			
المحددات الانفعالية	بين المجموعات	247.58	3	82.53	3.55	0.014
	داخل المجموعات	15803.52	679	23.28		
	المجموع	16051.10	682			

يبين الجدول السابق والمتعلق بمدى الاختلافات بين أفراد العينة وفقاً لمتغير طبيعة المهن للمحددات الشخصية المرتبطة بطبيعة المهن، أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية، حيث أن قيمة (ف) بلغت (2.10) وهي قيمة غير دالة إحصائياً. كما ويتضح في المحددات الانفعالية وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من ($\alpha \leq 0.05$)، حيث أن قيمة (ف) بلغت (3.55) وبلغ مستوى دلالتها (0.014) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

وذلك كما بينه جدول (9) في أن متوسطات طبيعة المهن للمحددات الانفعالية بلغت لطبيعة المهن الإدارية (59.59) والتخصصية (59.86)، والتعليمية (59.20)، والمصرفية (60.76)، لصالح طبيعة المهن المصرفية.

مناقشة نتائج الدراسة

مناقشة نتائج السؤال الاول:

والذي نصه: ما أهم المحددات الشخصية والمحددات الانفعالية المرتبطة بطبيعة المهن؟
تعتبر أهم المحددات الشخصية المرتبطة بطبيعة المهن التي توصلت اليها الباحثة هي الانبساط والقيادة والصرامة والالتزان والخلل والعناد والمحبة، حيث اشتركت هذه المحددات في طبيعة المهن الادارية والتخصصية والتعليمية والمصرفية، الأمر الذي يدل على ثبات المحددات الشخصية في طبيعة المهن، حيث تم تأكيد ذلك في دراسة ماونت وآخرون. Mount, et al. (2006)، وريان (2006)، وأبو دية (2007)، والجبور (2012)، وساكت وولميلي Sackett and Walmsley (2014)، وليوتنير وآخرون. Leutner, et al. (2014)، وقوراندا Guranda (2014)، وبورداج وآخرون Bourdage, et al. (2015)، ولتيني وآخرون. Tenney, et al. (2015)، وأخيراً دراسة هودسون وفرالي (Hudson and Fraley, 2015).

أما بالنسبة للمحددات الانفعالية فقد أثبتت الباحثة أنها متغيرة وغير ثابتة، فكانت المحددات الانفعالية التالية: القبول، العاطفة، الراحة النفسية، الكآبة، الحزن، العصبية، الاشمئزاز، الاحباط، لطبيعة المهن الادارية. أما لطبيعة المهن التخصصية فكان للقبول والغضب والعاطفة، والكآبة، والراحة النفسية، والحزن، والعصبية، والاحباط. وفي طبيعة المهن التعليمية كان القبول والعاطفة والراحة النفسية والكآبة والغضب والحزن، والعصبية والاشمئزاز. وأخيراً في طبيعة المهن المصرفية كانت للغضب والكآبة والقبول والعاطفة والراحة النفسية والحزن والعصبية والاحباط.

أكدت عدد من الدراسات عدم ثبات المحددات الانفعالية كما جاء في نتائج الدراسة الحالية وذلك في دراسة كونواي وبرينر Conway and Briner (2002)، ودراسة ساشارين وسكليجل وششيرر Saccharin, Schlegel, and Scherer (2012)، ودراسة فورنهام Furnham (2017). كما واثبتت دراسة ليدوس وآخرون. Leduce, et al. (2014) ثبات المحددات الشخصية وعدم ثبات المحددات الانفعالية.

مناقشة نتائج السؤال الثاني

والذي نصه: هل توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين المحددات الشخصية والمحددات الانفعالية المرتبطة بطبيعة المهن لدى الأفراد في مملكة البحرين؟

تبين أن هناك علاقة ارتباطية بين المحددات الشخصية والانفعالية المرتبطة بطبيعة المهن يساوي فيها معامل ارتباط بيرسون (0.68) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$). وبيّن الجدول (21) أن هناك علاقات ارتباطية دالة بين المحددات الشخصية في المحددين الفرعيين "الانبساط والقيادة" عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$)، وهذا ما أكدته دراسة ليوتنير وآخرون. Leutner, et al. (2014)، ودراسة أبو دية (2007)، ودراسة هو وجاج Hu and Judge (2017). أما الخجل فقد كانت له علاقات ارتباطية موجبة دالة مع الانطواء والاعتمادية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$)، وهذا ما بينته دراسة زالك ولامب ورنفرو Zalk, Lamb and Rentfrow (2017). كما وارتبط الاتزان بعلاقات ارتباطية موجبة مع الصرامة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$)، وهذا الذي تم تأكيده في دراسة الربيع وعطية (2016).

أما بالنسبة للمحددات الانفعالية، بيّن جدول (22) وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة ما بين العاطفة والراحة النفسية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، هذا الذي تم استخلاصه من دراسة زابلا وآخرون. Zablah et al. (2017)، ودراسة لكونواي وبرينر Conway and Briner (2002)، ودراسة ماونو وروكولينن Mauno and Ruokolanen (2017)، إلا أن الدراسة الحالية لم تتوصل الى علاقات ارتباطية دالة بين العاطفة والحزن والاشمئزاز والغضب والخوف على عكس دراسة زابلا وآخرون. Zablah et al. (2017)، التي بينت أن هناك خضوع للاستجابات العاطفية في تلك المحددات. واتفقت الدراسة الحالية مع دراسة كونواي وبرينر Conway and Briner (2002) بين الراحة النفسية والعاطفة، ودراسة ماونت وآخرون. Mount, et al. (2006) بين الراحة مع السمات الشخصية، ودراسة ريان (2006) في الاتزان، ودراسة أبو دية (2007) بين القيادة والانبساط، ودراسة الجبور (2012) في الاتزان، ودراسة ودونلان وكونفر Le, Donnellan and Conger (2014) بين السمات الشخصية والاشمئزاز، ودراسة ليوتنير وآخرون. Leutner, et al. (2014)، بين السمات الشخصية والمحددات الانفعالية، ودراسة ليدوس وآخرون. Leduce, et al. (2014) بين السمات الشخصية والعاطفية، ودراسة هانقارتنر وآخرون. Hangartner, et al. (2016) بين العصبية والخوف.

بالإضافة الى ذلك وُجِدَت العلاقة الارتباطية الموجبة مع دراسة فورنهام Furnham (2017) في الانفتاح والعصبية والقبول، ودراسة ماونو وروكولينن Mauno and Ruokolanen (2017) في العاطفة، ودراسة ميهان وآخرون. Meehan, et al. (2017) في الخوف والحزن والاشمئزاز والغضب والاتزان، ودراسة زالك وآخرون. Zalk, et al. (2017) الخجل والانطواء والعصبية والاعتمادية والخوف، ودراسة نيلسون ومالكوك وشيف Nelson, Malkoc and Shiv (2018) في العاطفة،

ودراسة لميل وآخرون. Mill, et al. (2018) في الغضب والحزن والمفاجأة والاشمئزاز والهيجان والخوف، وأخيراً في دراسة لوهبيك وآخرون. Lohbeck, et al. (2018) في المرح والغضب والقلق. وكان للحزن علاقات ارتباطية موجبة دالة مع الاشمئزاز والغضب والهيجان والخوف عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وأكدت دراسة ميل وكوتس-اوسميز واليك وريالو Mill, Kööts- Ausmees, Allik and Realo (2018) وجود هذه العلاقة الارتباطية الدالة. كما ولم تبين الدراسة الحالية وجود علاقة ارتباطية سالبة بين القبول والكآبة كما بينته دراسة ماتا وروموس وبانسال وخان وقولي وآخرون. Mata, Romos, Bansal, Khan, Guille, et al. (2015). أما العصبية فكانت لها علاقات ارتباطية دالة موجبة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) مع الغضب، وهذا ما بينته دراسة كل من باساك وقوش and Ghosh Basak (2014)، وفورنهام Furnham (2017).

مناقشة نتائج السؤال الثالث

والذي ينص على: هل تتباين المحددات الشخصية والانفعالية بتباين طبيعة المهن لدى الأفراد في مملكة البحرين؟

تبين أن هناك فروق ذات دلالة احصائية للمحددات الانفعالية المرتبطة بطبيعة المهن عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، حيث اتفقت معها دراسة فاينست Finset (2012) بأحد محددات الدراسة الفرعية "العاطفة"، كما واتفق المحدد الفرعي "الكآبة" مع دراسة لماتا وروموس وبانسال وخان وقولي وآخرون. Mata, Romos, Bansal, Khan, Guille, et al. (2015)، كما واتفقت هاتين الدراستين مع الدراسة الحالية في طبيعة المهن التخصصية (الطب).

فيما لم توجد فروق ذات دلالات احصائية للمحددات الشخصية في الدراسة الحالية، وهذا الأمر لم يتفق مع دراسة الجبور (2012) والربيع وعطية (2016). إلا أن نتائج الدراسة الحالية بينت وجود أثر للمحددات الشخصية والانفعالية في بيئة العمل وأهميته للنجاح في العديد من الوظائف وأكد ذلك دراسة ساكت وولمسلي Sackett and Walmsley (2014).

مناقشة نتائج السؤال الرابع

والذي ينص على: هل تتباين المحددات الشخصية والانفعالية وفقاً لمتغير الجنس، طبيعة المهن؟

أشارت نتائج الدراسة الحالية بعدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في المحددات الشخصية وفقاً لمتغير الجنس وطبيعة المهن، مما يعني ثبات المحددات الشخصية، وهذا الأمر تم تأكيده في دراسة كل من: ماونت وآخرون. Mount, et al. (2006)، وريان (2006)، وأبو دية (2007)، والجبور (2012)، وساكت وولمسلي Sackett and Walmsley (2014)، وليوتنير وآخرون Leutner, et al. (2014)، وقوراندا Guranda (2014)، وبورداج وآخرون Bourdage, et al. (2015)، ولتيني وآخرون Tenney, et al. (2015)، وأخيراً دراسة هودسون وفرالي Hudson and Fraley (2015).

وبالنسبة للمحددات الانفعالية فقد أثبتت نتائج الدراسة الحالية بأنها متغيرة وغير ثابتة، وأكد على ذلك دراسة كونواي وبرينر Conway and Briner (2002)، ودراسة ساشارين وسكيلج وششيرر Saccharin, Schlegel, and Scherer (2012)، ودراسة فورنهام Furnham (2017). كما قامت دراسة ليدوس وآخرون Leduce, et al. (2014) بتأكيد ما جاء في الدراسة الحالية في ثبات المحددات الشخصية وعدم ثبات المحددات الانفعالية.

ففيها وجدت هناك فروق ذات دلالة احصائية لصالح الذكور في المحدد الفرعي "العاطفة" حيث اتفقت معها دراسة فاينست Finset (2012) وجاروفالو وآخرون Garofalo, et al. (2016)، واختلفت معها دراسة كونواي وبرينر Conway and Briner (2002) وزابلا وآخرون Zablah et al. (2017) لصالح الاناث، وكذلك في المحدد الفرعي "الغضب" اتفقت دراسة زابلا وآخرون Zablah, et al. (2017) مع الدراسة الحالية لصالح الاناث.

وبينت الدراسة الحالية الفروق الدالة احصائياً لصالح الذكور في المحددات الفرعية التالية: الراحة النفسية والاحباط والقبول كما في دراسة لي وآخرون Le, et al. (2014)، وفي الاناث كانت الفروق الدالة احصائياً في "الاشمئزاز" كما في دراسة لي وآخرون Le, et al. (2014)، الا انها اختلفت مع دراسة ساشارين وآخرون Saccharin, et al. (2012) في كون العلاقة الارتباطية لصالح الذكور، أما المحدد الفرعي "الغضب" فكان لصالح الاناث كما في دراسة زابلا وآخرون Zablah, et al. (2017).

أما بالنسبة لطبيعة المهن فكانت هناك فروق دالة إحصائية في طبيعة المهن التعليمية، كما في دراسة دراسة أبو دية (2007)، والجبور (2012)، وأونغور Ongore (2014)، وباساك وقوش Basak and Ghosh (2014)، وهانغارتنر وآخرون Hangartner, et al. (2016)، ولوهبيك

وآخرون. Lohbeck, et al. (2018). أما في طبيعة المهن التخصصية فكانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الطب واتفقت معها دراسة فاينست (Finset (2012)، وماتا وآخرون. Mata, et al. (2015)، وماونو وروكولنين (Mauno and Ruokolanen (2017)، وفي مهنة رجال الأعمال أحد فروع طبيعة المهن التخصصية كانت هناك فروق دالة إحصائية اتفقت معها دراسة ليوتنير، وآخرون. Leutner, et al. (2014).

وفي طبيعة المهن الإدارية كانت هناك فروق دالة احصائياً اتفقت معها دراسة أونقور Ongore (2014)، تيني ولوق وموري (Tenney, Logg and Moore (2015)، وفورنهام Furnham (2017).

وخلاصة ما سبق يتبين أن هناك مجموعة من المحددات الشخصية والانفعالية المرتبطة بطبيعة المهن لدى الأفراد في مملكة البحرين وتختلف تلك المحددات بحسب طبيعة المهن، يمكن الاستفادة منها في تطوير عملية التوظيف واختيار الأفراد.

التوصيات والدراسات المستقبلية

توصيات الدراسة

من خلال نتائج الدراسة الحالية، يمكن استخلاص التوصيات التالية:

- الاهتمام بموضوع المحددات الشخصية والمحددات الانفعالية المرتبطة بطبيعة المهن في مملكة البحرين.
- اعتماد مقياس خاص للتعرف على المحددات الشخصية والانفعالية المرتبطة بطبيعة المهن في مملكة البحرين.
- وضع دليل شامل يجمع التوصيف المهني والتوصيف النفسي لطبيعة المهن في مملكة البحرين.
- إشراك علماء النفس في عملية تصنيف الوظائف في مملكة البحرين جنباً الى جنب مع مسؤولين الموارد البشرية.

الدراسات المستقبلية المقترحة

في ضوء ما تم التوصل إليه من نتائج وتوصيات، تقترح الباحثة الدراسات المستقبلية التالية:

- إجراء دراسات مسحية للتعرف على طبيعة المهن في مملكة البحرين.
- دراسات تفصيلية لكل طبيعة مهنة على حدة.
- العمل على تصنيف مقنن لطبيعة المهن في مملكة البحرين.
- العمل على دليل نفسي شامل لطبيعة المهن يُعتمد في وزارة العمل والتنمية الاجتماعية وديوان الخدمة المدنية بمملكة البحرين.

قائمة المراجع

المراجع العربية

المراجع الأجنبية

المراجع العربية

- ابراهيم، عبد الستار. (1998). الاكتئاب: اضطراب العصر الحديث فهمه وأساليب علاجه (عالم المعرفة، العدد 239). الكويت: عالم المعرفة.
- أبو دية، عزيزة عيسى. (2007). سمات الشخصية لمديري المدارس الأهلية في منطقة جدة التعليمية في المملكة العربية السعودية وعلاقتها بالأنماط القيادية لديهم. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية، كلية الدراسات العليا، الأردن.
- أبو علاّم، رجاء محمود. (2011). مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية. ط 6. القاهرة: دار النشر للجامعات.
- ابراهيم، عبد الستار، وعسكر، عبد الله. (2012). علم النفس الإكلينيكي في ميدان الطب النفسي. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية. (2009). التصنيف الصناعي الموحد لجميع الأنشطة الاقتصادية. السلسلة ميم، العدد 4، التنقيح 4. نيويورك: شعبة الإحصاءات، الأمم المتحدة.
- بالمر، بلير. (2007). الشخصية العبقريّة (ترجمة خالد العامري). القاهرة: دار الفاروق للاستشارات الثقافية.
- الجبور، آمال ضيف الله محمد. (2012). أنماط الشخصية لدى المشرفين التربويين وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى معلمي مدارس مديرية التربية والتعليم في لواء الموقر. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، عمان، الأردن.
- مجموع، هشام محمد نور. (2007). سيكولوجية الإدارة. عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- حجازي، أحمد توفيق. (2011). الشخصية الجذابة. عمان: دار كنوز المعرفة العلمية للنشر والتوزيع.
- حسين، انتصار. (2010). مفهوم المهنة والوظيفة والعمل. المركز الأكاديمي لتجميع الدراسات والبحوث العلمية، طرابلس: ليبيا.
- الداهري، صالح حسن أحمد، والكبيسي، وهيب مجيد. (1999). علم النفس العام. ط 1. عمان، الأردن: دار الكندي للنشر والتوزيع.
- الربيع، فيصل خليل، وعطية، رمزي محمد. (2016). الاتزان الانفعالي وعلاقته بضبط الذات لدى طلبة جامعة اليرموك. مجلة دراسات العلوم التربوية، المجلد 43، ص. 1117-1136.
- ريان، محمود. (2006). الاتزان الانفعالي وعلاقته بكل من السرعة الإدراكية والتفكير الابتكاري لدى طلبة الصف الحادي عشر بمحافظات غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، مصر.
- صالح، مأمون. (2008). الشخصية: بناؤها، تكوينها، أنماطها، اضطرابها. عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع.
- طه، فرج عبد القادر. (2009). موسوعة علم النفس والتحليل النفسي. ط 1. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- عامر، أيمن. (2008). شخصية المبدع: محدداتها وآفاق تنميتها. القاهرة: مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع.
- عبد الخالق، أحمد محمد. (2000). أسس علم النفس. ط 3. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
- عبد الله، معتز، شحاتة، حسن. (2008). الشخصية السوية. القاهرة: دار العالم العربي.
- العززي، عبد اللطيف. (2008). أسرار الشخصية الجذابة: القيادية، الإدارية، الاجتماعية. ابوظبي: الضياء للنشر والتوزيع.

العقاد، عصام عبد اللطيف. (2001). *سيكولوجية العدوانية وترويضها: منحى علاجي معرفي جديد*. القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع.

عمر، معن خليل. (2000). *معجم علم الاجتماع المعاصر*. الأردن: دار الشروق لتوزيع والنشر.

كوفي، ستيفن. (2010). *العادات السبع للناس الأكثر فاعلية*. الرياض: مكتبة جرير.

اليوسف، منصور بن صالح. (2010). *حياتنا الوظيفية*. الرياض: مطبعة سفير.

مجمع اللغة العربية. (2004). *المعجم الوسيط*. ط 4. جمهورية مصر العربية: مكتبة الشروق الدولية.

المراجع الأجنبية

- Albright, S., Terranova, M., Honts, C., Goedde, J. & LaChapell, J. (2008). *Perceived stress and emotional stability among working adults*. Student Research Conference, 21st Annual Student Research Conference, from 30 June to 4 July 2008.
- American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders*, 5th ed. Arlington, VA: American Psychiatric Publishing.
- Baltes, B. B., & Parker, C. P. (2000). Reducing the effects of performance expectations on behavioral ratings. *Journal of Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 82(2), 237–267.
- Bardwick, J. M. (1991). *Danger in comfort zone: From boardroom to mailroom-how to break in entitlement habit that's killing American business*. USA: Amacom.
- Barrett, L. F. (2006). Solving the emotion paradox: Categorization and the experience of emotion. *Personality and Social Psychology Review*, 10(1), 20-46.
- _____ (2016). The theory of constructed emotion: An active inference account of interception and categorization. *Social Cognitive and Affective Neuroscience*, 11(1), 20-46.
- _____ (2017). *How emotion are made: The secret life of the brain*. N.Y.: Houghton Mifflin Harcourt.
- Barrett, L. F., Lewis, M., & Haviland-Jones, J. M. (2016). *Handbook of emotions*. 4th ed. N.Y.: The Guilford Press.
- Basak, R., & Ghosh, A. (2014). Personality traits and different career stage: A study on Indian school teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 140, 506-510.
- Bergsma, A. (2015). The mythical myths of happiness. *Journal of Happiness Studies*, 16(6), 1635–1637.
- Bonanno G. A. (2010). *The other side of sadness: What the new science of bereavement tells us about life after loss*. N.Y.: Basic Books publisher.
- Bourdage, J. S., Wiltshire, J., & Lee, K. (2015). Personality and workplace impression management: Correlates and implications. *Journal of Applied Psychology*, 100(2), 537-546.
- Brain, C. (2002). *Advanced psychology: Applications, issues and perspectives*. Cheltenham: Nelson Thornes.
- Cacioppo, J., Tassinary, L.G., & Berntson, G.G. (2007). *The handbook of psychology: The neural basis of affective and social behavior*. 3rd ed. UK: Cambridge University Press.
- Cain, S. (2012). *Quiet: The power of introverts in a world that can't stop talking*. N.Y.: Crown Publishing Group.
- Cattell, H. E., & Schuerger, J. M. (2003). *Essentials of the 16 PF*. N.Y.: John Wiley & Sons.

- Chambers, W., Chambers, R., & Donald, J. (2016). *Chambers dictionary*. 13th ed. UK: Chambers.
- Chester, R. (2015). *Personality type: Personality traits and personality tests (personality type, personality testing, personality trait, personalities, personality theories, personality psychology)*. 1st ed. UK: Rita Chester.
- Ciarrochi, J., Bilich, L., & Godsel, C. (2010). Psychological flexibility as a mechanism of change in Acceptance and Commitment Therapy. In Ruth Baer's (Ed), *Assessing Mindfulness and Acceptance: Illuminating the Processes of Change*. (pp. 51-76). New Harbinger Publications, Inc.: Oakland, CA.
- Conner, T. S., & Silvia, P. J. (2015). Creative days: A daily diary study of emotion, personality, and everyday creativity. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, 9(4), 463-470.
- Conway, N., & Briner, R. B. (2002). Full-time versus part-time employees: Understanding the links between work status, the psychological contract, and attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 61(2), 279-301.
- Crozier, W. R. (Ed.) (2001). *Shyness: Development, consolidation, and change*. London: Routledge.
- Darwin, C. (1872). *The expression of the emotions in man and animals*. N.Y.: D. Appleton & Company.
- Deckers, L. (2014). *Motivation: Biological, psychological and environmental*. 4th ed. Boston, MA: Allyn & Bacon.
- DiGiuseppe, R., & Tafrate, R. C. (2006). *Understanding anger disorders*. 1st ed. London: Oxford University Press.
- Dipboye, R. L. (2016). *Exploring industrial and organizational psychology: Work and organizational behavior*. 1st ed. Florida: Sattvic Publishing.
- Dwivedula, R., Bredillet, C. N., & Müller, R. (2016). Personality and work motivation as determinants of project success: The mediating role of organizational and professional commitment. *International Journal of Management Development*, 1(3), 229-245.
- Ekman, P. (1992). Cognition and emotion: An argument for basic emotion. *National Institute of Mental Health*, 6(3/4), 169-200.
- Eyal, T., Hoover, G. M., Fujita, K., & Nussbaum S. (2011). The effect of distance-dependent construals on schema-driven impression formation, *Journal of Experimental Social Psychology*, 47(1), 278-281.
- Finset, A., (2012). I am worried, doctor! Emotions in the doctor-patient relationship. *Journal of Patient Education and Counseling*, 88(3), 359-363.
- Fox, E. (2008). *Emotion science: Cognitive and neuroscientific approaches to understanding emotions*. UK: Palgrave Macmillan.
- Friedman, H. S., & Schustack, M. W. (2010). *Personality: Classic theories and modern research*. 5th ed. N.Y.: Pearson.
- Furnham, A. (2017). Personality differences in managers who have, and have not, worked abroad. *European Management Journal*, 35(1), 39-45.
- Garofalo, C., Holden, C. J., Zeigler-Hill, V., & Vel, P. (2016). Understanding the connection between self-esteem and aggression: The mediating role of emotion dysregulation. *Journal of Aggressive Behaviour*, 42(1), 3-15.
- Goodstein, E. S. (2005). *Experience without qualities: Boredom & Modernity*. Stanford CA.: Stanford University Press.
- _____ (2017). *Boredom studies reader: Framework and prespective*. N.Y.: Routledge Tylor & Frances Group.

- Guranda, M. (2014). The importance of adult's personality traits and professional interests in career decision making. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 136, 522-526.
- Greenidge, D., & Coyne, I. (2014). Job stressors and voluntary work behaviors: Mediating effect of emotion and moderating roles of personality and emotional intelligence. *Human Resource Management Journal*, 24(4), 479-495.
- Gross, R. (2010). *Psychology: The science of mind and behavior*. UK: Licensing Agency Limited.
- Halepota, J. A. (2011). *Determinants of work attributes and personality aspects towards employees' job satisfaction*. Unpublished Doctoral Dissertation. Brunel Business School, Brunel University.
- Hangartner, M. P., Linden, D. V. D., Bohleber, L. & Wyl, A. V. (2016). Big five personality traits and the general factor of personality as moderators of stress and coping reactions following an emergency alarm on a Swiss University Campus. *Journal of Stress and Health*, 33(5), 40-77.
- Hayes, S. C., Follette, V. M., & Linehan, M. M. (2011). *Mindfulness and acceptance: Expanding the cognitive-behavioral tradition*. N.Y.: Guilford Publications, Inc.
- Helgoe, L. A. (2008). *Introvert Power: Why your inner life is your hidden strength*. 2nd ed. USA: Naperville, Illinois.
- Highhouse, S. (2008). Stubborn reliance on intuition and subjectivity in employee selection, *Industrial and Organizational Psychology*, 1(3), 333-342.
- Hockenbury, D. H., & Hockenbury, S. E. (2016). *Discovering psychology*. 7th ed. N.Y.: Worth Publishers.
- Horwitz, A. V., & Wakefield J. C. (2007). *The loss of sadness: How psychiatry transformed normal sorrow in to depressive disorder*. USA: Oxford University press.
- Houwer, J. D., & Hermans, D. (2013). *Cognition and emotion: Reviews of current research and theories*. 1st ed. London, UK: Psychology Press.
- Hu, J., & Judge, T. A. (2017). Leader-team complementarity: Exploring the interactive effects of leader personality traits and team power distance values on team processes and performance. *Journal of Applied Psychology*, 102(6), 935-955.
- Huber, C., & Shiver, J. (2016). *The fear book: Facing fear once and for all*. USA: Keep It Simple Books Publishing.
- Hudson, N. W., & Fraley, R. C. (2015). Volitional personality trait change: Can people choose to change their personality traits? *Journal of Personality and Social Psychology*, 109(3), 490-507.
- Jackson, P. L., Meltzoff, A. N., & Decety, J. (2005). How do we perceive the pain of others? A window into the neural processes involved in empathy. *Neuroimage*, 24(3), 771-9.
- Kazdin, A. E. (2000). *Encyclopedia of psychology, institutions and environments: Family, school, and work*. Australia: Bloomsbury Publishing
- Kim, T., Kim, K., Kim, S., & Han S. (2014). *A composition of monitoring system for environmental comfort performance of Korean traditional residence*. 2nd International conference in advances in computing, communication and information technology, UK: London. November 2014.
- Kouzes, J. M., & Posner B. Z. (2003). *The Leadership Challenge*, 3rd ed. US: Pfeiffer Publishing.
- Kübler-Ross, E., & David, K. (2014). *On grief and grieving: Finding the meaning of grief through the five stages of loss*. N.Y.: The Gale Group. Inc.
- Laguna, M. & Purc, E. (2016). Personality traits and training initiation process: Intention, planning, and action initiation. *Front Psychology Journal*, 7(1), 56-62.
- Lawrence, E., Yoon, J., Langer, A., & Ro, E. (2009). Is psychological aggression as detrimental as physical aggression? The independent effects of psychological

- aggression on depression and anxiety symptoms. *Journal of Violence and Victims*, 24(1), 20-35.
- Le, K., Donnellan, B., & Conger, R. (2014). Personality development at work: Workplace conditions, personality changes, and the corresposive principle. *National Institute of Health*, 82(1), 44–56.
- Leduc, L. P., Feldman, G., & Bardi, A. (2014). Personality traits and personal value: A meta-analysis. *Journal of Personality and social psychology*, 19(1), 3-29.
- LeDoux, J. E., Battett, L. F., & Russell, J. A. (2014). *The psychological construction of emotion*. N.Y.: Guilford Press.
- Leutner, F., Ahmetoglu, G., Akhtar, R., & Chamorro-Premuzic, T. (2014). The relationship between the entrepreneurial personality and the Big Five personality traits. *Personality and Individual Difference Journal*, 63, 58-63.
- Levy-Warren, M. H. (1996). *The adolescent journey: Development, identity formation, and psychotherapy*. N.Y.: Rowman & Littlefield Publishers, Inc.
- Linehan, M. M. (1993). *Cognitive-Behavioral treatment of borderline personality disorder*. N.Y.: Guilford Publications Inc.
- Lohbeck, A., Hangenauer, G., & Frenzel, A. C. (2018). Teachers' self-concepts and emotions: Conceptualization and relations. *Teaching and Teacher Education Journal*, 70, 111-120.
- Lu, X., & Guy, M. E. (2014). Ethical leadership affect job engagement for Chinese public servants, *Public Personnel Management*, 43(1), 3-24.
- Markarian, Y., Larson, M. J., Aldea, M. A., Baldwin, S. A., Good, D., Berkeljon, A., ... McKay, D. (2010). Multiple pathways to functional impairment in obsessive-compulsive disorder. *Clinical Psychology Review*, 30(1), 78-88.
- Marshall, G. N., & Lang, E. L. (1990). Optimism, self-mastery, and symptoms of depression in women professionals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(1), 139-132.
- Mata, D. A., Ramos, M. A., Bansal, N., Khan, R., Guille, C., Di-Angelantonio, E., & Sen, S. (2015). Prevalence of depression and depressive symptoms among resident physicians: A systematic review and meta-analysis. *Journal of American Medical Association*, 60(4), 146-151.
- Matthews, G., Deary, I. J., & Whitman, M. C. (2009). *Personality traits*. 3rd ed. Cambridge, UK: University Printing House.
- Mauno, S., & Ruokolainen, M. (2017). Does organizational work–family support benefit temporary and permanent employees equally in a work–family conflict situation in relation to job satisfaction and emotional energy at work and at home? *Journal of Family*, 38(1), 124–148.
- Maxwell, J. (2008). *The leadership handbook: Critical lessons every leader need*. USA: HarperCollins Cristian Publishing Inc.
- Meehan, K. B., Panfilis, C. D., Antonucci, C., Soliani, A., Clarkin, J. F., & Sambataro, F. (2017). Facial emotion recognition and borderline personality pathology. *Journal of Personality and Social Psychology*, 255, 347-354.
- Mill, A., Kööts-Ausmees, L., Allik, J., & Realo, A. (2018). The Role of co-occurring emotions and personality traits in anger expression. *Frontiers in Psychology*. Original Research Article (9th February 2018) in: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2018.00123/full>
- Miller, D. (2017). *The comfort of people*. U.K.: Polity Press.
- Miller, J. (2015). *Beyond the pleasure principle by Sigmound Freud*. N.Y.: Dover publications Inc.

- Mount, M., Ilies, R., & Johnson, E. (2006). Relationship of personality traits and counterproductive work behaviors: The mediating effects of job satisfaction. *Journal of Personnel Psychology*, 59(3), 591-622.
- Nakao, T., Okada, K., & Kanba S. (2014). Neurobiological model of obsessive-compulsive disorder: Evidence from recent neuropsychological and neuroimaging findings. *Psychiatry and Clinical Neurosciences*, 68(8), 587–605.
- Nazir, A. K. (2011). *Balanced personality*. Canada: Trafford Publishing.
- Nelson, A. (1993). *Living the wheel: Working with emotion, terror and bliss through imagery*. USA: Library of Congress Cataloging-in-Publication Data.
- Nelson, N., Malkoc, S. A., & Shiv, B. (2018). Emotions know best: The advantage of emotional versus cognitive responses to failure. *Journal of Behavioral Decision Making*, 31(1), 40-51.
- Nilforooshan, P., & Salimi, S. (2016). Career adaptability as a mediator between personality and career engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 1-10.
- Oberst, U. E., & Stewart, A. E. (2003). *Adlerian psychotherapy: An advanced approach to Individual Psychology*. N.Y.: Brunner-Routledge
- Öhman, A. (2000). Fear and anxiety: Evolutionary, cognitive, and clinical perspectives. In M. Lewis, M. Jeannette, M. Haviland-Jones, L. F. Barrett, (Eds.) *Handbook of emotions*. (573-593). 2nd ed. N.Y.: The Guilford Press.
- Olson, M. H., & Hergenhahn, B. R. (2011). *An introduction to theories of personality*. N.Y.: Prentice Hall/Pearson.
- Ongore, O. (2014). A study of relationship between personality and job engagement. *Procedia-Social and Behavioral Sciences Journal*, 141, 1315-1319.
- Pratt, C. (2006). *The power of frustration: What everybody should know about how to deal with frustrations?* N.Y.: Wiley.
- Pinder, C. C. (2008). *Work motivation in organizational behavior*. UK: Psychology Press.
- Plutchik, R. (2001). The nature of emotion: Human emotion have deep evolutionary roots, a fact that may explain their complexity and provide tools for clinical practice. *American Scientist*, 89, 344-350.
- Plutchik, R., & Conte, H. R. (1997). *Circumplex models of personality and emotions*. 1st ed. USA: American Psychological Associations.
- Pransky, G. (2013). *The relationship handbook*. 2nd ed. WA: Pransky and Associates.
- Quenk, N. L. (2009). *Essentials of myers-briggs type indicator assessment*. 2nd ed. USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Ramírez, J. M., & Andreu, J. M. (2006). Aggression, and some related psychological constructs (anger, hostility, and impulsivity): Some comments from a research project. *Neuroscience and Biobehavioral Reviews*, 30(3), 276–91.
- Rold, M. F., & Honeycutt, J. (2016). An analysis of prototypical emotions, religious affiliation, and politics in a presidential primary campaign commercial. *Sage Journal*, 36(2), 73-83.
- Saccharin, V., Schlegel, K., & Scherer, K. R. (2012). *Geneva emotion wheel rating study (Report)*. Geneva, Switzerland: University of Geneva.
- Sackett, P. R., & Walmsley, P. T. (2014). Which personality attributes are most important in the workplace? *Perspectives on psychological science*, 9(5), 538-551.
- Schreuder, A. M. G., & Coetzee, G. (2007). *Careers: An organisational perspective*. 3rd ed. India: Juta Academic.
- Slater, K. (1985). *Human comfort*. Springfield: Charles C Thomas Pub Ltd.

- Strongman, K. T. (1996). *The psychology of emotion: Theories of emotion in perspective*. N.Y.: Wiley.
- _____. (2003). *The psychology of emotion: From everyday life to theory*. 5th Edition. N.Y.: Wiley.
- Tenney, E. R., Logg, J. M., & Moore D. A. (2015). Too optimistic about optimistic: The belief that optimistic improves performance. *Journal of personality and social psychology*, 108(3), 377-399.
- Thacker, E. (2015). *Cosmic pessimism*. USA: Univocal Publishing.
- Thompson, J. G. (2013). *The psychobiology of emotions*. N.Y.: Springer Science & Business Media.
- Tooby, J., & Cosmides L. (2008). *The evolutionary psychology of the emotions and their relationship to internal regulatory variables*. 3rd ed. USA-N.Y.: Guilford.
- Webster, M. (2016). *The Merriam-Webster dictionary*. USA: Merriam-Webster incorporated.
- White, S. (2009). *From comfort zone to performance management*. Belgium: White & MacLean Publishing.
- Zablah, A. R., Sirianni, N. J., Korschun, D., Gremler, D. D., & Beatty, S. E. (2017). Emotional convergence in service relationships: the shared frontline experience of customers and employees, *Journal of Service Research*, 20(1), 76-90.
- Zalk, N. V., Lamb, M. E., & Rentfrow, P. J. (2017). Does shyness vary according to attained social roles? Trends across age groups in a large British sample. *Journal of Personality*, 85(6), 830-480.

الملاحق

مؤشرات مقياس المحددات الشخصية	ملحق (1)
مؤشرات مقياس المحددات الانفعالية	ملحق (2)
مقياس المحددات الشخصية والمحددات الانفعالية	ملحق (3)
المحكمين	ملحق (4)

ملحق (1)

المحددات الشخصية ومؤشراتها

المحددات الشخصية	البند
1	أفضل العزلة
	أكره التحدث أمام مجموعة من الناس
	أكون هادئاً وسط الغرباء
	أفضل العمل بشكل فردي
2	أضفي البهجة والمرح في الحفلات والمناسبات
	أستمتع بكوني محور اهتمام الآخرين
	أنا ماهر في التعامل في المواقف الاجتماعية
	أحب أن أكون في قلب الأحداث المليئة بالنشاط
	يسهل علي بناء صداقات جديدة
3	لدي القدرة على اتخاذ القرارات دون تردد
	أستعيد هدوئي مباشرة بعد زوال أسباب الاستثارة
	أحب القيام بعمل يتطلب مني الدقة
	أعرف كيف استثمر قدراتي
4	يراودني شعور ما بأن شيئاً غير سار سيحدث
	أبالغ في تقييم الأحداث بالسلب
5	أميل نحو النظر إلى الجانب الأفضل للأحداث
	أتوقع أفضل النتائج
	أرى الحياة جميلة

المحددات الشخصية	البند
6	العناد
	يصعب على الاعتراف بخطئي
	أتمسك برأيي حتى لو كان خاطئاً
	أنفذ ما أظن أنه صائب دون استشارة الآخرين
	أشعر بالسعادة إذا انتهى الجدل في صالحني
7	المرونة
	أنا عفوي
	أتكيف بسرعة مع أي ظرف
8	القيادة
	أستطيع اقناع الآخرين بأرائي
	لدي الثقة والإصرار في إنجاز ما أخطط له
	أتحمل مسؤولية قراراتي
9	الوسواس
	عند اتخاذ القرارات .. استشير ثم أنفذ
	أتجنب العمل مع الآخرين لأن لدي طريقتي الخاصة في تنفيذ الأعمال
	أسعى للكمال
10	الخجل
	يعيقني انشغالي بتفاصيل الأمور عن إنجاز الأمور الأساسية
	يصعب علي التعبير عن مشاعري
	أميل لأن أبقى بعيداً عن الأضواء في المناسبات
	أشعر بالإرتباك عند تكليفي بعمل مع الآخرين
11	الصرامة
	لدي مخاوف من رفض الآخرين لي
	أتجنب النظر في عين المتحدث أثناء النقاشات
	يزعجني عدم الالتزام بالوقت
	أنا منظم ومرتب في أداء المهام
	أنا حاسم ومسيطر في أداء المهام
	أنا سريع في أداء المهام الموكلة إلي

المحددات الشخصية	البند
12	أقاوم متطلبات العمل الموكل إلي دون مبرر وبشكل متكرر
	استخدم ايماءات تهديدية عندما اتحدث
	لدي نزعة لأسبب الأذى للآخرين
13	يصعب علي اتخاذ القرارات في حياتي
	هويتي معدومة
14	يراودني شعور ما بأن أمراً سلبياً سيحدث
	من الصعب علي التركيز أثناء أداء عملي
	أشعر بالتوتر دون سبب واضح
	يتسم طبعي بالهدوء
15	أحب أن أرى الآخرين في أحسن حال
	أقبل الحياة المشتركة المبنية على المسؤولية المتبادلة
	أستمتع بخدمة الآخرين دون الشعور بالملل

ملحق (2)

المحددات الانفعالية ومؤشراتها

المحددات الانفعالية	البند
1	تسيطر علي العواطف
	أنا حنون
	أحب أن أهتم بالآخرين
2	أشعر بالإرتياح الداخلي
	أشعر بالرضا النفسي عن حياتي
	أشعر بالطمأنينة
3	أنا محظوظ
	أستمتع في المواقف الحياتية التي امرّ بها
4	أشعر بالبؤس
	أنا عاجز عن تدبير أمور حياتي
	أشعر بعدم الرضا عما يحدث لي
	ينتابني شعور بالبكاء لفترات معينة
5	أشعر بالاشمئزاز في البيئة الملوثة
	أتقزز من لمس الأشياء غير النظيفة أو غير الصالحة للأكل أو الملطخة بالدماء
	أنا شخص فاقد القدرة في الاستمتاع بكل المعطيات من حولي التي تشعرني بالبهجة والسرور
6	أعيش في نظام روتيني متكرر
	أشعر بالاشمئزاز في البيئة الملوثة
7	تنتابني نوبات هيجان و ثورة انفعالية عندما أغضب
	يسهل استثارتي في مواقف الغضب
	عندما أكون تحت الضغط أشعر بالسخط
	أستجيب لنوبات الغضب بطريقة عدوانية
8	الانزعاج
	لدي مشاعر سلبية تجاه مصدر مزعج غير مرغوب فيه

المحددات الانفعالية	البند
9	يضطرب تفكيري عندما انفعل
	أفقد السيطرة على نفسي في نوبات الانفعال ولا أدرك الأشياء المحيطة بي
10	أشعر بأنني مكبل بالهموم
	أنا عاجز عن الإنجاز في حياتي
	أشعر بأن الظروف المحيطة بي ليست في صالحني
11	أنا يائس
	أشعر بالحزن
	أنا فاشل
	تسيطر على الأفكار السوداء
	أشعر بالضيق
12	أنا متعاون
	لدي ثقة بالأشخاص
	أقبل الأشخاص كما هم
13	أشعر بالسعادة عند التعامل مع الأمور بنجاح
14	أشعر بالخطر
	أشعر أن أمراً ما يهدد حياتي
15	أعجز عن السيطرة على نفسي في مواقف الغضب
	تتسارع دقات قلبي عندما أتعرض للضغوطات
	أشعر بالإنهاك والتعب بشكل عام

ملحق (3)

مقياس المحددات الشخصية والمحددات الانفعالية

تعليمات المقياس

عزيزي المستجيب/عزيزتي المستجيبة

تقوم الباحثة بإعداد دراسة علمية تعالج موضوع " المحددات الشخصية والإنفعالية المرتبطة بطبيعة المهن لدى عينة من الأفراد بمملكة البحرين". يهدف المقياس الى التعرف على السمات والخصائص الشخصية والانفعالية للمهنة التي تنتمي إليها. فيما يلي توجد عدد من العبارات التي تعبر عنك، ويوجد أمام كل عبارة خيارين هما (نعم، لا)، الرجاء قراءة العبارات بدقة ثم الاجابة عليها بوضع علامة (√) أمام الخيار الذي ينطبق عليك غالباً ويصف وضعك الحالي، على ألا تضع أكثر من علامة أمام العبارة الواحدة، وأن تجيب على كل العبارات بأول استجابة تخطر على بالك، علماً بأنه لا توجد عبارات صحيحة أو خاطئة، ولا يوجد وقت محدد للإجابة، وأن المعلومات ستُعامل في سرية تامة وستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

نشكرك على تعاونك

البيانات الأولية

الجنس

- ذكر
- أنثى

العمر

- أقل من 20 سنة
- من 20 الى 30 سنة
- من 31 الى 40 سنة
- من 41 الى 50 سنة
- أكثر من 50

المؤهل

- ثانوي
- جامعي (بكالوريوس)
- دراسات عليا (ماجستير، دكتوراه)

مجال العمل

- التعليم
- الصحة
- الهندسة
- البنوك والمصارف (إدارة الأعمال)
- تقنية المعلومات
- القانون
- أخرى (الرجاء التحديد) _____

المسمى الوظيفي

سنوات الخبرة

- من سنة الى 5 سنوات
- من 6 الى 10 سنوات
- من 11 الى 15 سنة
- أكثر من 15 سنة

الرقم	البند	نعم	لا
1	أفضل العزلة		
2	أكره التحدث أمام مجموعة من الناس		
3	أكون هادئاً وسط الغرباء		
4	أفضل العمل بشكل فردي		
5	أضفي البهجة والمرح في الحفلات والمناسبات		
6	أستمتع بكوني محور اهتمام الآخرين		
7	أنا ماهر في التعامل في المواقف الاجتماعية		
8	أحب أن أكون في قلب الأحداث المليئة بالنشاط		
9	يسهل علي بناء صداقات جديدة		
10	لدي القدرة على اتخاذ القرارات دون تردد		
11	أستعيد هدوئي مباشرة بعد زوال أسباب الاستثارة		
12	أحب القيام بعمل يتطلب مني الدقة		
13	أعرف كيف استثمر قدراتي		
14	يراودني شعور ما بأن شيئاً غير سار سيحدث		
15	أبالغ في تقييم الأحداث بالسلب		
16	أميل نحو النظر إلى الجانب الأفضل للأحداث		
17	أتوقع أفضل النتائج		
18	أرى الحياة جميلة		

الرقم	البند	نعم	لا
19	يصعب على الاعتراف بخطئي		
20	أتمسك برأيي حتى لو كان خاطئاً		
21	أنفذ ما أظن أنه صائب دون استشارة الآخرين		
22	أشعر بالسعادة إذا انتهى الجدل في صالحني		
23	أعتبر تراجعني عما قلت جرحاً لكرامتي		
24	أنا عفوي		
25	أتكيف بسرعة مع أي ظرف		
26	أنزل عند رغبات الآخرين بسهولة		
27	أستطيع اقناع الآخرين بأرائي		
28	لدي الثقة والإصرار في إنجاز ما أخطط له		
29	أتحمل مسؤولية قراراتي		
30	عند اتخاذ القرارات .. استشير ثم أنفذ		
31	أتجنب العمل مع الآخرين لأن لدي طريقتي الخاصة في تنفيذ الأعمال		
32	أسعى للكمال		
33	يعيقني انشغالي بتفاصيل الأمور عن إنجاز الأمور الأساسية		
34	يصعب علي التعبير عن مشاعري		
35	أميل لأن أبقى بعيداً عن الأضواء في المناسبات		
36	أشعر بالإرتباك عند تكليفي بعمل مع الآخرين		
37	لدي مخاوف من رفض الآخرين لي		
38	أتجنب النظر في عين المتحدث أثناء النقاشات		
39	يزعجني عدم الالتزام بالوقت		
40	أنا منظم ومرتب في أداء المهام		
41	أنا حاسم ومسيطر في أداء المهام		
42	أنا سريع في أداء المهام الموكلة إلي		

الرقم	البند	نعم	لا
43	أقاوم متطلبات العمل الموكل إلي دون مبرر وبشكل متكرر		
44	استخدم ايماءات تهديدية عندما اتحدث		
45	لدي نزعة لأسبب الأذى للآخرين		
46	يصعب علي اتخاذ القرارات في حياتي		
47	هويتي معدومة		
48	يراودني شعور ما بأن أمراً سلبياً سيحدث		
49	من الصعب علي التركيز أثناء أداء عملي		
50	أشعر بالتوتر دون سبب واضح		
51	يتسم طبعي بالهدوء		
52	أحب أن أرى الآخرين في أحسن حال		
53	أقبل الحياة المشتركة المبنية على المسؤولية المتبادلة		
54	أستمتع بخدمة الآخرين دون الشعور بالملل		
55	تسيطر علي العواطف		
56	أنا حنون		
57	أحب أن أهتم بالآخرين		
58	أشعر بالإرتياح الداخلي		
59	أشعر بالرضا النفسي عن حياتي		
60	أشعر بالطمأنينة		

الرقم	البند	نعم	لا
61	أنا محظوظ		
62	أستمتع في المواقف الحياتية التي امرّ بها		
63	أشعر بالبوّس		
64	أنا عاجز عن تدبير أمور حياتي		
65	أشعر بعدم الرضا عما يحدث لي		
66	ينتابني شعور بالبكاء لفترات معينة		
67	أشعر بالاشمئزاز في البيئة الملوثة		
68	أقزز من لمس الأشياء غير النظيفة أو غير الصالحة للأكل أو الملوثة بالدماء		
69	أنا شخص فاقده القدرة في الاستمتاع بكل المعطيات من حولي التي تشعرني بالبهجة والسرور		
70	أعيش في نظام روتيني متكرر		
71	تنتابني نوبات هيجان وثورّة انفعالية عندما أغضب		
72	يسهل استثارتي في مواقف الغضب		
73	عندما أكون تحت الضغط أشعر بالسخط		
74	أستجيب لنوبات الغضب بطريقة عدوانية		
75	لدي مشاعر سلبية تجاه مصدر مزعج غير مرغوب فيه		
76	يضطرب تفكيري عندما انفعّل		
77	أفقد السيطرة على نفسي في نوبات الانفعال ولا أدرك الأشياء المحيطة بي		
78	أشعر بأنني مكبل بالهموم		
79	أنا عاجز عن الإنجاز في حياتي		
80	أشعر بأن الظروف المحيطة بي ليست في صالحها		

الرقم	البند	نعم	لا
81	أنا يائس		
82	أشعر بالحزن		
83	أنا فاشل		
84	تسيطر على الأفكار السوداء		
85	أشعر بالضياع		
86	أنا متعاون		
87	لدي ثقة بالأشخاص		
88	أقبل الأشخاص كما هم		
89	أشعر بالسعادة عند التعامل مع الأمور بنجاح		
90	أشعر بالخطر		
91	أشعر أن أمراً ما يهدد حياتي		
92	أعجز عن السيطرة على نفسي في مواقف الغضب		
93	تتسارع دقات قلبي عندما أتعرض للضغوطات		
94	أشعر بالإنهاك والتعب بشكل عام		

ملحق (4)

قائمة بأسماء المحكمين

الرقم	الأسم	المركز الوظيفي	مكان العمل
1	الأستاذ الدكتور عبد الله عبد الغفور الصمادي	أستاذ برنامج صعوبات التعلم والتوحد	جامعة الخليج العربي
2	الدكتور السيد سعد محمد الخميسي	أستاذ مشارك برنامج صعوبات التعلم والتوحد	جامعة الخليج العربي
3	الأستاذ الدكتور محمد مقداد	رئيس قسم علم النفس	جامعة البحرين
4	الدكتور توفيق عبد المنعم	مدير برنامج الدراسات الانسانية	جامعة البحرين
5	الدكتور أحمد سعد جلال	أستاذ مشارك قسم علم النفس	جامعة البحرين
6	الدكتورة شيخة الجنيدي	أستاذ مشارك قسم علم النفس	جامعة البحرين
7	الدكتورة نادية التازي	أستاذ مشارك برنامج صعوبات التعلم والتوحد	جامعة الخليج العربي
8	الدكتورة أماني الشيراوي	أستاذ مشارك قسم علم النفس	جامعة البحرين

Abstract

This study aims to explain the personality and emotional determinants related to nature of professions. In addition to find a significant correlational between personality and emotional determinants among a sample of individual in Kingdom of Bahrain.

To investigate the related aims if there is significant differences between gender and nature of professions on personality and emotional determinants. The researcher construct two measurement (personality and emotional determinants scale). The sample was consist of (683), (303) male and (380) female. The statistical analyses were implemented in this study as follows (means, frequencies, correlations, ANOVA, *t*-test, MANOVA).

The result of this study revealed that the mean of introversion, leadership, balance, shyness, and stubborn (8.72), (7.56), (7.38), (7.05), (6.73), (6.73) alternatively as follow. Moreover, the means of acceptance, anger, psyeological comfort, dipprection, and sadness where (5.69), (5.59), (5.53), (5.53), (5.51), (5.02) as follows

In addition to there was a significant relationship between personality & emotional determinants at significant level of ($\alpha \leq 0.05$), however; there is no significant differences of personality determinants accounted for gender and level of nature of proffeission. Also there was a significant differences of emotional determinants accounted for gender and the natre of professions in level of ($\alpha \leq 0.05$).

Keywords: Personality Traits; Emotional Behavioural Traits: cognitive behaviour; nature of profession: profession.

UNIVERSITY OF BAHRAIN

College of Arts



Department of Psychology

**Personality and Emotional Determinants
and Their Relationship with the Nature
of Professions Among a Sample of
Individuals in Kingdom
of Bahrain**

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Master's
Degree in Psychology of Counseling

Submitted by

Ohood A. Hameed Ali Taleb

19981603

Supervised by

Dr. Mohamed Hasan Al-Mutawa

Associate Professor of Psychology

University of Bahrain

Kingdom of Bahrain

April/2018