



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية



تخصص علم النفس العمل و التنظيم

لأقة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية بالارتياح الشخصي في مكان العمل

دراسة ميدانية لدى الإطارات العاملة بشركة سونلغاز

(ورقلة - الأغواط - الوادي - بسكرة)

أطروحة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم نفس العمل و التنظيم

أعضاء لجنة المناقشة :

رئيسا

د.الشايب محمد الساسي

مشرفا

د.بن زاهي منصور

مناقشا

د.تارزولت حورية

مناقشا

د.عواريب اخضر

تحت إشراف:

د.بن زاهي منصور

من إعداد الطالبة:

عبادو أمال

السنة الجامعية 2012/2013

[illegible]

“**陈陈万世，其主人为千秋；人々生々，其主人为万万。**”

(سورة المجادلة 11)

الإهداء

إلى روح أمي الطاهرة تغمدها الله بواسع رحمته، واسكنها الفردوس الأعلى

إلى روح حملي وحماتي، اسكنهما الله فسيح جناته

إلى والدي العزيز الذي غرس في نفسي حب العلم والمعرفة،
ولازمني بالدعاء، أطال الله لنا في عمره

إلى شريك حياتي، ورفيق دربي، الذي ضحى وصبر ووفر لي
الأجواء المناسبة لإنهاء هذا العمل

شكر و تقدير

قال تعالى: { رب أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي {
(النمل آية ١٩)

اللهم لك الحمد كما ينبغي لجلال وجهك وعظيم سلطانك، ولك الشكر والمنة أن يسرت لي السبل،
و وفقتني لإتمام هذا العمل، والصلاة والسلام على سيد المرسلين، وخاتم النبيين سيدنا محمد
وعلى آله وصحبه أجمعين.

صعبة هي كلمات الشكر عند انتقائها والأصعب اختزالها
في سطور لأنها تشعرنا بمدى قصورها وعدم إيفائها حق صانعيها.

فلا يسعني وقد بلغ بحثي هذه المرحلة إلا أن أشكر أصحاب الفضل في
ذلك، فلم يكن هذا البحث ليصل إلى صورته الحالية لولا توفيق الله أولاً، ثم جهود
الدكتور الفاضل بن زاهي منصور، الذي علمني الاعتماد على النفس حيث كان بتوفيق الله المشرف
على هذا العمل، وإني هنا لأسجل شكري، وامتناني واعتراضي بفضل الذي أحاطني به و بتوجيهاته، في
جميع مراحل البحث فله مني الشكر و التقدير، ومن الله الثواب على ما قدم.
ثم أقف احتراما وتقديرا للأب الفاضل الدكتور الشايب الساسي الذي أزرني منذ
بدايات فكرة البحث وبعدها، فجزاه الله عني خير جزاء و أدامه الله ذخرا لنا .
ولا يفوتني هنا أن أشكر الأستاذ الدكتور العبيد تلوي، حيث كان لتوجيهاته الأثر الكبير في خروج
البحث بهذه الصورة ، كذلك أتقدم بالشكر إلى أعضاء هيئة التدريس بقسم علم النفس على ما بذلوه في
سبيل تأهيلنا التأهيل العلمي اللائق و أخص بالذكر الأستاذة الدكتورة بوشلاق نادية و الدكتورة
عمروني حورية فلم مني كل الشكر والتقدير.
كما أتقدم بالشكر لأعضاء لجنة المناقشة على قبولهم مناقشة هذا العمل.

ملخص الدراسة:

استهدفت الدراسة الحالية الكشف عن العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية و الارتياح الشخصي في مكان العمل لدى الإطارات العاملة بالشركة الجزائرية للكهرباء و الغاز بأربع ولايات بالجنوب الشرقي الجزائري (ورقلة - الأغواط - الوادي - بسكرة).

ولتحقيق أهداف هذه الدراسة، وبالرجوع إلى الأدب النظري حول الموضوع، اعتمدت الباحثة ثلاث استبيانات، و هي:

- (1) - مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وهو من إعداد كوستا وماكرى Costa & McCrae(1992), و ترجمة بدر الأنصاري(1997).
- (2) - مقياس الرضا عن الحياة من إعداد دينر (Diener(1985 , ترجمة و تكييف الباحثة الحالية.
- (3) - مقياس التوازن الوجداني(Panas) من إعداد واتسن (Watson & al.(1988) و ترجمة الباحثة الحالية.

وبعد التحقق من صلاحية الأدوات ومن صدقها وثباتها، و نظرا لمحدودية المجتمع الأصلي فقد تم تطبيق الدراسة على جميع الإطارات العاملة بالشركة الجزائرية للكهرباء و الغاز بولايات ورقلة، الأغواط، الوادي و بسكرة بالجنوب الشرقي الجزائري، حيث تم إجراء حصر شامل لجميع الإطارات العاملة بهذه الولايات و المقدر عددهم بـ (415) و استجاب منهم بالكامل على المقاييس(361) إطار من الجنسين بنسبة استجابة تقدر بـ 87 %.

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

* جاءت العوامل الخمسة الكبرى للشخصية مرتبة على النحو التالي: يقظة الضمير -

الانبساط- العصابية -الطيبة -الانفتاح على الخبرة.

- * جاء مستوى الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل (بأبعاده) كان مرتفعاً عن متوسط المقياس فيما عدا الوجدان السلبي الذي كان منخفضاً عن متوسط المقياس.
- * يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية بين سمة العصابية و الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل بأبعاده باستثناء الوجدان الايجابي.
- * وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين سمة الانبساط و الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل (بأبعاده) باستثناء الوجدان السلبي.
- * وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين سمة الانفتاح على الخبرة و الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل (بأبعاده).
- * عدم وجود علاقة ذو دلالة إحصائية بين سمة الطيبة و الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل و الوجدان السلبي.
- * وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين سمة الطيبة و الرضا عن العمل و الوجدان الايجابي.
- * وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين سمة يقظة الضمير و الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل (بأبعاده) فيما عدا الوجدان السلبي.
- * عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في (الانبساط - الصفاوة - الطيبة - يقظة الضمير) باختلاف الجنس باستثناء عامل العصابية.
- * عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في العوامل الخمسة الكبرى للشخصية باختلاف السن.
- * عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (الانبساط - العصابية - الطيبة - يقظة الضمير) باختلاف الحالة الاجتماعية فيما عدا سمة الصفاوة.
- * عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل (بأبعاده) باختلاف الجنس.

* وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل باختلاف السن.

* عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في (الرضا عن العمل-الوجدان الايجابي-الوجدان السلبي) باختلاف السن.

* عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل (بأبعاده) باختلاف الحالة الاجتماعية فيما عدا الوجدان السلبي.

* كما جاءت سمة يقظة الضمير في المرتبة الأولى كأقوى مؤشر في التنبؤ بالارتياح الشخصي في مكان العمل ($\beta=0.497$), و أسهمت وحدها في تفسير نحو 25 % من إجمالي التباين في الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل متبوعة بسمة العصابية-السن-الانبساط-الطيبة.

و في ضوء النتائج السالفة الذكر توصلت الباحثة إلى مجموعة من المقترحات التي تراها مهمة، والتي تعتقد أن لها علاقة بنتائج الدراسة الحالية، نذكر منها:

(1) توجيه الباحثين و الدارسين إلى دراسة الجوانب الايجابية و المشرقة في حياة البشر، و ذلك لعمل أرضية من البحوث و الدراسات، التي تساعد على تفعيل، و فهم هذا الجانب، و استثمار نتائجه لصالح الإنسان، حيث نجد أن رواد علم النفس أغفلوا قيمة الانفعالات الايجابية في حياة الإنسان على الرغم من أهميتها، و ركزوا اهتماماتهم على الجوانب السلبية.

(2) لفت انتباه الباحثين و القائمين على القياس لإعداد مقاييس محلية لقياس الارتياح الشخصي في مكان العمل يتلاءم مع البيئة الجزائرية.

(3) استخدام قائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية في اختبارات الشخصية التي يستخدمها القائمين على عملية الانتقاء و التوظيف داخل المنظمة و ذلك لما تمتاز به القائمة من كشفها لأبعاد هامة في الشخصية تغفلها كثير من القوائم، كالانفتاحية و يقظة الضمير،

بالإضافة إلى قلة فقراتها مقارنة بالقوائم الأخرى مما يساهم في صدق الاستجابة على فقراتها.

و بما أن من أهم مميزات البحث العلمي أنه يفتح الأبواب للمزيد من الدراسات العلمية المهمة والخاصة في العديد من المجالات، وفي ضوء ذلك يجب التركيز على الدراسات المرتبطة بدراسة متغيرات الدراسة الحالية، وذلك على النحو التالي:

(1) إجراء دراسات مستقبلية بنفس المتغيرات مع أنواع مختلفة من العينات من أجل تقييم القدرة على تعميم النتائج التي تم التوصل إليها.

(2) إجراء المزيد من الدراسات للمقارنة بين القدرة التنبؤية للعوامل الداخلية و العوامل الخارجية في التنبؤ بالارتياح الشخصي في مكان العمل.

(3) إجراء دراسات طولية لتتبع التغير في مستوى الارتياح الشخصي في مكان العمل عبر الزمن.

(4) بناء مقاييس لقياس الارتياح الشخصي في مكان العمل تتوافق مع البيئة الجزائرية انطلاقاً من وجهة نظر العمال أنفسهم.

(5) إجراء دراسات تجمع بين مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (NEO) و متغيرات تنظيمية أخرى للتأكد من صلاحية هذا النموذج لميدان علم النفس الصناعي و التنظيمي.

Abstract:

The current study aimed to reveal the relationship between the big five personality factors and subjective well-being in the workplace, for managerial staff working in the Algerian Electricity and Gas Company, in four Wilayas in the South-East of Algeria (Ouargla-Laghouat –El Oued–Biskra).

In order to achieve the objectives of this study, and referring to the theoretical literature on the subject, the researcher adopted three questionnaires, which are:

- 1) – The Great Five Personality Factors test which was prepared by Costa & McCrae (1992), and translated by Badr Al-Ansari (1997).
- 2) –the Satisfaction with Life Scale (SWLS; Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985), with a translation and adaptation of the current researcher.
- 3) –the Positive and Negative Affect Scale (Panas) (Watson, Clark, & Tellegen, 1988), translated by the current researcher.

After verifying the validity of the tools and their sincerity and consistency, and given the limitations of the original community, the study has been applied to all managerial staff operating in the Algerian Electricity and Gas Company in the Wilayas of Ouargla, Laghouat, El Oued and Biskra in the South-East of Algeria, where a comprehensive inventory of all managerial staff operating these wilayas was conducted, the number of which was estimated at (415), and of which (361)

managerial staff of the two sexes responded fully to the tests with a rate estimated at 87%.

The study reached the following results:

- * The most common trait among members of the sample was consciousness with a high level on average.
- * The extraversion trait ranked second with high level on average.
- * And the neuroticism trait came in third place with a high level on average.
- * And the agreeableness trait was in fourth place with a little high on average.
- * And finally the trait of openness to experience ended in fifth place at a level slightly below average.
- * The level of subjective well-being in the workplace was higher than the average of the scale.
- * The level of job satisfaction was higher than the mean of the study sample.
- * The level of the positive affect was a little more than the average of the scale.

- * And finally the level of the negative affect was below the average of the emotion scale.
- * There is a statistically significant link between the neuroticism trait and the sense of subjective well-being in the workplace.
- * There is a statistically significant link between the neuroticism trait and job satisfaction.
- * There is no statistically significant link between the neuroticism trait and the positive affect attribute.
- * There is a statistically significant link between the neuroticism trait and the negative affect attribute.
- * There is a statistically significant link between the extraversion attribute and subjective well-being in the workplace.
- * There is a statistically significant link between the extraversion attribute and job satisfaction.
- * There is a statistically significant link between the extraversion attribute and the positive affect.
- * There is no statistically significant link between the extraversion attribute and the negative affect.

- * There is a statistically significant link between the attribute of openness to experience and the attribute of the sense of subjective well-being in the workplace.
- * There is a statistically significant link between the attribute of openness to experience and job satisfaction.
- * There is a statistically significant link between the attribute of openness to experience and the attribute of the positive affect.
- * There is a statistically significant link between the attribute of openness to experience and the attribute of the negative affect.
- * There is a statistically significant link between the attribute of consciousness and the sense of subjective well-being in the workplace.
- * There is a statistically significant link between the attribute of consciousness and job satisfaction.
- * There is a statistically significant link between the attribute of consciousness and the positive affect.
- * There is no statistically significant relationship between the attribute of consciousness and the negative affect.
- * There are no significant differences between respondents in the factor of neuroticism depending on sex.

- * There are no significant differences between respondents in the factor of extraversion depending on sex.
- * There are significant differences between respondents in the factor of openness to experience depending on sex.
- * There are no significant differences between respondents in the factor of agreeableness depending on sex.
- * There are no significant differences between respondents in the factor of consciousness depending on sex.
- * There are no significant differences between respondents in the factor of neuroticism depending on age.
- * There are no significant differences between respondents in the factor of extraversion depending on age.
- * There are no significant differences between respondents in the factor of openness to experience depending on age.
- * There are no significant differences between respondents in the factor of agreeableness depending on age.
- * There are no significant differences between respondents in the factor of consciousness depending on age.
- * There are no significant differences between respondents in the factor of neuroticism depending on social status.

- * There are no significant differences between respondents in the factor of extraversion depending on social status.
- * There are significant differences between respondents in a the factor of openness to experience depending on social status.
- * There are no significant differences between respondents in the factor of agreeableness depending on social status.
- * There are no significant differences between respondents in a the factor of consciousness depending on social status.
- * There are no significant differences between respondents in the sense of subjective well-being in the workplace according to sex.
- * There are no significant differences between respondents in job satisfaction according to sex.
- * There are no significant differences between respondents in the positive affect relating to sex.
- * There are no significant differences between respondents in the negative affect relating to sex.
- * There are significant differences between respondents in the sense of subjective well-being in the workplace depending on age.
- * There are no significant differences between respondents in job satisfaction depending on age.

- * There are no significant differences between respondents in the positive affect depending on age.
- * There are no significant differences between respondents in the negative affect depending on age.
- * There are no significant differences between respondents in the sense of subjective well-being in the workplace depending on social status.
- * There are no significant differences between respondents in job satisfaction depending on social status.
- * There are no significant differences between respondents in the positive affect depending on social status.
- * There are significant differences between respondents in the negative affect depending on social status.
- * The trait of consciousness came in first place as the most powerful indicator to predict subjective well-being in the workplace ($\beta=0.497$), and alone contributed in interpreting some 25 % of the total variance of the sense of subjective well-being in the workplace.
- * The variable of neuroticism came in second place, and contributed, with the variable of consciousness to the interpretation of about 28 % of the total variance of the sense of subjective well-being in the workplace.

- * And the age variable followed in third place, contributing with both consciousness and neuroticism in the interpretation of some 30 % of the total variance of the sense of subjective well-being in the workplace.
- * In fourth place came the trait of extraversion which contributed with consciousness, neuroticism and age to explain about 31 % of the total variance of the sense of subjective well-being in the workplace.
- * And finally the attribute of agreeableness ended as weakest index to predict subjective well-being in the workplace, and contributed with both conscientiousness, neuroticism, age and in the interpretation of some 32 % of the total variance of the sense of subjective well-being in the workplace.
- * As for the traits of openness to experience, sex and marital status, they did not have any effect in the forecasting of subjective well-being in the workplace.

And in light of the above findings the researcher came to the set of proposals that it considers important, and that she believes to be linked to the results of the current study, of which we can cite :

1) Guiding researchers and scholars to study the positive and bright aspects in the life of human beings, in order to work for a theoretical background of research and studies, which helps activating, and understanding this aspect, and its investment for the benefit of humans, as we think that the pioneers of Psychology have

disregarded positive emotions in human life despite their importance, and they focused their concerns on the negative aspects.

2) Drawing the attention of researchers and educators concerned with psychological measures in order to build local tests and scales to measure subjective well-being in the workplace adapted to the algerian environment.

3) Using the list of the five big factors of personality in the personality tests used by those responsible of the operations of selection and the recruitment within the organization, and thus because of its possibility of detection of important features and dimensions in personality, which are often forgotten in many other lists, such as features of openness and vigilant conscience, as well as because of its few items as compared with other lists, therefore contributing to the response credibility of the items.

And one the most important characteristics of scientific research is to opens the doors for more important and specific scientific studies , in many fields, and in the light of this we should focus on studies having a link to the study of the variables of the current research, and along the following lines:

1) Conduct future studies with the same variables with different types of samples to assess the ability to generalize the findings.

2) Conduct further studies to compare the predictive capacity of internal factors and external factors in the prediction of subjective well-being in the workplace.

3) Conduct longitudinal studies to track changes in the level of subjective well-being in the workplace over time.

4) Build tests to measure subjective well-being in the workplace conform with the algerian environment from the viewpoint of the workers themselves.

5) Conduct studies combining the big five personality factors (NEO) and other organizational variables in order to make sure that this model is validated for the field of industrial and organizational psychology.

فهرس المواضيع

الموضوع	الصفحة
المقدمة.....	01
الباب الأول: الجانب النظري.....	113-07
الفصل الأول: مدخل الدراسة.....	27-08
إشكالية الدراسة.....	09
فرضيات الدراسة.....	21
أهداف الدراسة.....	22
أهمية الدراسة.....	23
متغيرات الدراسة.....	24
التحديد الإجرائي لمتغيرات الدراسة.....	24
الفصل الثاني: العوامل الخمسة الكبرى للشخصية.....	57-28
تمهيد.....	29
مفهوم الشخصية.....	30
مكونات الشخصية.....	34
محددات الشخصية.....	35
نظريات الشخصية.....	39
نظرية الأنماط.....	39

41.....	نظرية السمات
43.....	النظرية العاملية
44.....	نظرية العوامل الخمسة الكبرى
45.....	العصابية /الانتران الانفعالي
46.....	الانبساط/الانطوائية
48.....	الوداعة / الطيبة
50.....	الصفاءة / الانفتاح على الخبرة
51.....	يقظة الضمير / التفاني
52.....	قياس العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية
56.....	خلاصة الفصل
87-58.....	الفصل الثالث: بالارتياح الشخصي في مكان العمل
59.....	تمهيد
60.....	تعريف الارتياح الشخصي في مكان العمل
62.....	نظرة تاريخية حول نشأة و تطور البحث في الارتياح الشخصي
65.....	تمايز مفهوم الارتياح الشخصي
68.....	أهمية الارتياح الشخصي في العمل
72.....	من الارتياح العام إلى الارتياح في مكان العمل:تفرقة مفاهيمية
74.....	النماذج النظرية المفسرة للارتياح الشخصي
81.....	علاقة الرضا عن العمل بالرضا عن الحياة

82.....	طرق البحث في الارتياح الشخصي
85.....	خلاصة الفصل
113-88.....	الفصل الرابع: الدراسات السابقة
89.....	تمهيد
90.....	الدراسات السابقة المتعلقة بالارتياح الشخصي و العوامل الخمسة الكبرى للشخصية
98.....	الدراسات السابقة المتعلقة بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية
110.....	التعقيب على الدراسات السابقة
200-114.....	الباب الثاني: الدراسة الميدانية
132-115.....	الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة
116.....	المنهج المستخدم في الدراسة
116.....	حدود الدراسة
116.....	عينة الدراسة
119.....	أدوات القياس
129.....	أساليب التحليل الإحصائي
161-133.....	الفصل السادس: عرض نتائج الدراسة
134.....	تمهيد
135.....	نتائج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية
136.....	نتائج الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل و عوامله
136.....	نتائج الفرضية الرئيسية الأولى

137.....	نتائج الفرضية الجزئية الأولى
139.....	نتائج الفرضية الجزئية الثانية
141.....	نتائج الفرضية الجزئية الثالثة
144.....	نتائج الفرضية الجزئية الرابعة
146.....	نتائج الفرضية الجزئية الخامسة
148.....	نتائج الفرضية الثانية
151.....	نتائج الفرضية الثالثة
154.....	نتائج الفرضية الرابعة
157.....	نتائج الفرضية الخامسة
200-162.....	الفصل السابع: تفسير و مناقشة النتائج
163.....	تمهيد
164.....	تفسير و مناقشة نتائج التساؤل الأول
165.....	تفسير و مناقشة نتائج التساؤل الثاني
166.....	تفسير و مناقشة نتائج الفرضية الرئيسية الأولى
166.....	تفسير و مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى
168.....	تفسير و مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية
171.....	تفسير و مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة
174.....	تفسير و مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الرابعة
176.....	تفسير و مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الخامسة

181.....	تفسير و مناقشة نتائج الفرضية الثانية.....
183.....	تفسير و مناقشة نتائج الفرضية الثالثة.....
187.....	تفسير و مناقشة نتائج الفرضية الرابعة.....
189.....	تفسير و مناقشة نتائج الفرضية الخامسة.....
194.....	خلاصة النتائج.....
199.....	التوصيات.....
200.....	بحوث مقترحة.....
209-201.....	المراجع.....
210.....	الملاحق.....

فهرس الجداول

الجدول	الصفحة
- الجدول رقم (01): يوضح السمات النموذجية لعامل العصابية.....	46
- الجدول رقم (02): يبين السمات النموذجية لعامل الانبساط.....	48
- الجدول رقم (03): يبين السمات النموذجية لعامل الطيبة	49
- الجدول رقم (04): يبين السمات النموذجية لعامل الصفاوة.....	50
- الجدول رقم (05): يبين السمات النموذجية لعامل يقظة الضمير.....	52
- الجدول رقم (06): يبين الفوائد الفردية و التنظيمية للارتياح.....	68
- الجدول رقم (07): حوصلة لنتائج بعض الدراسات التي تناولت الارتياح الشخصي.....	70
- الجدول رقم (08): يوضح الفروق بين ارتياح الشخص و ارتياح العامل في مكان العمل..	74
- الجدول رقم (09): يصف العينة من حيث منطقة العمل.....	117
- الجدول رقم (10): يصف العينة من حيث الجنس.....	118
- الجدول رقم (11): يصف العينة من حيث السن.....	118
- الجدول رقم (12): يصف العينة من حيث الحالة الاجتماعية.....	118
- الجدول رقم (13): يبين ارتباط درجة كل فقرة من مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية مع درجة البعد الذي تنتمي إليه.....	121
- الجدول رقم (14): يبين أرقام الفقرات المحذوفة وتوزيع الفقرات النهائي على أبعاد مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية.....	122
- الجدول رقم (15): يبين معاملات الثبات لأبعاد مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية باستخدام التجزئة النصفية.....	123
- الجدول رقم (16): يبين معاملات الثبات لأبعاد مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية باستخدام معامل ألفا.....	124

- الجدول رقم (17): يبين الفروق بين المجموعتين الطرفيتين لمقياس
الارتياح الشخصي في مكان العمل 127
- الجدول رقم (18): يبين معاملات الثبات لأبعاد مقياس الارتياح الشخصي
في مكان العمل باستخدام التجزئة النصفية..... 128
- الجدول رقم (19): يبين معاملات الثبات لأبعاد مقياس الارتياح الشخصي
في مكان العمل باستخدام معامل ألفا..... 129
- الجدول رقم (20): يبين المتوسطات و الانحراف المعياري للعوامل
الخمس الكبرى للشخصية..... 135
- الجدول رقم (21): يبين المتوسطات و الانحراف المعياري للارتياح الشخصي
في مكان العمل و عوامله..... 136
- الجدول رقم (22): يبين المتوسطات و الانحراف المعياري لسمة العصابية و الشعور
بالارتياح الشخصي في مكان العمل بأبعاده..... 137
- الجدول رقم (23): يبين قيمة معامل الارتباط بين سمة العصابية و الشعور
بالارتياح الشخصي في مكان العمل بأبعاده..... 138
- الجدول رقم (24): يبين المتوسطات و الانحراف المعياري لسمة الانبساط
و الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل بأبعاده..... 140
- الجدول رقم (25): يبين قيمة معامل الارتباط بين سمة الانبساط و الشعور
بالارتياح الشخصي في مكان العمل بأبعاده..... 140
- الجدول رقم (26): يبين المتوسطات و الانحراف المعياري لسمة الصفاوة
و الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل بأبعاده..... 142

- الجدول رقم (27) : يبين قيمة معامل الارتباط بين سمة الصفاوة
و الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل بأبعاده.....142.....
- الجدول رقم (28) : يبين المتوسطات و الانحراف المعياري لسمة الطيبة
و الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل بأبعاده.....144.....
- الجدول رقم (29) : يبين قيمة معامل الارتباط بين سمة الطيبة
و الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل بأبعاده.....145.....
- الجدول رقم (30) : يبين المتوسطات و الانحراف المعياري لسمة يقظة الضمير
و الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل بأبعاده.....147.....
- الجدول رقم (31) : يبين قيمة معامل الارتباط بين سمة يقظة الضمير
و الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل بأبعاده.....147.....
- الجدول رقم (32): يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (ت)
للفروق بين متوسطي الذكور والإناث في سمة العصابية.....147.....
- الجدول رقم (33) : يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (ت)
للفروق بين متوسطي الذكور والإناث في الانبساط.....147.....
- الجدول رقم (34) : يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (ت)
للفروق بين متوسطي الذكور والإناث في الصفاوة.....148.....
- الجدول رقم (35) : يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (ت)
للفروق بين متوسطي الذكور والإناث في سمة الطيبة.....148.....
- الجدول رقم (36) : يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (ت)
للفروق بين متوسطي الذكور والإناث في سمة يقظة الضمير.....148.....

- الجدول رقم (37) : يوضح دلالة الفرق في سمة العصابية بين الإطارات الذين يقل سنهم أو يساوي 38 سنة و الذين يفوق سنهم 38 سنة.....148
- الجدول رقم (38) : يوضح دلالة الفرق في سمة الانبساط بين الإطارات الذين يقل سنهم أو يساوي 38 سنة و الذين يفوق سنهم 38 سنة.....149
- الجدول رقم (39) : يوضح دلالة الفرق في سمة الصفاوة بين الإطارات الذين يقل سنهم أو يساوي 38 سنة و الذين يفوق سنهم 38 سنة.....149
- جدول رقم (40) : يوضح دلالة الفرق في سمة الطيبة بين الإطارات الذين يقل سنهم أو يساوي 38 سنة و الذين يفوق سنهم 38 سنة.....149
- الجدول رقم (41) : يوضح دلالة الفرق في سمة يقظة الضمير بين الإطارات الذين يقل سنهم أو يساوي 38 سنة و الذين يفوق سنهم 38 سنة.....149
- الجدول رقم (42) : يوضح دلالة الفرق في سمة العصابية بين الإطارات العزاب و لمتزوجون.....150
- الجدول رقم (43) : يوضح دلالة الفرق في سمة الانبساط بين الإطارات العزاب المتزوجون.....150
- الجدول رقم (44) : يوضح دلالة الفرق في سمة الصفاوة بين الإطارات العزاب والمتزوجون.....151
- الجدول رقم (45) : يوضح دلالة الفرق في سمة الطيبة بين الإطارات العزاب والمتزوجون.....151
- الجدول رقم (46) : يوضح دلالة الفرق في سمة يقظة الضمير بين الإطارات العزاب والمتزوجون.....152
- الجدول رقم (47): يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (ت) للفروق بين متوسطي الذكور والإناث في الارتياح الشخصي في مكان العمل.....152

- الجدول رقم (48): يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (ت) للفروق بين متوسطي الذكور والإناث في الرضا عن العمل.....149
- الجدول رقم (49): يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (ت) للفروق بين متوسطي الذكور والإناث في الوجدان الايجابي.....150
- الجدول رقم (50): يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (ت) للفروق بين متوسطي الذكور والإناث في الوجدان السلبي.....151
- الجدول رقم (51): يوضح دلالة الفرق في الارتياح الشخصي في مكان العمل بين الإطارات الذين يقل سنهم أو يساوي 38 سنة و الذين يفوق سنهم 38 سنة.....152
- الجدول رقم (52): يوضح دلالة الفرق في الرضا عن العمل بين الإطارات الذين يقل سنهم أو يساوي 38 سنة و الذين يفوق سنهم 38 سنة.....152
- الجدول رقم (53): يوضح دلالة الفرق في الوجدان الايجابي بين الإطارات الذين يقل سنهم أو يساوي 38 سنة و الذين يفوق سنهم 38 سنة.....153
- الجدول رقم (54): يوضح دلالة الفرق في الوجدان السلبي بين الإطارات الذين يقل سنهم أو يساوي 38 سنة و الذين يفوق سنهم 38 سنة.....154
- الجدول رقم (55): يوضح دلالة الفرق في الارتياح الشخصي في مكان العمل بين الإطارات العزاب والمتزوجون.....155
- الجدول رقم (56): يوضح دلالة الفرق في الرضا عن العمل بين الإطارات العزاب و المتزوجون.....155
- الجدول رقم (57): يوضح دلالة الفرق في الوجدان الايجابي بين الإطارات

العزاب و المتزوجون.....156

- الجدول رقم (58): يوضح دلالة الفرق في الوجدان السلبي بين الإطارات

العزاب و المتزوجون.....157

- الجدول رقم (59): يبين ملخص عملية الانحدار.....158

- الجدول رقم (60): يبين تحليل تباين الانحدار.....159

- الجدول رقم (61): يبين نتيجة تحليل الانحدار.....160

فهرس الأشكال

الصفحة

الشكل

- الشكل رقم (01): يوضح الفرق بين الارتياح العام و الارتياح في مكان العمل.....72
- الشكل رقم (02): يصف نموذج التوازن العضوي للارتياح الشخصي.....77

المقدمة

المقدمة:

تجاهل علماء النفس الجوانب الإيجابية لدى الإنسان لعقود طويلة من الزمن وكان جل اهتمامهم بالجوانب السلبية، حيث تم العثور مؤخراً في الأدب المعاصر على ما يقرب من 375000 مقالا عن الجوانب السلبية (مثل: الأمراض النفسية، الاكتئاب، الاحتراق، القلق، الخوف و الغضب) و حوالي 1000 مقال فقط حول المفاهيم الايجابية المختلفة والقدرات الإنسانية، أي ما يشكل نسبة 1/375 السليبي للايجابي، إلى أن لاحظ العلماء والفلاسفة أن أحداث الحياة الضاغطة لا تؤدي بالضرورة للاكتئاب والعزلة.

(Wright & Cropanzano, 2004 ;p :340)

حيث كرس علم النفس طرفاً كبيراً من دراساته لفحص مختلف جوانب الضيق النفسي. متمثلة في الاضطراب النفسي والمرض العقلي وانحراف السلوك وغير ذلك من الجوانب غير السوية التي استرعت انتباه كثير من المتخصصين، ثم مضى طرف من الزمن غير قليل قبل أن يعطي علم النفس جانباً من دراساته لموضوعات مثل السعادة، السواء، التفاؤل والمثابرة، الارتياح النفسي و الشخصي، والرضا عن الحياة، والجلد ومقاومة الضغوط، فضلاً عن الجوانب الإنسانية الراقية مثل، معنى الحياة، نوع الحياة، وجودة الحياة، بالإضافة إلى الجوانب الإيجابية في علاقة الإنسان بأخيه الإنسان وبالبيئة التي يعيش فيها مثل، التكيف والتلاؤم، والفاعلية، والتوافق، وحل الصراعات، والدعم الاجتماعي وغير ذلك. (مايكل أرجايل، 1993)

وهذا ما يؤكد ما رتن سيلغمان، رئيس جمعية أطباء النفس الأمريكيين (1998) بقوله أن:

"علم النفس لا يهتم فقط بدراسة المرض و الضعف والتلف، بل يفترض أن يهتم أيضاً بدراسة مكامن القوة و الفضائل الإنسانية، فنحن لا نعرف إلا القليل عن ما يعطي قيمة للحياة وهذا

راجع إلى انه منذ الحرب العالمية الثانية ركزت الأبحاث على إصلاح الأضرار في نموذج من الأداء البشري الذي يركز على المرض و العجز".

(Achte & al., 2010 ; p : 27)

حيث يظهر تاريخ علم النفس كعلم اهتماما و تركيزا شبه تام على دراسة الأمراض النفسية مع اهتمام جد ضئيل بدراسة القضايا المتصلة بالسواء النفسي أو الشخصية السوية.

فقد تعاملت برامج بحوث علم النفس و نماذجه التطبيقية بصورة أساسية مع صيغ الخلل والقصور النفسي الوظيفي لدى البشر دون الاهتمام بأشكال و مؤشرات السواء و الاتزان النفسي.

وحسب منظمة الصحة العالمية (who, 2001,p.1),الصحة النفسية هي حالة من الارتياح يستطيع فيها كل فرد إدراك إمكاناته الخاصة و التكيف مع حالات التوتر العادية و العمل بشكل منتج و مفيد و الإسهام في مجتمعه المحلي.

منذ تصريح منظمة الصحة العالمية, أصبح عددا متزايدا من الباحثين يعترف بأن الصحة النفسية هي أكثر بكثير من مجرد غياب المرض, فالصحة النفسية تعرف حاليا بأنها تشمل كلا من غياب الضيق النفسي ووجود الارتياح النفسي (Moline, 2002)

يقول سيلغمان (Seligman, 2004):

"اعتقدت من 30 سنة عندما كنت معالجا نفسيا أنني لو كنت جيدا بما فيه الكفاية لجعل إنسان يتخلص من اكتآبه و توتره و غضبه أنني بذلك اجعله سعيدا و مرتاحا و لم أتمكن من ذلك,اكتشفت أن أفضل ما يمكنك الوصول إليه هو مستوى الصفر فقد كانت حياتهم خاوية".

ويضيف سيلغمان أن "هناك إهمال في تحسين الحياة الطبيعية للبشر فالأخصائيون النفسيون أصبحوا أخصائيين في علم الأمراض و نسوا مهمة جعل حياة الناس العادية اسعد نسبيا, أكثر رضاء و إنتاجية بواسطة تدخلات ايجابية"

من حديث سيلغمان هذا نرى أن علم النفس لم يعد ينتظر وقوع الفرد في الحالة المرضية من اجل مساعدته في التغلب عليها بل تعدى ذلك إلى دراسة كيف يمكن لنا أن نجعل الفرد يعيش سعيدا في حياته من خلال ما يمتلكه هو من قدرات و إمكانيات.

وإذا كان علم النفس عندما يتعامل مع المرضى و المضطربين يتعامل مع أقلية, فماذا عن الأغلبية التي لا تعاني من اضطراب أو مرض, و لكنها تحتاج إلى من يرشدها إلى كيف تزيد من ايجابيتها, و كيف تجعل السواء أكثر سواء, مما يجعل حياة الإنسان أكثر يسرا و أكثر رقيا و ارتياحا.

ويمكن تلمس دعوة إلى تصحيح هذه الوضعية المختلة لعلم النفس في كثير من الكتابات النفسية الحديثة

(Gable & Haidt, 2005; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000; Seligman, Steen, Park, & Peterson, 2005),

حيث نجد أن عددا كبيرا من العلماء تحولوا إلى دراسة نماذج أكثر ايجابية لفهم الإنسان وبالتالي استكمال تصورهم للفرد بإضافة عنصر وظيفي امثل بعيدا عن الاضطراب والخلل.

ومما لا شك فيه أن تنمية الجوانب الايجابية عند الإنسان هي بشكل أو بآخر صورة من صور مواجهة الجوانب السلبية و الضعف لديه, باعتبار أن هذه التنمية تساعد في زيادة قدرته على التوافق مع نفسه و مع بيئته, و تعمل على تحجيم آثار الجوانب السلبية بما

يسمح في النهاية بتحقيق الإنسان درجة أكبر من النجاح في المجالات الشخصية، المهنية والاجتماعية.

هذا التحول المتزايد من قبل علماء النفس و الباحثين إلى دراسة نماذج أكثر ايجابية كدراسة مواضيع مثل الارتياح الشخصي و النفسي، السعادة و نوعية الحياة، لفهم الإنسان وبالتالي استكمال تصورهم للفرد بإضافة عنصر وظيفي امثل بعيدا عن الاضطراب والخلل، كان السبب الأول الذي جعل الباحثة تشعر بالحاجة الماسة لمثل هذه الدراسة، والتي تتناول الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل.

وتحقيقا للأهداف المذكورة آنفا فقد تم تقسيم هذه الدراسة إلى سبعة فصول موزعة على بابين: باب نظري وباب ميداني.

وقد تضمن الباب النظري أربعة فصول، حيث تناول الفصل الأول إشكالية الدراسة وفرضياتها وأهدافها وأهميتها ثم التحديد الإجرائي لمتغيرات الدراسة.

أما الفصل الثاني فقد خُصص لدراسة موضوع العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، فتم بحث موضوع الشخصية من حيث تعريفها ونظرياتها ثم تم التطرق إلى نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية.

وتم التعرض في الفصل الثالث لموضوع الارتياح الشخصي، فتم تعريف الارتياح بشكل عام، ثم تم بعد ذلك التطرق لمفهوم الارتياح الشخصي في مكان العمل، فتم تعريف الارتياح الشخصي في مكان العمل من مصادر صحية و نفسية، و أخيراً تم التطرق إلى موضوع.

وُخُصص الفصل الرابع إلى الدراسات السابقة التي لها علاقة بمتغيرات الدراسة الحالية، حيث تم تقسيمها إلى قسمين، وفقاً لمتغيرات الدراسة، فتناول الجزء الأول الدراسات

السابقة المتعلقة بمتغير الارتياح الشخصي في علاقته بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية، وتعرض الجزء الثاني للدراسات السابقة المتعلقة بمتغير العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، ثم تم التعليق على هذه الدراسات.

وأشتمل الباب الميداني على ثلاثة فصول، وقد تناول الفصل الخامس بالدراسة الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية وذلك من حيث التعرف على المنهج المعتمد في الدراسة الحالية، وتحديد مجتمع الدراسة وحجم العينة، ثم تم التطرق إلى الدراسة الاستطلاعية وعينتها، وهذا بهدف تجريب أدوات الدراسة والتأكد من صدقها وثباتها وصلاحياتها للتطبيق، وأما الأدوات المعتمدة في الدراسة فهي: أداة لقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية من إعداد كوستا و ماكري (Costa & McCrae 1992)، مقياس الرضا عن الحياة المكيف لمجال العمل من إعداد دينر (Diener 1985) و مقياس التوازن الوجداني (PANAS) من إعداد واتسن و زملاؤه (Watson & al. 1988) وترجمة الباحثة الحالية.

وخُتم الفصل الخامس بعرض إجراءات تطبيق الدراسة الميدانية والأساليب الإحصائية المعتمدة في الدراسة الحالية.

في حين تضمن الفصل السادس، عرض نتائج الدراسة الميدانية وتحليلها، وأما الفصل السابع فقد خصص لتفسير نتائج الدراسة، وخُتم البحث بخلاصة و توصيات.

المادة الأولى

المادة النظرية

الفصل الأول

مشكلة البحث

- ❖ إشكالية الدراسة
- ❖ فرضيات الدراسة
- ❖ أهداف الدراسة
- ❖ أهمية الدراسة
- ❖ متغيرات الدراسة
- ❖ التحديد الإجرائي لمتغيرات الدراسة

1.1- إشكالية الدراسة:

لقيت دراسة الارتياح الشخصي الاهتمام المتزايد باستمرار خاصة في العقد الماضي، و التي تقع ضمن مجال علم النفس الايجابي (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000) حيث ازدهرت الأبحاث مع الاعتراف المتزايد بالتيارات المختلفة التي توجه البحث في هذا المجال الواسع.

من بين أهم الانجازات الكبرى التي حققها الباحثون في هذا الميدان هو تطوير مقاييس علمية لقياس الارتياح الشخصي، على الرغم من أنهم قاموا باستعمال مصطلحات و حدود نظرية و مفاهيمية مختلفة (الارتياح النفسي و الشخصي، السعادة، الانفعالات، العواطف و الرضا عن الحياة... الخ). (Fernandes & al., 2010 ;p :1033)

و يرى (Rollero & Tartaglia (2009) انه بالرغم من التقدم المذهل الذي تم تحقيقه في السنوات الأخيرة في هذا المجال إلا انه لم يتم إلى حد الآن الاتفاق بين الباحثين على تصور و طرق قياس موحدة للارتياح النفسي و هذا راجع إلى التناولات النظرية المختلفة التي تنبأها مختلف الباحثين في دراستهم لهذا المفهوم.

(Rollero & Tartaglia, 2009 ;p :76)

ويمكننا بسهولة تتبع تاريخ هذه البحوث بالعودة إلى اليونان القديمة، حيث حاول فلاسفة مثل سقراط، و أفلاطون و أرسطو تحديد العناصر الأساسية للتجربة الإنسانية الايجابية التي تشارك في تعزيز المتعة و السعادة.

مثل هذه الأمور تؤدي في النهاية إلى المنظورين الذين يقودان النماذج الحالية للارتياح النفسي: المتعة (hedonic) و المعنى (eudaimonic)

(Fernandes & al., 2010 ;p :1033)

وتشير (Dagenais-Desmarais,2011) إلى أن هناك اتجاهين رئيسيين يوجهان البحث في مجال الارتياح النفسي:

الاتجاه الأول يرى أصحابه أن الارتياح هو عبارة عن تغلب المشاعر الايجابية على المشاعر السلبية بالإضافة إلى الرضا عن الحياة / العمل وهو ما يعرف بالارتياح الشخصي hedonic well-being (السعادة), من أبرز رواده نذكر:

(Diener, 1984 ; Diener, Lucas, & Oishi,2002)

أما الاتجاه الثاني فيرى أن الارتياح هو عبارة عن تحقيق القدرات الشخصية و يطلق عليه اسم eudaimonic well-being (النمو,الهدف,المعنى) .

(Ryff, Singer & Dienberg, 2004 ; p : 1383)

و تجدر الإشارة إلى أننا سنتناول بالبحث المنظور الشخصي للارتياح, أي الارتياح الشخصي و تحديدا في مجال العمل الذي يعتبر من أهم مجالات الحياة.

حيث يمثل العمل جانبا أساسيا من حياة الفرد, فالعمل حسب Jahoda يزودنا بعدد من المزايا غير الواضحة, بالإضافة لكونه مصدرا للرزق.و تتضمن هذه المزايا توفير نظام لاستخدام الوقت و قيام اتصالات اجتماعية خارج نطاق الأسرة, وربط الفرد بأهداف و غايات أوسع نطاقا, و إعطاء مكانة و إحساس بالهوية, و توفير مستوى مرتفع من النشاط. (Jahoda, p :82)

وتؤكد (Dagenais-Desmarais&Savoie,2010 ;P : 36) على أهمية العمل

في حياة الإنسان باعتباره مجالا من مجالات الحياة له رهاناته الخاصة به الشيء الذي

يجعله حقل تجارب متميز و الذي يعيش من خلاله الفرد تجربة فريدة من نوعها مقارنة بباقي مجالات الحياة كالترفيه العلاقات مع الأصدقاء أو العائلة, وذلك راجع لحقيقة أن معظم العمال يخصصون نصف وقتهم من اليقظة للعمل, و بالتالي فهو يحتل مكانة أساسية عند معظمهم.

وحسب (Campbell et al.,1976) فان خمس أو ربع التباين في الرضا عن الحياة بالنسبة للإنسان البالغ يعزى للرضا عن العمل. فقياسات الرضا عن العمل حسب (Spector,1997) ترتبط في حدود 0,50 إلى 0,60 مع قياسات الرضا عن الحياة.

وفي نفس السياق توصلت استطلاعات للرأي للأجيال الحالية و القادمة من الموظفين إلى أن غالبية العاملين يريدون معنى أكبر و تنمية شخصية من عملهم, و يرون أعمالهم على أنها ممتعة, مرضية و مفيدة اجتماعيا.

(Harter,Schmidt & Keyes,2002 ;P :2)

فأصحاب العمل في الوقت الحاضر أصبحوا يتعاملون مع أجيال من الموظفين تبحث عن أكثر من وظيفة مستقرة و معاش تقاعد.

كل هذه العناصر تجعل من العمل مجالا قائما بحد ذاته في حياة الفرد يتطلب تركيزا مفاهيميا خاصا به من حيث مفهوم الارتياح الشخصي.

فعلى الرغم من أنه ينظر للارتياح الشخصي على أنه التقييم الشامل للرضا عن الحياة بشكل عام, فهو أيضا عبارة عن إجمالي الارتياح في مجالات الحياة المختلفة(مثل العمل, العلاقات و الصحة), و الاستنتاج المنطقي من ذلك هو أن النتائج التي تم التوصل إليها فيما يخص الارتياح الشخصي ينبغي أن تمتد أيضا إلى مجالات أكثر تحديدا من حياة الفرد مثل مكان العمل.

ويمكن القول أنه بالرغم من الأهمية التي يتميز بها مفهوم الارتياح الشخصي في مكان العمل إلا أنه لا توجد إلى حد الآن دراسات كافية حول الموضوع.

وهذا ما تؤكدته (WHO) بأن الارتياح في مكان العمل هو الفكرة التي لا تزال تفتقر إلى تعريف واضح و سليم و هذا يظهر عبر العديد من الكتابات التي تعكس تعقيد هذا المفهوم وعلى العكس تناولت هذه الكتابات الضغط المهني و خطر الاحتراق الوظيفي كنتائج نموذجية للظروف النفسية المتدهورة للعاملين.(WHO ,2010 ;P :18)

حيث انتقد Wright & Cropanzano (2004) الميل المفرط لعلم النفس التنظيمي للاهتمام بالجوانب السلبية للحياة المهنية, و قاما بإجراء العديد من الدراسات التي تشكل جزءا من علم النفس الايجابي.(Delobbe,2009 ;P :12)

و حسب (WHO) فان الكشف الدوري و المبكر و تعزيز الصحة النفسية الايجابية أمر حيوي بالنسبة للمنظمات لمنع الآثار السلبية المترتبة على مشاكل الصحة النفسية في مكان العمل, فأرباب العمل أصبحوا يدركون هذا أكثر من أي وقت مضى.

(WHO ,2010 ;P : 47)

هذا الاهتمام من قبل الباحثين و الممارسين للصحة النفسية الايجابية للعمال يظهر بالحاح عند النظر لعواقب هذه الأخيرة على الأفراد, و المنظمات و المجتمع ككل.

و حسب (Code et Langan-Fox 2001) فان تدني مستوى الصحة النفسية في العمل يخلف آثارا سلبية في نواحي عديدة: حالات اكتئاب, ارتفاع ضغط الدم و مشاكل القلب لدى الأفراد. (Dagenais –Desmarais & Savoie,2010 ;P : 13)

ويؤكد (Danna & Griffin,1999 ;Stephens & Joubert,2001) على أن تدهور الصحة النفسية في العمل يترتب عليه خسارة في إنتاجية الموظفين, و التغيب عن

العمل, و تكاليف التأمين الطبي و خطر الملاحظات القضائية لأسباب تتعلق بالصحة و السلامة في مكان العمل. (Desmarais& Savoie,2010 ;P : 13)

(Dagenais

وفي نفس السياق تؤكد (WHO) أن مشاكل الصحة النفسية واحدة من الأسباب الرئيسية للتغيب عن العمل, و الدوران و التقاعد المبكر, فمشاكل الصحة النفسية في مكان العمل لها تأثيرات خطيرة ليس فقط بالنسبة للفرد و لكن أيضا بالنسبة للإنتاجية و القدرة التنافسية للشركات و بالتالي الاقتصاد و المجتمع ككل. (WHO ,2010 ;P :54)

أما على الصعيد الاقتصادي, فان العواقب الناجمة عن اعتلال الصحة النفسية للعمال تصل إلى مستويات مذهلة.

حسب (Bender & al.,2002 ;Stephens & al.,2001) تقدر هذه التكاليف ما بين 14 مليار دولار و 33 مليار دولار سنويا.

أما فيما يخص الولايات المتحدة (Karasek & Theorell,1990), فان هذه التكاليف تصل إلى حوالي 150 مليار دولار.

وأخيرا داخل الاتحاد الأوروبي حسب (Gabriel & al.,2000) تمتص المشاكل الصحية النفسية ما معدله 3% إلى 4% من الناتج القومي الإجمالي.

(Dagenais-Desmarais&Savoie,2010 ;P : 13)

في ظل غياب إحصائيات و دراسات دقيقة حول الصحة النفسية للعمال الجزائريين وعن المشاكل الناجمة عن تدهورها, يمكننا أن نتصور الوضع في ظل غياب شبه كلي للتكفل بمشاكل الصحة النفسية للعمال خصوصا مع قلة الوعي بالخسائر التي يتحملها كل من الفرد والمنظمة كتبعات لسوء الصحة النفسية في مكان العمل.

هناك العديد من الباحثين الذين قاموا بدراسات تناولت مفهوم الارتياح الشخصي في العمل, لكنهم استخدموا أدوات قياس تقيس في حقيقة الأمر الارتياح الشخصي في الحياة أي بشكل عام. ومن بين هذه الدراسات نستطيع أن نذكر دراسة (Borman & al.,2001) التي توصل فيها إلى أن المشاعر الايجابية في العمل تساعد على التنبؤ بالمواطنة التنظيمية وعلى النقيض المشاعر السلبية ترتبط ارتباطا سلبيا معها.

(Diener & al.,2005 ;P :823)

وجاء في دراسة لـ George & Brief(1989) أن المشاعر الايجابية في العمل لها دور محوري في فهم ما يسمى بالعفوية التنظيمية والتي تشمل مساعدة زملاء العمل, و حماية المنظمة و تنمية قدرات الأفراد داخل المنظمة.

(Lyubomirsky & al., 2005 ;P :823)

تاريخيا, كان هناك اتجاهان نظريان فيما يخص دراسة الارتياح الشخصي, حيث يركز الاتجاه الأول على التعرف على العوامل الخارجية التي تؤثر على ارتياح الشخص باستخدام المقاربة (Bottom up) و التي يرى Argyle , على أساس استعراضه للأدب النظري حول الموضوع, أن هذه الظروف الخارجية لا تفسر إلا 15% من التباين في الارتياح الشخصي.

ونظرا لهذا التأثير المتواضع للعوامل الخارجية على الارتياح الشخصي, تحول الباحثون إلى المقاربة (Top-down) , والتي تطورت حديثا, لتفسير التباين في الارتياح الشخصي والتي تهدف إلى التعرف على العوامل الداخلية التي تحدد كيفية إدراك الشخص لظروفه و كيف تؤثر هذه العوامل على تقييمه لسعادته أو ارتياحه.

(Bretones & al.,2010 ;p :03)

لقد ركزت الأبحاث التي قام بها أوائل الباحثين في مجال الارتياح الشخصي على تحديد الظروف الخارجية التي تؤدي لحياة مرضية قبل أن يكتشفوا أن هذه العوامل الخارجية غالبا ما يكون لها سوى تأثير متواضع على الارتياح الشخصي.

حيث كشف تقرير (Wilson (1967 الذي تضمن فهرسة لمختلف العوامل الديموغرافية التي ترتبط بالارتياح الشخصي أن هذه العوامل كالصحة، و الدخل، و المستوى التعليمي، و الحالة الاجتماعية لا تفسر إلا نسبة ضئيلة من التباين في الارتياح الشخصي، وتظهر الدراسة عوضا عن ذلك أن الارتياح الشخصي مستقر نسبيا مع مرور الوقت ويرتد بعد أحداث الحياة الرئيسية، وأنه غالبا ما يكون مرتبطا ارتباطا قويا بسمات الشخصية.

وهكذا فإن كثيرا من الباحثين حولوا اهتمامهم نحو فهم العلاقة بين الشخصية والارتياح الشخصي. (Diener & al., 2003 ;p :406)

وفي نفس السياق يرى (Diener & al.,2003) انه يجب على الباحثين في مجال الشخصية والارتياح الشخصي تطوير نظريات دقيقة التي يمكن أن تفسر لماذا بعض الأفراد هم أكثر سعادة وأكثر رضا عن حياتهم من غيرهم.

فمن خلال استعراض التراث النظري في مجال دراسة الارتياح الشخصي تبين وجود العديد من الدراسات التي كشفت عن الارتباط بين الارتياح الشخصي وسمات الشخصية، الأمر الذي دفعنا إلى محاولة الكشف عن العلاقة الارتباطية بين الارتياح الشخصي و نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وقياس حجم هذه العلاقة.

ومن المتعارف عليه أن لكل إنسان سمات فريدة تميزه عن غيره من الناس، فلكل شخصية سماتها أو معالمها الرئيسية مما يتيح لكل شخصية إثبات تمايزها وذاتيتها ويجعلها مختلفة وفريدة عن مختلف الشخصيات. و ذلك سواء من حيث طريقة التفكير، الكلام

,التصرف أو السلوك أو من حيث الاستجابة لأحداث الحياة أو ضغوط المواقف الاجتماعية أو من حيث تفاعل هذه الشخصية مع الآخرين ومدى قبولهم لها.

(الأنصاري 2009، ص:31)

ولقد تعددت أسماء السمات و العوامل التي رأى علماء نفس الشخصية ضرورة الركون إليها ثم قياسها.

ولكن هناك خطأ محددًا و اتجاها قويا في البحث في مجال الشخصية يرى أصحابه أن الدلائل المختلفة تؤكد وجود خمسة عوامل كبرى big five factors في مجال الشخصية حيث تشير نتائج عدد كبير من البحوث إلى نجاح العديد من الباحثين في الكشف عن هذه العوامل الخمسة بطرق مختلفة للقياس بالرغم من اختلاف العينات

(عبد الخالق 2011، ص:259).

تعد قائمة "كوستا، وماكري" للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية (NEO-FFI-S) أول أداة موضوعية تهدف إلى قياس العوامل الأساسية الكبرى للشخصية بواسطة مجموعة من البنود (60 بندا)، تم استخراجها عن طريق التحليل العاملي لوعاء بنود مشتقة من عدد من استخبارات الشخصية، وتختلف هذه القائمة عن القوائم الأخرى التي تهدف إلى قياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، في أن الأخيرة اعتمدت أساسا على منهج للمفردات اللغوية المشتقة من معاجم اللغة، في حين اعتمدت هذه القائمة على منهج الاستخبارات التي تعتمد على عبارات في قياسها للشخصية.

(الأنصاري 2009، ص:351).

وفي نفس السياق يرى (Ulrich Schimmack & al.) أن زيادة عدد أبعاد الشخصية يسمح لنا بوصف أدق للفروق الفردية، و لكنه في الوقت نفسه يجعل تقييم الفروق

الفردية أكثر مشقة لأن الأبعاد الإضافية تميل إلى أن تكون مرتبطة فيما بينها وبالتالي توفر معلومات مكررة جزئيا.

فنموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية يقدم لنا الحل لهذه المشكلة كما أن تقييم أقل من خمسة أبعاد يقلل من دقة القياس لأن الأبعاد الخمسة توفر معلومات مستقلة حول مختلف جوانب الفروق الفردية. (Schimmack & al., 2003,p :6)

و حسب (John & Srivastava,1999) فإن نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية يستخدم على نطاق واسع في الأدبيات التنبؤية و الشخصية, و الدراسات التي تستخدم مختلف أبعاد الشخصية غالبا ما تعتمد على نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية. (Ozer & Benet-Martinez,2005 ;P :8.2)

و يؤكد (Digman,1990) أنه تم الحصول على هذه العوامل الخمسة الكبرى للشخصية في ثقافات مختلفة,مع لغات مختلفة و باستخدام أدوات و أطر نظرية مختلفة.

(Mount & Barrick,1998 ;p :850).

مما تقدم فإن الباحثة ستقوم باعتماد قائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (McCrae & Costa,1997), و التي صممت لقياس الأبعاد الخمسة الكبرى للشخصية (العصابية, الانبساط, الانفتاح على الخبرة, الوداعة والتفاني) بهدف قياس سمات الشخصية لدى عينة الدراسة.

كما أحرز الباحثون تقدما كبيرا في دراسة الارتياح الشخصي و من بين أهم النتائج التي توصلوا إليها هو أن الارتياح الشخصي مستقر نسبيا مع مرور الوقت و يتأثر بسمات الشخصية (Schimmack & al., 2003 ;p :03)

حيث توصلت الأبحاث في مجال الشخصية في علاقتها بالارتياح الشخصي إلى أن السمات الشخصية هي عوامل تنبؤ قوية لمعظم مكونات الارتياح الشخصي، و أن العوامل الديموغرافية والسياقية، بما في ذلك السن، الجنس، الحالة الاجتماعية، الوظيفة، الطبقة الاجتماعية، و الثقافة ترتبط بالارتياح الشخصي بعلاقة من ضعيفة إلى متوسطة.

(Ozer & Benet- Martinez,2005 ;p :8.4)

و توصل كل من (Schimmack,Diener & Oishi,2002) إلى أن سمات الشخصية،خصوصا الانبساط و العصائية،تؤثر في المقام الأول على المكون العاطفي للارتياح الشخصي (SWB) .

وتؤثر على المكون المعرفي فقط بحسب درجة اعتماد الأفراد على العنصر العاطفي لتقييم حياتهم، هذا النموذج يزعم أن مقاييس الشخصية ترتبط بقوة مع المكون العاطفي أكبر من ارتباطها بالمكون المعرفي للارتياح الشخصي.و قد تأكد هذا الطرح في العديد من الدراسات (Schimmack,Diener & Oishi ,2002 ;Schimmack & al.,2002) التي توصلت إلى نفس النتائج. (Schimmack,P :28)

كما أظهرت العديد من الدراسات التي تناولت العلاقة بين سمات الشخصية والرضا عن الحياة بصفته المكون المعرفي للارتياح الشخصي، أن العصائية و الانبساط عادة ما يبرزان كأقوى المنبئات.

(Diener & Lucas, 1999; Schimmack, Diener, & Oishi, 2002; Schimmack, Radhakrishnan, Oishi, Dzokoto, & Ahadi, 2002)

بالإضافة إلى هاتين السمتين فإن باقي سمات الشخصية مثل الضمير الحي و المقبولية قد تؤثران على الارتياح الشخصي و ذلك من خلال توليد ظروف سلوكيات و أحداث حياة تساعد على الارتياح الشخصي أو تقوم بتعديله.

من جهة أخرى أظهرت دراسة كل من DeNeve & Cooper,1998 ;McCrae & Costa,1991) أن سمة الانفتاح على الخبرة تمثل أضعف رابط مع الارتياح الشخصي مقارنة بباقي العوامل الخمسة الكبرى للشخصية

(Keyes,Shmotkin & Ryff,2002 ; p :1010).

يشير Schimmack (2003) إلى أن هناك عددا قليلا من الدراسات التي اهتمت بدراسة العلاقة بين السمات الشخصية الأخرى و الارتياح الشخصي.

كما أن هناك نقصا شديدا في البحوث التي تناولت مقارنة القدرة التنبؤية لمختلف سمات الشخصية الأخرى (Schimmack & al., 2003 ; p :3).

وبالتالي فمن غير الواضح ما إذا كان بعدا الانبساط و العصابية كافيين أو ضروريين لتفسير تأثيرات سمات الشخصية على الارتياح الشخصي.

و سنحاول في الدراسة الحالية تسليط الضوء على هذه النقطة و ذلك من خلال المقارنة بين القدرة التنبؤية للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية (العصابية, الانبساط, الانفتاح على الخبرة, الطيبة و يقظة الضمير) و المتغيرات الديموغرافية (الجنس -السن - الحالة الاجتماعية) في التنبؤ بالشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل.

ومن الجدير بالذكر أن الباحثة بعد إطلاعها على الدراسات والبحوث السابقة في هذا المجال لم تجد دراسة واحدة في المجتمع الجزائري عن الشعور بالارتياح الشخصي في العمل ، كما اتضح لها أيضاً ندرة الدراسات في البيئة العربية مقارنة بالدراسات التي أجريت في

البيئات الأجنبية، و يمكن القول بأن البيئة الجزائرية و الدول العربية بشكل عام تفتقر إلى مثل هذا النوع من الدراسات، مما دفع الباحثة إلى إجراء مثل هذه الدراسة بمتغيراتها وخصائص عينتها .

من خلال هذا العرض لأبعاد المشكلة المطروحة، يمكن صياغتها في مجموعة من التساؤلات على النحو التالي:

- 1) ما هي السمة الشخصية السائدة لدى أفراد عينة الدراسة؟
 - 2) ما مستوى الارتياح الشخصي في مكان العمل و عوامله لدى أفراد عينة الدراسة؟
 - 3) هل هناك علاقة -ذات دلالة إحصائية- بين درجات العوامل الخمسة الكبرى للشخصية و الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل (بأبعاده) ؟
 - 4) هل هناك فروق -ذات دلالة إحصائية- في درجات العوامل الخمسة الكبرى للشخصية باختلاف الجنس؟
 - 5) هل هناك فروق -ذات دلالة إحصائية- في درجات العوامل الخمسة الكبرى للشخصية باختلاف السن؟
 - 6) هل هناك فروق -ذات دلالة إحصائية- في درجات العوامل الخمسة الكبرى للشخصية باختلاف الحالة الاجتماعية (أعزب، متزوج)؟
 - 7) هل هناك فروق -ذات دلالة إحصائية- في درجات الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل و عوامله باختلاف الجنس؟
 - 8) هل هناك فروق -ذات دلالة إحصائية- في درجات الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل و عوامله باختلاف السن؟
 - 9) هل هناك فروق -ذات دلالة إحصائية- في درجات الارتياح الشخصي في مكان العمل و عوامله باختلاف الحالة الاجتماعية (أعزب، متزوج)؟
- ❖ بالإضافة إلى سؤال رئيس سيجيب عنه البحث و هو:

10) هل يمكن التنبؤ بالشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل من خلال متغيرات البحث (العصابية- لانبساط- الانفتاح على الخبرة- الوداعة - التفاني- الجنس- السن - الحالة الاجتماعية).

2.1)- فرضيات الدراسة:

1.2.1)- توجد علاقة - دالة إحصائية - بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية و الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل (بأبعاده).

و يتفرع عنها الفرضيات الجزئية التالية:

❖ توجد علاقة -ذات دلالة إحصائية- بين عامل العصابية و الارتياح الشخصي في مكان العمل (بأبعاده).

❖ توجد علاقة -ذات دلالة إحصائية- بين عامل الانبساط و الارتياح الشخصي في مكان العمل (بأبعاده).

❖ توجد علاقة -ذات دلالة إحصائية- بين عامل الصفاوة و الارتياح الشخصي في مكان العمل (بأبعاده).

❖ توجد علاقة -ذات دلالة إحصائية- بين عامل الطيبة و الارتياح الشخصي في مكان العمل (بأبعاده).

❖ توجد علاقة -ذات دلالة إحصائية- بين عامل يقظة الضمير و الارتياح الشخصي في مكان العمل (بأبعاده).

2.2.1)- تختلف درجات العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى عينة الدراسة باختلاف الجنس.

3.2.1- تختلف درجات العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى عينة الدراسة باختلاف السن.

4.2.1- تختلف درجات العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى عينة الدراسة باختلاف الحالة الاجتماعية (أعزب, متزوج).

5.2.1- تختلف درجات الارتياح الشخصي في مكان العمل (بأبعاده) لدى عينة الدراسة باختلاف الجنس.

6.2.1- تختلف درجات الارتياح الشخصي في مكان العمل (بأبعاده) لدى عينة الدراسة باختلاف السن.

7.2.1- تختلف درجات الارتياح الشخصي في مكان العمل (بأبعاده) لدى عينة الدراسة باختلاف الحالة الاجتماعية (أعزب, متزوج).

8.2.1- يمكن التنبؤ بالشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل من خلال متغيرات البحث (العصابية- الانبساط- الانفتاح على الخبرة- الوداعة - التفاني- الجنس- السن - الحالة الاجتماعية).

3.1- أهداف الدراسة:

1.3.1- وصف و تحديد بعض العوامل المحددة للارتياح الشخصي في مكان العمل, بما في ذلك الخصائص الديموغرافية و الاجتماعية.

2.3.1- من بين الأهداف الخاصة تهدف هذه الدراسة إلى وصف عينة البحث فيما يتعلق بالارتياح الشخصي في مكان العمل والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية.

3.3.1- تحديد الوزن النسبي لإسهامات كل من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، و الجنس، و السن، و الحالة الاجتماعية في التنبؤ بالارتياح الشخصي في مكان العمل .

4.3.1- نتائج الدراسة تسمح للمنظمة بالتعرف على بعض المؤشرات التي يجب السهر على قياسها دوريا أو سنويا و تتبع بطريقة ديناميكية تأثيرات سياسة تعزيز الارتياح الشخصي في المنظمة.

5.3.1- لفت الانتباه إلى بعض الفروق الفردية التي يمكن أن تؤدي إلى تحسين وتعزيز الارتياح الشخصي في مكان العمل.

6.3.1- توفير معلومات مفيدة لعملية اتخاذ القرارات فيما يخص التخطيط و التطوير التنظيمي و دعم التدخلات فيما يتعلق بالوقاية و تعزيز الصحة النفسية الايجابية في المنظمة.

7.3.1- القياس الموضوعي لتأثير الإجراءات المتخذة فيما يخص التطوير التنظيمي.

8.3.1- خلق ثقافة تنظيمية فيما يتعلق بالقياس الدوري للارتياح الشخصي للعمال في المنظمة.

9.3.1- تشكل مصدرا يتيح للمخططين والعاملين في هذا القطاع من حصر الاحتياجات و تحديد الأولويات من المشاكل التي تحتاج لتدخل المسؤولين من أجل حلها.

10.3.1- التعرف على السمات الشخصية التي تساعد على الارتياح الشخصي، ليتم استغلالها في عملية الانتقاء و التوظيف داخل المنظمة.

11.3.1- إمكانية الاستفادة من نتائج البحث في بناء برامج تدريبية لتعزيز الارتياح الشخصي في مكان العمل.

12.3.1- تعتبر هذه الدراسة مصدرا للبحث العلمي.

4.1- أهمية الدراسة:

1.4.1- تأتي أهمية هذه الدراسة من أهمية موضوعها و ندرة تناوله في أدبيات علم النفس ألا و هو الارتياح الشخصي في مكان العمل.

2.4.1- نتائج مثل هذه الدراسات تعتبر ضرورية لنظريات أكثر دقة فيما يخص فهم تأثيرات الشخصية على الارتياح الشخصي في مكان العمل.

3.4.1- تعتبر هذه الدراسة, على حد علم الباحثة, من أولى الدراسات في الجزائر التي قامت بإدخال تصنيف العوامل الخمسة الكبرى للشخصية في ميدان علم النفس الصناعي والتنظيمي الأمر الذي يعتبر في حد ذاته إضافة علمية قيمة بغض النظر عن النتيجة التي ستوصل إليها الدراسة.

4.4.1- تنتمي هذه الدراسة إلى ميدان علم النفس الايجابي والذي يحتاج إلى المزيد من الدراسات والأبحاث لاكتمال هذا الفرع الهام من فروع علم النفس؛ ومن ثم يمكن أن تثري هذه الدراسة المجال النفسي.

5.4.1- ندرة الدراسات العربية التي اهتمت بالجانب النفسي الايجابي من الشخصية لذلك يصبح هذا الموضوع من الموضوعات التي تتال الاهتمام بالبحث.

5.1- متغيرات الدراسة: تعالج الدراسة الحالية المتغيرات الآتية:

1.5.1 - المتغيرات الرئيسية:

* الارتياح الشخصي في مكان العمل.

* العوامل الخمسة الكبرى للشخصية.

2.5.1- المتغيرات الوسيطة:

- * الجنس.
- * السن.
- * الحالة الاجتماعية.

6.1- التحديد الإجرائي لمتغيرات الدراسة:

تحتوي هذه الدراسة على عدد من المفاهيم التي ترى الباحثة تحديدها إجرائياً، وهي على النحو التالي:

1.6.1- الارتياح الشخصي في مكان العمل:

الارتياح الشخصي في مكان العمل هو عبارة عن الردود التقييمية للأفراد لمختلف جوانب عملهم، وتشير هذه التقييمات الشاملة للاستجابات المعرفية، والتي يشار إليها عادة "بالرضا"، بالإضافة إلى الاستجابات الانفعالية ويشار عادة إلى هذه الأخيرة باعتبارها التوازن بين المشاعر الايجابية والسلبية في مكان العمل.

ويعرف إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها الفرد في كل من مقياس الرضا عن الحياة وهو مقياس من إعداد دينر (Diener (1985 وترجمة وتكييف الباحثة الحالية لمجال العمل.

بالإضافة إلى مقياس التوازن الوجداني (PANAS) من إعداد واتسن و زملاؤه Watson & al. (1988) و ترجمة الباحثة الحالية.

والشخص الذي يتحصل على مستوى عال من المشاعر الايجابية، ومستوى منخفض من المشاعر السلبية، وعلى درجة عالية من الرضا عن العمل يكون لديه مستوى عال من الارتياح الشخصي في مكان العمل.

2.6.1- الانبساط : Extraversion

أحد عوامل الشخصية الخمسة الكبرى، و تتصف بسمات الشخصية التي تركز على كمية وقوة العلاقات والتفاعلات الشخصية والمخالطة، والسيطرة الانفعالية الايجابية، ومستوى الطاقة، والبحث عن الإثارة، و يقابلها الانطوائية التي تتصف بالانعزالية والسلبية (Bruck & Allen,2003 ;P :460).

3.6.1- العصابية: Neuroticism

أحد عوامل الشخصية الكبرى، و تتضمن سمات عدم التوافق:العصبية،و سرعة التهيج،إضافة للسمات الانفعالية و السلوكية السلبية،من قلق و اكتئاب و توتر و تقلب المزاج و عدم الاستقرار الوجداني و الإشفاق على النفس،و يقابله الاتزان الانفعالي

(Bruck & Allen,2003 ;P :461)

4.6.1- الانفتاح على الخبرة /الصفاء: Openness to Experience

أحد عوامل الشخصية الخمسة الكبرى، و تتصف بسمات مثل:الخيال و حب الاستطلاع،و الإعجاب الشديد بالخبرات الجديدة،الذكاء المتوقد و الانفتاحية،و الحساسية الجمالية،و قيم التسلطية،إضافة للانفتاح على مشاعر الآخرين،و خبراتهم الانفعالية،و من ثم الانخراط في استجابة تعاطفية،و يقابله الانغلاق و ضحالة التفكير و الجمود

(Bruck & Allen,2003 ;P :461).

5.6.1- التفاني/يقظة الضمير: Conscientiousness

أحد عوامل الشخصية الكبرى، و يتصف هذا العامل بسمات مثل: التنظيم و السلوك الموجه نحو هدف من قبيل الفعالية،و مراعاة القانون،و سمات الضبط و الوفاء بالواجبات

على الوجه الأكمل، و الكفاح من أجل الانجاز، و تهذيب النفس، و المثابرة، و التنظيم، و غياب الإهمال، و عدم الموثوقية، و يقابله اللامبالاة، و عدم الجدية، و التأجيل

(Bruck & Allen, 2003 ; P : 461).

6.6.1 - الوداعة/الطيبة: Agreeableness

أحد عوامل الشخصية الكبرى، و يتضمن سمات الشخصية التي تركز على نوعية العلاقات البينشخصية من قبيل التعاطف، و الدفء، و الحنو، و التسامح، و التعاون، و حب الغير، و يقابله الفظاظة، و الميل للتحكم و السيطرة (Bruck & Allen, 2003 ; P : 461).

و تعرف الباحثة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية إجرائيا بأنها الدرجة الكلية لكل مقياس فرعي التي يحصل عليها المفحوص على مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية من إعداد (McCrae & Costa, 1992) و تعريب بدر الأنصاري (1997) وهي كالتالي: (الانبساط، العصابية، الانفتاح على الخبرة، الضمير الحي، الطيبة).

الفصل الأول

العوامل الخمسة الكبرى للشخصية

❖ تمهيد

❖ مفهوم الشخصية

❖ مكونات الشخصية

❖ محددات الشخصية

❖ نظريات الشخصية

* نظرية الأنماط

* نظرية السمات

* النظرية العاملية

* نظرية العوامل الخمسة الكبرى

▪ العصابية / الاتزان الانفعالي

▪ الانبساط / الانطوائية

▪ الوداعة / الطيبة

▪ الصفاوة / الانفتاح على الخبرة

▪ يقظة الضمير / التفاني

- قياس العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية

- خلاصة الفصل

تمهيد:

تختلف طبيعة الناس في أقوالهم وأفعالهم وتصرفاتهم وفي كل سلوك وانفعال صادر عنهم , ذلك أن الإنسان أو بالأحرى الشخص تميزه خصائص عن بقية الأشخاص الآخرين، فهو يتشابه معهم في عدة نواحي إلا أنه ينفرد بصفات خاصة وأنماط سلوك تحدد طريقته المنفردة في تكيفه مع بيئته.

إن علم النفس درس موضوع الشخصية من نواحي عدة حيث قام بتحديد مكوناتها وأبعادها الأساسية ومحدداتها الوراثية والبيئية وطرق قياسها وفق نظريات تختلف فيما بينها لكن هدفها مشترك ألا وهو التنبؤ بالسلوك الإنساني.

وفي هذا المجال تناولت الباحثة موضوع الشخصية انطلاقاً من مفهومها وتعريفاتها وصولاً إلى عرض أهم مكوناتها ومحدداتها وأبرز نظرياتها وتحديدًا نظرية العوامل الخمسة الكبرى للشخصية كونها أحدث النظريات التي توصل إليها الباحثون والمهتمون بدراسة علم النفس الشخصية.

1.2- مفهوم الشخصية:

تعتبر الشخصية من أهم المواضيع في مجال علم النفس إذ تناولها من ناحية تركيبها وأبعادها الأساسية وتطورها حسب نظريات عديدة، مختلفة ومتباينة، مما صعب تحديد مصطلح موحد لتعريفها حيث "اختلفت تعاريفها اختلافا كثيرا فمن التعاريف ما يتناول الشخصية كما يراها الآخرون فتصف الأثر الذي تتركه مجموعة الصفات الجسمية والعقلية والوجدانية للشخص في الآخرين، ومن التعاريف ما يتناول الشخصية كما يحس بها ويتصورها الفرد نفسه وتدور حول شعور الشخص بذاتيته ووحده".

(أبو سعد 2010، ص 07)

واحتلت دراسة الشخصية مكانة هامة في فروع علم النفس، فعلم النفس التربوي تناولها من حيث نموها وتغيرها أثناء مراحل حياة الفرد بالإضافة إلى متابعة خصائص كل مرحلة، أما علم النفس الاجتماعي فقد درس تفاعلها مع الآخرين والمجتمع واندرجت تحت موضوع دراسة ديناميكية الفرد والجماعة فهو "يهتم بدراسة سلوك الفرد في المواقف الاجتماعية وسلوك الفرد هو انعكاس لشخصيته، وعلى هذا الأساس يتمثل الموقف الاجتماعي في مجموعة من العوامل والمحددات الخارجية لسلوك الفرد وما يحمله من تصورات داخلية تنعكس على سلوكه وتتفاوت درجات تعامل الشخص بطريقة مباشرة أو غير مباشرة في التعامل أو من حيث درجة البساطة أو التعقيد في طريقة التعامل".

(شاكر مجيد 2008، ص 15)

أما علم النفس الإكلينيكي فقد تناولها من حيث توافقها وتفاعلها مع المجتمع.

1.1.2- التعريف اللغوي للشخصية:

كلمة الشخصية "مشتقة من كلمة "شخص" وقد ورد في قاموس الصحاح أن كلمة "شخص" معناها خرج عن الموضوع إلى غيره أو شخص شخصاً أي ارتفع، والشخص سواد الإنسان نراه عن بعد، و تشاخص القوم "اختلفوا وتفرقوا".

(حمادات: 2008، ص 54)

وقد ورد في لسان العرب أن كلمة "شخص" هو سواد الإنسان الذي تراه من بعيد، وكل شيء رأيت جسمانه فقد رأيت شخصه وهذا المعنى أقرب للإشارة إلى الجسم المادي (الفيزيقي) للإنسان، كما ورد في نفس المعجم معنى "الشخص" هو "كل جسم له ارتفاع وظهور والمراد به إثبات الذات فاستعير لها لفظ الشخص" ونلاحظ في المعنى الأخير انتقالاً من المعنى المادي إلى المعنوي فقد تجاوز المصطلح الجسم إلى ما يقترب من استخدامنا لمصطلح الشخصية بالمعنى السيكولوجي.

(عبد الخالق 2011، ص 36)

أما في اللغتين الانجليزية والفرنسية فكلمة الشخصية "Personality" مشتقة من الأصل اللاتيني "Persona" وتعني هذه الكلمة القناع الذي يلبسه الممثل في العصور القديمة حيث يقوم بتمثيل دور أوجين كان يريد الظهور بمظهر معين أمام الناس فهي تدل على المظهر الذي يظهر فيه الشخص فالشخصية ما يظهر عليه الشخص في الوظائف التي يقوم بها على مسرح الحياة.

(حمادات: 2008، ص 54)

2.1.2- التعريف الاصطلاحي للشخصية:

رغم تعدد تعاريف الشخصية، إلا أنه يمكن تصنيف هذه التعريفات إلى ثلاث مجموعات هي:

1.2.1.2- الشخصية كحالة داخلية:

وذلك باعتبارها أساس سلوك الإنسان ومن أبرز التعاريف التي وصفت هذا الجانب نذكر:

تعريف "ألپورت" Allport:

يعرفها بأنها التنظيم لتلك الأجهزة النفسية والجسمية التي تحدد طابع الفرد الخالص في سلوكه وتفكيره، ويوجد هذا التنظيم في داخل الفرد. (غنيم 1989، ص 18)

كما يعرفها "بيرت" Burt:

بأنها ذلك النظام الكامل من الميول والاستعدادات الجسمية والعقلية الثابتة نسبياً، التي تعد مميّزا خاصا للفرد والتي يتحدد بمقتضاها أسلوبه الخاص في التكيف مع البيئة المادية والاجتماعية. (مجيد 2008، ص 21)

أما "مشوين":

فيعرف الشخصية على أنها جهاز متكامل أو كلي أو وحدة وظيفية للعادات والاستعدادات والعواطف التي تميز فردا عن الجماعة باعتباره مختلفا عن أي فرد آخر في نفس المجموعة". (العبيدي 2011، ص 29)

2.2.1.2- الشخصية كمثيرا أو مؤثر اجتماعي:

أما أصحاب هذا الاتجاه فيركزون على أن الشخصية تتكون وتنمو من خلال تفاعل الفرد مع المجتمع ومن أهم هذه التعاريف نستطيع أن نذكر:

تعريف "بودن" Bodin:

يعرفها بودن بأنها " تلك الميول الثابتة عند الفرد التي تنظم عملية التكيف بينه وبين بيئته" (حمادات 2008، ص 57).

أما "جون واطسون" John Watson:

فيعرفها على "أنها مجموع الأنشطة التي يمكن اكتشافها عن طريق الملاحظة الفعلية للسلوك لفترة كافية بقدر الإمكان، لكي تعطي معلومات موثوق بها".

(العبيدي 2011، ص 28)

ويعرفها "وارن":

بأنها ذلك التنظيم العقلي الكامل للإنسان عند مرحلة معينة من مراحل نموه تتضمن كل ناحية من النواحي النفسية، عقله ومزاجه ومهاراته، أخلاقه واتجاهاته المكونة خلال الحياة" (عويضة 1996، ص 62)

3.2.1.2- الشخصية بوصفها استجابة:

ويصف أصحاب هذا الاتجاه الشخصية على أنها أنماط سلوكية متعددة يستجيب بها الفرد للمثيرات التي تقع عليه. كما يعرفها علماء النفس المحدثين على أنها "نمط سلوكي مركب ثابت إلى حد كبير يميز الفرد عن غيره من الأفراد، ويتكون من تنظيم فريد لمجموعة من الوظائف والسمات والأجهزة المتفاعلة معا، والتي تضم القدرات العقلية والانفعال و الإرادة و التركيب الجسمي الوراثي، و الوظائف الفيزيولوجية، و الأحداث التاريخية الحياتية،

التي تحدد طريقة الفرد الخاصة في الاستجابة وأسلوبه المميز في التكيف مع البيئة".
(الأنصاري: 2009، ص 30)

أما «أيزنك»:

فيعرفها على أنها " ذلك المجموع الكلي لأنماط السلوك الفعلية أو الكامنة لدى الكائن ونظرا لأنها تتحدد بالوراثة والبيئة، فإنها تتبع وتتطور من خلال التفاعل الوظيفي لأربع قطاعات رئيسية تنتظم في تلك الأنماط السلوكية:

1- القطاع المعرفي.

2- القطاع الوجداني.

3- القطاع البدني.

4- القطاع التكويني.

(محيوز 2005، ص 37)

و تعرف الباحثة الشخصية على أنها كل ما يوجد لدى الفرد من دوافع و اتجاهات و ميول و قدرات و استعدادات و خصائص جسمية و عقلية و نفسية و أخلاقية و روحية و التي تجعله يتميز عن غيره من الأفراد، فهي ذلك التنظيم المتكامل لجميع هذه الصفات و التي توجد في صورة متفاعلة فيما بينها.

2.2 - مكونات الشخصية:

تنمو مكونات الشخصية بطريقة توافقية ومنسجمة بين جميع المكونات في منظومة واحدة، وتتكامل مكوناتها الشخصية بين دوافع الفطرة والعوامل البيئية، والشخصية السوية المتكاملة هي التي تمتاز بالتوافق النفسي والاجتماعي معا بطريقة متكاملة، حيث تتوافق مكونات الشخصية مع نفسها وأسررتها وزملاء المهنة وجميع أفراد المجتمع، وإذا لم يحدث التكامل بين مكونات الشخصية يحدث سوء التكيف وما ينتج عنه من صراع وأمراض نفسية وبذلك يتعرض المجتمع لأساليب متنوعة من مشاكل الشذوذ العقلي والمزاجي والخلقي والاجتماعي، فضلا عن ضالة الإنتاج بالنسبة لعدد كبير من أفراد.

(عويضة 1995، ص 102)

أما "جلفورد" فيعرفها على أنها "ذلك النموذج الذي تتكون منه سماته"

(شقفة 2011، ص 85).

ويعرف "أيزنك" الشخصية بأنها "هي ذلك التنظيم الثابت والدائم إلى حد ما لطباع الفرد ومزاجه وعقله وبنية جسمه والذي يحدد توافقه الفريد للبيئة"

(العبيدي 2011، ص 26)

وقد اختلفت مكونات الشخصية باختلاف الآراء فينظر إليها فرويد على أنها جهاز يتضمن أجهزة فرعية الهو (id) والأنا (Ego) والأنا العليا (Super Ego) حيث تحتوي الهو على كل ما هو غريزي و يتطلب الإشباع أما الأنا فتتبع من "الهو" لكنها مسيطرة لمطالب الواقع، و"الأنا العليا" تختص بالقيم والمثل خاضعة للقوانين، وكل هذه الأجهزة تعمل على المستوى اللاشعوري.

(العبيدي 2011، ص 29)

أما "Allport" يرى أن الشخصية تتكون من مجموعة من السمات قسمها إلى سمات كبرى وسمات صغرى وثالثة ثانوية.

من خلال هذه التعريفات يمكننا أن نفهم أن هناك مجموعة من العوامل التي تتداخل فيما بينها لتعطي مكونات الشخصية والمتمثلة في المكونات الجسمية والمكونات العقلية والمكونات الانفعالية والمكونات البيئية كل هذه المكونات موجودة في جميع مداخل النظريات المفسرة لمكونات الشخصية فقط تختلف في طبيعة صاحب النظرية وتوجهه وميله لاختزال أو بسط بعض المكونات ونموذج العوامل الخمسة الكبرى يمثل الاتجاه الوسيط بين الإفراط الزائد أو الاختزال المخل لهذه المكونات.

(3.2) - محددات الشخصية:

لقد تعدد الآراء والمفاهيم والأفكار حول محددات الشخصية الإنسانية إذ يتناولها البعض من المفكرين والباحثين من خلال الآثار التي يتركها العامل الوراثي على الفرد و قد عزاها البعض الآخر للآثار الناجمة عن البيئة التي يعيش في أكنافها الفرد وقد تناولها آخرون من خلال المزج بين هذين العاملين أي أن كلا العاملين الوراثي والبيئي يتفاعلا فيما بينهما ويحققان أثرا فعالا في بناء الشخصية الذاتية للفرد، وقد أضاف لهما آخرون من خلال المزج بين هذين العاملين أي أن كلا العاملين الوراثي والبيئي يتفاعلا فيما بينهما ويحققان أثرا فعالا في بناء الشخصية الذاتية للفرد، وقد أضاف لهما آخرون من خلال الآثار الموقفية التي يمر بها الفرد بمعنى أكثر وضوحا أن طبيعة الموقف الذي يتخذه الفرد إزاء القرار يشكل الحالة المؤثرة في بناء الشخصية.

(الفرعات 2009، ص 132)

ومن أهم العوامل التي تؤثر في تطور شخصية الفرد ما يلي:

(1.3.2) - المحددات الوراثية:

وهي السمات التي يكتسبها الفرد عن طريق العملية الجينية وتتمثل في التكوين الجسماني مثل الطول والقصر والبدانة و النحالة والنمو الجسمي الطبيعي والعاهات الجسمية كما تشمل الأمور المعرفية مثل الذكاء والتذكر والقدرات العقلية وكذلك الأمور المزاجية من عواطف وانفعالات وميول.

(العميان 2008، ص 128)

2.3.2- المحددات البيولوجية: تلعب المحددات البيولوجية دورا مهما في بناء الشخصية ويظهر هذا الدور بشكل مباشر كما هو الحال في تأثير إفرازات الغدد في السلوك أو بشكل غير مباشر عندما يتأثر موقف الناس من الفرد بصفاته الجسمية.

(أبو سعد 2010، ص 21).

والمقصود بالجانب البيولوجي:

أ- الجهاز العصبي: يؤثر الجهاز العصبي في سلوك الفرد إذ تعتبر التوصيلات العصبية الحاكمة في تصرفات الإنسان وهي التي تحدد بنية الشخصية، إن الجهاز العصبي يصدر الأوامر لكل عضلات الجسم، هذه الأوامر صادرة من الكتلة المركزية للجهاز حيث تربطه علاقة بالجهاز العصبي الطرفي الذي يتلقى الأوامر وبذلك يستطيع أن يسيطر على كل أنحاء الجسم.

ب- الغدد الصماء: تؤثر الغدد الصماء بإفرازاتها على سلوك الشخص وتتمثل هذه الغدد في:

ب-1- الغدة النخامية: تؤثر إفرازات هذه الغدة في عملية النمو فزيادة السوماتوتروبين أو نقصه يؤدي إلى زيادة النمو أو بطئه.

ب-2- الغدة الدرقية: تتحكم هذه الغدة بنشاط الشخص فكلما زادت إفرازاتها زاد نشاط الشخص وإثارته وكلما نقصت إفرازاتها أدى ذلك إلى الخمول ونقص في القدرة على الاستجابة.

ب-3- الغدة الكظرية: وهي غدة تتحكم بنشاط الشخص الانفعالي، إذ تقوم بفرز مادتي الأدرينالين و النورادرينالين إذ يعملان بصورة متوازنة فزيادة إفراز أحدهما يؤدي إلى خلل إما انفعال أو إثارة زائدة وعدوان وإما العكس. (أبو سعد 2010، ص 23)

3.3.2 - المحددات البيئية:

تؤثر العوامل البيئية تأثيراً قوياً في بناء شخصية الفرد وفي كيفية تحديد سلوكه، إذ يكتسب الفرد سمات عديدة نتيجة لاحتكاكه وتفاعله مع المجتمع، "إن سمات شخصية الفرد وتكوينه ونموه وسلوكه واتجاهاته وميوله وأفكاره هي وليدة التفاعل بين البيئة والوراثة ففضلاً عن السمات البيولوجية التي يرثها الفرد عن طريق الجينات هناك بعض السمات الشخصية التي تتكون لديه جراء المؤثرات البيئية وعن طريق ما يتلقاه من تربية وتعامل وتنشئة اجتماعية وسياسية وأخلاقية ودينية وفكرية". (عيسوي 1988، ص 17)

والمقصود بالبيئة الوسط الاجتماعي الذي يعيش الفرد في إطاره كالأُسرة والمدرسة والجامعة والمجتمع وطبيعة العلاقات برفاق العمل وغيرها وهذا يدل دلالة واضحة على أن العلاقات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتكنولوجية والحضرية وغيرها من العلاقات التي تسود الوسط البيئي الذي يعيش فيه الفرد تلعب الأثر الكبير في مدركات الفرد واتجاهاته المختلفة.

(الفريحات 2009، ص 134)

4.3.2 - المحددات الموقفية:

تتمثل الظروف الموقفية بطبيعة الموقف الذي يمر به الفرد في مختلف أدوار حياته فالنمط السلوكي الذي يمارسه أثناء العبادة، وأثناء المقابلات و عند الظهور في الأماكن العامة وعند مواجهة المواقف العامة نلاحظ أن طبيعة السلوك الإنساني لا تتسم بالثبات المطلق وإنما بالنسبة الواضحة حيث أنه إزاء الموقف يتخذ القرار الذي ينسجم مع طبيعة الموقف الذي يمر به وهذا ما يجعل الآثار الموقفية تلعب دورا أساسيا في تكوين النمط السلوكي للفرد في مختلف مجالات العلاقات السائدة في أدوار حياته المختلفة.

(الفريجات 2009، ص 134)

فشخصية الفرد رغم ما تتصف به من استقرار وثبات نسبي، إلا أنها مرنة وقابلة للتكيف في تعاملها مع مواقف الحياة المختلفة، فالله وهب للإنسان عقلا ميزه به عن بقية مخلوقاته ومن المفروض أن يستخدم الإنسان عقله ليوحد نوعا من التفاعل بين عوامل الوراثة والبيئة والموقف ليأتي سلوكه محصلة شد القوى الثلاث.

(حمادات 2008، ص 61)

4.2 - نظريات الشخصية:

إن المفهوم المعقد للشخصية أدى إلى كثرة الأبحاث والدراسات مما نتج عنه ظهور عدة نظريات نفسية تعكس تصورات مختلفة لآراء بعض العلماء والفلاسفة وحتى المفكرين الذين خاضوا في هذا الميدان ومن أبرز هذه النظريات نجد:

1.4.2 - نظرية الأنماط:

تعد نظريات الأنماط كأسلوب لدراسة الشخصية قديمة العهد وهي ما تزال قائمة ليومنا هذا رغم الرفض المتواصل لها من العلماء ويعود ذلك لكون هذه النظريات تمثل محاولات جادة وهادئة لإيجاد نسق عام لشخصية الفرد من بين كل المظاهر المتناقضة أو المتشعبة

التي يتصف بها سلوكه فمحاولة تصنيف الأشياء إلى أنماط هي نقطة البدء في كل يوم.
(حمادات 2008، ص 64)

ظهرت نظرية أنماط الشخصية لمحاولة جمع سمات متشابهة في نمط محدد بحيث نتوقع بشكل أكثر دقة السلوك المستقبلي للشخصية فالنمط هو عبارة عن مجموعة من السمات تتجمع لدى الفرد.
(شقة 2011، ص 88)

ومن عينات نظريات الأنماط:

1.1.4.2 - الأنماط الفيزيولوجية:

ويعود عهد هذه النظرية إلى عهد هيوقراط (400 ق.م) حيث أكد أن مزاج الإنسان يعود إلى أربعة أنماط (النمط الدموي، النمط السوداوي، النمط الصفراوي والنمط البلغمي) وتقوم هذه الأنماط على أساس سيطرة لأحد سوائل الجسم الأربعة على الأخرى وقد جرى ربط بعض الصفات النفسية المزاجية بنوع السائل السائد. (حمادات 2008، ص 65)

2.1.4.2 - الأنماط الجسمية:

قام "كرنشمي" بتصنيف أنماط الشخصية إلى ثلاثة هي: النمط البدين: (مزاجه مرح، منبسط واجتماعي)، والنمط النحيل (مكتئب) والنمط الرياضي (نشيط وعدواني). وأما "شيلدون" فقد أكد في دراساته على أن أنماط الشخصية هي:

- نمط حشوي: يميل إلى الراحة الجسمية، يحب الأكل، روحه اجتماعية.

- النمط العضلي: نشيط وحركي لكنه عدواني.

- النمط الجلدي: متحفظ، يكبت انفعالاته، قلق وخجول.

3.1.4.2- الأنماط النفسية:

لعل أكثر العلماء تمسكا بهذا الاتجاه "كارل يونج" وهو أحد تلامذة "فرويد" إلا أنه اختلف معه في كون الدافع الوحيد للسلوك الإنساني هو الغريزة الجنسية إذ كان يرى أن الدافع الرئيسي لسلوك الإنسان هو الصراع الداخلي، ومحصلة هذا الاتجاه أنه يمكن تصنيف الناس من حيث أسلوبهم العام في الحياة، ومن حيث الاهتمامات الأساسية التي تطبع سلوكهم إلى نوعين انبساطيين وانطوائيين. (صالح 2008، ص 57)

4.1.4.2- الأنماط الهرمونية:

قسم "برمان" الشخصية على أساس الإفرازات الهرمونية في الجسم (نمط درقي ويتميز بالقلق والنشاط والعدوانية ونمط أدريناليني و يتميز بالقوة والمثابرة والنشاط) ونمط نخامي ويتميز بالتحكم في الانفعالات أما النمط الجنسي فهو خجول ويغلب العاطفة على العقل والنمط التيموسي وميزته عدم الشعور بالمسؤوليات الأخلاقية.

(صالح 2008، ص 57)

ولكن يمكن القول بأن نظرية الأنماط لا يمكن الاعتداد بها بدرجة كبيرة حيث أنها تبسط الشخصية الإنسانية إلى درجة غير مقبولة والواقع أنه من المشكوك فيه أنه يمكن التوصل إلى نظرية منطقية ومعقولة باستخدام فكرة الأنماط لأنها تحاول أن تضع الشخصيات المختلفة في قوالب جامدة ومستقلة عن بعضها البعض، وهذا أمر يستحيل تحقيقه من الناحية العملية.

(العميان 2008، ص 134)

2.4.2- نظرية السمات:

تقوم هذه النظرية على أساس أنه يمكن تفهم شخصية الفرد من خلال السمات المميزة له والتي تجعله يختلف عن أي شخص آخر وهذه السمات تتصف بالثبات النفسي وتمثل الركيزة في بناء الشخصية وتعتبر الدليل المرشد للسلوك الفردي.

(العميان 2008، ص 130)

في هذه النظرية ينظر للشخصية على أنها مجموعة من السمات يتميز بها كل فرد عن البقية ومن أمثلة هذه السمات الذكاء، التواضع، الشجاعة، الطيبة والكرم، كذلك الغرور، الكآبة والقلق الخ.

ومفهوم السمة من المفاهيم الهامة في نظريات الشخصية والفروق بين الأفراد تظهر في سمات شخصياتهم، وسمات الشخصية هي الطرق المميزة لسلوكهم، وهي التي تعطي لكل منهم فرديته التي يتميز بها عن غيره، وتعتمد السمات على كل العوامل الوراثية والعوامل البيئية.

(أبو أسعد: 2010، ص 59)

ويعرفها "ألبرت": على "أنها تركيب نفسي له القدرة على أن يعيد المنبهات المتعددة إلى نوع التساوي الوظيفي وإلى أن يعيد إصدار توجيه أشكال متكافئة ومتسقة في السلوك التكيفي والتعبيري".

أما "كانت" فيرى السمة على: "أنها مجموعة ردود الأفعال والاستجابات أن توضع تحت اسم واحد ومعالجتها بنفس الطريقة في معظم الأحوال".

وكذلك يعرفها على "أنها جانب ثابت نسبيا من خصائص الشخصية، وهي بعد عاملي يستخرج بواسطة التحليل العاملي للاختبارات أي للفروق بين الأفراد وهي عكس الحالة"

(الميلادي: 2006، ص 35)

وقد قسم "جلفورد" السمات إلى ثلاث أقسام و هي:

سمات سلوكية، سمات فسيولوجية وسمات مورفولوجية ويرى "ألبرت" أن الاستعدادات الشخصية هي وحدها السمات الحقيقية وهي أكثر تصويراً لتركيب الشخصية أما السمات المشتركة فهي سمات شبه حقيقية. (الميلادي 2006، ص 39)

وصنف "كانل" السمات إلى صفات مركزية وأخرى سطحية "فالسمات المركزية وهي ثابتة وهي التي تفسر السلوك وهي الأساس الذي ينبع منه السمات السطحية وهي أنماط السلوك الظاهر الذي يمكن ملاحظته" (السيسي 2009، ص 88)

وقد اهتم "كانل" بتخفيض قائمة السمات بطريقة منظمة إلى عدد قليل يمكن معالجته باستخدام التحليل العاملي وقد اعتمد "كانل" على قائمة "ألبرت" و"أديرت" لأسماء السمات والتراث السيكمي والسيكاتري ثم استخدم عدداً من الإجراءات التي تعتمد على أسلوب التحليل العاملي إلى أن توصل إلى تحديد ستة عشر عاملاً أولياً للشخصية.

(الزبيدي 2007، ص 23)

ومن الانتقادات الموجهة إلى هذه النظرية قصورها من الناحية التحليلية، فهي لم تبين دوافع وأسباب السلوك الإنساني، كذلك لم تقدم تبصراً يذكر في ديناميكية الشخصية وتطورها وإنما اكتفت بذكر الصفات والخصائص الشخصية للأفراد، كما أنها لم تكن ناجحة في التنبؤ بسلوك الفرد في المواقف المختلفة، لذلك مازالت هذه النظرية بعيدة كونها نظرية متكاملة لتفسير الشخصية. (العميان: 2008، ص 130)

3.4.2- النظرية العاملية:

رغم اشتراك نظريتي السمات والعوامل في عدة جوانب إذ يعتمدان على أسماء السمات وأوصافها إضافة إلى استخدامهما التحليل العاملي كمنهج إحصائي لاختزال البيانات إلا أنهما يختلفان في مستوى التحليل الذي يتوقفان عنده.

فنظرية السمات تتوقف عند مستوى العوامل المباشرة أي السمات الأولية ويكون عددها في هذه الحالة كبيراً فيما تستمر نظرية الأبعاد صاعدة إلى مستوى أرقى من العوامل أي العوامل من الرتبة الثانية، ويؤدي هذا الإجراء الإحصائي (التحليل العاملي) إلى عدد أقل من العوامل.

(الزبيدي: 2007، ص 25)

ومنهج التحليل العاملي منهج إحصائي يستهدف معرفة أنواع السلوك التي تتربط مع غيرها، وعن طريق هذا المنهج أمكن تجميع هذه العوامل، وبذلك بدلاً من تعددها وتشعبها أصبحت محدودة نسبياً وعلى ذلك فتطبيق هذا المنهج يؤدي إلى البساطة بدلاً من التعدد.

(العيسوي 2002، ص 130)

ويعد التحليل العاملي منهجاً إحصائياً لتحليل بيانات متعددة ارتبطت فيما بينها بدرجات مختلفة من الارتباط التلخفي في صورة تصنيفات مستقلة قائمة على أسس نوعية للتصنيف، ويتولى الباحث فحص هذه الأسس التصنيفية واستشفاف ما بينها من خصائص مشتركة وفقاً للإطار النظري والمنطق العلمي الذي بدأ به.

(الأنصاري 2008، ص 87)

وتعتبر نظرية "أيزنك" في هذا المجال أهم نظريات التحليل العاملي حيث تقوم على ثبات واتساق سمات وأنماط السلوك الإنساني "وقد انطلق أيزنك من اعتقاده بأن أغلب نظريات الشخصية متعلقة بمتغيرات متشابهة وغير محددة، فاستخدام التحليل العاملي وذلك لتحديد عدد محدود من العوامل وهو يفترض إمكانية وصف ودراسة الشخصية في ضوء أبعاد ثنائية القطب هي الانبساط - الانطواء، العصبية - الاتزان الوجداني.

ومن بين أهم النظريات الحديثة في التحليل العاملي نظرية العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والتي أخذتها الباحثة الحالية كنموذج للدراسة.

4.4.2- نظرية العوامل الخمسة الكبرى:

يهدف نموذج العوامل الخمسة الكبرى إلى تجميع أشتات السمات المنتشرة في فئات أساسية، وهذه الفئات مهما أضفنا إليها أو حذفنا منها تبقى محافظة على وجودها كفئات (عوامل) لا يمكن الاستغناء عنها بأية حال في وصف الشخصية الإنسانية.

(أبو أسعد: 2010، ص 67)

ويعد نموذج العوامل الخمسة الأكثر ملائمة والأكثر انتشاراً في علم النفس المعاصر كونه مؤلف من خمسة متغيرات مختلفة تصف الشخصية وصفاً دقيقاً وهي حسب "ديجمان" "أنها الأكثر عاملية وقابلية للتطبيق ضمن المقاييس الموجودة في علم النفس الشخصية".

ويستند نموذج العوامل الخمسة إلى فكرة أن الفروق الفردية الدالة على التفاعلات اليومية للأشخاص أحدهم مع الآخر ستصبح ذات شكل مسجل في اللغات التي يتحدث بها هؤلاء الأشخاص وعلى هذه الفكرة تمت مراجعة معاجم اللغة لإعداد قوائم بالمصطلحات الدالة على سمات الشخصية الإنسانية (شقة 2011، ص 93)

أما العوامل الخمسة التي توصلت إليها الدراسات فهي الانبساط، الضمير الحي، الطيبة، العصابية مقابل الاتزان الانفعالي والانفتاح على الخبرة.

ولقد أطلق "جولديريج" سنة 1981 على هذه الأبعاد اسم العوامل الخمسة الكبرى، وأكد أن كل عامل منها عبارة عن عامل مستقل تماماً عن العوامل الأخرى، في حين يلخص هذا العامل مجموعة سمات الشخصية المميزة.

والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية هي:

1.4.4.2- العصابية /الاتزان الانفعالي:

إن عامل العصابية عامل مشابه لعامل عدم الاتزان الانفعالي وهو عامل ثنائي القطب يقابل بين مظهري حسن التوافق والثبات الانفعالي مقابل اختلال التوافق وعدم الاتزان الانفعالي، ويشير هذا البعد إلى الاستعداد للإصابة بالاضطراب النفسي، فالأفراد الذين يقعون عند طرف بعدي العصابية يميلون إلى التعرض للقلق وتسهل استثارتهم كل ذلك في ظل الضغوطات والظروف البيئية الصعبة ومن مظاهرها: التوتر والقلق، الغضب والاكتئاب، الاندفاعية و العداوة.

والجدول التالي يوضح هذا العامل:

الجدول رقم (01): يوضح السمات النموذجية لعامل العصابية

العامل	السمات
العصابية Neuroticism	- القلق: Anxiety / الخوف والنرفزة والانشغال، سرعة التهيج. - الغضب/ Anger: غضب ناتج عن الإحباط. - العدائية Hostility: وهي ناتجة عن كبت المشاعر. -الاكتئاب Depression: انفعالي منقبض أكثر من كونه مرحا ويؤدي ذلك إلى الهم والكرب والقلق والانفعالية المستمرة والحالة المزاجية القابلة للتغيير. - الشعور بالذات Self-Consciousness : الشعور بالإثم والحرج والخجل والقلق الاجتماعي الناتج عن عدم الظهور أمام الآخرين في صورة مقبولة.

- الاندفاع Impulsiveness : عدم القدرة على ضبط الدوافع، وفيه يشعر الفرد بالتوتر والقلق وسرعة الاستثارة.

- الانعصاب: Stress والقابلية للانجراح Vulnerability عدم قدرة الفرد على تحمل الضغوط، وبالتالي يشعر الفرد بالعجز واليأس والافتكال وعدم القدرة على اتخاذ القرارات في المواقف الضاغطة.

(المصدر: الأنصاري 2002، ص 712)

2.4.4.2 - الانبساط/الانطوائية:

وهو عامل ثنائي القطب يقابل بين الانبساط والانطواء وهذا هو المحور الذي ينظم ظواهر السلوك من حيث ما تعرضه من مظاهر تتذبذب بين الاندفاع والكف، وما تعرضه من ميل لدى الشخص إلى التعلق بقيم مستمدة من العالم الخارجي، أو قيم مستمدة من العالم الداخلي .

(عبد الخالق 2011، ص 199)

كما عرف "يونغ" الشخص المنبسط بأنه ذلك الشخص الذي يقبل على الدنيا في حيوية وعنف و صراحة ويصافح الحياة وجها لوجه ويلتزم بسرعة بين نفسه والمواقف الطارئة، ويعقد بين الناس صلات سريعة فله أصدقاء أقوياء وأعداء أقوياء لا يحفل بالنقد، ولا يهتم كثيرا بصحته أو مرضه أو هندامه وبالتفاصيل والأمور الصغيرة وهو لا يكتف ما يجول في نفسه من انفعال ويفضل المهن التي تتطلب نشاطا وعملا واشتراك مع الناس، إذا انهار أصيب بمرض نفسي كان نصيبه الهستيريا.

(مجيد 2008، ص 55)

ويتسم الفرد الانبساطي بأنه طموح و ودود واجتماعي سهل المعاشرة، ولا يعرف الكبت ويستمتع برفقة الآخرين ويهتم بتكوين علاقات اجتماعية مع الآخرين ويتمتع بدرجة عالية من

الثقة بالنفس، محب للآخرين، أما الفرد الانطوائي فهو يتسم بالعقلانية وهو دائم الحيلة والحذر ومتحفظ وبطيء في تكوين العلاقات الاجتماعية مع الآخرين.

(الشوارة: 2006)

وتتضمن الانبساطية سمات الشخصية التي تركز على العلاقات الاجتماعية والسيطرة الانفعالية كما ترتبط بالوجدان الايجابي. والجدول التالي يبين سماتها:

الجدول رقم (02): يبين السمات النموذجية لعامل الانبساط

العامل	السمات
الانبساط Extraversion	- الدفء والمودة: Warmth / ودود حسن المعشر لطيف يميل إلى الصداقة. - الاجتماعية: Gregariousness / يحب الحفلات وله أصدقاء كثيرون، يحتاج إلى ناس حوله يتحدث معهم ويسعى وراء الإثارة، ويتصرف بسرعة دون تردد. - تأكيد الذات: Assertiveness / حب السيطرة والسيادة والخشونة وحب التنافس، و كذلك الزعامة، ويتكلم دون تردد، واثق من نفسه، ومؤكد لها.

- النشاط: Activity / الحيوية، سرعة الحركة، و سريع في العمل محب له وأحيانا ما يكون مندفعاً.
- البحث عن الإثارة: Excitement / مغرم بالبحث عن المواقف المثيرة الاستفزازية، ويحب الألوان الساطعة والأماكن المزدحمة والصاخبة.
- الانفعالات الإيجابية Positive Emotions : الشعور بالبهجة والسعادة والحب والمتعة والسرعة والضحك والابتسام والتفاؤل.

(المصدر: الأنصاري 2002، ص712)

3.4.4.2 - الطيبة / الوداعة:

وهي الميل إلى اللطافة والتعاطف والتواضع مع الآخرين وتعني الطيبة الموافقة والثقة بالآخرين بسهولة ويتصف أفراد هذا العامل عموماً بالصراحة والإخلاص لكنهم يميلون إلى وضع حاجاتهم قبل حاجات الآخرين رغم أنهم يضعون أنفسهم في صراعات مع الآخرين لكنهم يرغبون في التسامح والسيان وهم يفتخرون بأنفسهم وإنجازاتهم.

(الرواشدة 2007، ص21)

وحدد كوستا وماكري Costa and McCrae (1992) السمات المميزة للوداعة وهي الثقة والاستقامة والإيثار والإذعان أو القبول، التواضع واعتدال الرأي والجدول التالي يوضح ذلك.

الجدول رقم (03): يبين السمات النموذجية لعامل الطيبة

العامل	السمات
الطيبة	- الثقة: Trust / يشعر بالثقة في نفسه، ويشعر بالكفاءة، جذاب من

الناحية الاجتماعية غير متمركز حول ذاته، يثق في نوايا الآخرين. - الاستقامة: Straight forwardness / مخلص، مباشر وصريح، مبدع وجذاب. - الإيثار: Altruism / حب الغير الرغبة في مساعدة الآخرين، متعاون، مشاركة وجدانية في السراء و الضراء. - الإذعان والقبول: Compliance / قمع المشاعر العدوانية، والعفو والنسيان تجاه المعتدين والاعتدال أو اللطف والتروي في المعاملة مع الغير. - التواضع: Modest / متواضع، غير متكبر ولا ينافس الآخرين. - معتدل الرأي Tender-Mindedness : متعاطف مع الآخرين ومعين لهم، ويدافع عن حقوق الإنسان وبالذات الحقوق الاجتماعية والسياسية.	Agreeableness
--	----------------------

(المصدر: الأنصاري 2002، ص714)

4.4.4.2- الصفاة / الانفتاح على الخبرة:

يمتاز الأفراد الذين يحملون هذه السمة برود فعل عاطفية لديهم استجابة للأفكار الجديدة، ويمتازون بالمرونة العقلية، وكما يشير "Howard and Howard" أنه يتميز بأكبر عدد من الاهتمامات بالخيال الخلاق، ويمكن القول أنه متحرر، قادر على التفكير والانتقاد كما أنه يتمتع بمبادئ ولكنه يميل إلى دراسة الأساليب الجديدة و أخذها في الاعتبار.

(شقيقة: 2011، ص 96)

كما يعكس هذا العامل النضج العقلي والاهتمام بالثقافة مقابل الانغلاق وعدم الاهتمام بالجانب الجمالي والجدول التالي يوضح سمات هذه الشخصية.

الجدول رقم (04): يبين السمات النموذجية لعامل الصفاة

العامل	السمات
الصفاء Openness to Experience	- الخيال: Fantasy / لديه تصورات قوية وكثيرة وحياة مفعمة بالخيال، عنده أحلام كثيرة وطموحات غريبة، كثرة أحلام اليقظة ليس هروبا من الواقع، وإنما بهدف توفير بيئة تناسب خيالاته، ويعتقد بأن هذه الخيالات تشكل جزءا مهما في حياته ، تساعد على البقاء والاستمتاع بالحياة. - جمالي: Aesthetics / حب الفن والأدب ولديه اهتمامات بارزة ، في تذوق جميع أنواع الفنون الجمالية. - المشاعر: Feelings / التعبير عن الحالات النفسية أو الانفعالات بشكل أقوى من الآخرين والتطرف في الحالة حيث يشعر الفرد بأنه في قمة السعادة، ثم ينتقل فجأة إلى قمة الحزن، كما تظهر عليه علامات الانفعالات الخارجية، كالمظاهر الفسيولوجية المصاحبة للانفعال في أقل المواقف الضاغطة أو المفاجئة. - الأفعال: Actions / الرغبة في تجديد الأنشطة والاهتمامات والذهاب إلى أماكن لم يسبق زيارتها في السابق، ويحب أن يجرب وجبات جديدة وغريبة من الطعام، والرغبة في التخلص من الروتين اليومي والمغامرة. - الأفكار: Ideas / الانفتاح العقلي والفتنة، وعدم الجمود والتجديد أو الابتكار في الأفكار والدهاء والتبصر. - القيم: Values / الميل لإعادة النظر في القيم الاجتماعية والسياسية والدينية، فالفرد المتفتح للقيم نجده يؤكد القيم التي يعتنقها ويناضل من أجلها، على حين نجد العكس بالنسبة للفرد غير المتفتح مساير

للأحزاب.

(المصدر: الأنصاري 2002، ص 713)

5.4.4.2 - يقظة الضمير / التفاني:

إن الضمير الحي يعكس سلوك الفرد عندما يكون جادا ويقظا ويتصرف وفق ما يمليه عليه ضميره، وتقابل يقظة الضمير "الأنا الأعلى" في نظرية التحليل النفسي إذ يتميز أصحاب هذه الشخصية بالكفاح من أجل التفوق والقدرة العالية على ضبط الذات والشعور بالواجب كما يتميزون بتمسكهم بالأخلاق والقيم، وحدد "كوستا وماكري" السمات التي تميز الضمير الحي وهي: الكفاءة، الاقتدار، مناضلين في سبيل الإنجاز، التآني والروية، ضبط الذات والتسامح والجدول التالي يوضح سمات هذه الشخصية.

الجدول رقم (05): يبين السمات النموذجية لعامل يقظة الضمير

السمات	العامل
- الاقتدار والكفاءة: Competence / بارع، كفاء، مدرك، متبصر وحكيم ويتصرف بحكمة مع المواقف الحياتية المختلفة. - منظم: Order / مرتب، مهذب، أنيق يضع الأشياء في مواضعها الصحيحة. - ملتزم بالواجبات: Dutifulness / ملتزم بما يمليه ضميره، ويتقيد بالقيم الأخلاقية بصرامة. - مناضل من أجل الإنجاز: Achievement Striving / مكافح، طموح، مثابر، مجتهد، ذو أهداف محددة في الحياة، مخطط، جاد.	يقظة الضمير Conscientiousness

- ضبط الذات: Self-Discipline / القدرة على البدء في عمل ما أو مهمة، ومن ثم الاستمرار حتى إنجازها دون الإصابة بالكلل والملل والقدرة على التدعيم الذاتي من أجل إنجاز الأعمال دون الحاجة إلى التشجيع من قبل الآخرين.
- التأني والروية: Deliberation / النزعة إلى التفكير قبل القيام بأي فعل، لذلك يتسم الفرد بالحذر والحرص واليقظة والتروي قبل اتخاذ القرار أو القيام بأي فعل.

(المصدر: الأنصاري 2002، ص 715)

5.4.2 - قياس العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية:

تعتمد طرق القياس الكمي لسمات الشخصية وعواملها على التجديد الكيفي لهذه العوامل والسمات بادئ ذي بدء ذلك أن الاكتشاف يسبق القياس الكمي، قبل أن نقيس لابد أن نحدد ما الذي يتعين علينا قياسه، وقد تعددت أسماء السمات والعوامل التي رأى علماء نفس الشخصية ضرورة الركون إليها ثم قياسها. (عبد الخالق 2011، ص 259)

وعلى الرغم من تعدد نظريات الشخصية وتباينها من حيث تناول إلا أنها اعتمدت التحليل العاملي كأسلوب إحصائي في اختزال السمات المتعددة، وأبرز هذه النظريات نظرية "كانل" التي اعتمدت العوامل الأولية التي تخرج من التحليل العاملي، فقد صب اهتمامه على خفض السمات بطريقة منظمة إلى عدد أقل يمكن معالجته، معتمدا في بداية الأمر على قائمة "ألبرت" و "أدوبرت" لأسماء السمات والتراث السيكلوجي والسيكاتري حيث قلصها إلى ستة عشر عاملا أوليا وذلك باستخدام التحليل العاملي، وفي الاتجاه المخالف نجد نظرية "أيزنك" التي أخذت العوامل الراقية، وذلك أنه كان يعتقد بأن أغلب نظريات الشخصية متعلقة بمتغيرات متشابهة وغير محددة فاستخدامه للتحليل العاملي جعله يضع نظاما للشخصية

يتميز بعدد محدود جدا من العوامل وقد افترض في وصف الشخصية أبعاد أساسية ثنائية القطب هي الانبساط - الانطواء، العصابية - الاتزان الانفعالي.

وقد قام "كوستا وماكري" Costa and McCrae بتحليل اختبار "أيزنك" (Epa) ومقياس "كاتل" لعوامل الشخصية الستة عشر (16 PF) واستخرجا ثلاثة عوامل كبرى الانبساط و العصابية والانفتاح مقابل الانغلاق على الخبرة.

كما قام "كوستا وماكري" بتطوير قائمة من الأسماء التي تقيس السمات للعوامل الخمسة الكبرى التي استمدتها من قائمة "جولديبرج" للصفات ثنائية القطب والمكونة من أربعين صفة وأضافا إليها أربعين صفة إضافية، لتصبح القائمة المعدلة تتكون من ثمانين صفة، ثم قاما باستخراج العوامل الخمسة من هذه القائمة وذلك عن طريق "التقدير الذاتي" و"تقدير الملاحظين".

وفي سنة 1989 أظهر "كوستا وماكري" قائمة تتكون من (180) بندا أجريت عليها دراسات كثيرة واستخرجت عن طريق التحليل العاملي لوعاء بنود مشتق من العديد من استخبارات الشخصية ثم أدخلت عليها بعض التعديلات بغية اختزال عدد البنود إلى أن أصدرت الصيغة الثانية للقائمة سنة (1992) لـ Costa and McCrae والتي تتكون من (60 بندا) تشمل على خمسة مقاييس فرعية هي: العصابية والانبساط والصفاء والطيبة وبقطة الضمير ويضم كل مقياس فرعي (12) عبارة يجاب عن كل منها باختيار بديل من خمسة.

(الأنصاري 2008، ص 352)

وتعتبر قائمة العوامل الخمسة أول أداة موضوعية لقياس الشخصية في أصلها الانجليزي ومن ثم ترجمت إلى عدة لغات عالمية من بينها اللغة العربية حيث قام بدر الأنصاري بترجمتها سنة (1997)، وأعدّها في المجمع الكويتي وذلك بتطبيقها على ثلاث عينات مستقلة الأولى قوامها (200) من الشباب الجامعي، والثانية قوامها (1005) من الشباب الجامعي والثالثة قوامها (2584) من الشباب الجامعي أيضا وقد تراوحت معاملات البنات بين (0,70 و 0,77) لمقياس العصابية وبين (0,59 و 0,70) لمقياس الانبساط

وبين (0,20 و 0,44) كمقياس الصفاة و بين (0,53 و 0,82) لمقياس الطيبة وبين (0,75 و 0,85) لمقياس يقظة الضمير بطريقتي ألفا والقسمة النصفية لدى العينات الثلاث. (الأنصاري 2008، ص 353)

وقد أجرى "جوزلنج" وآخرون (2003) دراستين لمقارنة الخصائص السكومترية الاستبيانات الطويلة والقصيرة في قياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، الدراسة الأولى قارن فيها بين قائمة الشخصية ذات الخمس مفردات لقياس (الانبساط، المقبولية، الضمير الحي، الاتزان الانفعالي، الانفتاح على الخبرة) وقائمة العوامل الخمسة الكبرى متكونة من 44 مفردة طبقت على عينة مكونة من (1691) طالبا وطالبة منهم (1058) إناث و (633) ذكور وباستخدام معاملات الارتباط أظهرت النتائج تمتع القائمة ذات الخمس مفردات بصدق تقاربي مرتفع اتضح في وجود ارتباط موجب دال إحصائيا بين العوامل الخمسة الكبرى في القائمتين حيث كان أعلى ارتباط بين السمة ونفسها فكان (0,80) للانبساط و(0,58) للمقبولية، و(0,65) للضمير الحي و(0,69) للاتزان الانفعالي و(0,48) للانفتاح على الخبرة وبإعداد تطبيق القائمة على الخبرة جميعها دالة إحصائيا، وانحصرت بين (0,53) للانفتاح على الخبرة و(0,74) للانبساط وكانت معاملات الارتباط بين تقدير الملاحظتين للخصائص الشخصية لـ (59) طالبا وطالبة وتقريرهم لأنفسهم دالة إحصائيا ومحصورة بين (0,58) للاتزان الانفعالي و(0,74) للانبساط. كما طبقت مقارنة للخصائص السكومترية من قبل ماكري و آخرون لقائمة العوامل الخمسة الكبرى والقائمة المعدلة على عينة مكونة من (500) فرد أعمارهم من (14 إلى 20 سنة) النسختين. (شقفة 2011، ص 99)

ومن ثم نستنتج من خلال هذه الدراسات أنها قدمت دليلا حول صدق البنود في قياس ما وضعت لقياسه فكلما كانت البنود الممثلة للخاصية موضع القياس أعطت مؤشرات سيكومترية جيدة.

يعتبر نموذج العوامل الخمسة التصنيف العلمي لسمات الشخصية فهو بهدف البحث عن أبعاد تتحكم في سلوك الفرد وتصف مكونات شخصيته، وقد يعكس ترقيم العوامل من واحد إلى خمسة اتفاق الباحثين على ظهور العوامل الخمسة في دراساتهم فيندرج تحت العاملين الأول والثاني السمات ذات الطابع التفاعلي، في حين يصف العامل الثالث المطالب السلوكية والتحكم في الدوافع وكان العاملان الأخيران أصغر العوامل من ناحية عدد السمات المندرجة تحتها، فقد تكون العامل الرابع من السمات المرتبطة بالانتران الانفعالي كالهدهوء والثقة مقابل العصبية والتوتر والمزاج المتقلب والنزعة إلى القلق والحزن، ويصف العامل الخامس التكوين العقلي للفرد ومدى عمقه ونوعيته بالإضافة إلى الخبرة الذاتية. (أبو سعد 2010، ص 68)

خلاصة الفصل:

رغم كثرة الدراسات التي أجريت على الشخصية إلا أن هذا الموضوع بقي غامضاً ومبهماً بعض الشيء كونها معقدة التركيب لما تحمله من سمات جسمية عقلية ووجدانية في تفاعلها مع بعضها البعض في تكاملها في شخص معين كل ذلك أدى إلى خلق مفاهيم متباينة سببها الاختلاف الواضح في آراء الباحثين والمفكرين ولقد بينت في دراستي هذه تعريفات مختلفة للشخصية صنفها في ثلاثة مجموعات وذلك من خلال آراء الباحثين والفلاسفة في هذا المجال فهناك من رأى الشخصية أساس سلوك الإنسان أي صنعها كحالة داخلية، وهناك من رآها مثير أو مؤثر اجتماعي مؤكدين أن سمات شخصية الفرد تنمو من خلال تفاعله مع بيئته، وآخرون وصفوها بأنها استجابة الفرد للمثيرات التي تقع عليه، ثم تطرقت إلى مكونات الشخصية ولعل أبرز تعريف لهذه المكونات هو "لأيزنك" حيث يرى أن مكونات الشخصية "هي ذلك المجموع الكلي لأنماط السلوك الفعلية أو الكامنة لدى الكائن، ونظراً لأنها تتحدد بالوراثة والبيئة فإنها تبعث وتتطور من خلال التفاعل الوظيفي لأربع قطاعات رئيسية تنتظم في تلك الأنماط (القطاع المعرفي / القطاع الوجداني / القطاع البدني والقطاع التكويني)"، ومكونات الشخصية تختلف حسب طبيعة صاحب النظرية وتوجهه وميله لاختزال أو بسط بعض المكونات، بعدها تم التطرق إلى محددات الشخصية أي العوامل التي تؤثر في تطور شخصية الفرد وصنفها إلى (محددات وراثية، محددات بيولوجية، محددات بيئية، ومحددات موقفية)، بعد ذلك حددت بعض النظريات التي درست الشخصية فقط النظريات التي اعتمدت على التحليل العاملي كأداة قياس وهي: نظرية الأنماط وعيناتها (أنماط جسمية، أنماط نفسية وأخرى هرمونية)، وكذلك نظرية السمات التي ينظر من خلالها لشخصية الفرد أنها مجموعة من السمات تميز الفرد عن الآخرين (الطيبة، الشجاعة، الذكاء...) مبرزة آراء بعض الباحثين والمفكرين والفلاسفة المعاصرين في هذا المجال وعلى رأسهم "ألبورت" "كانل" و"جلفورد" ثم أُلقيت بعض المفاهيم حول النظرية العاملية التي ركزت

على تخفيض عدد العوامل بدلا من تهديدها وتشعبها بغية تصنيفها وتحليلها وفق خصائص سيكومترية في دراسة سلوك الإنسان، وقد أخذت كنموذج لدراسة هذه النظرية (نظرية العوامل الخمسة الكبرى للشخصية) كونه أحدث نموذج توصل إليه العلماء والباحثين في مجال علم النفس المعاصر، إذ يرمي إلى الكشف إلى وجود أبعاد أساسية في الشخصية ذات استقرار وثبات على المستوى الجغرافي بالرغم من اختلاف الأماكن والثقافات كما أبرزت وعرفت العوامل الخمسة الكبرى للشخصية التي توصلت إليها أحدث الدراسات وهي (الانبساط / الانطواء العصابية / الاتزان الانفعالي، الطيبة / الوداعة، التفاني / الضمير الحي، والانفتاح على الخبرة) مستدلة بجداول تبين سمات كل عامل من هذه العوامل.

وفي الأخير تم التطرق إلى قياس العوامل الخمسة حيث أعتمد التحليل العاملي كأسلوب إحصائي في الدراسة وكيف توصل "كوستا وماكري" للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية وذلك من خلال تحليل استخبار "أيزنك" و"كاتل" حيث توسطت الاتجاهين المختلفين فلا هي كثيرة العوامل ولا قليلة فكانت الأكثر وصفا والأكثر ملائمة في الدراسات الحديثة.

فكلما طبقت مقارنة للخصائص السيكومترية لقائمة العوامل الخمسة والقائمة المعدلة كانت النتائج تتطابقا كثيرا بين جميع المعاملات في القائمتين.

الفصل الثالث

الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل

❖ تمهيد

❖ تعريف الارتياح الشخصي في مكان العمل

❖ نظرة تاريخية حول نشأة و تطور البحث في الارتياح الشخصي

❖ من الارتياح العام إلى الارتياح في مكان العمل: تفرقة مفاهيمية

❖ علاقة الرضا عن العمل بالرضا عن الحياة

❖ تمايز مفهوم الارتياح الشخصي

❖ أهمية الارتياح الشخصي في العمل

❖ النماذج النظرية المفسرة للارتياح الشخصي

❖ طرق البحث في الارتياح الشخصي

❖ خلاصة الفصل

تمهيد:

رغم قدم مفهوم الارتياح الشخصي إلا أنه لم يلقى اهتمام الباحثين و الكتاب إلا مع ظهور تيار بين علماء النفس يدعو إلى الاهتمام بالجوانب الايجابية و هي الجوانب التي أهملها علم النفس منذ عقود طويلة, و قد تبلور هذا التيار فيما يسمى بعلم النفس الايجابي و من أعلامه سيلجمن الذي نادى بالاهتمام و الكشف عن الجوانب الايجابية و نقاط القوة لدى الإنسان و العمل على تنميتها و تطويرها.

حيث يمثل الارتياح الشخصي بؤرة اهتمام ما يعرف بعلم النفس الإيجابي والذي لم يدخل المسار الأكاديمي لمجال علم النفس إلا في سنة 1998 عندما تناوله مارتين سيلجمن في خطابه للدورة الافتتاحية للجمعية الأمريكية لعلم النفس. وعلم النفس الإيجابي فرع من فروع علم النفس يؤكد على دراسة كل ما من شأنه أن يؤدي إلى تحسين الأداء النفسي الوظيفي للكائن البشري بما يتجاوز نطاق أو حدود الصحة النفسية العادية. وقد انشغلت البشرية منذ نشأت الحياة على سطح الأرض بالإجابة عن ومناقشة قضية أو مسألة سعادة الإنسان: تعريفها، صيغها، محدداتها، تأثيراتها على الأقل منذ الحضارة الإغريقية القديمة.

ومن ثم فقد شاع في الآونة الأخيرة اهتمام متزايد لدى الباحثين لإجراء دراسات نفسية في مجالات ايجابية كالارتياح النفسي و الشخصي, الرضا عن الحياة, السعادة و معنى الحياة...الخ

(1.3) - تعريف الارتياح الشخصي في مكان العمل:

من أجل فهم أفضل لمفهوم الارتياح الشخصي في العمل يجب علينا أولاً أن نتطرق لمفهوم الارتياح الشخصي في الحياة بشكل عام, حيث يعرف دينر (2006) Diener الارتياح الشخصي بأنه عبارة عن "الأنواع المختلفة من التقييمات الايجابية و السلبية التي يكونها الناس عن حياتهم, الأحداث التي مرت عليهم , أجسادهم و عقولهم و الظروف التي يعيشون فيها, أما المكون المعرفي للارتياح الشخصي و الذي يشير للرضا عن الحياة فيعكس التقييم الذي يكونه الشخص عن حياته بشكل عام, و يشمل الرضا عن الحياة جميع مجالات حياة الفرد (الأسرة, العمل, الصحة,...) عند لحظة معينة من الزمن أو كحكم شامل حول حياة الفرد منذ ولادته". (Rollero & Tartaglia, 2009 ; P : 76)

و في تعريف آخر لـ Diener & al.(2008) يرى أن الارتياح الشخصي هو الحالة التي يشعر فيها الشخص, و يعتقد أن حياته تسير على ما يرام."

(Rothmann, P : 28)

و فيما يلي سوف نستعرض بعض التعريفات المتنوعة للارتياح الشخصي في مكان العمل و ذلك من مصادر نفسية و صحية.

تعريف نتالي ديلوب (2009) Nathalie Delobbe:

"إن مفهوم الارتياح في مكان العمل حسب Delobbe(2009) لا يشير فقط إلى غياب المرض و الإعاقات الجسدية و العقلية, بل أيضا إلى إحساس أكثر شمولاً من الرضا و النمو في الحياة المهنية و خارج العمل". (Delobbe,2009 ;P : 11)

تعريف دانا و قريفان(1999) Danna & Griffin :

مفهوم الارتياح في مكان العمل حسب Danna & Griffin يشمل مختلف أنواع الرضا عن الحياة، فيما عدا العمل، التي يتمتع بها الفرد (الرضا أو عدم الرضا عن الحياة الاجتماعية، الأسرية، أوقات الفراغ، القيم الروحية، الخ)، الرضا عن العمل (الرضا أو عدم الرضا عن الأجر، الترقية، العمل نفسه و زملاء العمل) والصحة العامة التي تضم مجموعة من المؤشرات العقلية و النفسية كالمشاعر، القلق و الإحباط بالإضافة إلى مؤشرات مادية و فسيولوجية مثل ضغط الدم، مرض القلب و الصحة البدنية العامة.

(Delobbe, 2009 ; P : 11)

فوفقا لهذا التعريف، الارتياح في مكان العمل هو مفهوم شامل لبعد شخصي من الرضا و بعد الصحة البدنية و النفسية في مكان العمل.

تعريف كوتن و هارت(2003) Cotton & Hart :

يصف الارتياح في مكان العمل بأنه الجمع بين الضيق النفسي و الرضا عن العمل.

تعريف داريال (2000) Dariels :

الارتياح في مكان العمل هو مفهوم ذو طابع انفعالي و يقاس من خلال خمسة مكونات: القلق/ الراحة، الاكتئاب/ المتعة، الملل/ الحماس، التعب/ القوة، الغضب/ الهدوء.

أما الباحثة فتري أن الارتياح الشخصي في مكان العمل هو عبارة عن التقييم المعرفي لنوعية الحياة في مكان العمل ككل أو حكم بالرضا عن الحياة في مكان العمل يقوم به الفرد تجاه عمله، و يشمل هذا التقييم الجانبين المزاجي و المعرفي حيث يشعر الإنسان بالارتياح

في مكان عمله حينما يمر بكثير من الخبرات السارة في مكان عمله و القليل من الخبرات الغير سارة بالإضافة إلى شعوره بالرضا عن عمله.

(2.3) - نظرة تاريخية حول نشأة و تطور البحث في الارتياح الشخصي:

ظهر الارتياح الشخصي كما يشير لاند (1975) Land في أواخر سنة 1950 أثناء البحث عن مؤشرات تفيد في قياس نوعية الحياة لرصد التغير الاجتماعي و تحسين السياسة الاجتماعية.

حيث أكدت كتابات كل من (1965) Cantril (1969) Bradburn عن الرضا عن الحياة و السعادة كمكونات لمفهوم نوعية الحياة.

الرضا عن الحياة, وفقا لـ (1976) Campbell et al. يعكس المسافة الفاصلة بين الفرد و تطلعاته كما يدركها الفرد نفسه, أما السعادة في المقابل حسب (1969) Bradburn تنتج عن التوازن بين المشاعر الايجابية و السلبية للفرد.

(Ryff & al. ,2002 ;p :1007)

هذه المساهمات التي توصل إليها المؤسسون لهذا المجال أكدت على الأطر الحالية المختلفة للارتياح الشخصي: الرضا و هو حكم تقييمي على المدى الطويل لحياة الفرد, في حين أن السعادة هي انعكاس للمشاعر السارة و غير السارة في الخبرة الشخصية الفورية للفرد.

هذه المكونات الثلاث (المشاعر الايجابية، المشاعر السلبية و الرضا عن الحياة) التي تهيكّل الارتياح الشخصي حسب (Lucas, Diener & Suh, 1996) تم التأكيد عليها مرارا في العديد من الدراسات . (Keyes & al., 2002 ; p : 1007)

إن البحث في مجال الارتياح الشخصي له تاريخ قديم تمتد جذوره إلى الأفكار حول المتعة، السعادة و الرضا عن الشهوات الإنسانية. (Ryff & al., 2004 ; p : 1384)

و يمكننا بسهولة تتبع تاريخ هذه البحوث بالعودة إلى اليونان القديمة، أين حاول فلاسفة مثل سقراط، أفلاطون و أرسطو تعريف العناصر الأساسية للخبرة الإنسانية الايجابية التي تساهم في تعزيز المتعة و السعادة. (Fernandes et al., 2010 ; p : 1033)

حيث يشير الفيلسوف اليوناني أرسطو الذي ينتمي للقرن الرابع قبل الميلاد، إلى أن الهدف من الحياة هو تجربة اكبر قدر ممكن من المتعة، و أن السعادة هي مجمل لحظات المرء من المتعة.

هذا المنظور تم إتباعه من قبل العديد من الفلاسفة الآخرين حيث يقول هوبز Hobbes أن السعادة تكمن في النجاح في السعي وراء إشباع الشهوات الإنسانية، أما ديزاد DeSade فيعتقد أن السعي وراء الإحساس و المتعة هو الهدف النهائي للحياة.

(Ryan & Deci, 2001 ; 143)

حسب جيرمي بنتام (1789/1948) Jeremy Bentham فان وجود اللذة و غياب الألم هي الخصائص المميزة للحياة الطيبة. و بالتالي أصحاب نظرية المنفعة كانوا الرواد الفكريين للباحثين في مجال الارتياح الشخصي، مركزين على اللذة و الألم في كل نواحي الفرد العقلية، العاطفية و الجسدية. (Diener, Lucas & Oishi, 2009)

أما في العصر الحاضر، تلقت دراسة الارتياح الشخصي أكثر من أي وقت مضى اهتمام خاص في العقد الأخير من قبل الباحثين و الكتاب، على الرغم من أنهم قاموا باستخدام مصطلحات و حدود نظرية و مفاهيمية مختلفة (الارتياح الشخصي و النفسي، السعادة، العواطف، المشاعر، الرضا عن الحياة، نوعية الحياة، الخ).

(Fernandes et al., 2010 ; p : 1033)

و يعكس تطور الدراسة العلمية للارتياح الشخصي توجهات مجتمعية واسعة النطاق حول قيمة الفرد و أهمية وجهات النظر الذاتية في تقييمه لحياته.

و يرجع هذا التطور في جزء منه كرد فعل على التركيز الساحق لعلم النفس على الحالات السلبية، حيث نجد أن المقالات النفسية التي تناولت الحالات السلبية تفوق عدد تلك التي اهتمت بالحالات الايجابية بنسبة 17 إلى 1. (Meyrs & Diener, 1995)

حيث اكتسبت الدراسات العلمية المتعلقة بالارتياح الشخصي زخما مع ظهور علم النفس الايجابي، و خاصة منذ سنة 1990، أين حدث تحول جذري من التركيز على إصلاح الجوانب السلبية والأمراض إلى تعزيز الصحة والجوانب الايجابية لدى الإنسان.

(Scorsodini–Comin & Dossantos, 2020 ; p : 473)

عرف تاريخ البحث في الارتياح الشخصي مساهمات من تيارات مختلفة من الباحثين، و التأثير الرئيسي على هذا المجال جاء من علماء الاجتماع و الباحثين في مفهوم نوعية الحياة الذين اجروا مسوحات لتحديد كيفية تأثير العوامل الديموغرافية مثل: الدخل و الزواج على الارتياح الشخصي. (Diener, Oishi, & Lucas, 2003 ; p : 404)

ثم توسع نطاق دراساتهم ليصبح أكثر ارتباطا بالجانب النفسي, فقاموا بدراسة تأثير الخصائص الشخصية, الأهداف و استراتيجيات المواجهة على السعادة و كيف يمكن لهذه العوامل أن تتفاعل مع ظروف الحياة الخارجية. (Ryff & al.,2004 ;p :1384)

و جاء تأثير آخر على هذا المجال من قبل الباحثين العاملين في ميدان الصحة النفسية, الذين كانوا يريدون توسيع فكرة الصحة النفسية بعيدا عن غياب أعراض الاكتئاب و الضيق لتشمل أيضا وجود السعادة و الرضا عن الحياة (مثل : Jahoda,1958).

بالإضافة إلى تأثير علماء نفس الشخصية الذين قاموا بدراسة شخصيات الناس السعداء و التعساء(مثل:Wessman & Ricks,1966).

و أخيرا درس علماء النفس الاجتماعي و المعرفي(مثل: Brickman & Campbell, 1971 ;Parducci,1995) كيفية تأثير كل من التكيف و المعايير المختلفة على إحساس الناس بالارتياح. (Diener,Oishi, & Lucas,2003 ;p :404)

يرى دينر Diener أنه على الرغم من أن الدراسات الأولى للارتياح الشخصي تميزت بمقاييس جد قصيرة إلا أنها قدمت العديد من الاكتشافات.

ففي عام 1969, على سبيل المثال, اظهر Norman Bradburn أن المشاعر السارة و غير السارة هي مستقلة إلى حد ما و لها ارتباطات مختلفة فهي ليست ببساطة عكس بعضها البعض.

و بالتالي يجب أن يدرس كل منهما على حدة للحصول على صورة كاملة للارتياح الشخصي للأفراد, هذا الاكتشاف كانت له انعكاسات هامة على ميدان الارتياح الشخصي حيث أظهرت أن محاولات علم النفس الإكلينيكي للقضاء على الحالات السلبية لن تعزز

بالضرورة الحالات الايجابية والقضاء على الألم لن يؤدي إلى زيادة المتعة و تخليص العالم من الحزن و القلق لن يجعله بالضرورة مكانا سعيدا .

(Diener,Oishi & Lucas ;p :188)

3.3- تمايز مفهوم الارتياح الشخصي:

إن النتائج المترتبة عن مختلف التتاولات النظرية في إنتاج المعرفة العلمية المتعلقة بالارتياح الشخصي تظهر بشكل واضح, لاسيما في اختلاف التصورات حول موضوع الدراسة و استراتيجيات البحث.

و فيما يتعلق بتعريف الارتياح الشخصي, قدمت الدراسات المختلفة معالمها المفاهيمية بطريقة جد متشابهة, إلا أن هذا المفهوم مع ذلك, تخلله بعض المفاهيم لصيقة الصلة به كالرضا عن الحياة, الانفعالات الايجابية, الارتياح النفسي,السعادة و جودة الحياة كل هذه المفاهيم على الرغم من أنها ترتبط بشكل وثيق إلا أن هناك فروق و خصوصيات فيما بينها ينبغي أن تؤخذ بعين الاعتبار.

(Seligman, ;p :478)

كما أكد(Albuque & Troccoli,2004) انه لا يزال هناك خلط بين الحدود المفاهيمية لهذه المصطلحات, و بالتالي من حيث إمكانية تفعيل كيفية قياسها و التي تبين في كثير من الأحيان أنها مضللة.

(Scorsolini-Comin & DosSantos,2010 ;p :474).

على سبيل المثال يرى(Cousins & Hons,2001) أن هناك خلط في كثير من الأحيان في الكتابات بين الارتياح الشخصي و مصطلحات أخرى مثل الارتياح النفسي و السعادة, حيث قام (Freidman,1993) و (Francis,1999) بدراسة الارتياح الشخصي لكنهما في حقيقة الأمر قاما بقياس الارتياح النفسي و السعادة على التوالي, كما

استخدم Lipkus & al.(1996) مقاييس للاكتئاب, الضغط و الرضا عن الحياة لقياس الارتياح النفسي.

أما السعادة فيرى Cousins & Hons(2001) أنها مصطلح أكثر دقة و يستخدم لوصف التوازن بين الوجدان الايجابي والوجدان السلبي, حيث قام Morczech & Kolarz(1998) بقياس السعادة باستخدام مقياس الوجدان الايجابي و السلبي, بالإضافة إلى دراسة Costa & McCrae(1980) التي استخدم فيها الفروق بين الوجدان الايجابي و السلبي لقياس السعادة. (Cousins & Hons, 2001 ; P : 04)

و في نفس السياق يميز كامبل(1976) Campbell و زملاؤه بين السعادة و الرضا على عكس أسلافهم من الباحثين, حيث توصل كامبل من خلال دراسته أن الإجابات عن أسئلة عن الرضا لا ترتبط ارتباطا وثيقا بالإجابات عن السعادة كما كان يعتقد, و هذا يعني حسب كامبل أن هناك أقلية معتبرة من الأشخاص الذين لديهم مستوى نسبي من السعادة إلى جانب عدم رضاهم النسبي عن حياتهم, و العكس صحيح.

و نتيجة لذلك, استنتج كامبل و زملاؤه أن السعادة و الرضا سمتان مختلفتان و يكونان الارتياح, و لا بد من قياسهما بشكل مستقل, فالرضا ينطوي على تجربة معرفية في حين أن السعادة تشير إلى خبرة من الأحاسيس أو الوجدان. (Angner, 2011;P : 29) لذلك فمن الضروري توضيح مفهوم الارتياح الشخصي, و التفرقة بينه و بين المفاهيم و المصطلحات الأخرى ذات الصلة به.

(أ) - السعادة:

تعرف السعادة بأنها سيطرة المشاعر الايجابية على المشاعر السلبية (Kozma & Stones,1980) و صيغة الحصول عليها تكمن في طرح نتائج المشاعر السلبية من نتائج المشاعر الايجابية. (Gutiérrez & al.,2005 ; p : 1563)

ب)- جودة الحياة:

تنقسم جودة الحياة إلى بعدين (Lykken & Tellegen,1996): الارتياح الموضوعي و الذي يشمل الظروف الموضوعية للحياة (الدخل،التعليم،الصحة،أوقات الفراغ و النقل من بين غيرها من المجالات) و الارتياح الشخصي و الذي يفسر بالخبرات الذاتية في الحياة. (Scorsolini & DosSantos, 2010)

ج)- الارتياح الشخصي: هو التقييمات المعرفية و الانفعالية للحياة، و يضم ثلاثة مكونات رئيسية وهي: الرضا عن الحياة، المشاعر السارة، و مستويات منخفضة من المشاعر الغير سارة. (Qing Wang, 2007; p :03)

4.3)- أهمية الارتياح الشخصي في العمل:

تتبع أهمية الارتياح الشخصي من كونه يعتبر أحد مقاييس نوعية الحياة للفرد و المجتمع، حيث ناقش الفلاسفة طبيعة الحياة الطيبة لآلاف السنين، و أحد أهم الاستنتاجات التي برزت من هذا النقاش هو أن الحياة الطيبة سعيدة (على الرغم من أن الفلاسفة كثيرا ما يختلفون حول مفهوم السعادة)، و يعتبر دينر (Diener & al.,2003) أن الارتياح الشخصي الايجابي ضروري للحياة الطيبة و المجتمع الصالح، و لكنه غير كافي لذلك. فمن الصعب تصور أن ثقافة عدم الرضا و الاكتئاب ستكون مجتمعا مثاليا، لا يهم كم هو مرغوب فيه في نواحي أخرى. (Diener & al.,2003 ;P :405)

أما (Dagenais-Desmarais,2011) فقد قامت بتصنيف فوائد الارتياح إلى فردية و تنظيمية كالتالي:

الجدول رقم (06): الفوائد الفردية و التنظيمية للارتياح

فوائد بالنسبة للأفراد	فوائد بالنسبة للمنظمات
- أكثر حظا في أن يكون متزوجا و أقل عرضة للطلاق. - مزيدا من الدعم الاجتماعي. - مزيدا من الأصدقاء. - أكثر طاقة. - جهاز مناعي أفضل. - زيادة في طول العمر. - راتب شهري أكبر. (Lyubomirsky & al.,2005)	- أكثر إبداعا, نوعية عمل أفضل, أكثر تعاونا و تركيزا على الآخرين. (Lyubomirsky & al.,2005) - زيادة الأداء الفردي. (Cropanzano & al., 1999 ;Judge & al.,2001) - أكثر سلوكيات اجتماعية. (Podsakoff & al., 2000 ;Smith & al.,1983) - تحسن في الإنتاجية التنظيمية. (Harter & al., 2002) - زيادة في رضا العملاء. (Schneider & al., 2003)

من جهة أخرى قدم Lyubomirsky, King & Diener (2005) حوصلة لنتائج بعض الدراسات التي تناولت الارتياح الشخصي مبرزين أهمية هذا المفهوم في مجال العمل و التي نعرضها في الجدول التالي:

الجدول رقم (07): حوصلة لنتائج بعض الدراسات التي تناولت الارتياح الشخصي.

الدراسة	حجم العينة	السعادة/قياس الوجدان الايجابي	المفاهيم ذات الصلة	حجم التأثير (r)
كردي و آخرون, 2005	959	مقياس التوازن الوجداني (PANAS)	سلوك المواطنة التنظيمية.	.37
Credé & al., 2005	959	باناس (PANAS)	سلوك غير إنتاجي في العمل.	-.25
	959	باناس (PANAS)	الانسحاب من العمل.	-.25
كروبانزانو و رايت, 1999a (التقييم الأول)	60	مؤشر الارتياح النفسي.	تقييمات المشرفين.	.29
Cropanzano & wright, 1999a		تقرير الحالة المزاجية الراهنة.		
دونوفان, 2000	188	تقرير الحالة المزاجية الراهنة.	سلوك المواطنة التنظيمية.	.20
Donovan, 2000		تقرير الحالة المزاجية الراهنة.	نوايا الدوران.	-.38

188	تقرير الحالة المزاجية الراهنة.	الانسحاب من العمل.	20-.
188		الرضا عن العمل.	50.
188	مقياس الوجدان الايجابي في العمل.	المناخ التنظيمي للأداء.	32.
		ارتياح و صحة الموظف.	29.
41	أربعة بنود للوجدان الايجابي.	الالتزام الوظيفي.	21.
	خبرة و التعبير عن الوجدان الايجابي في العمل.	الاستقلالية, المعنى و التنوع.	22.
260			
272	باناس(مقياس التوازن الوجداني).	الصراع بين الأفراد.	12-.
111		نية ترك العمل.	33-.
47	مؤشر الارتياح النفسي.	الأداء الوظيفي.	32.

5.3- من الارتياح العام إلى الارتياح في العمل: تفرقة مفاهيمية.

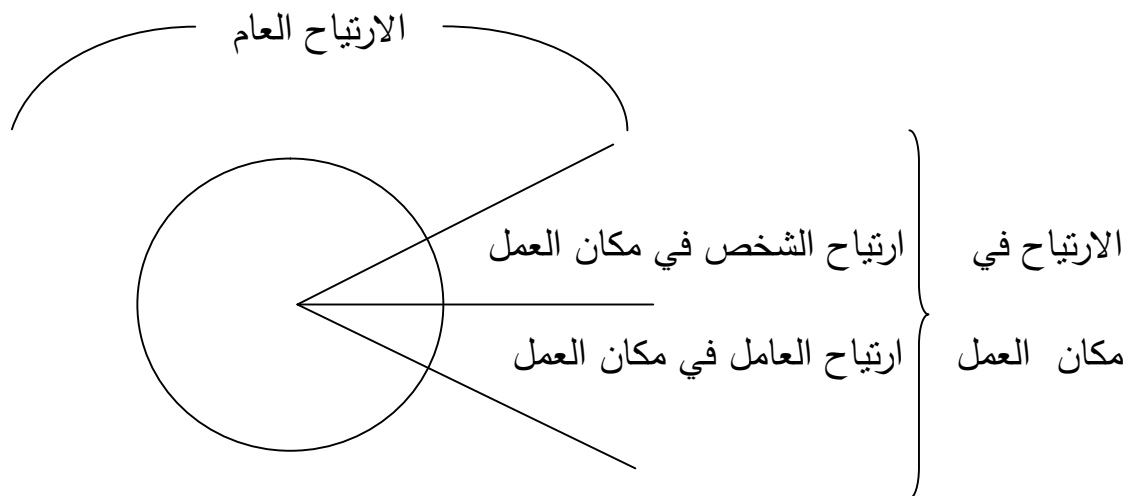
على الرغم من قلة التراث النظري و المعرفة العلمية المتعلقة بالارتياح الشخصي في مكان العمل، إلا أن هذا المفهوم لديه مكانه في ظل المفهوم الأكثر شمولاً للارتياح العام.

(Argyle,1987 ;Diener,1994)

حيث أظهرت دراسات انجلش و هنتازن (English(2001) Hunthausen & al.(2003 أن مفهوم مكيف لسياق العمل يملك صحة إضافية مقارنة بالمفهوم العام بالتنبؤ بالنتائج التنظيمية، هذه الأدلة تدعم فرضية المساهمة المتميزة للارتياح في مكان العمل مقارنة بالارتياح العام. (Dagenais–Desmarais, 2010 ; P : 68)

و ترى ندجا روبرت (Nadja Robert(2007 أنه من المهم الإشارة إلى أمرين أساسيين فيما يخص دراسة الارتياح، أولاً التمييز بين الارتياح في الحياة بشكل عام و الارتياح في مكان العمل و الذي يمثل جزءاً أو مجالا من مجالات الارتياح العام و ثانياً الفصل بين ارتياح الشخص في مكان العمل و ارتياح العامل في مكان عمله.

و الشكل التالي يعكس هذه الفروق:



الشكل رقم (1): يوضح الفرق بين الارتياح العام و الارتياح في مكان العمل

إن الارتياح العام للفرد هو نتيجة لمختلف أنواع الرضا الناتجة عن مجالات الحياة (الأسرة، الأصدقاء، العمل، النشاطات الرياضية، الترفيه...). و تضيف روبرت Robert أنه دون تحديد لطبيعة الارتياح باعتباره ناتج عن أنواع الرضا المختلفة، هناك العديد من المصادر التي تؤثر على الارتياح العام، و العمل لا يمثل سوى واحدا منها.

(Nadja Robert, 2007 ;P :07)

و من جهة أخرى ترى Robert(2007) أن محاولة تحسين ارتياح الشخص في مكان العمل، له تأثير ضئيل على الارتياح في مكان العمل عندما لا تأخذ بعين الاعتبار الصعوبات التي يمكن أن يواجهها العامل في عمله بمعنى في ممارسته لمهامه، و أن تعزيز ارتياح العامل في مكان العمل يتمثل في أن العامل أثناء ممارسته لمهامه، يستطيع أن يتمتع بالارتياح الذي يتوقعه من ممارسته لوظيفته.

هذا يعني ضمنا توافر ثلاثة شروط:

أولاً: أن لا يتم منعه من أداء المهام الموكلة إليه.

ثانياً: أن تتوفر له الوسائل و الظروف الملائمة لممارسته لمهامه.

ثالثاً: أن لا تتعارض ممارسته لمهامه مع المعنى المثالي الذي يعطيه لعمله.

(Nadja Robert ,2007 ;P :09)

و الجدول التالي يوضح هذه الفروق:

الجدول رقم (08): الفروق بين ارتياح الشخص و ارتياح العامل في مكان العمل.

العامل في مكان العمل	الشخص في مكان العمل	
■ عدم منعه من أداء مهامه. ■ أن تتوفر له الظروف اللازمة لتنفيذ مهامه. ■ عدم وجود تعارض بين الممارسة و المعنى المثالي للعمل.	احترام السلامة الجسدية و المعنوية للشخص ■ الصحة ■ الأمن ■ النظافة ■ غياب العنف ■ غياب التحرش	العوامل الأساسية
السهولة, المتعة و الراحة في أداء المهام.	السهولة, المتعة و الراحة في العمل.	العوامل المحيطة

6.3- النماذج النظرية المفسرة للارتياح الشخصي:

1.6.3- نموذج التوازن الديناميكي للارتياح الشخصي:

كان (Heady & Wearing 1989,1992) أول من اقترح نظرية التوازن العضوي للارتياح الشخصي, حيث توصل هذين الباحثين من خلال نظريتهم لشرح السبب في أن معظم أبحاث جودة الحياة قد توصلت إلى وجود مستويات عالية من الارتياح الشخصي لدى الأفراد من جميع الفئات الاجتماعية الرئيسية في البلدان الصناعية الغربية, و هي نتيجة لم تكن متوقعة إلى حد كبير لأنه في الظاهر يبدو من غير المحتمل أن تكون الغالبية العظمى من الأفراد راضين عن حياتهم.

و هكذا عوضا عن محاولة تفسير القدر الضئيل نسبيا من التباين في تقديرات الأفراد, بدأ Heady & Wearing بتطوير نظرية من شأنها وصف كل من متوسط المستويات المرتفعة من الارتياح الشخصي, بالإضافة إلى التباين في تقديرات الأفراد.

حيث قام (Heady & Wearing 1992) بدراسة طولية قدمت نتائج مهمة فيما يخص طبيعة الارتياح الشخصي و الضيق النفسي, و توصلا من خلال دراستهما إلى أن مستوى الارتياح الشخصي مستقر عند الفرد حول نقطة ثابتة (set-point), و أن الشخصية تحدد بقوة مستوى هذه النقطة. هذا الاستقرار في مستوى الارتياح الشخصي يفترض أنه راجع إلى بعدي الانبساط و العصابية, لكن Heady & Wearing لم يتمكنوا من إثبات هذا الاستقرار بالشكل الكاف مما يحد من جدوى هذه النظرية.

(Blore, 2008 ; p :57)

2.6.3- نموذج التوازن العضوي (Homeostatic) للارتياح الشخصي:

أدت عملية البحث عن نظرية أكثر شمولاً للارتياح الشخصي إلى تطوير نظرية التوازن العضوي (Homeostatic) للارتياح الشخصي من قبل Cummins (1995), حيث قام بتوسيع نموذج التوازن الديناميكي لـ Heady & Wearing من خلال دمج المتغيرات التي ترتبط بالرضا عن الذات (تقدير الذات, التفاؤل و التحكم المدرك), بالإضافة إلى بعدي الانبساط و العصابية.

(Blore, 2008 ; p :64)

إن نظرية النقطة الثابتة (set-point), لا تزال النظرية المهيمنة في علم النفس, و التي تنص على أن لكل شخص نقطة ثابتة و مستقرة / توازن أو مستوى قاعدي من الرضا عن الحياة على أساس الوراثة و السمات الشخصية و التي ينحرف عنها بشكل مؤقت بسبب وقوع أحداث سلبية مثل البطالة. و يفترض أن الناس يعودون بسرعة إلى هذه النقطة الأولية في غضون بضع سنوات بعد حدوث الصدمة.

(Muffels & Kemperman, 2011 ; p :03)

و يرى باج (Page(2005 أن نظرية التوازن العضوي تؤكد على أن المحافظة على الارتياح الشخصي لا تتم فقط بواسطة القوى المستقرة للشخصية و المشاعر الايجابية والسلبية , و لكن أيضا عبر العمليات النفسية التي تعمل على الدفاع عن نقطة ثابتة (set-point) لدى الفرد.

هذه الآليات النفسية هي مشابهة للعمليات الفيزيولوجية التي تنظم الحالات الداخلية للجسم مثل درجة حرارة الجسم, حيث يشير باج (Page(2005 إلى أن هناك ثلاث مفاهيم تتدخل في عملية التوازن العضوي :تقدير الذات(أي الشعور بقيمة الذات والكفاءة), التحكم المدرك(أي الشعور الفرد أنه يمكن أن يحقق النتائج المرجوة من خلال تصرفاته) والتفاؤل(توقعات ايجابية نحو المستقبل), هذه المفاهيم تسمى بالمضخات المعرفية(cognitive buffers) وتمت مناقشتها من قبل Cummins & Nistico(2002 كوسيلة ضخ مستويات الارتياح الشخصي لمتطلبات الحياة لدى الفرد.

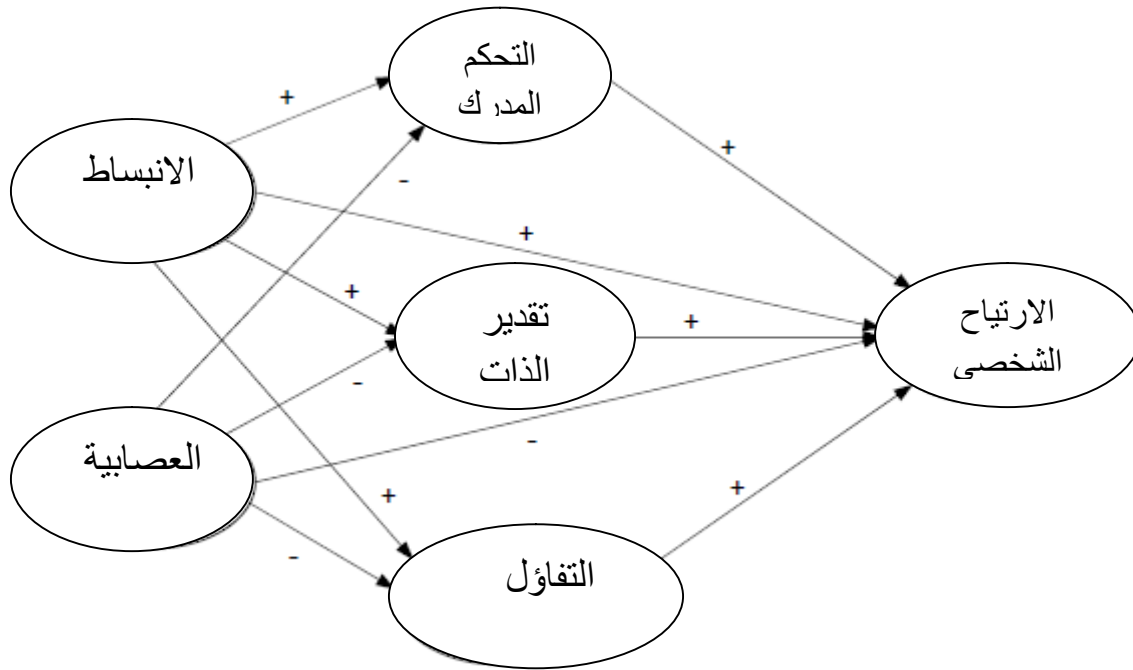
(Page, 2005 ; p :07)

حيث أصبحت نظرية التوازن العضوي للارتياح الشخصي تمثل تقدما نظريا هاما في هذا المجال.

إن الأدلة الامبريقية التي توصل إليها Cummins(1995, 1998, 2003 تدعم فكرة أنه تتم المحافظة على الرضا عن الحياة حول نقطة ثابتة و مستقرة لدى الفرد, بالإضافة إلى ذلك, الأدلة التي تم استعراضها تدعم فرضية أن الارتياح الشخصي تتم المحافظة عليه عن طريق التوازن العضوي و ذلك من خلال التأثيرات المباشرة والغير مباشرة لكل من الانبساط, العصابية, تقدير الذات, التحكم المدرك والتفاؤل.

(Blore, 2008 ; p :64)

و الشكل التالي يوضح ذلك:



الشكل رقم (02): وصف نموذج التوازن العضوي للارتياح الشخصي.

(Blore, 2008 ; p :72)

و بالتالي، يمكن صياغة العديد من التوقعات المبنية على نموذج التوازن العضوي للارتياح الشخصي، و التي يمكن حصرها فيما يلي:

(1) يتم المحافظة على الارتياح الشخصي عن طريق التوازن العضوي حول نقطة ثابتة لدى الفرد.

(2) تتأثر هذه النقطة الثابتة (set-point) مباشرة بواسطة الشخصية ونظام المضخات، وعلى وجه التحديد، الانبساط، العصابية، تقدير الذات، التحكم المدرك والتفاؤل.

(3) يتأثر الارتياح الشخصي بشكل غير مباشر بالشخصية من خلال المضخات المعرفية (cognitive buffers).

إن هذه التوقعات لم يتم اختبارها داخل نموذج تجريبي و بالتالي لا يمكن استخلاص استنتاجات بشأن فعالية نموذج التوازن العضوي الذي اقترحه (Cummins & al.(2002). (Blore, 2008 ; p : 75)

3.6.3- نظرية مستوى التكيف للارتياح الشخصي:

إن نظرية التوازن العضوي للارتياح الشخصي التي وضعها (Cummins & al.(2002) تقدم تفسيراً شاملاً للارتياح الشخصي من خلال دمج المتغيرات التي ثبت تجريبياً علاقتها بالارتياح الشخصي.

ومع ذلك فإنه من الضروري مناقشة بديل آخر يؤخذ بعين الاعتبار في تفسير الارتياح الشخصي ألا وهو التكيف، والذي تمت دراسته في بحوث جودة الحياة كاستجابة لأحداث الحياة الكبرى.

(Blore, 2008 ; p : 76)

إن فكرة التكيف أو التعود على الظروف هي المكون الرئيسي للنظريات الحديثة للارتياح الشخصي، فالتطور يعدنا لإجراء تعديلات وفقاً للظروف الخارجية، فنحن نتكيف على الأقل إلى حد ما، مع الأحداث سواء أكانت جيدة أو سيئة.

حيث نجد أن النظام العاطفي يتفاعل بشدة مع الأحداث الجديدة و ردود الأفعال هذه تخف مع مرور الوقت، و بمعنى آخر الأحداث الأخيرة يكون لها تأثير أكبر من الأحداث التي وقعت في الماضي على مستوى الارتياح.

(Diener & al., 1999 ;p :285)

فنظرية مستوى التكيف تقترح أن الأفراد يصدرون أحكام حول مستواهم الحالي من التحفيز استنادا إلى ما إذا كان مستوى التحفيز أكبر أو أقل من المستوى المعتاد.

في حالة ما إذا كان مستوى التحفيز أعلى من المعتاد, مع مرور الوقت, يدرج هذا المستوى الجديد من التحفيز إلى المستوى المتعارف عليه, ومع التعرض المتكرر لهذا المستوى الجديد يقل تأثيره مع مرور الوقت, حيث يحدث تحول متزايد لمستوى التكيف.

ويطلق على هذه العملية "الحلقة المفرغة من المتعة" فنحن كأفراد نسعى للحصول على مستويات جديدة من الإثارة للحفاظ على مستويات من المتعة الذاتية.

ومع ذلك, فإن نظرية مستوى التكيف تقدم تفسيراً أقل شمولاً للارتياح الشخصي من نظرية التوازن العضوي لـ Cummins.

من بين النقد الموجه لنظرية التكيف هو أنها تفترض أن العوامل الخارجية فقط هي التي تؤثر على مستوى الارتياح الشخصي, في حين أن هذا التفسير يتجاهل الشخصية والتأثير الكبير للمتغيرات المعرفية مثل تقدير الذات و التفاؤل على الارتياح الشخصي.

بالإضافة إلى ذلك, فنظرية مستوى التكيف لا تقدم وصفاً لكيفية قياس التكيف أو مدى القوة التي يجب أن يكون عليها المثير حتى يحدث تغير في الارتياح الشخصي.

إن نظرية التوازن العضوي مقارنة بنظرية مستوى التكيف, لا تتضمن فقط كلا من الأحداث الداخلية و الخارجية و المتغيرات المعرفية , لكن أيضاً تقدم تفسيراً لآلية التشغيل التي تحافظ على التوازن العضوي ضمن النطاق الإيجابي.

وهكذا فإن نظرية التكيف للارتياح الشخصي حسب بلور تقدم تفسيراً ضعيفاً للارتياح الشخصي. (Blore, 2008 ; p : 76)

4.6.3- نظرية الفوارق المتعددة MDT لميخالوس(1985) Michalos :

قدم ميكالوس في سنة 1985 نظرية الفوارق المتعددة, حيث تفترض هذه النظرية أن الأفراد يقارنون أنفسهم بمعايير متعددة بما في ذلك إجراء مقارنات مع الآخرين, و الظروف الماضية, و التطلعات و المستويات المثالية من الرضا, بالإضافة إلى الاحتياجات أو الأهداف.

حيث نجد أن أحكام الرضا تقوم بعد ذلك على التباين بين الظروف الخارجية و هذه المعايير, فالمقارنات التصاعدية ينتج عنها انخفاض في مستوى الرضا, في حين أن المقارنات التنازلية تؤدي إلى زيادة في مستوى الرضا.

(Diener & al., 1999 ;p :282)

انطلق ميكالوس(1985) في نظريته من منطلق أن البشر تحركهم دوافع للسعي و الحفاظ على مستوى من الرضا بما يتناسب مع المستويات المتوقعة من الارتياح , حيث يشير ميكالوس إلى أن واحدة من بين الافتراضات الأساسية لنظرية الفوارق المتعددة هي أن الرضا ينتج عن الفجوة بين ما يملك الفرد و ما يريد و أن الارتياح الشخصي حسب هذه النظرية ناتج عن تقييم الذات الحالي بعلاقتها مع المعايير المتعددة من المقارنات.

وبالتالي فإن ميكالوس يفترض من خلال نظريته أن الارتياح الشخصي ناتج عن الثغرات المدركة بين:

- 1) ما لدى الفرد و ما يريد (الذات - الرغبات).
- 2) ما لدى الفرد و ما لدى الآخرين (الذات - الآخرين).
- 3) أفضل ما كان لدى الفرد في الماضي (الذات - الأفضل).
- 4) ما يتوقع الفرد أن يكون لديه الآن, قبل 3 سنوات (الذات - التطور).
- 5) ما يتوقع الفرد أن يكون لديه خلال خمس سنوات (الذات - المستقبل).
- 6) ما يستحقه الفرد (الذات - الاستحقاق).

7) ما يحتاجه الفرد (الذات- الحاجات). (Blore, 2008 ; p : 78)

5.6.3- النموذج الوجداني- المعرفي للارتياح الشخصي:

إن كل من نظرية التوازن العضوي و نظرية الفوارق المتعددة تفترض أن المعرفة هي المركز المسيطر في التأثير على الارتياح الشخصي.

إلا أن هناك باحثين آخرين كان لديهم رأي مغاير حيث يرون أن الارتياح الشخصي يتأثر في المقام الأول بالمشاعر, حيث كان يعتقد أنه عندما يسأل الفرد من أجل الوصول إلى حكم شامل للرضا عن الحياة يتطلب جهد معرفي إضافي, بالإضافة إلى ذلك فإن الطبيعة المجردة للسؤال ترفع من احتمال استخدام الأفراد لشكل من أشكال الاستكشاف للوصول إلى الحكم عن الرضا عن الحياة.

كما أن الأدلة الامبريقية تؤيد هذه الفرضية بشكل غير مباشر, فقد وجد أن الرضا عن الحياة لا يتأثر فقط بتقلبات المزاج, و لكن أيضا بالظروف البيئية, و حتى بطبيعة الأسئلة التي تسبق السؤال عن الرضا عن الحياة (Blore, 2008 ; p : 87)

7.3- علاقة الرضا عن العمل بالرضا عن الحياة:

بالرغم من أنه لم يتم عموما مناقشة الرضا عن العمل ضمن إطار الارتياح الشخصي, إلا أنه يفترض أنه يتشارك في قدر كبير من التباين مع مفهوم الرضا عن الحياة بسبب النسبة المرتفعة للوقت الذي يقضيه البالغ في مكان العمل.

و الجدير بالذكر أن هناك جدل يحيط بالترتيب السببي لهذين المفهومين, حيث يعتقد بعض الباحثين أن الرضا عن الحياة هو عامل محدد للرضا الوظيفي (بحيث ينعكس الرضا

عن الحياة بشكل عام على المجالات المختلفة للحياة)، بينما يعتقد البعض الآخر أن الرضا الوظيفي أحد العوامل المحددة للرضا عن الحياة بشكل عام.

إن الرضا عن الحياة ليس سوى أحد المكونات لقياس الارتياح الشخصي، وبالمثل يمكن النظر للرضا عن العمل على أنه أحد مكونات الارتياح الشخصي في مكان العمل.

إذا كان هذا هو الحال، فإن مقياس الرضا عن العمل و مقياس الرضا عن الحياة هي مقاييس غير مكتملة لقياس الارتياح في مكان العمل أو في الحياة بصفة عامة. وبالتالي، فإن دراسات الرضا عن الحياة و الرضا عن العمل ربما لا تكشف إلا صورة جزئية للعلاقة بين مكان العمل و الارتياح الشخصي.

وترى بيج (Page(2005 أنه يمكن مناقشة العلاقة المحتملة بين مكان العمل والارتياح الشخصي من خلال نظرية التوازن العضوي، بحيث يمكن التحكم والمحافظة على مستويات الارتياح الشخصي عن طريق التوازن العضوي (Cummins, 1998) ويرجع ذلك إلى وظيفة المضخات المعرفية (Cognitive buffers) ، فمستوى الارتياح الشخصي لدى الفرد يصمد بشكل ملحوظ أمام الضغوطات النفسية.

(Kathryn Page, 2005 ; p : 09)

8.3- طرق البحث في الارتياح الشخصي:

تاريخياً، كان هناك اتجاهان نظريان يحددان مجال البحث في الارتياح الشخصي، حيث قام دينر Diener سنة 1984 في دراسته الاستعراضية لمختلف المفاهيم التي تتعلق بالارتياح الشخصي بالتمييز بين العمليات الاستقرائية والاستنباطية التي تؤثر على الارتياح الشخصي، و فيما يلي سوف نتعرض بالشرح لكلتا المقاربتين:

1.8.3- المقاربة الاستقرائية:

إن التركيز الرئيسي للصياغات النظرية المبكرة للارتياح الشخصي كان حول تحديد العوامل الخارجية التي تؤثر على الارتياح الشخصي: كيف تؤثر الأحداث الخارجية، الأوضاع و العوامل الديموغرافية على السعادة؟

إن المنظور الاستقرائي مبني على أساس فكرة ويلسون (Wilson) التي تنص على أن هناك حاجات إنسانية أساسية، فإذا سمحت الظروف للفرد بإشباع هذه الحاجات فإنه سيكون سعيداً. (Diener & al., 1999 ; P : 278)

وتشير دوريابا (Durayappah, 2010) إلى أن العوامل التي تؤثر على الارتياح الشخصي وفق المنظور الاستقرائي لا تفسر إلا نسبة قليلة من التباين في الارتياح الشخصي. حيث توصل كامبل و آخرون (Campbell & al., 1976) إلى أن العوامل الديموغرافية (مثل: السن، الجنس، الدخل، التعليم و الحالة الاجتماعية) لا تفسر إلا نسبة 20% من التباين في الارتياح الشخصي، أما أندروز وويثي (Andrews & Withey, 1976) فوجدوا أن هذه العوامل الخارجية تفسر فقط نسبة 8% من التباين في الارتياح الشخصي، فيما استنتج أرجيل (Argyle) بعد استعراضه للأدب النظري حول الموضوع، أن الظروف الخارجية لا تفسر إلا 15% من التباين في الارتياح الشخصي.

(Diener & al., 1999 ; P : 278)

ومن الجدير بالذكر أن كل من المنظور الاستقرائي و الاستنباطي يستخدمان أيضاً للتمييز بين المقاربات السببية في العلاقة بين الرضا عن الحياة و الرضا عن المجالات المختلفة للحياة.

حيث يرى كل من (Schimmack & al., 2002 ; Heller & al. 2004) أن المقاربة الاستقرائية تفترض أن أحكام الرضا عن الحياة تستند على تقييمات الرضا عن عدد صغير نسبياً من مجالات الحياة.

و بالتالي فان هذا المنظور يوضح أن ارتباطات الرضا عن الحياة بشكل عام و الرضا عن المجالات المختلفة للحياة تعكس التأثير السببي للرضا عن مجالات الحياة على الرضا عن الحياة، و أن أي تغيير في الرضا عن مجالات الحياة سوف يسفر عنه أيضا تغيير في الرضا عن الحياة. (Schimmack ;P :03)

ويفضل كثير من الباحثين مثل (Argyle,1987 ;Campbell & al.1976 ;Headey) & (al.1985) النموذج الاستقرائي و يعتقدون أن الارتياح الشخصي ينتج عن تركيبة من الرضا في مجالات مختلفة مثل العمل، الزواج و الصحة (Durayappah,2010).

2.8.3- المقاربة الاستنباطية:

نظرا للتأثير المتواضع للعوامل الخارجية على الارتياح الشخصي، تحول الباحثون إلى المقاربة الاستنباطية لتفسير التباين في الارتياح الشخصي و التركيبات الداخلية للفرد التي تحدد كيفية إدراكه للأحداث و الظروف. (Diener & al.,1999 ; P : 278) وتهدف المقاربة الاستنباطية للتعرف على العوامل الداخلية التي تحدد كيفية إدراك الفرد لظروفه، بغض النظر عن الحالة الموضوعية، و كيف تؤثر هذه العوامل على تقييمه لسعادته أو ارتياحه. (Bretones & Gonzalez,2010 ;P :03)

حيث يفترض المنظور الاستنباطي أن هناك علاقة سببية عكسية (أي أن الرضا عن الحياة يتسبب في الرضا عن المجالات المختلفة للحياة)، فالشخص الذي لديه رضا عن حياته يمكن أن يقيم أيضا مجالات الحياة على نحو أكثر ايجابية على الرغم من أن الرضا العام لا يستند على الرضا عن مجالات معينة. (Schimmack, P :03)

ويرى فايست (Feist & al.(1995) أن التفسيرات الذاتية للأحداث تؤثر على الارتياح الشخصي على عكس المعايير الموضوعية، أما دينر (Diener & al.(1999)

فيشير إلى أن العوامل حسب المنظور الاستنباطي تمثل العوامل الفردية (مثل: القيم والأهداف) التي تثير الأحداث الخارجية و التي بدورها تؤثر على الارتياح الشخصي.

(Durayappah,2010)

نتناول هذا الفصل بالدراسة مجموعة نقاط, سنحاول تلخيصها فيما يلي:

لقد تم التعرض في البداية إلى تحديد مفهوم الارتياح الشخصي في الحياة بشكل عام ثم إلى تعريف الارتياح الشخصي في مكان العمل و الذي عرفته نتالي ديلوب بأنه ليس فقط غياب المرض و الإعاقات الجسدية و العقلية, بل أيضا يشير إلى إحساس أكثر شمولاً من الرضا و النمو في الحياة المهنية و خارجها.

وترى دانا و قريفان أن الارتياح في العمل يشمل مختلف أنواع الرضا عن الحياة, فيما عدا العمل, التي يتمتع بها الفرد (الرضا أو عدم الرضا عن الحياة الاجتماعية, الأسرية, أوقات الفراغ, القيم الروحية, الخ), الرضا عن العمل (الرضا أو عدم الرضا عن الأجر, الترقية, العمل نفسه وزملاء العمل) والصحة العامة التي تضم مجموعة من المؤشرات العقلية والنفسية كالمشاعر, القلق والإحباط بالإضافة إلى مؤشرات مادية وفسولوجية مثل ضغط الدم, مرض القلب والصحة البدنية العامة.

وتم التطرق إلى تاريخ نشأة و تطور البحث في الارتياح الشخصي الذي ظهر كمفهوم أثناء البحث عن مؤشرات لقياس نوعية الحياة لرصد التغير الاجتماعي و تحسين السياسة الاجتماعية.

ثم تم التعرض إلى مفهوم الارتياح الشخصي و التفرقة بينه و بين بعض المفاهيم و المصطلحات الأخرى ذات الصلة به كالسعادة, الارتياح النفسي, جودة الحياة و الوجدان الايجابي.

كما تطرقنا لأهمية الارتياح الشخصي في المواقع التنظيمية.

ثم تم التطرق إلى الفرق بين الارتياح الشخصي بشكل عام و الارتياح الشخصي في مكان العمل.

وأخيرا تم التعرض إلى النظريات المفسرة للارتياح الشخصي و من أهم هذه النظريات: نظرية التوازن الديناميكي, و مفادها أن الارتياح الشخصي مستقر لدى الفرد حول نقطة ثابتة, و أن شخصية الفرد تحدد بقوة مستوى هذه النقطة, هذا الاستقرار يفترض أنه راجع إلى بعدي الانبساط و العصائية بشكل خاص.

أما نظرية التوازن العضوي (homeostatic) فتفترض أن هناك متغيرات أخرى بالإضافة إلى الشخصية تتحكم في مستوى الارتياح الشخصي لدى الفرد كتقدير الذات, التفاؤل و التحكم المدرك, و تسمى هذه المفاهيم الثلاث بالمضخات المعرفية (cognitive buffers).

ونظرية مستوى التكيف التي تفترض أن الأفراد يصرون أحكاما حول مستواهم الحالي من التحفيز استنادا إلى ما إذا كان مستوى التحفيز أكبر أو أقل من المستوى المعتاد. في حالة ما إذا كان مستوى التحفيز أعلى من المعتاد, مع مرور الوقت, يدرج هذا المستوى الجديد من التحفيز إلى المستوى المتعارف عليه, و مع التعرض المتكرر لهذا المستوى الجديد يقل تأثيره مع مرور الوقت, حيث يحدث تحول متزايد لمستوى التكيف.

بالإضافة إلى نظرية الفوارق المتعددة و من بين الافتراضات الأساسية لهذه النظرية هو أن الرضا ناتج عن الفجوة بين ما يملك الفرد و ما يريد و أن الارتياح الشخصي حسب هذه النظرية ناتج عن تقييم الذات الحالي بعلاقتها مع المعايير المتعددة من المقارنات.

وأخيرا النموذج الوجداني- المعرفي للارتياح الذي يفترض أن الارتياح الشخصي يتأثر في المقام الأول بالمشاعر, كما تم توضيح العلاقة بين الرضا عن العمل و الرضا عن الحياة.

وختم هذا الفصل بالتطرق لطرق البحث في الارتياح الشخصي.

الفصل الثالث

الدراسات السابقة

- ❖ تمهيد
- ❖ الدراسات السابقة المتعلقة بالارتياح الشخصي و العوامل الخمسة الكبرى للشخصية.
- ❖ الدراسات السابقة المتعلقة بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية.
- ❖ التعقيب على الدراسات السابقة

تمهيد:

من المسلم به أن البحوث والدراسات السابقة هي المنار الذي يضيء للباحث سبل التطور الفكري والتواصل المعرفي، كما أنها تكشف للقارئ أهمية البحث حيث يبدأ مما انتهى منه الآخرون.

يتناول هذا الفصل عرضاً لعدد من الدراسات السابقة التي تمكنت الباحثة من الحصول عليها، حيث هدفت الباحثة من مراجعتها للدراسات السابقة الحصول على رؤية واضحة حول مجال الدراسة، بحيث تستفيد من ما قدمته تلك الدراسات، و من ثم تصمم الدراسة الحالية لتكون إضافة علمية جديدة يستفيد منها الباحث و القارئ و ذلك من خلال النتائج التي تتوصل إليها الباحثة.

و تجدر الإشارة هنا إلى أن الدراسات التي تناولت العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية و الارتياح الشخصي في مكان العمل قليلة بشكل عام و تكاد تكون منعدمة في البيئة العربية- على حد علم الباحثة- و ما أمكن التوصل إليه هو عدد قليل من الدراسات الأجنبية التي تناولت كلا المتغيرين و بعض الدراسات العربية التي تناولت العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، و قدتم عرض هذه الدراسات وفق ترتيب زمني من الأقدم إلى الأحدث ثم التعقيب على هذه الدراسات.

1. الدراسات السابقة المتعلقة بالارتياح الشخصي والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية:

الدراسات الأجنبية:

دراسة سكيماك و زملاؤه (Schimmack & al. (2002) :

حول الثقافة، الشخصية، و الارتياح الشخصي: نماذج عملية دمج الرضا في الحياة.

أهداف الدراسة:

- 1) فحص و اختبار نموذج الوسيط-المعدل للرضا عن الحياة، و يفترض هذا النموذج أن توازن المتعة يتوسط العلاقة بين الشخصية و الرضا عن الحياة، و أن الثقافة تعدل العلاقة بين توازن المتعة و الرضا عن الحياة، و بالتالي يفترض أن الثقافة تلعب أيضا دور المعدل في تأثير الشخصية على الرضا عن الحياة.
- 2) دراسة التفاعل بين كل من الشخصية و العوامل الثقافية في التنبؤ بالمكونات العاطفية (توازن المتعة) و المعرفية (الرضا عن الحياة) للارتياح الشخصي.

نتائج الدراسة:

- 1) الانبساط و العصابية يسمحان بالتنبؤ بتوازن المتعة بنفس القدر في جميع العينات الثقافية (الفردية - الجماعية).
- 2) المكون العاطفي للارتياح الشخصي يتوسط علاقة تأثير الانبساط و العصابية على الرضا عن الحياة.
- 3) المكون العاطفي أقوى مؤشر للتنبؤ بالرضا عن الحياة في الثقافات الفردية مما هو عليه في الثقافات الجماعية.

4) توصلت الدراسة إلى أن الثقافة تلعب دور المعدل في تأثير الشخصية على المكون المعرفي للارتياح الشخصي في حين أنها لا تؤثر في العلاقة بين تأثير الشخصية على المكون العاطفي للارتياح.

دراسة سكيماك و زملاؤه (2003) Schimmack & al. :

حول الشخصية و الرضا عن الحياة.

الهدف من الدراسة الأولى:

دراسة العوامل الشخصية (مقاسة بـ NEO-PI-R) التي تساعد على التنبؤ بالرضا عن الحياة .

نتائج الدراسة الأولى:

- 1) أن كلا من الاكتئاب و المشاعر الايجابية ضروريان و كافيان لتفسير العلاقة بين الشخصية (مقاسة بـ NEO-PI-R) و الرضا عن الحياة.
- 2) هاتان السمتان تفسران 60% من التباين في الرضا عن الحياة.

الهدف من الدراسة الثانية:

الهدف الرئيسي هو محاولة تكرار النتائج التي توصلت إليها الدراسة الأولى مع استخدام مقياس (Goldberg, 1997) IPIP بدل مقياس (Costa & NEO-PI-R (1992) McCrae الذي تم استعماله لقياس الشخصية في الدراسة الأولى.

نتائج الدراسة الثانية:

- 1) توصلت الدراسة إلى نفس نتائج الدراسة الأولى.

(2) علاوة على ذلك وجدت الدراسة أن هناك علاقة موجبة بين كل من الانفتاح على الخبرة و يقظة الضمير و الرضا عن الحياة.

(3) بالإضافة إلى أن الاكتئاب و الابتهاج كانا أول عاملين للتنبؤ بالرضا عن الحياة.

الهدف من الدراسة الثالثة:

دراسة العلاقة بين الشخصية و الرضا عن الحياة باستخدام مقاييس متعددة لقياس السمات الشخصية.

نتائج الدراسة الثالثة:

(1) أظهر التقرير الذاتي لسمات الشخصية مرة أخرى أن الاكتئاب و المشاعر الايجابية تمكننا من التنبؤ بالرضا عن الحياة أكثر من الجوانب الأخرى.

(2) بالإضافة إلى ذلك أظهرت الدراسة أن هذه النتيجة يمكن أن تعمم على تصنيفات الشخصية الأخرى، و مع ذلك أخفقت تقارير الشخصية المأخوذة من أحد الوالدين في إظهار نموذج التنبؤ.

الهدف من الدراسة الرابعة:

مقارنة الصدق التنبؤي للاكتئاب و المشاعر الايجابية مع النسخة المختصرة لمقياس الانبساط و العصابية، 44 بند - استبيان الخمسة الكبار

(John, Donahue, & Kentle, 1991; John & Srivastava, 1999).

نتائج الدراسة الرابعة:

(1) الانبساط و العصابية كانتا أكثر ارتباطا بالرضا عن الحياة من الأبعاد الأخرى.

2) المشاعر الايجابية و الاكتئاب أكثر ارتباطا بالرضا عن الحياة من الانبساط والعصابية.

3) أظهر تحليل الانحدار المتدرج أن العواطف الايجابية و الاكتئاب هي السمات الشخصية الوحيدة التي تفسر التباين الفريد في الرضا عن الحياة.

4) أظهر تحليل الانحدار الهرمي أن الاكتئاب و المشاعر الايجابية تفسر 8% من التباين الفريد في الرضا عن الحياة، في حين أن العصابية و الانبساط يمثلان 0% من التباين الفريد في الرضا عن الحياة.

دراسة هايز و جوزيف (2003) Hayes & Joseph :

حول العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية و ثلاثة مقاييس مختلفة للارتياح الشخصي (مقياس أكسفورد للسعادة، مقياس الاكتئاب-السعادة، مقياس الرضا عن الحياة).

نتائج الدراسة:

1) أظهر تحليل الانحدار أن الانبساط و العصابية تحسلا على أفضل درجات التنبؤ بالارتياح الشخصي على مقياس أكسفورد للسعادة.

2) بينما أظهر مقياس الرضا عن الحياة أن العصابية و يقظة الضمير هما أفضل عوامل التنبؤ بالارتياح الشخصي.

دراسة غونزاليس جوتيريز و زملاؤه (2005) Gonzalez Gutierrez & al. :

حول الشخصية و الارتياح الشخصي: ارتباطات العوامل الخمسة الكبرى للشخصية و المتغيرات الديموغرافية.

أهداف الدراسة:

تحليل العلاقة بين الأبعاد الخمسة الكبرى للشخصية (العصابية- الانبساط- الانفتاح على الخبرة- التفاني- الوداعة) و بعض العوامل الديموغرافية (الجنس- السن- وضع العلاقة) و الارتياح الشخصي بصورة منهجية منتظمة مع فحص و دراسة الجمع بين هذه المتغيرات.

نتائج الدراسة:

- (1) أظهر تحليل الانحدار الشخصية باعتبارها من أهم المتغيرات المرتبطة بالارتياح الشخصي، لا سيما من خلال الانبساط و العصابية.
- (2) وجود علاقة ايجابية بين الانفتاح على الخبرة و المكونات الايجابية و السلبية للعواطف.
- (3) توصلت الدراسة إلى أن المتغيرات الديموغرافية (الجنس- السن- وضع العلاقة) ترتبط بالتفاوت مع مختلف مكونات الارتياح الشخصي.
- (4) - أن العصابية أفضل مؤشر للتنبؤ بتوازن العواطف يليها الانبساط في مستوى الأبعاد.
- (5) العصابية البعد الأكثر ارتباطا بالعواطف السلبية في حين أن الانبساط هو البعد الأكثر ارتباطا بالعواطف الايجابية.
- (6) أما فيما يخص الانفتاح على الخبرة فهو يرتبط بكل من العواطف الايجابية والسلبية معا.
- (7) كما أظهرت الدراسة أن بعد الوداعة لا يعد مؤشرا للتنبؤ بالعواطف الايجابية وحل محله الانفتاح على الخبرة، حيث توصلت الدراسة إلى أن الانفتاح على الخبرة يرتبط بكل من العواطف الايجابية و السلبية.

دراسة اليسيو شيكو يبران (2006) Eliseo Chico Librán :

حول العلاقة بين أبعاد الشخصية (الانبساط- العصابية) و الارتياح الشخصي لدى عينة من طلبة الجامعة.

الهدف من الدراسة:

الغرض من هذه الدراسة هو تحديد حجم العلاقة بين الارتياح الشخصي و مكوناته من جهة و أبعاد الشخصية الانبساط و العصابية.

نتائج الدراسة:

1) أن العصابية أفضل مؤشر للتنبؤ بالتوازن الوجداني، الارتياح الشخصي و الرضا عن الحياة.

2) أن العصابية تفسر نسبة عالية من التباين في كل مؤشرات الارتياح الشخصي مقارنة ببعد الانبساط.

3) الانبساط يفسر فقط نسبة 7,3% من التباين في الارتياح الشخصي، 4% من التباين في الرضا عن الحياة و 6,7% من التباين بالنسبة للتوازن العاطفي.

4) أن الانبساط أقل أهمية من العصابية فيما يخص القدرة على التنبؤ بمتغيرات الارتياح الشخصي، الرضا عن الحياة و التوازن العاطفي.

دراسة روميرو و زملاؤه (2011) Romero & al. :

حول طموحات الحياة، سمات الشخصية و الارتياح الشخصي لدى عينة اسبانية.

أهداف الدراسة:

- 1) تقديم بيانات جديدة عن العلاقات بين التوجه الداخلي/و الخارجي و الارتياح النفسي في ثقافة جنوب أوروبا و التي لم يتم اختبار نظرية التقرير الذاتي بشكل منهجي فيها.
- 2) دراسة المكونات الثلاث المعترف بها للارتياح الشخصي لاستكشاف كيف أن الطموحات الداخلية/الخارجية يمكن أن تكون مرتبطة بشكل مختلف بهذه الجوانب الثلاث.
- 3) استكشاف العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والطموحات الداخلية/الخارجية لدى عينة الدراسة.
- 4) استكشاف تأثير الطموحات على الارتياح الشخصي بعد عزل تأثير العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، لتحديد ما إذا كان للطموحات تأثير مستقل و غير قابل للاختزال أو أن تأثيرها على الارتياح الشخصي يمكن أن يفسر من حيث علاقتها بسمات الشخصية.

نتائج الدراسة:

- 1) الدرجات المرتفعة للارتياح الشخصي ترتبط بالدرجات المرتفعة للطموحات الداخلية وترتبط بدرجة أقل بالدرجات المنخفضة للطموحات الخارجية.
- 2) الطموحات الداخلية ترتبط بشكل رئيسي بالمؤشرات الايجابية للارتياح الشخصي في حين أن الطموحات الخارجية ترتبط أساسا بالمؤشرات السلبية.
- 3) كشفت الدراسة عن وجود علاقة بين نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والطموحات.

- 4) الطموحات الداخلية و الخارجية تمكن من التنبؤ بالارتياح الشخصي وهذا بعد عزل تأثير العوامل الخمسة الكبرى للشخصية.
- 5) كما أظهرت نتائج الدراسة أهمية دراسة مضمون الطموحات الإنسانية من أجل فهم الصحة النفسية.

دراسة بورنز و ماكين Burns & Machin :

إعادة تقييم تصورنا للارتياح في المواقع التنظيمية.

الهدف من الدراسة:

توضيح الارتباط بين مقياسي الارتياح النفسي و الارتياح الشخصي في المواقع التنظيمية على عينتين من المدرسين و طلبة علم النفس.

وقد استعمل الباحث أداتين في دراسته الأولى مقياس المشاعر الايجابية والسلبية (PANAS) لقياس الارتياح الشخصي و الثانية مقياس الارتياح النفسي من إعداد (Ryff,1989).

نتائج الدراسة:

- 1) توصل الباحث من خلال دراسته إلى أن الارتياح الشخصي والارتياح النفسي مكونين مترابطان و لكنهما متميزين عن بعضهما البعض.
- 2) في حين أن الارتباطات المتواضعة بين نتائج العوامل يدل على أن هناك قدر من التداخل بين الارتياح الشخصي و الارتياح النفسي.
- 3) و أن درجة تنبؤ الارتياح النفسي بالارتياح الشخصي منخفضة نسبيا وتشير إلى أن هنالك عوامل أخرى مهمة تساعد على التنبؤ بالارتياح الشخصي.

دراسة مينار و برونيه (2011) Ménard & Brunet :

حول الأصالة والارتياح في العمل: نموذج الوسيط لدى عينة مكونة من 360 مدير كندي في القطاع العام.

الهدف من الدراسة:

- (1)-تقييم العلاقة بين الأصالة في مكان العمل ومؤشرات الارتياح الشخصي و النفسي.
- (2)- التحقق من دور الوسيط الذي يلعبه معنى العمل في العلاقة بين الأصالة والارتياح الشخصي في مكان العمل.

نتائج الدراسة:

- (1)- المكونات المعرفي و السلوكي للأصالة في مكان العمل يفسران نسبة هامة من التباين في مؤشري الارتياح الشخصي و النفسي.
- (2)- هناك علاقة ايجابية بين الأصالة و الارتياح في مكان العمل.
- (3)- معنى العمل هو وسيط جزئي في العلاقة بين الأصالة و الارتياح الشخصي في مكان العمل.

(Ménard & Brunet,2011) الدراسات

السابقة المتعلقة بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية:

دراسة عبد الله الرويتع (2007):

بعنوان: مقياس العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية لدى عينة من الإناث.

الهدف من الدراسة:

هدفت الدراسة للوصول إلى العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية من خلال أداة محلية تبني على نفس الأسس النظرية , وتجمع بين تقاطع الشخصية الإنسانية , و خصوصية الثقافة , و التأكد من عالمية الأبعاد الخمسة .

وتكونت عينة الدراسة من (851) من طالبات جامعة الملك سعود تتراوح أعمارهن بين 18 سنة و 34 سنة, قد تم اختيارها بطريقة عرضية, وقد اقتضت العينة على الإناث كعينة مستقلة بسبب خصوصية المجتمع المتكون من مجتمعين منفصلين تقريبا.

واستخدم الباحث الأدوات الآتية :

مقياس العوامل الخمسة للأنصاري , وتم تقنينه من قبل الباحث على البيئة السعودية.

نتائج الدراسة:

أشارت النتائج إلى أن هناك التباين بين الذكور والإناث في التكوين العاملي للشخصية, أي اختلاف في التشبعات العاملية في عاملي العصابية و الانبساط مع عدم الخروج عامليا بعامل الذهانية لدى عينة من الإناث.

لا توجد علاقة ارتباطية دالة بين بعدى الانبساط والعصابية لدى الشرائح العمرية

المختلفة (شقة 2011, ص116).

دراسة عبد المعين الزبيدي (2007):

بعنوان:العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية لدى الطلبة العنيفين وغير العنيفين في مدارس المرحلة الثانوية (دراسة مقارنة).

الهدف من الدراسة:

هدفت الدراسة التعرف على العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية لدى الطلبة الذين يمارسون العنف المدرسي، ومقارنتها مع الطلبة غير العنيفين، والكشف عن الفروق في عوامل الشخصية لدى الطلبة العنيفين حسب متغيرات الدراسة وهي الدخل الشهري، المستوى التعليمي للأب والأم، الترتيب الولادي.

وتكونت العينة من جميع الطلبة العنيفين في المرحلة الثانوية بمدارس تبوك للعام الدراسي 2006 / 2007 والبالغ عددهم (271) طالبا عنيفا و (246) طالبا غير عنيف تم اختيارهم عشوائيا.

وقد استخدم الباحث الأدوات الآتية:

قائمة العوامل الخمسة الكبرى من إعداد كوستا وماكريه (Costa & Mccrae, 1992).

نتائج الدراسة:

- 1) أن الطلبة العنيفين أكثر ميلا إلى العصابية من غير العنيفين، بينما كان الطلبة غير العنيفين أميل إلى الانبساطية والانفتاحية ويقظة الضمير وكانت الفروق دالة إحصائيا.
- 2) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العنيفين وغير العنيفين على عامل الانسجام.

- (3) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على أربعة عوامل الشخصية وهي (الانبساطية , الانفتاحية, الانسجام, يقظة الضمير) لدى الطلبة غير العنيفين تبعاً لمتغيرات (الدخل الشهري, مستوى تعليم الأب, الترتيب الولادي).
- (4) وجود فروق ذات دلالة إحصائية على عامل العصابية تعزى لاختلاف (الدخل الشهري, مستوى تعليم الأب, الترتيب الولادي), فكلما كان دخل الأسرة أقل ومستوى تعليم آبائهم ثانوي فأقل وترتيب ولادتهم الأول كانوا أكثر عصابية من غيرهم.
- (5) أما باختلاف مستوى تعليم الأم فقد ظهر ارتفاع في مستوى الانبساطية ويقظة الضمير عند الطلبة الذين كان مستوى تعليم أمهاتهم جامعياً وارتفاع عامل الانسجام عند الذين كان تعليم أمهاتهم متوسطة فما دون.
- (6) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على عاملي العصابية والانفتاحية.

دراسة رائف الرواشدة (2007):

بعنوان: العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وأنماط الشخصية المهنية لدى هولاند.

الهدف من الدراسة:

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية و أنماط الشخصية المهنية لدى هولاند .

وتكونت عينة الدراسة من (915) من الطلبة الذكور والإناث من مستوى السنتين الثالثة والرابعة في جميع التخصصات في جامعة مؤتة.

واستخدم الباحث الأدوات التالية :

_ قائمة العوامل الخمس الكبرى للشخصية.

- قائمة التفضيلات المهنية.

وقد تم تقنين هاتين القائمتين على البيئة الأردنية.

نتائج الدراسة:

- 1) وجود علاقة ارتباطيه سالبة بين النمط الواقعي وعامل العصابية.
- 2) وجود علاقة ارتباطيه موجبة بين النمط العقلي وعامل الطيبة.
- 3) وجود علاقة ارتباطيه موجبة بين النمط الفني وعامل العصابية.
- 4) وجود علاقة ارتباطيه سالبة بين النمط الاجتماعي وعامل العصابية.
- 5) وجود علاقة ارتباطيه موجبة بين النمط المغامر وعامل العصابية.
- 6) وجود علاقة ارتباطيه موجبة بين النمط التقليدي وعامل يقظة الضمير.

دراسة عطا أحمد علي شفقة (2011):

حول الاتجاهات السياسية و علاقتها بالانتماء السياسي و العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى الشباب الجامعي في قطاع غزة.

واستخدم الباحث الأدوات الآتية :

- 1) اختبار الاتجاهات السياسية من إعداد الباحث.
- 2) اختبار الانتماء السياسي من إعداد الباحث.
- 3) اختبار العوامل الخمسة الكبرى للشخصية من إعداد: كوستا وماكري.

الهدف من الدراسة:

التعرف على طبيعة العلاقة ودورها بين كل من الاتجاهات السياسية والانتماء السياسي والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى الشباب الفلسطيني.

نتائج الدراسة:

- 1) عدم وجود فروق بين الطلاب والطالبات في بعدي العصابية والانبساط. وجود فروق في بعد الانبساط لصالح الإناث .
- 2) وجود فروق بين مجموعتي الطلاب والطالبات في عامل الصفاة / الانفتاح وكانت الفروق لصالح مجموعة الطالبات الإناث.
- 3) وجود فروق بين مجموعتي الطلاب والطالبات في عامل الطيبة / الوداعة وكانت الفروق لصالح مجموعة الطالبات الإناث.
- 4) وجود فروق بين مجموعتي الطلاب والطالبات في عامل يقظة الضمير / التفاني وكانت الفروق لصالح مجموعة الطالبات الإناث.

دراسة روبير و زملاؤه (2002) Robert & al. :

بعنوان:العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالذكاء الوجداني.

الهدف من الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على البنية العاملية لمقياس الذكاء الوجداني متعدد العوامل بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية بالذكاء الوجداني.

تكونت عينة الدراسة من (704) شخصا من الرجال والنساء.

نتائج الدراسة:

- 1) وجود علاقة موجبة دالة بين الذكاء الوجداني وبعض متغيرات الشخصية (الانبساطية ، الوداعة ، التفاني ، الانفتاح على الخبرة).
- 2) وجود علاقة سالبة دالة مع عامل العصابية(شفقة 2011,ص120).

دراسة ثيودو (2005) Theodo :

حول علاقة سمات الشخصية بالرضا عن الحياة، وتكونت عينة الدراسة من (314) فرداً متوسط أعمارهم 19.29، ومنهم (61) إناث، (253) ذكور، ومن أدوات الدراسة مذكرات السلوكيات اليومية، ومقياس السعادة (ص:10)،

نتائج الدراسة:

ومن نتائج الدراسة أن السعادة الذاتية تتوسط العلاقة بين الانبساط والعصابية مع الرضا عن الحياة، وأنه توجد علاقة قوية بين الانبساط والرضا عن الحياة.

دراسة مازن ملحم (2010):

حول الشعور بالوحدة النفسية و علاقتها بالعوامل الخمسة للشخصية.

أهداف الدراسة:

1) الكشف عن طبيعة العلاقة المحتملة بين الشعور بالوحدة النفسية والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية (الانبساط-العصابية-الطيبة-يقظة الضمير) لدى عينة من طلبة جامعة دمشق.

2) معرفة الفروق في أداء أفراد عينة البحث التي تعزى لمتغيري الجنس و التخصص.

نتائج الدراسة:

1) وجود ارتباط دال إحصائياً بين الشعور بالوحدة النفسية والعصابية.

2) وجود ارتباط سلبي دال إحصائياً بين الشعور بالوحدة النفسية و(الانبساط-الصفاء-الطيبة-يقظة الضمير).

- (3) عدم وجود فروق دالة إحصائية في الشعور بالوحدة النفسية و(الانبساط-العصابية-الصفاء-الطيبة-يقظة الضمير), تبعا لمتغير الجنس.
- (4) عدم وجود فروق دالة إحصائية في الشعور بالوحدة النفسية و(العصابية-الصفاء-يقظة الضمير), تبعا لمتغير الاختصاص.
- (5) وجود فروق دالة إحصائية في الانبساط تبعا لمتغير التخصص لصالح طلبة التجارة.
- (6) وجود فروق دالة إحصائية في الطيبة تبعا لمتغير التخصص لصالح طلبة المعلوماتية.

دراسة سالغادو (2003) Salgado :

حول الأبعاد الخمسة الكبرى للشخصية و السلوكيات الغير إنتاجية.

نتائج الدراسة:

- (1) يقظة الضمير تسمح بالتنبؤ بالسلوكيات المنحرفة و دوران العمل.
- (2) أن كل من الانبساط , الانفتاح على الخبرة, الوداعة و الاستقرار الانفعالي عوامل تسمح بالتنبؤ بدوران العمل.
- (3) لم تسمح أي من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية بالتنبؤ بالغياب أو بحوادث العمل.

دراسة سميث و كانجر (2004) Smith & Canger :

حول العلاقة بين شخصية المشرفين و اتجاهات المرؤوسين.

نتائج الدراسة:

- 1) توصلت الدراسة إلى أن المستويات العالية في كل من الوداعة، الاستقرار الانفعالي و الانبساط لدى المشرفين ترتبط بدرجات المرؤوسين في كل من الرضا عن المشرف، الرضا عموماً، الالتزام الانفعالي و النية في ترك العمل.
- 2) و أن الدرجات المنخفضة من يقظة الضمير لدى المشرفين ترتبط بدرجات المرؤوسين في كل من الرضا عن المشرف، الرضا عموماً، الالتزام الانفعالي و النية في ترك العمل.

دراسة اردهيم، وانغ و زيكار (2006) Erdheim, Wang & Zickar :

حول العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية و نموذج ماير و ألن (1991) للالتزام التنظيمي.

نتائج الدراسة:

- 1) أشارت الدراسة إلى أن بعد الانبساط له علاقة دالة بالالتزام الانفعالي، الالتزام المستمر و الالتزام المعياري.
- 2) أن كل من العصائية، يقظة الضمير و الانفتاح على الخبرة لهم علاقة دالة بالالتزام المستمر.
- 3) و أن بعد الوداعة له علاقة دالة بالالتزام المعياري.

دراسة تشي شون لياو (2009) CHI-SHUN LIAO :

حول الولاء الوظيفي و السمات الشخصية.

الهدف من الدراسة:

دراسة العلاقة بين الأبعاد الخمسة الكبرى للشخصية و الولاء الوظيفي و التحقق من التأثير المتبادل بين المتغيرين.

نتائج الدراسة:

- 1) توصلت الدراسة إلى أن بعد العصابية يرتبط عكسيا بالولاء الوظيفي.
- 2) أن كل من الانبساط، الانفتاح على الخبرة، الوداعة و يقظة الضمير لهم علاقة ايجابية بالولاء الوظيفي.

دراسة كلارك و روبرتسون (2011) Clarke & Robertson :

حول العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية و التورط في الحوادث المهنية و الغير مهنية.

نتائج الدراسة:

- 1) توصلت الدراسة إلى أن درجات منخفضة من يقظة الضمير و الوداعة تسمح بالتنبؤ بالتورط في الحوادث.
- 2) و أن الانبساط مؤشرا قابلا للتعميم للتنبؤ بحوادث المرور، ولكنه لا يسمح بالتنبؤ بالحوادث المهنية.

دراسة (2006) ياسين سالم الشواورة :

حول علاقة الذكاء الانفعالي بالعوامل الخمسة الكبرى.

الهدف من الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى اشتقاق الخصائص السيكومترية لمقياس الذكاء الانفعالي، الذي طوره النبهان وكمالي (2003) على البيئة الإماراتية. ودراسة علاقته بأبعاد الشخصية وفق مقياس نيو.

تكونت عينة الدراسة من (800) طالباً وطالبة، من طلبة جامعة مؤتة.

نتائج الدراسة:

- 1) وجود علاقة عكسية بين بعد العصابية وكل بعد من أبعاد الذكاء الانفعالي، ويظهر علاقة عكسية أيضاً مع الذكاء الانفعالي ككل. وتأخذ هذه العلاقة أقصى قيمة لها مع بعد إدارة العلاقات.
- 2) وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد الانبساطية وجميع مكونات الذكاء الانفعالي وكانت أعلى قيمة مع بعد إدارة العلاقات.
- 3) بعد الموافقة قد ارتبط ارتباطاً ذا دلالة مع جميع أبعاد الشخصية عدا بعد التكيفية.
- 4) أن بعد نقطة الضمير قد ارتبط ارتباطاً ذو دلالة إحصائية مع جميع أبعاد الذكاء الانفعالي عدا بعد التكيفية.

دراسة فهد بن سعيد الغنزي (2007):

حول الوسواس القهري و علاقته بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية.

أهداف الدراسة:

- 1) تهدف الدراسة إلى فحص العلاقة بين الوسواس القهري و العوامل الخمسة الكبرى للشخصية و هي(العصابية، و الانبساطية، و التقاني، و الوداعة، و الانفتاح على الخبرة).

(2) كما تهدف الدراسة إلى فحص مدى الاختلاف في درجات الوسواس القهري (بأبعاده المختلفة) باختلاف كل من المتغيرات الديموغرافية التالية (الفئات العمرية, و المستوى التعليمي, و الحالة الاجتماعية).

نتائج الدراسة:

- (1) وجود علاقة سالبة دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) بين العصابية و الدرجة الكلية للوسواس القهري.
- (2) وجود علاقة سالبة دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) بين الانبساطية و الدرجة الكلية للوسواس القهري.
- (3) عدم وجود علاقة بين التفاني و الدرجة الكلية للوسواس القهري.
- (4) وجود علاقة سالبة دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) بين الوداعة و الدرجة الكلية للوسواس القهري.
- (5) وجود علاقة سالبة دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) بين الانفتاح على الخبرة و الدرجة الكلية للوسواس القهري.
- (6) عدم وجود اختلاف في درجات الوسواس القهري باختلاف الفئات العمرية.
- (7) عدم وجود اختلاف في درجات الوسواس القهري باختلاف المستوى التعليمي.
- (8) عدم وجود اختلاف في درجات الوسواس القهري باختلاف الحالة الاجتماعية.

التعليق على الدراسات السابقة:

بعد استعراض الدراسات السابقة في مجال البحث الحالي, و هو العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية و الارتياح الشخصي في مكان العمل, ترى الباحثة ما يلي:

بعد مراجعة أدبيات الدراسة من خلال فحص قواعد البيانات المختلفة, و كل ما استطاعت الباحثة الوصول إليه من معلومات, اتضح أن موضوع الدراسة الحالية, موضوع لم يتم تناوله بشكل موسع, إلا أنه من المواضيع التي حظيت ببعض الدراسات الغربية مثل دراسة (غونزاليس جوتيريز 2005 Gonzalez Gutierrez & al.), و دراسة (اليسيو شيكو بيران 2006 Eliseo Chico Librán), و دراسة (روميرو و زملاؤه Romero & al. 2011), هذا على المستوى العالمي, أما على المستوى العربي, فلا توجد على حد علم الباحثة دراسة واحدة تناولت هذا الموضوع بالبحث.

أوضحت الدراسات السابقة أن أبعاد الشخصية و متغيراتها من العوامل المؤثرة في الارتياح الشخصي, و قد وجدت الباحثة في هذه الدراسات ما أعانها على اختيار متغيرات الدراسة.

كما ساعدت هذه الدراسات الباحثة على تقدير أهمية الشخصية في الشعور بالارتياح الشخصي, و منها:

دراسة (روميرو و زملاؤه 2011 Romero & al.), و دراسة (غونزاليس جوتيريز 2005 Gonzalez Gutierrez & al.), و دراسة (اليسيو شيكو بيران 2006 Eliseo Chico Librán).

و تتفاوت هذه الدراسات في المقاييس المستخدمة, فبالنسبة لقياس الارتياح الشخصي في مكان العمل, استخدم (روميرو و زملاؤه 2011 Romero & al.) و (غونزاليس جوتيريز و زملاؤه 2005 Gonzalez Gutierrez & al.), مقياس الرضا عن الحياة بشكل عام و مقياس التوازن الوجداني, فيما استخدم (مينار و برونيه Ménard & Brunet 2011) مقياس الرضا عن العمل و مقياس التوازن الوجداني (PANAS) لقياس الارتياح الشخصي في مكان العمل.

أما بورنز و ماكين Burns & Machin فقد اکتفيا باستخدام مقياس التوازن الوجداني (PANAS) لقياس الارتياح الشخصي، في حين استخدم (هايز و جوزيف Hayes & Joseph2003)

ثلاثة مقاييس مختلفة لقياس الارتياح الشخصي (مقياس أكسفورد للسعادة، مقياس الاكتئاب-السعادة، مقياس الرضا عن الحياة).

و ترى الباحثة أن كل هذه الدراسات التي تم ذكرها تناولت متغير الارتياح الشخصي في الحياة بصفة عامة، حتى الدراسات التي أجريت على العمال كانت تقيس في حقيقة الأمر الارتياح الشخصي في الحياة للإنسان بشكل عام و ليس للعامل في مكان عمله، عدا دراسة (مينار و برونيه 2011 Ménard & Brunet).

و لاحظت الباحثة أيضا أن هناك خلط، في بعض الدراسات مثل دراسة (هايز وجوزيف Hayes & Joseph2003)، بين مفهومي السعادة و الارتياح الشخصي، حيث قامت هذه الدراسات بقياس السعادة باستخدام مقياس الارتياح الشخصي (الرضا عن الحياة-الوجدان الايجابي وغياب الوجدان السلبي).

بينما اعتمد في قياس الشخصية في معظم الدراسات على قائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية و هي من إعداد كوستا و ماكري (1992 Costa & McCrae)، عدا دراسة (اليسيو شيكو ليبران 2006 Eliseo Chico Librán) و التي اعتمدت على مقياس (أيزنك) في قياس الشخصية لقياس الانبساط و العصابية، و لكن تعتبر قائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية من المقاييس الحديثة في قياس الشخصية.

حيث ركزت معظم هذه الدراسات على العلاقة بين الارتياح الشخصي و بعدي الانبساط و العصابية مثل دراسة (اليسيو شيكو ليبران 2006 Eliseo Chico Librán)

متجاهلة باقي أبعاد الشخصية, في حين أن هذين البعدين لهما علاقة واضحة بالشعور بالارتياح الشخصي و هذا ما أكدته معظم نتائج الدراسات السابقة.

أما من ناحية نوع العينة, فقد استخدم في دراسة (اليسيو شيكو ليبران 2006 Eliseo Chico, Librán) و دراسة (عبد الله الرويتع, 2007), عينات من طلاب و طالبات جامعيين, أما دراسة (مينار و برونيه 2011 Ménard & Brunet) ودراسة (بورنز و ماكين Burns & Machin) فاعتمدت على عينات من العمال والموظفين.

و تراوح حجم العينات المستخدمة في الدراسات العربية بين (314 / 915), أما بالنسبة للدراسات الأجنبية فتراوح حجم عيناتها بين (314 / 704).

أما فيما يتعلق بالمتغيرات الديموغرافية, فيلاحظ أن أكثر الدراسات لا تتعدى دراسة العلاقات , عدا دراسة (غونزاليس جوتييريز و زملاؤه , Gonzalez Gutierrez & al. 2005) و دراسة (عبد المعين الزبيدي, 2007), و دراسة (عطا أحمد علي شفقة, 2011).

و من خلال ما تم إيراده من دراسات تتعلق بمشكلة الدراسة, تبرز الحاجة الملحة لإجراء دراسة منهجية بشأن العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية و الارتياح الشخصي في مكان العمل(بأبعاده المختلفة).

إذ أن الباحثة لم تعثر على دراسة واحدة مماثلة استخدم فيها نفس المتغيرات في البيئة الجزائرية, فكان حري بالباحثة أن تقوم بهذه الدراسة, و ذلك للكشف عن طبيعة العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية و الارتياح الشخصي في مكان العمل(بأبعاده المختلفة). كما أن الباحثة لم تجد دراسات ذات صلة مباشرة بمشكلة الدراسة الحالية, عدا بعض الدراسات التي تم إجراؤها في بيئات أجنبية.

الباب الثاني

الدراسة الميدانية

الفصل الخامس

الإجراءات المنهجية للدراسة

- المنهج المستخدم في الدراسة
- حدود الدراسة
- عينة الدراسة
- أدوات القياس
- أساليب التحليل الإحصائي

1- المنهج المستخدم في الدراسة:

انطلاقاً من طبيعة الأهداف التي تسعى هذه الدراسة لتحقيقها في الكشف عن علاقة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية بالارتياح الشخصي في مكان العمل لدى الإطارات العاملة بالشركة الجزائرية للكهرباء و الغاز .

و من خلال الأسئلة التي تسعى هذه الدراسة للإجابة عليها, فقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي الذي يعد مناسباً لطبيعة مثل هذه الدراسة, فهو يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع, و يهتم بوصفها وصفاً دقيقاً من خلال التعبير النوعي الذي يصف الظاهرة و يوضح خصائصها, أو التعبير الكمي الذي يعطي وصفاً رقمياً يوضح مقدار و حجم الظاهرة(عباس و زملاؤه 2006, ص 74).

2- حدود الدراسة:

تحددت الدراسة بالمجالات التالية:

1.2- المجال البشري: اشتملت هذه الدراسة على الإطارات العاملة بالشركة الجزائرية للكهرباء و الغاز .

2.2- المجال المكاني: اقتصرت هذه الدراسة على الإطارات العاملة بالمديريات الجهوية الكائنة بالجنوب الشرقي الجزائري و تحديداً بولايات: ورقلة, الأغواط, الوادي و بسكرة.

3.2- المجال الزمني: طبقت هذه الدراسة سنة (2012/2011).

3- عينة الدراسة:**1.3- العينة الاستطلاعية:**

قامت الباحثة باختيار عينة عشوائية استطلاعية قوامها (50) فرداً من مجتمع الدراسة الأصلي من الجنسين، وتم تطبيق الأدوات المستخدمة في هذه الدراسة على هذه

العينة بهدف التحقق من صلاحية الأدوات للتطبيق على أفراد العينة الكلية، وذلك من خلال حساب صدقها وثباتها بالطرق الإحصائية الملائمة.

2.3- العينة الميدانية:

نظرا لمحدودية مجتمع الدراسة، فقد قامت الباحثة بإجراء حصر شامل للمجتمع الأصلي، وقد تم تطبيق المقاييس على عينة مقدارها 415 من الإطارات العاملة بالشركة الجزائرية للكهرباء و الغاز بأربع ولايات بالجنوب الشرقي الجزائري (ورقلة، الأغواط، الوادي و بسكرة)، واستجاب منهم بالكامل على المقاييس (361) إطار من الجنسين بنسبة استجابة (87 %)، ولمزيد من التفصيل في وصف عينة الدراسة فإن الباحثة قامت بإعداد الجدول التالي الذي يبين التكرارات والنسب المئوية لتوزيع أفراد العينة تبعاً لعدد من المتغيرات المستقلة التصنيفية، وذلك كما يلي:

1.2.3- وصف العينة من حيث منطقة العمل:

الجدول رقم (09): يصف العينة من حيث منطقة العمل.

منطقة العمل	التكرار	النسبة المئوية
ورقلة	125	34.62%
الأغواط	75	20.77%
الوادي	78	21.60%
بسكرة	83	22.99%
المجموع	361	100%

2.2.3- وصف العينة من حيث الجنس:

الجدول رقم (10): يصف العينة من حيث الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	274	%75.90
أنثى	87	%24.10
المجموع	361	%100

3.2.3- وصف العينة من حيث السن:

الجدول رقم (11): يصف العينة من حيث السن

السن	التكرار	النسبة المئوية
من 22 سنة إلى 38 سنة	187	%51.80
من 39 سنة فما فوق	174	%48.19
المجموع	361	%100

4.2.3- وصف العينة من حيث الحالة العائلية

الجدول رقم (12): يصف العينة من حيث الحالة الاجتماعية

الحالة العائلية	التكرار	النسبة المئوية
أعزب	89	%24.65
متزوج	272	%75.34
المجموع	361	%100

4- أدوات القياس:

قامت الباحثة باستخدام الأدوات التالية لأغراض الدراسة الحالية:

4) مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وهو من إعداد كوستا وماكري Costa & McCrae (1992), و ترجمة بدر الأنصاري (1997).

5) مقياس الرضا عن الحياة من إعداد دينر (Diener, 1985), ترجمة و تكييف الباحثة الحالية.

6) مقياس التوازن الوجداني (Panas) من إعداد واتسن Watson & al. (1988) و ترجمة الباحثة الحالية.

1.4- مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية:

تم استخدام مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (1992)، وهو من إعداد كوستا وماكري، أعد الاختبار باللغة العربية بدر الأنصاري (2002)، يهدف المقياس إلى قياس العوامل الأساسية للشخصية بواسطة مجموعة من البنود (60 بنداً)، يتضمن هذا المقياس خمسة مقاييس فرعية تقيس كلا من (العصابية - الانبساط - الصفاوة - الطيبة - يقظة الضمير)، توزعت عبارات المقياس بمعدل 12 عبارة لكل مقياس فرعي. ووفقاً للصورة الأصلية لقائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، تتم الاستجابة على المقياس وفقاً لتدرج خماسي على طريقة ليكرت (غير موافق على الإطلاق - غير موافق - محايد - موافق - موافق جداً) وتصحح باستخدام خمسة مفاتيح تصحيح للقائمة. و يبدأ التصحيح في كل مقياس فرعي على حده بإعطاء كل بند في كل مقياس فرعي درجة تتراوح بين (1-5)، و ذلك في جميع بنود المقياس ما عدا البنود المعكوسة في كل مقياس فرعي و التي تصحح في الاتجاه العكسي (5-1)، علماً بأن المقياس لا يعطي درجة كلية واحدة كونه يقيس أبعاداً مختلفة للشخصية.

ويتم احتساب درجة المفحوص على المقياس بجمع درجاته على كل بعد بشكل مستقل، ولا توجد درجة كلية للمقياس، وتتراوح الدرجة على كل بعد بين (12-60 درجة) وتعتبر الدرجة المنخفضة عن ضعف العامل الشخصي فيما تعبر الدرجة المرتفعة عن قوة العامل الشخصي.

قامت الباحثة بترجمة مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية للغة الفرنسية بحكم أن أفراد عينة الدراسة و خصوصا الإطارات العليا لا يتقنون جيدا اللغة العربية، حيث تم عرضه على مجموعة من المتخصصين في اللغة الفرنسية لمقارنة عبارات المقياس في صورتها الأصلية بالعبارات بعد ترجمتها للغة الفرنسية، وقد تم إدخال التعديلات اللازمة.

1.1.4- صدق مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية:

1.1.1.4- صدق المحكمين:

تم عرض الأداة بصورتها العربية و الفرنسية على مجموعة من الأساتذة المختصين في كل من علم النفس و اللغة الفرنسية، على مستوى كل من جامعة ورقلة، بسكرة، سطيف و وهران، بهدف إبداء رأيهم حول مدى انتماء كل عبارة من عبارات القائمة للبعد الخاص بها، وتحديد العبارات السلبية والإيجابية و مدى ملائمة النسخة العربية للنسخة المترجمة للفرنسية. وقد أسفر ذلك عن بعض التعديلات البسيطة في صياغة بعض العبارات مع الاحتفاظ بمضمون العبارة واتجاهها سلبا أو إيجابا.

2.1.1.4- صدق الاتساق الداخلي:

قامت الباحثة بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة ودرجة البعد الذي تنتمي إليه، والجدول التالي يبين ذلك:

جدول رقم (13): ارتباط درجة كل فقرة من مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية مع درجة البعد الذي تنتمي إليه

البعد	الفقرة	معامل الارتباط	البعد	الفقرة	معامل الارتباط
-1- العصابية	1	0,002	يتبع -3-	33	-0,025
	6	0,303		38	-0,108
	11	0,206		43	-0,101
	16	0,005		48	0,303
	21	0,325		53	0,540
	26	0,333		58	0,195
	31	0,189	-4- الطيبة	4	0,164
	36	0,413		9	-0,174
	41	0,502		14	0,369
	46	-0,005		19	0,174
	51	0,235		24	0,307
	56	0,273		29	0,191
	2	0,487		34	-0,006
	7	0,211		39	0,166
	12	0,031		44	0,020
	17	0,508		49	0,335
-2- الانبساط	22	0,077		54	-0,084
	27	-0,073		59	0,264
	32	0,435	-5- يقظة الضمير	5	0,415
	37	0,280		10	0,403
	42	0,208		15	0,389
	47	0,111		20	0,475

0,504	25		0,392	52	
0,286	30		-0,316	57	
0,471	35		0,023	3	
0,456	40		0,006	8	
0,583	45		0,157	13	
0,511	50		0,168	18	
0,089	55		0,207	23	
0,259	60		0,419	28	

-3-
الصفافوة

بعد إجراء عملية صدق الاتساق الداخلي على مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية قامت الباحثة بحذف العبارات التي كانت قيمة معامل ارتباطها أقل من 0,20، وبذلك يصبح المقياس في صورته النهائية (بعد التقنين) مكوناً من 34 فقرة.

والجدول التالي يبين الفقرات المحذوفة وعدد الفقرات النهائي في كل بعد:

الجدول رقم (14) : يبين أرقام الفقرات المحذوفة وتوزيع الفقرات النهائي على أبعاد مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية

الأبعاد	أرقام الفقرات	الفقرات المحذوفة	عدد الفقرات النهائي
العصابية N	-16-11-6-1 -36-31-26-21 56-51-46-41	46-31-16-1	08
الانبساط E	-17-12-7-2 -37-32-27-22 57-52-47-42	-47-27-22-12 57	07
الصفافوة O	-18-13-8-3	-18-13-8-3	04

	58-43-38-33	-38-33-28-23 58-53-48-43	
04	-29-19-9-4 54-44-39-34	-19-14-9-4 -39-34-29-24 59-54-49-44	الطبية A
11	55	-20-15-10-5 -40-35-30-25 60-55-50-45	يقظة الضمير C

2.1.4- ثبات مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية:

كما قامت الباحثة بحساب ثبات مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية بالطرق

التالية:

1.2.1.4- ثبات التجزئة النصفية:

تم حساب ثبات مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية بطريقة التجزئة النصفية، وذلك بحساب معامل الارتباط بين درجات أفراد العينة الاستطلاعية على الفقرات الفردية، ودرجاتهم على الفقرات الزوجية لكل بعد من أبعاد المقياس، ثم استخدمت معادلة سبيرمان براون التنبؤية لتعديل طول الأبعاد (فؤاد البهي السيد 1979، ص 522)، وقد بلغت قيمة معامل الثبات بعد التعديل بتلك المعادلة:

جدول رقم (15) : معاملات الثبات لأبعاد مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية

باستخدام التجزئة النصفية

الأبعاد	عدد الفقرات	معامل الارتباط	معامل الثبات بعد التعديل	مستوى الدلالة
العصابية	08	0.39	0.56	0.01
الانبساط	07	0.39	0.56	0.01

0.01	0.64	0.47	04	الصفاءة / الانفتاح
0.01	0.67	0.50	04	الطبية / الوداعة
0.01	0.82	0.70	11	يقظة الضمير / التقاني

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الثبات تراوحت بين (0.56 – 0.82)، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01، الأمر الذي يدل على درجة جيدة من الثبات.

2.2.1.4 – معادلة ألفا كرونباخ:

كما تم كذلك تقدير ثبات المقياس بحساب معامل ألفا كرونباخ لفقرات المقياس بأبعاده، والجدول التالي يبين ذلك:

جدول رقم (16) : يبين معاملات الثبات لأبعاد مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية باستخدام معامل ألفا

الأبعاد	عدد الفقرات	قيمة ألفا	مستوى الدلالة
العصابية	08	0.67	0.01
الانبساط	07	0.67	0.01
الصفاءة / الانفتاح	04	0.55	0.01
الطبية / الوداعة	04	0.52	0.01
يقظة الضمير / التقاني	11	0.76	0.01

يتضح من الجدول السابق أن قيم ألفا تراوحت بين (0.52 – 0.76)، وهي دالة عند مستوى دلالة 0.01 ، وتفي بمتطلبات تطبيق المقياس على أفراد العينة.

ومما سبق اتضح للباحثة أن مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية موضوع الدراسة يتسم بدرجة عالية من الصدق و الثبات؛ تعزز النتائج التي سيتم جمعها للحصول على النتائج النهائية للدراسة.

2.4- مقياس الارتياح الشخصي في مكان العمل:

قامت الباحثة في دراستها الحالية باستخدام أداتين لقياس الارتياح الشخصي في مكان العمل, تتمثل الأداة الأولى في مقياس الرضا عن الحياة و هو مقياس من إعداد دينر (Diener, 1985) , و تمت مراجعته فيما بعد من قبل دينر و بافو (Diener, 1993) & Pavot.

و هو مقياس يقيس رضا الفرد عن حياته بصفة عامة, و يتكون من خمسة فقرات, تتم الاستجابة عليه وفقاً لتدرج خماسي على طريقة ليكرت (غير موافق على الإطلاق - موافق تماماً) بحيث تتراوح درجة كل مفحوص على المقياس ما بين (5-35) نقطة.

حيث قامت الباحثة بتبني نفس الطرح الذي قدمه مينار و برونيه (2011) Ménard & Brunet في دراستهما حول الارتياح الشخصي في مكان العمل, و ذلك بتكييف مقياس الرضا عن الحياة ليتلاءم مع مجال العمل, و المتمثل في استبدال الجزء الخاص بالرضا عن الحياة بمقياس للرضا عن العمل.

3- أما الأداة الثانية فتتمثل في مقياس التوازن الوجداني (Panas) من إعداد واتسن (Watson & al., 1988) و ترجمة الباحثة الحالية, و هو مقياس يتكون من 20 مفردة, عشرة منها تصف الانفعالات الايجابية (PA) و عشرة مفردات بالنسبة للانفعالات السلبية (NA).

كل مجموعة من هذه الصفات تجمع على حده, حيث تكون الاستجابة وفق مقياس ليكرت الخماسي, و يتراوح من 1 (قليلا جدا أو لا على الإطلاق) إلى 5 (كثيرا جدا), و ذلك

للتعبير عن الدرجة التي تعبر عموماً عن شعور أو انفعال معين في مكان العمل يتم وصفه من خلال البند.

حيث تم تحديد الارتياح الشخصي في مكان العمل من خلال الجمع بين بعدي الارتياح الشخصي:

البعد العاطفي و البعد المعرفي, و بعبارة أخرى, قياس الانفعالات الايجابية و السلبية و التوازن بينهما (PA-NA) , بالإضافة إلى الرضا عن العمل.
و بالتالي يتم حساب الارتياح الشخصي في مكان العمل بالصيغة التالية:

الارتياح الشخصي في مكان العمل = الرضا عن العمل + (الانفعالات الايجابية - الانفعالات السلبية)

$$SWBW = SWW + (PA-NA)$$

1.2.4- صدق مقياس الارتياح الشخصي في مكان العمل:

1.1.2.4- صدق المحكمين:

تم عرض الأدوات بصورها الانجليزية, العربية و الفرنسية على مجموعة من الأساتذة المختصين في كل من علم النفس و اللغتين الفرنسية و الانجليزية على مستوى كل من جامعة ورقلة, بسكرة, سطيف و وهران, بهدف إبداء رأيهم حول مدى ملائمة النسختين العربية و الفرنسية للنسخة الأصلية للمقياس بالانجليزية.

2.1.2.4- الصدق التمييزي:

و هو يعتمد على فرضية أن الاختبار كي يكون صادقاً يجب أن يكون له القدرة على التمييز الدقيق بين المجموعتين المتعارضتين (المجموعة الأعلى والأدنى في الاختبار)، لذلك تم تطبيق أدوات الدراسة على العينة الاستطلاعية، ثم حسبت درجاتهم على أدوات الدراسة، ومن ثم حسبت الفروق بين الدرجات ، والجدول التالي يوضح النتائج الخاصة بذلك :

جدول رقم (17): يبين الفروق بين المجموعتين الطرفيتين

مستوى الدلالة	درجة الحرية	ت المجدولة	ت المحسوبة	
0.01	32	3.38	14.52	الرضا عن العمل
0.01	32	3.38	9.52	الوجدان الايجابي
0.01	32	3.38	8.84	الوجدان السلبي

ويتبين من الجدول السابق أن الفروق دالة بالنسبة لكل الأدوات المستخدمة، وهذا يشير إلى أن أدوات الدراسة صادقة، ولبنودها القدرة التمييزية لقياس موضوع الاختبارات.

2.2.4- ثبات مقياس الارتياح الشخصي في مكان العمل:

كما قامت الباحثة بحساب ثبات مقياس الارتياح الشخصي في مكان العمل بالطرق

التالية:

1.2.2.4- التجزئة النصفية:

تم حساب ثبات مقياس الارتياح الشخصي في العمل بطريقة التجزئة النصفية، وذلك بحساب معامل الارتباط بين درجات أفراد العينة الاستطلاعية على الفقرات الفردية، ودرجاتهم على الفقرات الزوجية لكل بعد من أبعاد المقياس، ثم استخدمت معادلة سبيرمان

براون التنبؤية لتعديل طول الأبعاد ، وقد بلغت قيمة معامل الثبات بعد التعديل بتلك المعادلة:

جدول رقم (18): معاملات الثبات لأبعاد مقياس الارتياح الشخصي في مكان العمل باستخدام التجزئة النصفية

الأبعاد	عدد الفقرات	معامل الارتباط	معامل الثبات بعد التعديل
الرضا عن العمل	05	0.54	0.70
الوجدان الايجابي	10	0.69	0.81
الوجدان السلبي	10	0.81	0.89

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الثبات تراوحت بين (0.70 - 0.89)، وهي قيم دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة 0.01، الأمر الذي يدل على درجة جيدة من الثبات.

2.2.2.4 - معادلة ألفا كرونباخ:

كما تم كذلك تقدير ثبات المقياس بحساب معامل ألفا كرونباخ لفقرات المقياس بأبعاده، والجدول التالي يبين ذلك:

جدول رقم (19): يبين معاملات الثبات لأبعاد مقياس الارتياح الشخصي في مكان العمل باستخدام معامل ألفا

الأبعاد	عدد الفقرات	قيمة ألفا	مستوى الدلالة
الرضا عن العمل	05	0.69	0.01
الوجدان الايجابي	10	0.85	0.01
الوجدان السلبي	10	0.88	0.01

يتضح من الجدول السابق أن قيم ألفا تراوحت بين (0.69 – 0.88)، وهي دالة عند مستوى دلالة 0.01 ، وتفي بمتطلبات تطبيق المقياس على أفراد العينة.

ومما سبق اتضح للباحثة أن مقياس الارتياح الشخصي في مكان العمل موضوع الدراسة يتسم بدرجة عالية من الصدق و الثبات؛ تعزز النتائج التي سيتم جمعها للحصول على النتائج النهائية للدراسة.

(5) - أساليب التحليل الإحصائي:

يعتمد الباحث الذي يقوم بالدراسات الوصفية - لا سيما منها دراسة العلاقات بين متغيرات عديدة- على الطرق الإحصائية المختلفة، حتى يتمكن من وصف المتغيرات، و من تحديد نوعية العلاقة و دلالتها، و كذا تحديد دلالة الفروق بين المتغيرات. أما الباحثة في دراستها الحالية اعتمدت على مجموعة من الأساليب الإحصائية لمعالجة البيانات المستخرجة من استجابات عينات الدراسة على المقاييس المستخدمة و ذلك للتحقق من صحة فروض الدراسة، و قامت بمعالجتها بواسطة برنامج SPSS تحت نظام WINDOWS و هذه الأساليب هي:

(1.5) - معامل ارتباط بيرسون: وقد استخدم في:

- * حساب معامل الثبات عن طريق التجزئة النصفية لأدوات الدراسة الحالية.
- * حساب معامل الارتباط لمعرفة العلاقة الارتباطية بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية من ناحية و أبعاد الارتياح الشخصي في مكان العمل من ناحية أخرى.

2.5- معامل سبيرمان-براون:

و قد اعتمد في تصحيح معامل الارتباط من أثر التجزئة النصفية، حين حساب معامل الثبات.

3.5- اختبار ت- t -test: وقد اعتمد في:

* حساب معامل صدق أدوات الدراسة، حيث اعتمد في حساب صدق المقارنة الطرفية أو صدق التمييز.

* لمعرفة ما مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية و كذا التأكد من جوهرية الفروق بين متوسطات كل مجموعتين، حين اختبار فرضيات البحث.
(فؤاد البهي السيد, 1979)

وبما أن استخدام اختبار(ت) يتطلب توفر بعض الشروط في العينتين المراد دراسة الفروق بين متوسطيها، فقد حاول الباحث التأكد من تحقق تلك الشروط.
ومن أهم هذه الشروط:

* مدى تجانس العينتين، ويقاس بالفرق بين تباين العينتين، وذلك بقسمة التباين الأكبر على التباين الأصغر، أي بالنسبة الفائية.

* مدى اعتدالية التوزيع التكراري لكل من عيني البحث، وقد تم التحقق من مدى اعتدالية التوزيع التكراري بحساب الالتواء لكل عينة.

4.5- حساب النسبة الفائية:

و قد استخدمت الباحثة الحالية النسبة الفائية لمعرفة ما إذا كان التباين مشترك أو مختلف حتى يتسنى لنا اختيار أي من اختبارات (ت) نستعمله في قياس دلالة الفرق بين درجات مجموعتين(فؤاد البهي السيد, 1979).

5.5- الانحراف المعياري: و قد استخدم لمعرفة درجة تباعد القيم عن المتوسط.

6.5- المتوسط الحسابي:

و قد استخدم لحساب متوسطات درجات إشارات الشركة الجزائرية للكهرباء و الغاز في الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل و سمات الشخصية (مقدم عبد الحفيظ, 1993).

7.5- تحليل الانحدار المتعدد:

تحليل الانحدار الخطي المتعدد باستخدام طريقة (Stepwise Regression) لمعرفة مدى مساهمة كل بعد من أبعاد العوامل الخمسة الكبرى للشخصية و العوامل الوسيطة بالتنبؤ بدرجة الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل.

و يوضح الانحدار المتعدد مقدار ما يفسره المتغير المستقل من التغير الحادث في المتغير التابع, عندما يفترض وجود أكثر من متغير مستقل تؤثر جميعها في نفس الوقت على المتغير التابع, و قد تم استعماله لتفسير التغيرات التي تحدث في الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل و عوامله, و التي يمكن نسبها لكل من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (العصابية- الانبساط- الصفاوة- الطيبة- يقظة الضمير) و المتغيرات الديموغرافية (الجنس - السن - الحالة الاجتماعية) حتى نتمكن من المقارنة بين القدرة التنبؤية لكل من العوامل الخارجية و الداخلية في التنبؤ بالارتياح الشخصي في مكان العمل.

فتحليل الانحدار المتعدد يساعد في التعرف على مقدار التباين الموجود في المتغير التابع و الذي يمكن تفسيره عن طريق مجموعة المتغيرات المستقلة التي تمت دراستها.

الفصل السادس

عرض نتائج الدراسة

❖ تمهيد

❖ نتائج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية

❖ نتائج الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل و عوامله

❖ نتائج الفرضية الرئيسية الأولى

* نتائج الفرضية الجزئية الأولى

* نتائج الفرضية الجزئية الثانية

* نتائج الفرضية الجزئية الثالثة

* نتائج الفرضية الجزئية الرابعة

* نتائج الفرضية الجزئية الخامسة

❖ نتائج الفرضية الثانية

❖ نتائج الفرضية الثالثة

❖ نتائج الفرضية الرابعة

❖ نتائج الفرضية الخامسة

❖ نتائج الفرضية السادسة

❖ نتائج الفرضية السابعة

❖ نتائج الفرضية الثامنة

تمهيد

يتناول هذا الفصل عرض نتائج الدراسة الميدانية، واختبار الفرضيات وعرض نتائج كل فرضية على حدة، فبعد تطبيق أدوات الدراسة على أفراد العينة، حيث تم تطبيق أداة قياس الرضا عن الحياة و أداة التوازن الوجداني بالإضافة إلى أداة قياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية على الإطارات العاملة بالشركة الجزائري للكهرباء و الغاز، قامت الباحثة بتصحيح الأدوات وفقاً للتعليمات المبينة في الفصل السابق، وبعد تفريغ البيانات المحصل عليها، تمكنت الباحثة من التوصل إلى النتائج التالية:

1- عرض نتائج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية.

التساؤل الأول: و ينص على:

❖ ما هي السمة الشخصية السائدة لدى أفراد عينة الدراسة؟

للإجابة عن هذا التساؤل قامت الباحثة باستخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة على مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، والجدول التالي يبين ذلك:

الجدول رقم (20): يبين المتوسطات و الانحراف المعياري للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
4.60	20.78	العصابية
4.17	25.62	الانبساط
2.62	13.37	الصفاء
2.65	14.43	الطيبة
5.95	44.26	يقظة الضمير

يبين الجدول رقم (20) أن سمة يقظة الضمير هي السمة التي حصلت على أكبر متوسط حسابي، بانحراف معياري مساو لـ 5.95، و هو مستوى مرتفع مقارنة بمتوسط المقياس، ثم تليها سمة الانبساط بـ 25.62، و بانحراف معياري مساوي لـ 4.17، و هو مستوى مرتفع مقارنة بمتوسط المقياس، في حين قدر المتوسط الحسابي للعصابية بـ 20.78، و بانحراف معياري مساوي لـ 4.60، و هو مستوى منخفض مقارنة بمتوسط المقياس، أما بالنسبة لسمة الطيبة فقدر متوسطها الحسابي بـ 14.43، و بانحراف معياري

مساوي لـ 2.65، و هو مستوى مرتفع مقارنة بمتوسط المقياس، فيما جاءت سمة الصفاوة في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي مساوي لـ 13.37، و بانحراف معياري مساوي لـ 2.62، و هو مستوى يعتبر مرتفعاً مقارنة بمتوسط المقياس.

(2) - عرض نتائج الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل و عوامله.

التساؤل الثاني: و ينص على:

❖ ما مستوى الارتياح الشخصي في مكان العمل و عوامله لدى أفراد عينة الدراسة؟

للإجابة عن هذا التساؤل قامت الباحثة باستخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة على مقياس الارتياح الشخصي في مكان العمل ، والجدول التالي يبين ذلك:

الجدول رقم (21): يبين المتوسطات و الانحراف المعياري للارتياح الشخصي في مكان العمل و عوامله.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
10.67	35.63	الارتياح الشخصي في مكان العمل
5.09	20.11	الرضا عن العمل
6.33	33.92	الوجدان الايجابي
6.68	18.41	الوجدان السلبي

يلاحظ من خلال الجدول رقم (21) أن المتوسط الحسابي للشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل قدر بـ 35.63, و بانحراف معياري مساوي لـ 10.67, و هو مستوى مرتفع مقارنة مع متوسط المقياس, و المتوسط الحسابي للرضا عن العمل قدر بـ 20.11 بانحراف معياري مساوي لـ 5.09, و هو مستوى يعتبر مرتفع مقارنة بمتوسط المقياس, أما المتوسط الحسابي للوجدان الايجابي فقدر بـ 33.92 بانحراف معياري مساوي لـ 6.33, و هو مستوى يعتبر مرتفع أيضا مقارنة بمتوسط المقياس, فيما قدر المتوسط الحسابي للوجدان السلبي بـ 18.41, و بانحراف معياري مساوي لـ 6.68, و الذي يعتبر مستوى منخفض بالنسبة لمتوسط المقياس.

(3) - عرض نتائج الفرضية الرئيسية الأولى: تنص هذه الفرضية على أنه:

توجد علاقة - ذات دلالة إحصائية- بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية و الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل و عوامله.

❖ و يتفرع عنها الفرضيات الجزئية التالية:

(1.3) - الفرضية الجزئية الأولى: تنص هذه الفرضية على أنه:

* توجد علاقة - ذات دلالة إحصائية- بين سمة العصابية و الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل و عوامله.

للتحقق من هذه الفرضية، قامت الباحثة بحساب المتوسط الحسابي لسمة العصابية، والمتوسطات الحسابية للشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل و أبعاده، وتم حساب معامل الارتباط بين المتوسطات باعتماد معامل ارتباط بيرسون، كما هو موضح في الجدولين رقم (22) و رقم (23).

جدول رقم (22): يبين المتوسطات و الانحراف المعياري لسمة العصابية و الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل بأبعاده

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العينة
العصابية	20.78	4.60	361
الارتياح الشخصي في مكان العمل	35.63	10.67	361
الرضا عن العمل	44.26	5.95	361
الوجدان الايجابي	33.93	6.34	361
الوجدان السلبي	18.41	6.68	361

جدول رقم (23) : يبين قيمة معامل الارتباط بين سمة العصابية و الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل بأبعاده.

العصابية			
الارتياح الشخصي في مكان العمل	(ر) المحسوبة	(ر) المجدولة	الدالة الاحصائية
الارتياح الشخصي في مكان العمل	0.240-	0.128	0.01
الرضا عن العمل	0.136-	0.128	0.01
الوجدان الايجابي	0.005	0.128	غير دالة
الوجدان السلبي	0.440	0.128	0.01

يشير الجدول رقم (23) إلى أن:

1) قيمة معامل الارتباط (ر) بين متوسط الأداء على مقياس الارتياح الشخصي في مكان العمل و ومتوسط الأداء على مقياس العصابية بلغت - 0.240, و هي قيمة أكبر من قيمة (ر) المجدولة التي تساوي 0.128 عند درجة حرية 359 ومستوى α 0.01, و هذا يدل على وجود ارتباط سلبي ينزع إلى القوة دال إحصائياً بين الارتياح الشخصي في مكان العمل و العصابية.

2) قيمة معامل الارتباط (ر) بين متوسط الأداء على مقياس الرضا عن العمل ومتوسط الأداء على مقياس العصابية بلغت - 0.136, و هي قيمة أكبر من قيمة (ر) المجدولة التي تساوي 0.128 عند درجة حرية 359 و مستوى α 0.01, وهذا يدل على وجود ارتباط سلبي ضعيف بين الرضا عن العمل و العصابية.

3) قيمة معامل الارتباط (ر) بين متوسط الأداء على مقياس الوجدان الايجابي ومتوسط الأداء على مقياس العصابية بلغت 0.005, و هي قيمة غير دالة, و هذا يدل على عدم وجود علاقة بين الوجدان الايجابي و العصابية.

4) قيمة معامل الارتباط (ر) بين متوسط الأداء على مقياس الوجدان السلبي ومتوسط الأداء على مقياس العصابية بلغت 0.440, و هي قيمة أكبر من قيمة (ر) المجدولة التي تساوي 0.128 عند درجة حرية 359 و مستوى α 0.01, و هذا يدل على وجود ارتباط إيجابي طردي قوي بين الوجدان السلبي و العصابية.

2.3- عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية: تنص هذه الفرضية على أنه:

* توجد علاقة - ذات دلالة إحصائية- بين سمة الانبساط و الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل و عوامله.

للتحقق من هذه الفرضية، قامت الباحثة بحساب المتوسط الحسابي لسمة الانبساط، والمتوسطات الحسابية للشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل و أبعاده ، وتم حساب

معامل الارتباط بين المتوسطات باعتماد معامل ارتباط بيرسون، كما هو موضح في الجدولين رقم (24) و رقم (25).

جدول رقم (24) : يبين المتوسطات و الانحراف المعياري لسمة الانبساط و الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل بأبعاده.

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العينة
الانبساط	25.62	4.172	361
الارتياح الشخصي في مكان العمل	35.63	10.67	361
الرضا عن العمل	44.26	5.95	361
الوجدان الايجابي	33.93	6.34	361
الوجدان السلبي	18.41	6.68	361

جدول رقم (25) : يبين قيمة معامل الارتباط بين سمة الانبساط و الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل بأبعاده.

الانبساط			
(ر) المحسوبة	(ر) المجدولة	الدالة الاحصائية	
0.376	0.128	0.01	الارتياح الشخصي في مكان العمل
0.648	0.128	0.01	الرضا عن العمل
0.375	0.128	0.01	الوجدان الايجابي
0.041	0.128	غير دالة	الوجدان السلبي

يشير الجدول رقم (25) إلى أن:

(1) قيمة معامل الارتباط (ر) بين متوسط الأداء على مقياس الارتياح الشخصي في مكان العمل و ومتوسط الأداء على مقياس الانبساط بلغت 0.376, و هي قيمة أكبر من قيمة (ر) المجدولة التي تساوي 0.128 عند درجة حرية 359 و مستوى α 0.01, و هذا يدل على وجود ارتباط ايجابي طردي ينزع إلى القوة دال إحصائياً بين الارتياح الشخصي في مكان العمل و الانبساط.

(2) قيمة معامل الارتباط (ر) بين متوسط الأداء على مقياس الرضا عن العمل ومتوسط الأداء على مقياس الانبساط بلغت 0.648, و هي قيمة أكبر من قيمة (ر) المجدولة التي تساوي 0.128 عند درجة حرية 359 و مستوى α 0.01, وهذا يدل على وجود ارتباط ايجابي طردي قوي بين الرضا عن العمل والانبساط.

(3) قيمة معامل الارتباط (ر) بين متوسط الأداء على مقياس الوجدان الايجابي ومتوسط الأداء على مقياس الانبساط بلغت 0.375, و هي قيمة أكبر من قيمة (ر) المجدولة التي تساوي 0.128 عند درجة حرية 359 و مستوى α 0.01, وهذا يدل على وجود ارتباط إيجابي طردي قوي بين الوجدان الايجابي والانبساط.

(4) قيمة معامل الارتباط (ر) بين متوسط الأداء على مقياس الوجدان السلبي ومتوسط الأداء على مقياس الانبساط بلغت 0.041, و هي قيمة غير دالة, و هذا يدل على عدم وجود علاقة بين الوجدان السلبي و الانبساط.

3.3- عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة: تنص هذه الفرضية على أنه:

* توجد علاقة - ذات دلالة إحصائية- بين سمة الصفاوة و الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل و عوامله.

للتحقق من هذه الفرضية، قامت الباحثة بحساب المتوسط الحسابي لسمة الصفاوة، والمتوسطات الحسابية للشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل و أبعاده ، وتم حساب معامل الارتباط بين المتوسطات باعتماد معامل ارتباط بيرسون، كما هو موضح في الجدولين رقم (26) و رقم (27).

جدول رقم (26): يبين المتوسطات و الانحراف المعياري لسمة الصفاوة و الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل بأبعاده.

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العينة
الصفاوة	13.38	2.62	361
الارتياح الشخصي في مكان العمل	35.63	10.67	361
الرضا عن العمل	44.26	5.95	361
الوجدان الايجابي	33.93	6.34	361
الوجدان السلبي	18.41	6.68	361

جدول رقم (27): يبين قيمة معامل الارتباط بين سمة الصفاوة و الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل بأبعاده.

الصفاوة			
(ر) المحسوبة	(ر) المجدولة	الدالة الاحصائية	
0.161	0.128	0.01	الارتياح الشخصي في مكان العمل
0.340	0.128	0.01	الرضا عن العمل
0.342	0.128	0.01	الوجدان الايجابي
0.196	0.128	0.01	الوجدان السلبي

يشير الجدول رقم (27) إلى أن:

- 1) قيمة معامل الارتباط (ر) بين متوسط الأداء على مقياس الارتياح الشخصي في مكان العمل و ومتوسط الأداء على مقياس الصفاوة بلغت 0.161, و هي قيمة أكبر من قيمة (ر) المجدولة التي تساوي 0.128 عند درجة حرية 359 و مستوى α 0.01, و هذا يدل على وجود ارتباط ايجابي طردي ضعيف دال إحصائياً بين الارتياح الشخصي في مكان العمل و الصفاوة.
- 2) قيمة معامل الارتباط (ر) بين متوسط الأداء على مقياس الرضا عن العمل ومتوسط الأداء على مقياس الصفاوة بلغت 0.340, و هي قيمة أكبر من قيمة (ر) المجدولة التي تساوي 0.128 عند درجة حرية 359 و مستوى α 0.01, وهذا يدل على وجود ارتباط ايجابي طردي قوي بين الرضا عن العمل و الصفاوة.
- 3) قيمة معامل الارتباط (ر) بين متوسط الأداء على مقياس الوجدان الايجابي ومتوسط الأداء على مقياس الصفاوة بلغت 0.342, و هي قيمة أكبر من قيمة (ر) المجدولة التي تساوي 0.128 عند درجة حرية 359 و مستوى α 0.01, وهذا يدل على وجود ارتباط إيجابي طردي قوي بين الوجدان الايجابي و الصفاوة.
- 4) قيمة معامل الارتباط (ر) بين متوسط الأداء على مقياس الوجدان السلبي ومتوسط الأداء على مقياس الصفاوة بلغت 0.196, و هي قيمة أكبر من قيمة (ر) المجدولة التي تساوي 0.128 عند درجة حرية 359 و مستوى α 0.01, و هذا يدل على وجود ارتباط ايجابي طردي ضعيف دال إحصائياً بين الوجدان السلبي و الصفاوة.

4.3- عرض نتائج الفرضية الجزئية الرابعة: تنص هذه الفرضية على أنه:

* توجد علاقة - ذات دلالة إحصائية- بين سمة الطيبة و الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل و عوامله.

للتحقق من هذه الفرضية، قامت الباحثة بحساب المتوسط الحسابي لسمة الطيبة، والمتوسطات الحسابية للشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل و أبعاده ، وتم حساب معامل الارتباط بين المتوسطات باعتماد معامل ارتباط بيرسون، كما هو موضح في الجدولين رقم (28) و رقم (29).

جدول رقم (28) : يبين المتوسطات و الانحراف المعياري لسمة الطيبة و الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل بأبعاده.

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العينة
الطيبة	14.43	2.65	361
الارتياح الشخصي في مكان العمل	35.63	10.67	361
الرضا عن العمل	44.26	5.95	361
الوجدان الايجابي	33.93	6.34	361
الوجدان السلبي	18.41	6.68	361

جدول رقم (29): يبين قيمة معامل الارتباط بين سمة الطيبة و الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل بأبعاده.

الطيبة			
الدالة الإحصائية	(ر) المجدولة	(ر) المحسوبة	
غير دالة	0.128	0.077	الارتياح الشخصي في مكان العمل
0.01	0.128	0.232	الرضا عن العمل
0.01	0.128	0.170	الوجدان الايجابي
غير دالة	0.128	0.055	الوجدان السلبي

يشير الجدول رقم (29) إلى أن:

1) قيمة معامل الارتباط (ر) بين متوسط الأداء على مقياس الارتياح الشخصي في مكان العمل و ومتوسط الأداء على مقياس الطيبة بلغت 0.077, و هي قيمة غير دالة, و هذا يدل على عدم وجود علاقة بين الارتياح الشخصي في مكان العمل والطيبة.

2) قيمة معامل الارتباط (ر) بين متوسط الأداء على مقياس الرضا عن العمل ومتوسط الأداء على مقياس الطيبة بلغت 0.232, و هي قيمة أكبر من قيمة (ر) المجدولة التي تساوي 0.128 عند درجة حرية 359 و مستوى α 0.01, و هذا يدل على وجود ارتباط ايجابي طردي بين الرضا عن العمل و الطيبة.

3) قيمة معامل الارتباط (ر) بين متوسط الأداء على مقياس الوجدان الايجابي ومتوسط الأداء على مقياس الطيبة بلغت 0.170, و هي قيمة أكبر من قيمة (ر) المجدولة

التي تساوي 0.128 عند درجة حرية 359 و مستوى $\alpha = 0.01$, و هذا يدل على وجود ارتباط إيجابي طردي بين الوجدان الايجابي و الطيبة.

(4) قيمة معامل الارتباط (ر) بين متوسط الأداء على مقياس الوجدان السلبي ومتوسط الأداء على مقياس الطيبة بلغت 0.055, و هي قيمة غير دالة, و هذا يدل على عدم وجود علاقة بين الوجدان السلبي و الطيبة.

5.3- عرض نتائج الفرضية الجزئية الخامسة: تنص هذه الفرضية على أنه:

* توجد علاقة - ذات دلالة إحصائية- بين سمة يقظة الضمير والشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل و عوامله.

للتحقق من هذه الفرضية، قامت الباحثة بحساب المتوسط الحسابي لسمة يقظة الضمير، والمتوسطات الحسابية للشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل و أبعاده ، وتم حساب معامل الارتباط بين المتوسطات باعتماد معامل ارتباط بيرسون، كما هو موضح في الجدولين رقم (30) و رقم (31).

جدول رقم (30) :يبين المتوسطات و الانحراف المعياري لسمة يقظة الضمير و الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل بأبعاده.

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العينة
يقظة الضمير	34.62	4.47	361
الارتياح الشخصي في مكان العمل	35.63	10.67	361
الرضا عن العمل	44.26	5.95	361
الوجدان الايجابي	33.93	6.34	361
الوجدان السلبي	18.41	6.68	361

جدول رقم (31) :يبين قيمة معامل الارتباط بين سمة يقظة الضمير و الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل بأبعاده.

يقظة الضمير			
(ر) المحسوبة	(ر) المجدولة	الدالة الإحصائية	
0.497	0.128	0.01	الارتياح الشخصي في مكان العمل
0.675	0.128	0.01	الرضا عن العمل
0.435	0.128	0.01	الوجدان الايجابي
0.085-	0.128	غير دالة	الوجدان السلبي

يشير الجدول رقم (31) إلى أن:

- 1) قيمة معامل الارتباط (ر) بين متوسط الأداء على مقياس الارتياح الشخصي في مكان العمل و متوسط الأداء على مقياس يقظة الضمير بلغت 0.497، و هي قيمة أكبر من قيمة (ر) المجدولة التي تساوي 0.128 عند درجة حرية 359 ومستوى α 0.01، و هذا يدل على وجود ارتباط ايجابي طردي قوي بين الارتياح الشخصي في مكان العمل و يقظة الضمير.
- 2) قيمة معامل الارتباط (ر) بين متوسط الأداء على مقياس الرضا عن العمل و متوسط الأداء على مقياس يقظة الضمير بلغت 0.675، و هي قيمة أكبر من قيمة (ر) المجدولة التي تساوي عند درجة حرية 359 و مستوى α 0.01، و هذا يدل على وجود ارتباط ايجابي طردي بين الرضا عن العمل و يقظة الضمير.
- 3) قيمة معامل الارتباط (ر) بين متوسط الأداء على مقياس الوجدان الايجابي و متوسط الأداء على مقياس يقظة الضمير بلغت 0.435، و هي قيمة أكبر من قيمة (ر) المجدولة التي تساوي 0.128 عند درجة حرية 359 و مستوى α 0.01، و هذا يدل على وجود ارتباط إيجابي طردي قوي بين الوجدان الايجابي و يقظة الضمير.
- 4) قيمة معامل الارتباط (ر) بين متوسط الأداء على مقياس الوجدان السلبي و متوسط الأداء على مقياس يقظة الضمير بلغت -0.085 و هي قيمة غير دالة، وهذا يدل على عدم وجود علاقة بين الوجدان السلبي و يقظة الضمير.

4- عرض نتائج الفرضية الثانية: تنص هذه الفرضية على أنه:

* توجد فروق - ذات دلالة إحصائية - في درجات العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (بأبعادها) لدى عينة الدراسة باختلاف الجنس.

جدول رقم (32) : يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (ت) للفروق بين متوسطي الذكور والإناث في سمة العصابية.

المتغيرات	ذكر	أنثى	درجة الحرية	ت المحسوبة	ت المجدولة	الدلالة الإحصائية
العصابية	م	ع	359	2.77-	2.59	0.01
	20.41	4.31				
	ع	م				
	4.31	21.97				
		5.29				

يتضح من الجدول رقم (32) أن الفروق في متوسط العصابية بين الإطارات الذكور و الإطارات الإناث لها دلالة إحصائية، و هذا ما يؤكد أن الفروق جوهرية في متغير العصابية، أي أن درجات الفرق الملاحظة بين الفئة الأولى و الفئة الثانية تعود فعلا إلى الاختلاف الموجود في جنس الإطارات و ليس من قبيل الصدفة، ومنه فقد تم قبول فرضية البحث ، التي تنص على أنه توجد فروق - ذات دلالة إحصائية بين الإطارات في العصابية باختلاف جنسهم، و كانت الفروق لصالح الإناث.

جدول رقم (33) : يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (ت) للفروق بين متوسطي الذكور والإناث في الانبساط.

المتغيرات	ذكر	أنثى	درجة	ت	ت	الدلالة
-----------	-----	------	------	---	---	---------

الإحصائية	المجدولة	المحسوبة	الحرية					
غير دالة	2.59	0.99-	359	ع	م	ع	م	الانبساط
				4.08	26.01	4.19	25.50	

يتضح من الجدول رقم (33) أن الفروق في متوسط الانبساط بين الإطارات الذكور والإطارات الإناث ليست لها دلالة إحصائية، أي أن الفروق ليست جوهرية في متغير الانبساط، ومنه فقد تم رفض فرضية البحث وتم قبول الفرض الصفري، والذي ينص على أنه لا توجد فروق - ذات دلالة إحصائية - بين الإطارات في الانبساط باختلاف جنسهم.

جدول رقم (34) : يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (ت) للفروق بين متوسطي الذكور والإناث في الصفاوة.

المتغيرات	ذكر		أنثى		درجة الحرية	ت المحسوبة	ت	الدلالة الإحصائية
الصفاوة	ع	م	ع	م	359	0.09	2.59	غير دالة
	2.72	13.39	2.30	13.36				

يتضح من الجدول رقم (34) أن الفروق في متوسط الصفاوة بين الإطارات الذكور و الإطارات الإناث ليست لها دلالة إحصائية، أي أن الفروق ليست جوهرية في متغير الصفاوة، ومنه فقد تم رفض فرضية البحث وتم قبول الفرض الصفري، والذي ينص على أنه لا توجد فروق - ذات دلالة إحصائية - بين الإطارات في سمة الصفاوة باختلاف جنسهم.

جدول رقم (35): يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (ت) للفروق بين متوسطي الذكور والإناث في سمة الطيبة.

المتغيرات	ذكر	أنثى	درجة الحرية	ت المحسوبة	ت الجدولة	الدالة الإحصائية
الطيبة	م	ع	359	0.16	2.59	غير دالة
	14.45	2.66				
	م	ع				
	14.39	2.65				

يتضح من الجدول رقم (35) أن الفروق في متوسط سمة الطيبة بين الإطارات الذكور و الإطارات الإناث ليست لها دلالة إحصائية، أي أن الفروق ليست جوهريّة في متغير سمة الطيبة، ومنه فقد تم رفض فرضية البحث وتم قبول الفرض الصفري، والذي ينص على أنه لا توجد فروق - ذات دلالة إحصائية - بين الإطارات في سمة الطيبة باختلاف جنسهم.

جدول رقم (36): يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (ت) للفروق بين متوسطي الذكور والإناث في سمة يقظة الضمير.

المتغيرات	ذكر	أنثى	درجة الحرية	ت المحسوبة	ت الجدولة	الدالة الإحصائية
يقظة الضمير	م	ع	359	0.50	2.59	غير دالة
	44.36	5.68				
	م	ع				
	43.95	6.75				

يتضح من الجدول رقم (36) أن الفروق في متوسط سمة يقظة الضمير بين الإطارات الذكور و الإطارات الإناث ليست لها دلالة إحصائية، أي أن الفروق ليست جوهريّة في متغير سمة يقظة الضمير، ومنه فقد تم رفض فرضية البحث وتم قبول الفرض الصفري، والذي ينص على أنه لا توجد فروق - ذات دلالة إحصائية - بين الإطارات في سمة يقظة الضمير باختلاف جنسهم.

5- عرض نتائج الفرضية الثالثة: تنص هذه الفرضية على أنه:

* توجد فروق - ذات دلالة إحصائية - في درجات العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (بأبعادها) لدى عينة الدراسة باختلاف السن.

جدول رقم (37): يوضح دلالة الفرق في سمة العصابية بين الإطارات الذين يقل سنهم أو يساوي 38 سنة و الذين يفوق سنهم 38 سنة.

المتغيرات	أقل أو يساوي 38 سنة		أكثر من 38 سنة		درجة الحرية	ت المحسوبة	ت المجدولة	الدلالة الإحصائية
العصابية	م	ع	م	ع	359	1.44-	2.59	غير دالة
	20.44	4.46	21.14	4.73				

يتضح من الجدول رقم (37) أن الفروق في متوسط سمة العصابية بين الإطارات الذين يقل سنهم أو يساوي 38 سنة و الإطارات الذين يفوق سنهم 38 سنة ليست لها دلالة إحصائية، و هذا ما يؤكد أن الفروق ليست جوهريّة في متغير سمة العصابية، ومنه فقد تم رفض فرضية البحث وتم قبول الفرض الصفري، والذي ينص على أنه لا توجد فروق - ذات دلالة إحصائية - بين الإطارات في سمة العصابية باختلاف السن.

جدول رقم (38) : يوضح دلالة الفرق في سمة الانبساط بين الإطارات الذين يقل سنهم أو يساوي 38 سنة و الذين يفوق سنهم 38 سنة.

المتغيرات	أقل أو يساوي 38 سنة		أكثر من 38 سنة		درجة الحرية	ت المحسوبة	ت المجدولة	الدلالة الإحصائية
الانبساط	م	ع	م	ع	359	0.59	2.59	غير دالة
	25.75	4.39	25.49	3.93				

يتضح من الجدول رقم (38) أن الفروق في متوسط سمة الانبساط بين الإطارات الذين يقل سنهم أو يساوي 38 سنة و الإطارات الذين يفوق سنهم 38 سنة ليست لها دلالة إحصائية، و هذا ما يؤكد أن الفروق ليست جوهرية في متغير سمة الانبساط، ومنه فقد تم رفض فرضية البحث وتم قبول الفرض الصفري، والذي ينص على أنه لا توجد فروق - ذات دلالة إحصائية - بين الإطارات في سمة الانبساط باختلاف السن.

جدول رقم (39) : يوضح دلالة الفرق في سمة الصفاوة بين الإطارات الذين يقل سنهم أو يساوي 38 سنة و الذين يفوق سنهم 38 سنة.

المتغيرات	أقل أو يساوي 38 سنة		أكثر من 38 سنة		درجة الحرية	ت المحسوبة	ت المجدولة	الدلالة الإحصائية
الصفاوة	م	ع	م	ع	359	1.89	2.59	غير دالة
	13.63	2.30	13.11	2.91				

يتضح من الجدول رقم (39) أن الفروق في متوسط سمة الصفاوة بين الإطارات الذين يقل سنهم أو يساوي 38 سنة و الإطارات الذين يفوق سنهم 38 سنة ليست لها دلالة إحصائية، و هذا ما يؤكد أن الفروق ليست جوهرية في متغير سمة الصفاوة، ومنه فقد تم

رفض فرضية البحث وتم قبول الفرض الصفري، والذي ينص على أنه لا توجد فروق - ذات دلالة إحصائية - بين الإطارات في سمة الصفاة باختلاف السن.

جدول رقم (40): يوضح دلالة الفرق في سمة الطيبة بين الإطارات الذين يقل سنهم أو يساوي 38 سنة و الذين يفوق سنهم 38 سنة.

المتغيرات	أقل أو يساوي 38 سنة		أكثر من 38 سنة		درجة الحرية	ت المحسوبة	ت المجدولة	الدلالة الإحصائية
الطيبة	م	ع	م	ع	359	1.39	2.59	غير دالة
	14.62	2.45	14.23	2.85				

يتضح من الجدول رقم (40) أن الفروق في متوسط سمة الطيبة بين الإطارات الذين يقل سنهم أو يساوي 38 سنة و الإطارات الذين يفوق سنهم 38 سنة ليست لها دلالة إحصائية، و هذا ما يؤكد أن الفروق ليست جوهريّة في متغير سمة الطيبة، ومنه فقد تم رفض فرضية البحث وتم قبول الفرض الصفري، والذي ينص على أنه لا توجد فروق - ذات دلالة إحصائية - بين الإطارات في سمة الطيبة باختلاف السن.

جدول رقم (41): يوضح دلالة الفرق في سمة يقظة الضمير بين الإطارات الذين يقل سنهم أو يساوي 38 سنة و الذين يفوق سنهم 38 سنة.

المتغيرات	أقل أو يساوي 38 سنة		أكثر من 38 سنة		درجة الحرية	ت المحسوبة	ت المجدولة	الدلالة الإحصائية
يقظة الضمير	م	ع	م	ع	359	-0.43	2.59	غير دالة
	44.13	6.70	44.40	5.03				

يتضح من الجدول رقم (41) أن الفروق في متوسط سمة يقظ الضمير بين الإطارات الذين يقل سنهم أو يساوي 38 سنة و الإطارات الذين يفوق سنهم 38 سنة ليست لها دلالة إحصائية، و هذا ما يؤكد أن الفروق ليست جوهرية في متغير سمة يقظ الضمير، ومنه فقد تم رفض فرضية البحث وتم قبول الفرض الصفري، والذي ينص على أنه لا توجد فروق - ذات دلالة إحصائية - بين الإطارات في سمة يقظة الضمير باختلاف السن.

6- عرض نتائج الفرضية الرابعة: تنص هذه الفرضية على أنه:

* توجد فروق - ذات دلالة إحصائية - في درجات العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (بأبعادها) لدى عينة الدراسة باختلاف الحالة الاجتماعية (أعزب - متزوج).

جدول رقم (42) : يوضح دلالة الفرق في سمة العصابية بين الإطارات العزاب و المتزوجون.

المتغيرات	أعزب		متزوج		درجة الحرية	ت المحسوبة	ت الجدولة	الدلالة الإحصائية
العصابية	م	ع	م	ع	359	0.67	2.59	غير دالة
	21.07	5	20.69	4.47				

يتضح من الجدول رقم (42) أن الفروق في متوسط سمة العصابية بين الإطارات المتزوجون و الإطارات العزاب ليست لها دلالة إحصائية، و هذا ما يؤكد أن الفروق ليست جوهرية في متغير سمة العصابية، ومنه فقد تم رفض فرضية البحث وتم قبول الفرض الصفري، والذي ينص على أنه لا توجد فروق - ذات دلالة إحصائية - بين الإطارات في سمة العصابية باختلاف الحالة الاجتماعية.

جدول رقم (43) : يوضح دلالة الفرق سمة الانبساط بين الإطارات العزاب والمتزوجون.

المتغيرات	أعزب		متزوج		درجة الحرية	ت المحسوبة	ت الجدولة	الدلالة الإحصائية
الانبساط	م	ع	م	ع	359	0.116-	2.59	غير دالة
	25.57	4.92	25.64	3.90				

يتضح من الجدول رقم (43) أن الفروق في متوسط سمة الانبساط بين الإطارات المتزوجون و الإطارات العزاب ليست لها دلالة إحصائية، و هذا ما يؤكد أن الفروق ليست جوهرية في متغير سمة الانبساط، ومنه فقد تم رفض فرضية البحث وتم قبول الفرض الصفري، والذي ينص على أنه لا توجد فروق - ذات دلالة إحصائية - بين الإطارات في سمة الانبساط باختلاف الحالة الاجتماعية.

جدول رقم (44) : يوضح دلالة الفرق في سمة الصفاوة بين الإطارات العزاب والمتزوجون.

المتغيرات	أعزب		متزوج		درجة الحرية	ت المحسوبة	ت المجدولة	الدلالة الإحصائية
الصفاوة	م	ع	م	ع	359	2.63	2.59	0.01
	14.01	2.97	13.17	2.47				

يتضح من الجدول رقم (44) أن الفروق في متوسط سمة الصفاوة بين الإطارات المتزوجون و الإطارات العزاب ليست لها دلالة إحصائية، و هذا ما يؤكد أن الفروق جوهرية في متغير سمة الصفاوة، ومنه فقد تم قبول فرضية البحث ، و التي تنص على أنه توجد فروق - ذات دلالة إحصائية - بين الإطارات في سمة الصفاوة باختلاف الحالة الاجتماعية، و كانت الفروق لصالح الإطارات العزاب.

جدول رقم (45) : يوضح دلالة الفرق في سمة الطيبة بين الإطارات العزاب والمتزوجون.

المتغيرات	أعزب		متزوج		درجة الحرية	ت المحسوبة	ت المجدولة	الدلالة الإحصائية
الطيبة	م	ع	م	ع	359	0.13	2.59	غير دالة
	14.46	2.16	14.42	2.80				

يتضح من الجدول رقم (45) أن الفروق في متوسط سمة الطيبة بين الإطارات المتزوجون و الإطارات العزاب لها دلالة إحصائية, و هذا ما يؤكد أن الفروق ليست جوهريّة في متغير سمة الطيبة, ومنه فقد تم رفض فرضية البحث وتم قبول الفرض الصفري, والذي ينص على أنه لا توجد فروق - ذات دلالة إحصائية - بين الإطارات في سمة الطيبة باختلاف الحالة الاجتماعية.

جدول رقم (46) : يوضح دلالة الفرق في سمة يقظة الضمير بين الإطارات العزاب والمتزوجون.

المتغيرات	أعزب		متزوج		درجة الحرية	ت المحسوبة	ت المجدولة	الدلالة الإحصائية
يقظة الضمير	م	ع	م	ع	359	1.39-	2.59	غير دالة
	43.37	7.36	44.56	5.39				

يتضح من الجدول رقم (46) أن الفروق في متوسط سمة يقظة الضمير بين الإطارات المتزوجون و الإطارات العزاب لها دلالة إحصائية, و هذا ما يؤكد أن الفروق ليست جوهريّة في متغير سمة يقظة الضمير, ومنه فقد تم رفض فرضية البحث وتم قبول الفرض الصفري, والذي ينص على أنه لا توجد فروق - ذات دلالة إحصائية - بين الإطارات في سمة يقظة الضمير باختلاف الحالة الاجتماعية.

(7) - عرض نتائج الفرضية الخامسة: تنص هذه الفرضية على أنه:

* توجد فروق - ذات دلالة إحصائية - في درجات الارتياح الشخصي في مكان العمل (بأبعاده) لدى عينة الدراسة باختلاف الجنس.

جدول رقم (47): يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (ت) للفروق بين متوسطي الذكور والإناث في الارتياح الشخصي في مكان العمل.

المتغيرات	ذكر	أنثى	درجة الحرية	ت المحسوبة	ت الجدولة	الدلالة الإحصائية
الارتياح الشخصي في مكان العمل	م	ع	359	1.04	1.97	غير دالة
	ع	م				
	35.96	10.88				
	9.95	34.59				

يتضح من الجدول رقم (47) أن الفروق في متوسط الارتياح الشخصي في مكان العمل بين الإطارات الذكور و الإطارات الإناث ليست لها دلالة إحصائية، أي أن الفروق ليست جوهريّة في متغير الارتياح الشخصي في مكان العمل، ومنه فقد تم رفض فرضية البحث وتم قبول الفرض الصفري، والذي ينص على أنه لا توجد فروق - ذات دلالة إحصائية - بين الإطارات في الارتياح الشخصي في مكان العمل باختلاف جنسهم.

جدول رقم (48) : يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (ت) للفروق بين متوسطي الذكور والإناث في الرضا عن العمل.

المتغيرات	ذكر		أنثى		درجة الحرية	ت المحسوبة	ت الجدولة	الدلالة الإحصائية
الرضا عن العمل	م	ع	م	ع	359	0.50	1.97	غير دالة
	44.36	5.68	43.95	6.75				

يتضح من الجدول رقم (48) أن الفروق في متوسط الرضا عن العمل بين الإطارات الذكور والإطارات الإناث ليست لها دلالة إحصائية، أي أن الفروق ليست جوهريّة في متغير الرضا عن العمل، ومنه فقد تم رفض فرضية البحث وتم قبول الفرض الصفري، والذي ينص على أنه لا توجد فروق - ذات دلالة إحصائية - بين الإطارات في الرضا عن العمل باختلاف جنسهم.

جدول رقم (49) : يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (ت) للفروق بين متوسطي الذكور والإناث في الوجدان الايجابي.

المتغيرات	ذكر		أنثى		درجة الحرية	ت المحسوبة	ت الجدولة	الدلالة الإحصائية
الوجدان الايجابي	م	ع	م	ع	359	0.49-	1.97	غير دالة
	33.83	6.38	34.22	6.22				

يتضح من الجدول رقم (49) أن الفروق في متوسط الوجدان الايجابي بين الإطارات الذكور و الإطارات الإناث ليست لها دلالة إحصائية، أي أن الفروق ليست جوهريّة

في متغير الوجدان الايجابي، ومنه فقد تم رفض فرضية البحث وتم قبول الفرض الصفري، والذي ينص على أنه لا توجد فروق - ذات دلالة إحصائية - بين الإطارات في الوجدان الايجابي باختلاف جنسهم.

جدول رقم (50): يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (ت) للفروق بين متوسطي الذكور والإناث في الوجدان السلبي.

المتغيرات	ذكر		أنثى		درجة الحرية	ت المحسوبة	ت الجدولة	الدلالة الإحصائية
الوجدان السلبي	م	ع	م	ع	359	1.18-	1.97	غير دالة
	18.18	6.81	19.15	6.23				

يتضح من الجدول رقم (50) أن الفروق في متوسط الوجدان السلبي بين الإطارات الذكور و الإطارات الإناث ليست لها دلالة إحصائية، أي أن الفروق ليست جوهرية في متغير الوجدان السلبي، ومنه فقد تم رفض فرضية البحث وتم قبول الفرض الصفري، والذي ينص على أنه لا توجد فروق - ذات دلالة إحصائية - بين الإطارات في الوجدان السلبي باختلاف جنسهم.

(8)- عرض نتائج الفرضية السادسة: تنص هذه الفرضية على أنه:

توجد فروق - ذات دلالة إحصائية - في درجات الارتياح الشخصي في مكان العمل (بأبعاده) لدى عينة الدراسة باختلاف السن.

جدول رقم (51):يوضح دلالة الفرق في الارتياح الشخصي في مكان العمل بين الإطارات الذين يقل سنهم أو يساوي 38 سنة و الذين يفوق سنهم 38 سنة.

المتغيرات	أقل أو يساوي 38 سنة		أكثر من 38 سنة		درجة الحرية	ت المحسوبة	ت المجدولة	الدلالة الإحصائية
الارتياح الشخصي في مكان العمل	ع	م	ع	م	359	2.83-	2.59	0.01
	11.33	34.11	9.69	37.26				

يتضح من الجدول رقم (51) أن الفروق في متوسط الارتياح الشخصي في العمل بين الإطارات الذين يقل سنهم أو يساوي 38 سنة و الإطارات الذين يفوق سنهم 38 سنة لها دلالة إحصائية، و هذا ما يؤكد أن الفروق جوهرية في متغير الارتياح الشخصي في مكان العمل، أي أن درجات الفرق الملاحظة بين الفئة الأولى و الفئة الثانية تعود فعلا إلى الاختلاف الموجود في سن الإطارات و ليس من قبيل الصدفة، ومنه فقد تم قبول فرضية البحث ، التي تنص على أنه توجد فروق - ذات دلالة إحصائية - بين الإطارات في الارتياح الشخصي في مكان العمل باختلاف سنهم.

جدول رقم (52) : يوضح دلالة الفرق في الرضا عن العمل بين الإطارات الذين يقل سنهم أو يساوي 38 سنة و الذين يفوق سنهم 38 سنة.

المتغيرات	أقل أو يساوي 38 سنة		أكثر من 38 سنة		درجة الحرية	ت المحسوبة	ت المجدولة	الدلالة الإحصائية
الرضا عن العمل	م	ع	م	ع	359	-0.43	1.97	غير دالة
	44.13	6.70	44.40	5.03				

يتضح من الجدول رقم (52) أن الفروق في متوسط الرضا عن العمل بين الإطارات الذين يقل سنهم أو يساوي 38 سنة و الإطارات الذين يفوق سنهم 38 سنة ليست لها دلالة إحصائية، و هذا ما يؤكد أن الفروق ليست جوهريّة في متغير الرضا عن العمل، ومنه فقد تم رفض فرضية البحث وتم قبول الفرض الصفري، والذي ينص على أنه لا توجد فروق - ذات دلالة إحصائية - بين الإطارات في الرضا عن العمل باختلاف السن.

جدول رقم (53) : يوضح دلالة الفرق في الوجدان الايجابي بين الإطارات الذين يقل سنهم أو يساوي 38 سنة و الذين يفوق سنهم 38 سنة.

المتغيرات	أقل أو يساوي 38 سنة		أكثر من 38 سنة		درجة الحرية	ت المحسوبة	ت المجدولة	الدلالة الإحصائية
الوجدان الايجابي	م	ع	م	ع	359	-0.48	1.97	غير دالة
	33.77	6.45	34.09	6.23				

يتضح من الجدول رقم (53) أن الفروق في متوسط الوجدان الايجابي بين الإطارات الذين يقل سنهم أو يساوي 38 سنة و الإطارات الذين يفوق سنهم 38 سنة ليست لها دلالة

إحصائية، و هذا ما يؤكد أن الفروق ليست جوهريّة في متغير الوجدان الايجابي، ومنه فقد تم رفض فرضية البحث وتم قبول الفرض الصفري، والذي ينص على أنه لا توجد فروق - ذات دلالة إحصائية - بين الإطارات في الوجدان الايجابي باختلاف السن.

جدول رقم (54) : يوضح دلالة الفرق في الوجدان السلبي بين الإطارات الذين يقل سنهم أو يساوي 38 سنة و الذين يفوق سنهم 38 سنة.

المتغيرات	أقل أو يساوي 38 سنة		أكثر من 38 سنة		درجة الحرية	ت المحسوبة	ت المجدولة	الدلالة الإحصائية
الوجدان السلبي	م	ع	م	ع	359	0.94	1.97	غير دالة
	18.73	6.73	18.07	6.62				

يتضح من الجدول رقم (54) أن الفروق في متوسط الوجدان السلبي بين الإطارات الذين يقل سنهم أو يساوي 38 سنة و الإطارات الذين يفوق سنهم 38 سنة ليست لها دلالة إحصائية، و هذا ما يؤكد أن الفروق ليست جوهريّة في متغير الوجدان السلبي، ومنه فقد تم رفض فرضية البحث وتم قبول الفرض الصفري، والذي ينص على أنه لا توجد فروق - ذات دلالة إحصائية - بين الإطارات في الوجدان السلبي باختلاف السن.

9- عرض نتائج الفرضية السابعة: تنص هذه الفرضية على أنه:

توجد فروق - ذات دلالة إحصائية - في درجات الارتياح الشخصي في مكان العمل (بأبعاده) لدى عينة الدراسة باختلاف الحالة الاجتماعية (أعزب - متزوج).

جدول رقم (55) : يوضح دلالة الفرق في الارتياح الشخصي في مكان العمل بين الإطارات العزاب و المتزوجون.

المتغيرات	أعزب		متزوج		درجة الحرية	ت المحسوبة	ت المجدولة	الدلالة الإحصائية
الارتياح الشخصي في مكان العمل	م	ع	م	ع	359	1.42-	1.97	غير دالة
	34.24	11.35	36.09	10.42				

يتضح من الجدول رقم (55) أن الفروق في متوسط الارتياح الشخصي في مكان العمل بين الإطارات المتزوجون و الإطارات العزاب ليست لها دلالة إحصائية، و هذا ما يؤكد أن الفروق ليست جوهرية في متغير الارتياح الشخصي في مكان العمل، ومنه فقد تم رفض فرضية البحث وتم قبول الفرض الصفري، والذي ينص على أنه لا توجد فروق - ذات دلالة إحصائية - بين الإطارات في الارتياح الشخصي في مكان العمل باختلاف الحالة الاجتماعية.

جدول رقم (56) : يوضح دلالة الفرق في الرضا عن العمل بين الإطارات العزاب والمتزوجون.

المتغيرات	أعزب	متزوج	درجة الحرية	ت المحسوبة	ت المجدولة	الدلالة الإحصائية
-----------	------	-------	-------------	------------	------------	-------------------

الرضا عن العمل	م	ع	م	ع	359	1.39-	1.97	غير دالة
	43.37	7.36	44.56	5.39				

يتضح من الجدول رقم (56) أن الفروق في متوسط الرضا عن العمل بين الإطارات المتزوجون و الإطارات العزاب ليست لها دلالة إحصائية, و هذا ما يؤكد أن الفروق ليست جوهرية في متغير الرضا عن العمل, ومنه فقد تم رفض فرضية البحث وتم قبول الفرض الصفري, والذي ينص على أنه لا توجد فروق - ذات دلالة إحصائية - بين الإطارات في الرضا عن العمل باختلاف الحالة الاجتماعية.

جدول رقم (57) : يوضح دلالة الفرق في الوجدان الايجابي بين الإطارات العزاب والمتزوجون.

المتغيرات	أعزب	متزوج	درجة الحرية	ت المحسوبة	ت المجدولة	الدلالة الإحصائية
الوجدان الايجابي	م	ع	م	ع	1.38	1.97
	34.73	6.37	33.66	6.31		غير دالة

يتضح من الجدول رقم (57) أن الفروق في متوسط الوجدان الايجابي بين الإطارات المتزوجون و الإطارات العزاب ليست لها دلالة إحصائية, و هذا ما يؤكد أن الفروق ليست جوهرية في متغير الوجدان الايجابي, ومنه فقد تم رفض فرضية البحث وتم قبول الفرض الصفري, والذي ينص على أنه لا توجد فروق - ذات دلالة إحصائية - بين الإطارات في الوجدان الايجابي باختلاف الحالة الاجتماعية.

جدول رقم (58) : يوضح دلالة الفرق في الوجدان السلبي بين الإطارات العزاب والمتزوجون.

المتغيرات	أعزب		متزوج		درجة الحرية	ت المحسوبة	ت المجدولة	الدلالة الإحصائية
الوجدان السلبي	م	ع	م	ع	359	2.13	1.97	0.05
	19.72	7.13	17.99	6.48				

يتضح من الجدول رقم (58) أن الفروق في متوسط الوجدان السلبي بين الإطارات المتزوجون و الإطارات العزاب لها دلالة إحصائية، و هذا ما يؤكد أن الفروق جوهرية في متغير الوجدان السلبي، ومنه فقد تم قبول فرضية البحث ، و التي تنص على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية - بين الإطارات في الوجدان السلبي باختلاف الحالة الاجتماعية.

(10)- عرض نتائج الفرضية الثامنة: تنص هذه الفرضية على أنه:

* يمكن التنبؤ بالشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل من خلال متغيرات البحث(العصابية- الانبساط- الانفتاح على الخبرة- الوداعة - التفاني- الجنس- السن - الحالة الاجتماعية).

وللإجابة عن هذه الفرضية قامت الباحثة بإجراء تحليل الانحدار المتعدد وفقا للطريقة التدريجية " Stepwise".

وتعد هذه الطريقة الأكثر استخداماً من بقية الطرائق الأخرى لتحليل الانحدار، وفي هذه الطريقة يتم إدخال المتغيرات المستقلة إلى معادلة الانحدار على خطوات . ففي المرحلة الأولى تدخل المتغيرات المستقلة ذات القدرة التنبؤية الأعلى، وفي الخطوة الثانية يدخل المتغير المستقل ذي الارتباط الجزئي الأعلى، ثم تفحص المتغيرات الموجودة في معادلة الانحدار لمعرفة فيما إذا مازالت تحقق شروط البقاء في معادلة الانحدار أم لا والمتغير المستقل الذي لا يحقق شروط البقاء يحذف من معادلة الانحدار، وتستمر العملية حتى لا يبقى أي متغير يحقق شروط البقاء في معادلة الانحدار. (النجار 2010، ص 223)

جدول رقم (59) : يبين ملخص عملية الانحدار

النموذج	معامل الارتباط	معامل التحديد	معامل التحديد المعدل	الخطأ المعياري للتقدير
الأول	0,497 ^a	0,247	0,245	9,276
الثاني	0,526 ^b	0,277	0,273	9,101
الثالث	0,548 ^c	0,300	0,294	8,969
الرابع	0,560 ^d	0,314	0,306	8,893
الخامس	0,567 ^e	0,321	0,312	8,855

a. Predictors: (Constant), يقظة الضمير

b. Predictors: (Constant), يقظة الضمير، العصابية

c. Predictors: (Constant), يقظة الضمير، السن، العصابية

d. Predictors: (Constant), يقظة الضمير، السن، العصابية، الانبساط

e. Predictors: (Constant), يقظة الضمير، السن، العصابية، الانبساط، الطبية

جدول رقم (60) : يبين تحليل تباين الانحدار

النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة
1 الانحدار الباقي المجموع	10131,030 30890,970 41022,000	1 359 360	10131,030 86,047	117,738	,000 ^a
2 الانحدار الباقي المجموع	11370,794 29651,206 41022,000	2 358 360	5685,397 82,825	68,644	,000 ^b
3 الانحدار الباقي المجموع	12305,234 28716,766 41022,000	3 357 360	4101,745 80,439	50,992	,000 ^c
4 الانحدار الباقي المجموع	12866,066 28155,934 41022,000	4 356 360	3216,516 79,090	40,669	,000 ^d
5 الانحدار الباقي المجموع	13186,028 27835,972 41022,000	5 355 360	2637,206 78,411	33,633	,000 ^e

a. Predictors: (Constant), يقظة الضمير

b. Predictors: (Constant), العصابية, يقظة الضمير

c. Predictors: (Constant), السن, العصابية, يقظة الضمير

d. Predictors: (Constant), الانبساط, السن, العصابية, يقظة الضمير

e. Predictors: (Constant), الطبية, الانبساط, السن, العصابية, يقظة الضمير

f. Dependent Variable: الارتياح الشخصي في مكان العمل

جدول رقم (61) : يبين نتيجة تحليل الانحدار

النموذج	المعاملات غير المعيارية		المعاملات المعيارية	ت	الدلالة الإحصائية
	معامل الانحدار	الخطأ المعياري	بيتا		
1	القيمة الثابتة	-03,815	3,668	-1,040	,299
	يقظة الضمير	0,891	0,082	10,851	,000
2	القيمة الثابتة	6,532	4,484	1,457	,146
	يقظة الضمير	0,848	0,081	10,430	,000
	العصابية	-0,407	0,105	-3,869	,000
3	القيمة الثابتة	2,734	4,557	,600	,549
	يقظة الضمير	0,839	0,080	10,464	,000
	العصابية	-0,435	0,104	-4,185	,000
	السن	3,231	0,948	3,408	,001
4	القيمة الثابتة	1,594	4,539	0,351	,726
	يقظة الضمير	0,651	0,106	6,129	,000
	العصابية	-0,488	0,105	-4,648	,000
	السن	3,423	0,943	3,630	,000
	الانبساط	0,401	0,150	2,663	,008
5	القيمة الثابتة	6,781	5,198	1,305	,193
	يقظة الضمير	0,672	,106	6,322	,000
	العصابية	-0,545	,108	-5,034	,000
	السن	3,316	,940	3,527	,000
	الانبساط	0,429	,150	2,850	,005
	الطيبة	-0,379	,188	-2,020	,044

a. Dependent Variable: Swb

تشير النتائج الواردة في الجدول رقم (59) إلى أن يقظة الضمير, العصابية , السن , الانبساط و الطيبة تؤثر بشكل دال إحصائياً في الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل, وتفسر هذه المتغيرات ما نسبته 25 % - 28 % - 30 % - 31 % - 32 % من إجمالي التباين الكلي للشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل على التوالي.

ونلاحظ من الجدول (61) أن متغير يقظة الضمير كان أقوى مؤشر للتنبؤ في الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل ($\beta=0.497$), حيث كان له السبق في دخول معادلة الانحدار, وأسهم وحده في تفسير نحو 25 % من إجمالي التباين في الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل , ثم يليه متغير العصابية, ثم السن, ثم الانبساط, و أخيراً متغير الطيبة. أما فيما يتعلق بمتغيرات الانفتاح على الخبرة, الجنس و الحالة الاجتماعية فلم يكن لها أي تأثير يذكر في التنبؤ بالشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل.

الفصل السابع

تفسير و مناقشة النتائج

- تمهيد
- تفسير و مناقشة نتائج التساؤل الأول و الثاني
- تفسير و مناقشة نتائج الفرضية الرئيسية الأولى
 - * تفسير و مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى
 - * تفسير و مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية
 - * تفسير و مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة
 - * تفسير و مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الرابعة
 - * تفسير و مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الخامسة
- تفسير و مناقشة نتائج الفرضية الثانية
- تفسير و مناقشة نتائج الفرضية الثالثة
- تفسير و مناقشة نتائج الفرضية الرابعة
- تفسير و مناقشة نتائج الفرضية الخامسة
- تفسير و مناقشة نتائج الفرضية السادسة
- تفسير و مناقشة نتائج الفرضية السابعة
- تفسير و مناقشة نتائج الفرضية الثامنة
- خلاصة النتائج
- الاقتراحات و التوصيات

تمهيد

يتضمن هذا الفصل تفسير النتائج و مناقشتها, و هذا من خلال ما توصلت إليه الباحثة من نتائج في دراستها الحالية, و التي هدفت إلى محاولة التعرف على مستوى الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل الذي تتميز به الإطارات العاملة بالشركة الجزائرية للكهرباء و الغاز, و كذا السمة الشخصية السائدة لديهم. ثم معرفة العلاقة الارتباطية و دلالتها بين عوامل الارتياح الشخصي في مكان العمل و العوامل الخمسة الكبرى للشخصية من جهة أخرى, و في الأخير معرفة دلالة الفرق في مستوى الارتياح الشخصي في مكان العمل و عوامله باختلاف بعض المتغيرات الديموغرافية و الوسيطة. و يختم الفصل بملخص لأهم النتائج التي تم التوصل إليها من خلال هذه الدراسة, و أهم التوصيات المقترحة على ضوء النتائج والتي تسهم في تعزيز ودعم نقاط القوة أو معالجة و تصحيح نقاط الضعف من أجل تحقيق الأهداف المرجوة لتحسين الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل كأحد عوامل التميز والنجاح في حقول العمل المختلفة.

(1)- تفسير و مناقشة نتائج التساؤل الأول: و مفاده

* ماهي السمة الشخصية السائدة لدى أفراد العينة؟

بالرجوع إلى الجدول رقم(20) يتبين لنا أن سمة يقظة الضمير هي السمة التي حصلت على أكبر متوسط حسابي, بانحراف معياري مساو لـ 5.95, و هو مستوى مرتفع مقارنة بمتوسط المقياس, ثم تليها سمة الانبساط بـ 25.62 , و بانحراف معياري مساوي لـ 4.17, و هو مستوى مرتفع مقارنة بمتوسط المقياس, في حين قدر المتوسط الحسابي للعصابية بـ 20.78, و بانحراف معياري مساوي لـ 4.60, وهو مستوى منخفض مقارنة بمتوسط المقياس, أما بالنسبة لسمة الطيبة فقدّر متوسطها الحسابي بـ 14.43, و بانحراف معياري مساوي لـ 2.65, و هو مستوى مرتفع مقارنة بمتوسط المقياس, فيما جاءت سمة الصفاة في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي مساوي لـ 13.37, و بانحراف معياري مساوي لـ 2.62, و هو مستوى يعتبر مرتفعا مقارنة بمتوسط المقياس.

مما يعني أن سمة يقظة الضمير و سمة الانبساط هما السمتان الأكثر انتشارا لدى الإطارات العاملة بالشركة الجزائرية للكهرباء و الغاز.

و تتسق هذه النتيجة مع ما توصل إليه عطا أحمد علي شقفة(2011), في دراسته حول الاتجاهات السياسية و علاقتها بالانتماء السياسي و العوامل الخمسة الكبرى للشخصية, و التي أظهرت نتائجها أن سمة يقظة الضمير هي السمة السائدة لدى عينة الدراسة.

(شقفة 2011, ص:177)

كما تتفق أيضا نتيجة الدراسة الحالية مع ما توصل إليه نزال البيالي(2009) في دراسته حول العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية و علاقتها بالأداء الوظيفي لدى ضباط الشرطة, حيث حلت سمة يقظة الضمير في المرتبة الأولى لدى عينة الدراسة. (البيالي 2009)

كما توصل اينفيك و لانجفورد (2000) Envick & Langford إلى نفس النتيجة في دراستهما حول نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية: تقييم لأصحاب الأعمال الخاصة و المدراء, و التي أظهرت أن المدراء كانوا أكثر تمتعا بالضمير الحي.

(البيالي, 2009, ص 71)

و بالرجوع إلى الجانب النظري للدراسة, ترى الباحثة أن هذه النتيجة جاءت منطقية إلى حد كبير, ويمكن تفسير ارتفاع عامل يقظة الضمير في ضوء السمات الفرعية لهذا العامل, والتي تعكس القدرة على التدعيم الذاتي من أجل إنجاز الأعمال والافتقار والكفاءة و الالتزام بالواجبات و القدرة على تحمل المسؤولية والمثابرة والطموح, كل هذه المزايا تجعل منه أكثر حفا في تحقيق نتائج جد مرضية في عمله مما يسمح له بالحصول على الترقية في عمله, و هذا ما يفسر تواجده في المناصب القيادية.

بالإضافة إلى أن سمة يقظة الضمير و سمة الانبساط هما العاملان من نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية اللذان يرتبطان دائما بالأداء الوظيفي المرتفع, و بالتحديد نجد أن سمة يقظة الضمير هي الأكثر ارتباطا ايجابيا بالأداء العالي (Neubert, p : 08), وهذا ما يفسر, حسب الباحثة, تواجدهم في المناصب القيادية, ذات المسؤولية العالية والحساسة.

حيث اتضح أن المقاييس المرتبطة بيقظة الضمير منبئات دالة على كل الوظائف, إذ أن يقظة الضمير تؤدي إلى النجاح الوظيفي (Barrick & Mount, 1991), كما أنه يرتبط بالنجاح في مهنة قيادة السيارة, و الأعمال البيئية و المكتبية (Hogan & al ., 1997), و أن القدرة العقلية العامة, و اليقظة الضمير عاملان لهما علاقة دالة بالموافقة على المتقدمين للعمل في الطب, و التكنولوجيا, و وكالات التأمين, و التجارة, و التمريض, و

السكرتارية (Dunn & al., 1995), و أن يقظة الضمير و الاستقرار الانفعالي قادران على التنبؤ بالمحكات الوظيفية و المجاميع المهنية. (كاظم 2002, ص 20)

(2) - تفسير و مناقشة نتائج التساؤل الثاني: و مفاده

* ما مستوى الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل و عوامله لدى عينة الدراسة؟

بالرجوع إلى الجدول رقم (21) يتبين لنا أن المتوسط الحسابي للشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل قدر بـ 35.63, و بانحراف معياري مساوي لـ 10.67, و هو مستوى مرتفع مقارنة مع متوسط المقياس, و المتوسط الحسابي للرضا عن العمل قدر بـ 20.11 بانحراف معياري مساوي لـ 5.09, و هو مستوى يعتبر مرتفع مقارنة بمتوسط المقياس, أما المتوسط الحسابي للوجدان الايجابي فقد قدر بـ 33.92 بانحراف معياري مساوي لـ 6.33, و هو مستوى يعتبر مرتفع أيضا مقارنة بمتوسط المقياس, فيما قدر المتوسط الحسابي للوجدان السلبي بـ 18.41, و بانحراف معياري مساوي لـ 6.68, و الذي يعتبر مستوى منخفض بالنسبة لمتوسط المقياس.

تعكس نتائج الدراسة حول الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل لدى الإطارات العاملة بالشركة الجزائرية للكهرباء و الغاز, ارتفاع مستوى الشعور بالارتياح الشخصي في

مكان العمل عن متوسط المقياس، و كذلك الأمر بالنسبة لبعض عوامله كالرضا عن العمل و الوجدان الايجابي على عكس الوجدان السلبي الذي جاء مستواه منخفضا عن متوسط المقياس.

و ترى الباحثة أن نتيجة مستوى الارتياح الشخصي المرتفعة للإطارات ربما تعود إلى طبيعة الشركة الجزائرية للكهرباء و الغاز و التي هي عبارة عن مؤسسة ذات طابع تجاري بمعنى أنها تخصص نسبة من الأرباح للعاملين بها في نهاية كل سنة زيادة على المرتبات العالية التي تتقاضاها الإطارات العاملة بالشركة بالإضافة إلى العديد من الامتيازات المخصصة للعاملين بالشركة كالخدمات الاجتماعية التي توفر النقل، قروض استهلاكية و المخيمات الصيفية للعمال مما يولد نوعا من الرضا و الارتياح لدى العاملين بالشركة و خصوصا فئة الإطارات.

(3) - تفسير و مناقشة نتائج الفرضية الرئيسية الأولى: تتص هذه الفرضية على أنه:

* توجد علاقة - ذات دلالة إحصائية- بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية و الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل و عوامله.

❖ و يتفرع عنها الفرضيات الجزئية التالية:

(1.3) - تفسير و مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى: تتص هذه الفرضية على أنه:

* توجد علاقة - ذات دلالة إحصائية- بين سمة العصابية و الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل و عوامله.

يبين الجدول رقم (23) أن:

(1) قيمة معامل الارتباط (ر) بين متوسط الأداء على مقياس الارتياح الشخصي في مكان العمل و ومتوسط الأداء على مقياس العصابية بلغت - 0.240، و هي قيمة

أكبر من قيمة (ر) المجدولة التي تساوي 0.128 عند درجة حرية 359 و مستوى $\alpha = 0.01$, و هذا يدل على وجود ارتباط سلبي ينزع إلى القوة دال إحصائياً بين الارتياح الشخصي في مكان العمل و العصابية.

(2) قيمة معامل الارتباط (ر) بين متوسط الأداء على مقياس الرضا عن العمل و متوسط الأداء على مقياس العصابية بلغت - 0.136, و هي قيمة أكبر من قيمة (ر) المجدولة التي تساوي 0.128 عند درجة حرية 359 و مستوى $\alpha = 0.01$, وهذا يدل على وجود ارتباط سلبي ضعيف بين الرضا عن العمل و العصابية.

(3) قيمة معامل الارتباط (ر) بين متوسط الأداء على مقياس الوجدان الايجابي و متوسط الأداء على مقياس العصابية بلغت 0.005, و هي قيمة غير دالة, و هذا يدل على عدم وجود علاقة بين الوجدان الايجابي و العصابية.

(4) قيمة معامل الارتباط (ر) بين متوسط الأداء على مقياس الوجدان السلبي و متوسط الأداء على مقياس العصابية بلغت 0.440, و هي قيمة أكبر من قيمة (ر) المجدولة التي تساوي 0.128 عند درجة حرية 359 و مستوى $\alpha = 0.01$, و هذا يدل على وجود ارتباط إيجابي طردي قوي بين الوجدان السلبي و العصابية.

لقد جاءت نتائج الدراسة متوافقة مع ما افترضته الباحثة في بداية الدراسة في بعض جوانبها , و هذا بالنسبة للشعور بالارتياح الشخصي, الرضا عن العمل و الوجدان السلبي, و غير متوافقة فيما يتعلق بالوجدان الايجابي الذي تبين أنه لا يرتبط بسمة العصابية.

و ترى الباحثة أن هذه النتائج جاءت منطقية في بعض جوانبها, فيما يخص العلاقة بين الارتياح الشخصي , الرضا عن العمل و الوجدان السلبي من جهة و سمة العصابية هي منطقية إلى حد كبير, و هذا راجع - حسب الباحثة - للطبيعة السلبية للعصابية, فالشخص العصابي يختبر أحداث حياة سلبية أكثر من غيره من الأفراد وهذا راجع , في جزء منه , إلى

أنه يورط نفسه في مواقف تولد المشاعر السلبية، وهذه الأحداث يمكن أن تؤدي في مكان العمل إلى خفض مستوى الرضا الوظيفي لديه.

كما تتفق نتيجة الدراسة الحالية مع ما ورد في الإطار النظري حيث يتضمن عامل العصابية بحسب كوستا و ماكري(1992) سمات سلبية مثل القلق، و الخوف، و الهم، و الانفعالية الدائمة، و الحالة المزاجية القابلة للتغير و القلق الاجتماعي و العصاب و القابلية للانجراح و عدم القدرة على تحمل الضغوط، و بالتالي يشعر الفرد بالعجز و اليأس و الاتكال و عدم القدرة على اتخاذ القرارات في المواقف الضاغطة، و هذا ما يفسر الارتباط السلبي بين العصابية و الارتياح الشخصي في مكان العمل.

ويرى (DeNeve & Cooper,1998) أن الاتزان الانفعالي(و هو القطب المعاكس للعصابية) و الانبساط هما الجانبان الأساسيان للشخصية السعيدة، و هذا يسمح لنا بتوقع أن العوامل التي تسبب السعادة للأفراد المنبسطين و الذين لديهم اتزان انفعالي في الحياة هي نفسها التي تجعلهم سعداء أيضا في وظائفهم.

(Judge & Mount,2002 ;p :535)

و من جهة أخرى أشار Tokar & al.(1998) إلى أن الرضا الوظيفي المرتفع يرتبط بانخفاض مستوى العصابية و أشكالها، و كذلك إلى ارتفاع الانبساط و السمات المرتبطة به.

و تتفق هذه النتائج مع ما توصل إليه Fujita(1991) في دراسته حول العلاقة بين السمات الشخصية و الارتياح الشخصي، حيث وجد أن هناك علاقة بين سمة العصابية و الوجدان السلبي، و هي نفس النتيجة التي توصل إليها كل من Watson & Clark(1992)

و يرى Magnus & al.(1993) أن سمة العصابية تهيئ الناس لتجربة أحداث حياة سلبية بشكل أكبر مقارنة بالانبساط، و الذي يجعلهم يختبرون أحداث أكثر ايجابية.

(Steel & al., 2008 ;p :139) .

و تتفق هذه النتيجة جزئياً مع ما توصل إليه كل من Schimmak(2003) و(2000) Watson إلى أن سمة العصابية ترتبط بالوجدان السلبي أكثر من ارتباطها بالوجدان الايجابي.

كما تتفق أيضاً هذه النتائج في بعض جوانبها مع ما توصل إليه Eliseo Chico libran(2006) , حيث تشير نتائج دراسته حول سمات الشخصية و الارتياح الشخصي, إلى أن سمة العصابية ترتبط بجميع مؤشرات الارتياح الشخصي.

2.3- تفسير و مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية: تنص هذه الفرضية على أنه:

* توجد علاقة - ذات دلالة إحصائية- بين سمة الانبساط و الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل و عوامله.

يبين الجدول رقم (24) أن:

1) قيمة معامل الارتباط (ر) بين متوسط الأداء على مقياس الارتياح الشخصي في مكان العمل و ومتوسط الأداء على مقياس الانبساط بلغت 0.376, و هي قيمة أكبر من قيمة (ر) المجدولة التي تساوي 0.128 عند درجة حرية 359 و مستوى α 0.01, و هذا يدل على وجود ارتباط ايجابي طردي ينزع إلى القوة دال إحصائياً بين الارتياح الشخصي في مكان العمل و الانبساط.

2) قيمة معامل الارتباط (ر) بين متوسط الأداء على مقياس الرضا عن العمل و ومتوسط الأداء على مقياس الانبساط بلغت 0.648, و هي قيمة أكبر من قيمة (ر) المجدولة التي تساوي 0.128 عند درجة حرية 359 و مستوى α 0.01, و هذا يدل على وجود ارتباط ايجابي طردي قوي بين الرضا عن العمل و الانبساط.

3) قيمة معامل الارتباط (ر) بين متوسط الأداء على مقياس الوجدان الايجابي و متوسط الأداء على مقياس الانبساط بلغت 0.375, و هي قيمة أكبر من قيمة (ر)

المجدولة التي تساوي 0.128 عند درجة حرية 359 و مستوى $\alpha = 0.01$, وهذا يدل على وجود ارتباط إيجابي طردي قوي بين الوجدان الايجابي و الانبساط. (4) قيمة معامل الارتباط (ر) بين متوسط الأداء على مقياس الوجدان السلبي ومتوسط الأداء على مقياس الانبساط بلغت 0.041, و هي قيمة غير دالة, و هذا يدل على عدم وجود علاقة بين الوجدان السلبي و الانبساط.

لقد جاءت نتائج الدراسة متوافقة مع ما افترضته الباحثة في بداية الدراسة, و هذا بالنسبة للشعور بالارتياح الشخصي, الرضا عن العمل و الوجدان الايجابي, و غير متوافقة فيما يخص الوجدان السلبي حيث تبين أنه لا يرتبط بسمة الانبساط.

و ترى الباحثة أن هذه النتائج جاءت منطقية إلى حد كبير و تتفق مع الأساس النظري للدراسة فيما يخص العلاقة الايجابية بين كل من الارتياح الشخصي, الرضا عن العمل و الوجدان الايجابي من جهة و سمة الانبساط, و التي ترى الباحثة أنها راجعة للطبيعة الاجتماعية لمكان العمل, فإذا كان مكان العمل هو بيئة تغلب عليها العلاقات الاجتماعية بين الموظفين, و بما أن الشخص المنبسط لديه استعداد لتجربة المشاعر الايجابية و لديه الكثير من الأصدقاء ويتصف بالتركيز على كمية قوة العلاقات والتفاعلات الشخصية والمخالطة و يقضي وقتاً أطول في المواقف الاجتماعية مقارنة بالشخص المنطوي و كذلك بسبب سهولة تكوينه ل صداقات و علاقات اجتماعية, فهو أكثر حظاً في الانخراط في التفاعلات الاجتماعية مثل تلك التي تحدث في مكان العمل, بالإضافة إلى أن الموظف المنبسط تكون لديه فرصة للتعرض لقدر أكبر من الإثارة أثناء العمل مقارنة بحياته الشخصية, مما يولد لديه مستوى عال من الرضا الوظيفي.

فالشخص المنبسط يميل إلى أن يكون اجتماعياً مقارنة بالشخص الانطوائي, و بدوره النشاط الاجتماعي يولد مستوى عال من المشاعر الايجابية, و بالتالي نستطيع القول أن

المشاعر الايجابية للمنبط ترجع في جزء منها إلى علاقاته الاجتماعية الواسعة في مكان عمله.

ويرى (Withey & al.,2005) أن الشخص المنبط لديه استعداد وراثي ليمتلك مزيدا من الطاقة, و التي تساعد على المشاركة في الأنشطة الترفيهية التي تنتج عنها المتعة مما يولد لديه مشاعر ايجابية أكثر من غيره (Steel & al.,2008 ;p :141).

و يشير (Magnus & al.,1993) إلى أن الانبساط يهيئ الناس لتجربة عدد كبير من الأحداث الايجابية في الحياة, في حين أن العصائية تجعلهم يختبرون أحداث حياة سلبية بشكل أكبر (Steel & al.,2008 ;p :139).

و تتفق هذه النتائج كليا مع ما توصل إليه (Eliseo Chico Libran,2006) في دراسته حول السمات الشخصية و الارتياح الشخصي, و التي تشير إلى أن سمة الانبساط ترتبط بكل من الارتياح الشخصي, الرضا و الوجدان الايجابي, بينما لا يوجد ارتباط بينها و بين الوجدان السلبي.

كما تتفق هذه النتيجة أيضا مع دراسة (Shiota & al.,2006) , و التي تبين فيها أن هناك علاقة قوية بين سمة الانبساط و المشاعر الايجابية.

و تشير (Benoliel & Somech,2009) إلى أن الموظفين الذين لديهم ائزان انفعالي(القطب المعاكس للعصائية), و المنبسطين, و الذين لديهم يقظة الضمير يمكن أن يكونوا أكثر سعادة في العمل, لأنهم أكثر حفا في تحقيق نتائج مرضية في عملهم.

(Benoliel & Somech,2009 ;p :290)

و يرجع جزء من هذا التأثير لأدائهم, بحيث أن الموظف الذي لديه يقظة الضمير يكون أكثر أداء و أكثر رضا عن عمله بسبب المكافآت الذاتية و الخارجية التي تترتب عن أدائه

العالي. بالإضافة إلى أنه قد يرجع ذلك في جزء منه إلى انتقاء الموقف, حيث أن الموظف المنبسط هو أكثر حظا في قضاء الوقت في المواقف التي تجعل الناس سعداء, كما هو الحال في التفاعلات الاجتماعية.

3.3- تفسير و مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة: تنص هذه الفرضية على أنه:

* توجد علاقة - ذات دلالة إحصائية- بين سمة الانفتاح على الخبرة و الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل و عوامله.

يبين الجدول رقم (25) أن:

1) قيمة معامل الارتباط (ر) بين متوسط الأداء على مقياس الارتياح الشخصي في مكان العمل و ومتوسط الأداء على مقياس الانفتاح على الخبرة بلغت 0.161, وهي قيمة أكبر من قيمة (ر) المجدولة التي تساوي 0.128 عند درجة حرية 359 ومستوى $\alpha = 0.01$, و هذا يدل على وجود ارتباط ايجابي طردي ضعيف دال إحصائياً بين الارتياح الشخصي في مكان العمل و الانفتاح على الخبرة.

2) قيمة معامل الارتباط (ر) بين متوسط الأداء على مقياس الرضا عن العمل و متوسط الأداء على مقياس الانفتاح على الخبرة بلغت 0.340, و هي قيمة أكبر من قيمة (ر) المجدولة التي تساوي 0.128 عند درجة حرية 359 و مستوى $\alpha = 0.01$, و هذا يدل على وجود ارتباط ايجابي طردي قوي بين الرضا عن العمل والانفتاح على الخبرة.

3) قيمة معامل الارتباط (ر) بين متوسط الأداء على مقياس الوجدان الايجابي و متوسط الأداء على مقياس الانفتاح على الخبرة بلغت 0.342, و هي قيمة أكبر من قيمة (ر) المجدولة التي تساوي 0.128 عند درجة حرية 359 و مستوى $\alpha = 0.01$, و هذا

يدل على وجود ارتباط إيجابي طردي قوي بين الوجدان الايجابي والانفتاح على الخبرة.

4) قيمة معامل الارتباط (ر) بين متوسط الأداء على مقياس الوجدان السلبي و متوسط الأداء على مقياس الانفتاح على الخبرة بلغت 0.196, و هي قيمة أكبر من قيمة (ر) المجدولة التي تساوي 0.128 عند درجة حرية 359 و مستوى $\alpha = 0.01$, و هذا يدل على وجود ارتباط ايجابي طردي ضعيف دال إحصائياً بين الوجدان السلبي و الانفتاح على الخبرة.

لقد جاءت نتائج الدراسة متوافقة مع ما افترضته الباحثة في بداية الدراسة, و هذا بالنسبة للشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل و عوامله الثلاثة و ارتباطهم بسمة الانفتاح على الخبرة. وترى الباحثة أن هذه النتائج جاءت منطقية فيما يخص العلاقة الايجابية بين الرضا عن العمل والانفتاح على الخبرة, حيث نجد أن الانفتاح على الخبرة يرتبط بالإبداع الفني والعلمي, والتفكير المختلف, وبمستوى منخفض من التدين (Feist, 1998), و جميع هذه الحالات النفسية وثيقة الصلة بالرضا الوظيفي, ويرى كل من (DeNeve & cooper, 1998), أن الانفتاح على الخبرة هو "سلاح ذو حدين" فهو يجعل الفرد يشعر بكل من الأمور الجيدة و السيئة بشكل أكثر عمقا من الآخرين مما يجعل تأثيرها على ردود الأفعال الانفعالية لديه, كالارتياح الشخصي و الرضا الوظيفي غير واضحة. (Judge & Mount, 2002 ; p :531).

بالإضافة إلى ذلك, و بالرجوع إلى الجانب النظري, نجد أن الشخص المنفتح لديه قدرة على التعامل بشكل أفضل مع التغير التنظيمي و يكون أكثر قدرة على التكيف في السياقات المتغيرة, الشيء الذي يجعله في أغلب الأحيان راضيا عن عمله.

و تتفق هذه النتيجة مع ما توصل إليه (Gutiérrez & Jiménez, 2005), في دراسته حول علاقة الشخصية بالارتياح الشخصي, و التي وجد من خلالها أن سمة الانفتاح

على الخبرة ترتبط بكل من الوجدان الايجابي و الوجدان السلبي على حد سواء و ذلك تأكيدا لما افترضه (McCrae & Costa, 1991) حول الانفتاح على الخبرة باعتباره السمة التي تقود الشخص إلى تجربة المشاعر الايجابية و السلبية بنفس القدر.

كما توصل (DeNeve & Cooper, 1998) إلى نفس النتيجة من خلال دراسته, و التي تشير إلى أن سمة الانفتاح على الخبرة تمثل أضعف علاقة مع الارتياح الشخصي (Keyes & al., 2002 ; p :1010)

و يفسر (McCrae & Costa, 1991) هذه العلاقة الضعيفة بين سمة الانفتاح على الخبرة و الارتياح الشخصي بأنها ترجع إلى شدة أو حدة إحساس الشخص المنفتح بكل من المشاعر الايجابية و السلبية على حد سواء, أو ربما يعود ذلك إلى أنها تستثير كلا من المشاعر الايجابية و السلبية في آن واحد (Keyes & al., 2002 ; p :1010).

فيما تختلف هذه النتيجة مع ما توصل إليه (Vitttroso, 2003) في دراسته حول علاقة الشخصية بالارتياح الشخصي, و التي أشار فيها إلى عدم وجود علاقة بين سمة الانفتاح على الخبرة و الارتياح الشخصي.

4.3- تفسير و مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الرابعة: تنص هذه الفرضية على أنه:

* توجد علاقة - ذات دلالة إحصائية- بين سمة الطيبة و الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل و عوامله.

يبين الجدول رقم (26) أن:

1) قيمة معامل الارتباط (ر) بين متوسط الأداء على مقياس الارتياح الشخصي في مكان العمل و ومتوسط الأداء على مقياس الطيبة بلغت 0.077, و هي قيمة غير

دالة، و هذا يدل على عدم وجود علاقة بين الارتياح الشخصي في مكان العمل و الطبية.

(2) قيمة معامل الارتباط (ر) بين متوسط الأداء على مقياس الرضا عن العمل و ومتوسط الأداء على مقياس الطبية بلغت 0.232، و هي قيمة أكبر من قيمة (ر) المجدولة التي تساوي 0.128 عند درجة حرية 359 و مستوى $\alpha = 0.01$ ، و هذا يدل على وجود ارتباط ايجابي طردي بين الرضا عن العمل و الطبية.

(3) قيمة معامل الارتباط (ر) بين متوسط الأداء على مقياس الوجدان الايجابي و ومتوسط الأداء على مقياس الطبية بلغت 0.170، و هي قيمة أكبر من قيمة (ر) المجدولة التي تساوي 0.128 عند درجة حرية 359 و مستوى $\alpha = 0.01$ ، و هذا يدل على وجود ارتباط ايجابي طردي بين الوجدان الايجابي و الطبية.

(4) قيمة معامل الارتباط (ر) بين متوسط الأداء على مقياس الوجدان السلبي و متوسط الأداء على مقياس الطبية بلغت 0.055، و هي قيمة غير دالة، و هذا يدل على عدم وجود علاقة بين الوجدان السلبي و الطبية.

لقد جاءت نتائج هذه الدراسة متوافقة مع ما افترضته الباحثة في بداية الدراسة في بعض جوانبها، وهذا بالنسبة للرضا عن العمل والوجدان الايجابي في علاقتهما بسمة الطبية، وغير متوافقة فيما يخص الشعور بالارتياح الشخصي و الوجدان السلبي، حيث تبين أنه ليس هناك ارتباط بينهما وبين سمة الطبية.

حيث يرى Keyes & al.(2002) أن الطبية و يقظة الضمير قد يؤثران على الارتياح الشخصي بسبب خلق ظروف، سلوكيات أو أحداث حياة التي تسهل أو تعدل من مستوى الارتياح الشخصي. (Keyes & al., 2002 ;p :1010)

و ترى الباحثة استنادا على الجانب النظري أن كل من سمة الطبية، الانفتاح على الخبرة و يقظة الضمير هي سمات أقل قوة و ثباتا في ارتباطها بالارتياح الشخصي، لان هذه

السمات ناتجة عن تأثيرات المحيط, في حين أن الانبساط و العصابية هي سمات ناتجة عن عوامل وراثية.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من Judge & Mount (2002) حول علاقة الرضا عن العمل بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية, و التي أظهرت أن هناك علاقة بين سمة الطيبة و الرضا عن العمل.

تختلف هذه النتائج في بعض جوانبها مع ما توصل إليه Steel & al. (2008) في دراسته حول العلاقة بين الشخصية و الارتياح الشخصي, و التي بينت أن هناك علاقة دالة إحصائياً بين سمة الطيبة و جميع مكونات الارتياح الشخصي.

كما تتعارض هذه النتيجة مع ما توصل إليه كل من DeNeve & Cooper (1998) من خلال دراستهما و التي أشارت إلى أن هناك علاقة بين سمة الطيبة و الارتياح الشخصي (Steel & al., 2008 ; p :138)

5.3- تفسير و مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الخامسة: تنص هذه الفرضية على أنه:

* توجد علاقة - ذات دلالة إحصائية- بين سمة يقظة الضمير و الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل و عوامله.

يبين الجدول رقم (27) أن:

1) قيمة معامل الارتباط (ر) بين متوسط الأداء على مقياس الارتياح الشخصي في مكان العمل و ومتوسط الأداء على مقياس يقظة الضمير بلغت 0.497, و هي قيمة أكبر من قيمة (ر) المجدولة التي تساوي 0.128 عند درجة حرية 359 و مستوى

$\alpha 0.01$, و هذا يدل على وجود ارتباط ايجابي طردي قوي بين الارتياح الشخصي في مكان العمل و يقظة الضمير.

(2) قيمة معامل الارتباط (ر) بين متوسط الأداء على مقياس الرضا عن العمل و متوسط الأداء على مقياس يقظة الضمير بلغت 1.00, و هي قيمة أكبر من قيمة (ر) المجدولة التي تساوي 0.128 عند درجة حرية 359 و مستوى $\alpha 0.01$, وهذا يدل على وجود ارتباط ايجابي طردي بين الرضا عن العمل و يقظة الضمير.

(3) قيمة معامل الارتباط (ر) بين متوسط الأداء على مقياس الوجدان الايجابي و متوسط الأداء على مقياس يقظة الضمير بلغت 0.435, و هي قيمة أكبر من قيمة (ر) المجدولة التي تساوي 0.128 عند درجة حرية 359 و مستوى $\alpha 0.01$, و هذا يدل على وجود ارتباط ايجابي طردي قوي بين الوجدان الايجابي و يقظة الضمير.

(4) قيمة معامل الارتباط (ر) بين متوسط الأداء على مقياس الوجدان السلبي و متوسط الأداء على مقياس يقظة الضمير بلغت -0.085 و هي قيمة غير دالة, و هذا يدل على عدم وجود علاقة بين الوجدان السلبي و يقظة الضمير.

لقد جاءت نتائج الدراسة متوافقة مع ما افترضته الباحثة في بداية الدراسة في بعض جوانبها, و هذا بالنسبة للشعور بالارتياح الشخصي , الرضا عن العمل و الوجدان الايجابي في علاقتهم بسمة يقظة الضمير, و غير متوافقة بالنسبة للوجدان السلبي, حيث تبين أنه ليست هناك علاقة بينه وبين يقظة الضمير.

و ترى الباحثة أن نتيجة الدراسة تتفق مع الأساس النظري للدراسة فيما يخص العلاقة الايجابية بين كل من الارتياح الشخصي في مكان العمل, الرضا عن العمل والوجدان الايجابي من جهة و يقظة الضمير هي منطقية إلى حد كبير, فالشخص الذي لديه ضمير حي شخص جاد , يقظ, بارع, كفء, منظم, ملتزم بالواجبات, مناضل من أجل الانجاز, لديه القدرة على البدء في عمل ما أو مهمة و من ثم الاستمرار حتى انجازها دون الإصابة بالكلل

و الملل و قدرته على التدعيم الذاتي من أجل انجاز الأعمال دون الحاجة إلى التشجيع من قبل الآخرين, كل هذه المزايا تجعل منه أكثر حفا في تحقيق نتائج جد مرضية في عمله مما يسمح له بالحصول على المكافآت و الحوافز المادية و المعنوية مما يولد لديه مشاعر ايجابية التي من شأنها أن تجعله أكثر رضا عن عمله و أكثر ارتياحا فيه.

و يرى Organ & Lingl(1995) أن يقظة الضمير ينبغي أن ترتبط بالرضا الوظيفي لأنها تمثل ميلا للالتزام الوظيفي, و الذي يؤدي إلى زيادة احتمال الحصول على مكافآت مرضية من العمل. (Judge & Mount,2002 ;p :531)

أما Neubert فيرى أن سمة يقظة الضمير ترتبط دائما بمستوى مرتفع من الأداء الوظيفي. (Neubert ;p :8)

وتتفق هذه النتائج مع ما توصل إليه Judge & al.(2002) في دراسته حول علاقة الرضا الوظيفي بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية, والتي أظهرت أن هناك علاقة بين سمة يقظة الضمير و الرضا الوظيفي.

كما جاءت هذه النتائج متوافقة مع ما توصل إليه DeNeve & Cooper (1998) في دراسته, حيث وجد أن هناك علاقة بين سمة يقظة الضمير والارتياح الشخصي (Steel & al.,2008 ;p :138).

و يشير McCrae & Costa(1991) إلى أن سمة يقظة الضمير قد تؤثر على الارتياح الشخصي بسبب خلق ظروف, سلوكيات, و أحداث حياة تسهل أو تعدل من مستوى الارتياح الشخصي (Keyes & al.,2002 ;p :1010).

6.3- تفسير و مناقشة نتائج الفرضية الرئيسية الأولى: تنص هذه الفرضية على أنه:

* توجد علاقة - ذات دلالة إحصائية- بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل و عوامله.

لقد جاءت نتائج الدراسة متوافقة مع ما افترضته الباحثة في بداية الدراسة في بعض جوانبها حول وجود علاقة - دالة إحصائية - بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية و الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل.

و ترى الباحثة أنه يمكن تفسير هذه النتيجة و ذلك بالرجوع إلى الجانب النظري من الدراسة و بالتحديد من خلال نظرية النقطة الثابتة (set-point), و التي تنص على أن لكل شخص نقطة ثابتة و مستقرة / توازن أو مستوى قاعدي من الارتياح الشخصي على أساس الوراثة و السمات الشخصية و التي ينحرف عنها بشكل مؤقت بسبب وقوع أحداث سلبية. و يفترض أن الناس يعودون بسرعة إلى هذه النقطة الأولية في غضون بضعة سنوات بعد حدوث الصدمة.

أي أن الأفراد ذكروا شخصيات معينة من المرجح أن يتعرضوا لأنواع محددة من الأحداث, على سبيل المثال نجد أن الشخص المنبسط قد يكون أكثر حظا من المنطوي في الحصول على وظيفة مهمة أو ترقية هامة في عمله, هذه الأحداث تؤثر على المستوى الأساسي من الارتياح الشخصي لدى الفرد, فالأحداث الغير مألوفة يمكن أن تؤثر على المستوى الأساسي من الارتياح لدى الفرد بحيث تؤدي إلى زيادة أو خفض هذا المستوى عن المعتاد, لكن سرعان ما يعود هذا المستوى في نهاية المطاف إلى المستوى الطبيعي.

أما Steel & al.(2008) فقد قدم تفسيراً مهماً لهذه العلاقة بين السمات الشخصية و الشعور بالارتياح الشخصي, و الذي أدرجه ضمن مستويين:

* على المستوى المباشر يرى Steel أن كل من الشخصية و الارتياح الشخصي ينطويان على آليات بيولوجية مشتركة أو بعبارة أخرى على ركائز عصبية مشتركة.

أما على الصعيد الغير مباشر, يشير Steel إلى أنه يمكننا النظر إلى المؤشرات السلوكية لسمات الشخصية على أنها أيضا تؤدي إلى خلق الشعور بالارتياح الشخصي. (Steel & al.,2008 ;p :139).

فالشخصية قد تساعد على خلق أحداث حياة تؤثر على الشعور بالارتياح, على سبيل المثال نجد أن هناك علاقة بين التواصل الاجتماعي (أحد أوجه الانبساط) والمشاعر الايجابية, و تتمثل هذه العلاقة في ميل الأشخاص إلى أن يكونوا أكثر سعادة ورضا في المواقف الاجتماعية, و بما أن الشخص المنبسط يقضي مزيدا من الوقت في التفاعلات الاجتماعية فهذا يستلزم أن يكون أكثر سعادة و رضا

و تتفق هذه النتيجة في بعض جوانبها مع ما توصل إليه Steel & al.(2008) في دراسته حول العلاقة بين الشخصية و الارتياح الشخصي, حيث أظهرت النتائج أن العصابية, الانبساط, الطيبة و يقظة الضمير ترتبط بعلاقة دالة إحصائيا بجميع مكونات الارتياح الشخصي, فيما عدا سمة الانفتاح على الخبرة التي ترتبط بالوجدان الايجابي ولا يوجد ارتباط بينها و بين الوجدان السلبي.

كما تتفق أيضا هذه النتيجة مع دراسة Schimmack(2003) حول العلاقة بين الشخصية والارتياح الشخصي, إذ بينت النتائج أن كل من الوجدان الايجابي و الوجدان السلبي يرتبطان بجميع سمات الشخصية و أن سمة العصابية ترتبط بالوجدان السلبي أكثر من ارتباطها بالوجدان الايجابي (Schimmack ;p :23) .

كما تتشابه هذه النتيجة جزئيا مع دراسة Gutiérrez & Jiménez(2005) حول علاقة الشخصية بالارتياح الشخصي, حيث أظهرت نتائج الدراسة أن سمة العصابية هي الأكثر ارتباطا بالوجدان السلبي, بينما سمة الانبساط هي الأكثر ارتباطا بالوجدان السلبي, و أن سمة الانفتاح على الخبرة ترتبط بكل من الوجدان الايجابي و الوجدان السلبي.

و توصل (DeNeve & Cooper, 1998) في دراسته تقريبا إلى نفس النتائج, حيث بينت الدراسة أن هناك ارتباط بين كل من سمة الانبساط, العصابية, الطيبة, يقظة الضمير و الانفتاح على الخبرة مع الشعور بالارتياح الشخصي.

(Steel & al., 2008 ; p :138)

(4)- تفسير و مناقشة نتائج الفرضية الثانية: تنص هذه الفرضية على أنه:

* لا توجد فروق - ذات دلالة إحصائية - في درجات العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (بأبعادها) لدى عينة الدراسة باختلاف الجنس.

1.4)- يوضح الجدول رقم (32) أن الفروق في متوسط العصابية بين الإطارات الذكور و الإطارات الإناث لها دلالة إحصائية, و هذا ما يؤكد أن الفروق جوهرية في متغير العصابية, أي أن درجات الفرق الملاحظة بين الفئة الأولى و الفئة الثانية تعود فعلا إلى الاختلاف الموجود في جنس الإطارات و ليس من قبيل الصدفة, ومنه فقد تم قبول فرضية البحث , التي تنص على أنه توجد فروق - ذات دلالة إحصائية بين الإطارات في العصابية باختلاف جنسهم, و كانت الفروق لصالح الإناث.

2.4)- يوضح الجدول رقم (33) أن الفروق في متوسط الانبساط بين الإطارات الذكور والإطارات الإناث ليست لها دلالة إحصائية، أي أن الفروق ليست جوهريّة في متغير الانبساط، ومنه فقد تم رفض فرضية البحث وتم قبول الفرض الصفري، والذي ينص على أنه لا توجد فروق - ذات دلالة إحصائية - بين الإطارات في الانبساط باختلاف جنسهم.

3.4)- يوضح الجدول رقم (34) أن الفروق في متوسط الصفاوة بين الإطارات الذكور و الإطارات الإناث ليست لها دلالة إحصائية، أي أن الفروق ليست جوهريّة في متغير الصفاوة، ومنه فقد تم رفض فرضية البحث وتم قبول الفرض الصفري، والذي ينص على أنه لا توجد فروق - ذات دلالة إحصائية - بين الإطارات في سمة الصفاوة باختلاف جنسهم.

4.4)- يوضح الجدول رقم (35) أن الفروق في متوسط سمة الطيبة بين الإطارات الذكور و الإطارات الإناث ليست لها دلالة إحصائية، أي أن الفروق ليست جوهريّة في متغير سمة الطيبة، ومنه فقد تم رفض فرضية البحث وتم قبول الفرض الصفري، والذي ينص على أنه لا توجد فروق - ذات دلالة إحصائية - بين الإطارات في سمة الطيبة باختلاف جنسهم.

5.4)- يتضح الجدول رقم (36) أن الفروق في متوسط سمة يقظة الضمير بين الإطارات الذكور و الإطارات الإناث ليست لها دلالة إحصائية، أي أن الفروق ليست جوهريّة في متغير سمة يقظة الضمير، ومنه فقد تم رفض فرضية البحث وتم قبول الفرض الصفري، والذي ينص على أنه لا توجد فروق - ذات دلالة إحصائية - بين الإطارات في سمة يقظة الضمير باختلاف جنسهم.

لقد جاءت نتائج الدراسة متوافقة في بعض جوانبها مع ما افترضته الباحثة في بداية الدراسة، حيث بينت نتائج الدراسة:

* عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية، بين متوسطي درجات مجموعتي الإطارات الذكور و الإطارات الإناث في العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (الانبساط - الصفاوة - الطيبة - يقظة الضمير).

* وجود فروق ذات دلالة إحصائية، عند مستوى 0.01 بين مجموعتي الإطارات الذكور و الإطارات الإناث في عامل العصابية، و كانت الفروق لصالح الإناث.

ان نتيجة البحث الحالي و التي أظهرت أن فئة الإطارات الإناث أكثر عصابية من فئة الذكور تتسم بالواقعية إذا ما أدركنا واقع الثقافة العربية ودورها في التنشئة الاجتماعية و انحيازها للذكور على حساب الإناث، وفي غرسها الشعور بالنقص لديهن مما يشكل لهن عائق أمام تحقيق رغباتهن و طموحاتهن و يولد لديهن نوعا من المشاعر السلبية كالقلق و الإحباط و الشعور بالدونية وأنهن أقل شأنا من الذكور. وعليه فلا نستبعد وجود فروق بين الجنسين في سمات الشخصية نظرا للفروق في الأدوار المنوطة بكل جنس و بما أن بعد العصابية هو البعد الوحيد الذي يحمل نزعة سلبية، فان وجود القلق المتواصل لدى الإناث الناتج عن هذه التفرقة بين الجنسين و القيود التي تحد من حريتهن من شأنه أن يقوي سمة العصابية لدى هذه الفئة.

و تتسق نتيجة هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة عبد المجيد (2010) حول العلاقة بين الذكاء الوجداني بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية، و التي حاولت الكشف عن العلاقة بين الجنسين في الذكاء الوجداني و العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، حيث طبق الباحث في دراسته قائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية من إعداد كوستا و ماكري (1992) تعريب بدر الأنصاري، و أظهرت الدراسة ارتفاع متوسطات درجات الإناث مقارنة بمتوسطات الذكور على عامل العصابية من بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية. (جبر 2012، ص52)

كما تتفق هذه النتيجة جزئياً مع دراسة عطا أحمد شقفة (2011) حول الاتجاهات السياسية و علاقتها بالانتماء السياسي و العوامل الخمسة الكبرى للشخصية, حيث أظهرت النتائج عدم وجود فروق عائدة للجنس، في سمتي العصابية و الانبساط, كما بينت الدراسة وجود فروق دالة إحصائية بين الذكور و الإناث في درجات باقي العوامل الخمسة (الصفاء، الطيبة، يقظة الضمير). (شقفة 2011، ص155)

و تتفق هذه النتيجة جزئياً مع دراسة مازن ملحم (2010)، حول الشعور بالوحدة النفسية وعلاقتها بالعوامل الخمسة للشخصية، و التي أشارت نتائجها إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في كل من الانبساط - الصفاء - الطيبة و يقظة الضمير تبعاً لمتغير الجنس، أما فيما يخص سمة العصابية فقد جاءت النتائج على عكس نتيجة الدراسة الحالية حيث أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في العصابية تبعاً لمتغير الجنس. (ملحم 2010، ص:626)

كذلك جاءت نتيجة الدراسة متفقة جزئياً مع ما توصل إليه العنزي (2010) في دراسته حول العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية بأساليب التفكير و التحصيل الأكاديمي، حيث قام الباحث باستخدام قائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لكوستا و ماكري (1992)، و قد أظهرت نتائج الدراسة حصول عينة الإناث على درجات أعلى من الذكور في بعدين من أبعاد الشخصية "العصابية و يقظة الضمير". (جبر 2012، ص53)

و تتفق أيضاً نتيجة الدراسة في بعض جوانبها مع ما توصل إليه يونس و خليل (2007) حول نموذج العوامل الخمسة للشخصية: التحقق من الصدق و إعادة الإنتاج عبر الحضاري، و استخدم الباحث قائمة العوامل الخمس الكبرى للشخصية لكوستا و ماكري (1992)، حيث بينت النتائج وجود فروق جوهريّة في عوامل العصابية و الانبساط و

المقبولية تبعا للجنس و عدم وجود فروق جوهريّة في حالتى الانفتاح على الخبرة و يقظة الضمير . (جبر 2012,ص57)

5- عرض نتائج الفرضية الثالثة: تنص هذه الفرضية على أنه:

* لا توجد فروق - ذات دلالة إحصائية - في درجات العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (بأبعادها) لدى عينة الدراسة باختلاف السن.

1.5- يوضح الجدول رقم (37) أن الفروق في متوسط سمة العصابية بين الإطارات الذين يقل سنهم أو يساوي 38 سنة و الإطارات الذين يفوق سنهم 38 سنة ليست لها دلالة إحصائية، و هذا ما يؤكد أن الفروق ليست جوهريّة في متغير سمة العصابية، ومنه فقد تم رفض فرضية البحث وتم قبول الفرض الصفري، والذي ينص على أنه لا توجد فروق - ذات دلالة إحصائية - بين الإطارات في سمة العصابية باختلاف السن.

2.5- يوضح الجدول رقم (38) أن الفروق في متوسط سمة الانبساط بين الإطارات الذين يقل سنهم أو يساوي 38 سنة و الإطارات الذين يفوق سنهم 38 سنة ليست لها دلالة إحصائية، و هذا ما يؤكد أن الفروق ليست جوهريّة في متغير سمة الانبساط، ومنه فقد تم رفض فرضية البحث وتم قبول الفرض الصفري، والذي ينص على أنه لا توجد فروق - ذات دلالة إحصائية - بين الإطارات في سمة الانبساط باختلاف السن.

3.5- يوضح الجدول رقم (39) أن الفروق في متوسط سمة الصفاوة بين الإطارات الذين يقل سنهم أو يساوي 38 سنة و الإطارات الذين يفوق سنهم 38 سنة ليست لها دلالة إحصائية، و هذا ما يؤكد أن الفروق ليست جوهريّة في متغير سمة الصفاوة، ومنه فقد تم رفض فرضية البحث وتم قبول الفرض الصفري، والذي ينص على أنه لا توجد فروق - ذات دلالة إحصائية - بين الإطارات في سمة الصفاوة باختلاف السن.

4.5- يوضح الجدول رقم (40) أن الفروق في متوسط سمة الطيبة بين الإطارات الذين يقل سنهم أو يساوي 38 سنة و الإطارات الذين يفوق سنهم 38 سنة ليست لها دلالة إحصائية، و هذا ما يؤكد أن الفروق ليست جوهرية في متغير سمة الطيبة، ومنه فقد تم رفض فرضية البحث وتم قبول الفرض الصفري، والذي ينص على أنه لا توجد فروق - ذات دلالة إحصائية - بين الإطارات في سمة الطيبة باختلاف السن.

5.5- يوضح الجدول رقم (41) أن الفروق في متوسط سمة يقظ الضمير بين الإطارات الذين يقل سنهم أو يساوي 38 سنة و الإطارات الذين يفوق سنهم 38 سنة ليست لها دلالة إحصائية، و هذا ما يؤكد أن الفروق ليست جوهرية في متغير سمة يقظ الضمير، ومنه فقد تم رفض فرضية البحث وتم قبول الفرض الصفري، والذي ينص على أنه لا توجد فروق - ذات دلالة إحصائية - بين الإطارات في سمة يقظة الضمير باختلاف السن.

لقد جاءت نتائج الدراسة متوافقة مع ما افترضته الباحثة في بداية الدراسة، حيث بينت نتائج الدراسة:

* عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية، بين الإطارات في درجات العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (العصابية، الانبساط، الصفاوة، الطيبة، يقظة الضمير) تبعاً لمتغير السن.

وتعزو الباحثة عدم وجود فروق في عوامل الشخصية تبعاً لمتغير السن إلى التشابه الكبير في الظروف البيئية والاجتماعية والاقتصادية التي تعيش فيها فئة الإطارات بكافة أعمارهم، والتي تلعب دوراً أساسياً في تشكيل سمات شخصياتهم الأساسية، كما ترى الباحثة أن التحديات و الضغوط التي تتعرض لها فئة الإطارات بحكم تقلدهم لمناصب قيادية ذات مسؤولية عالية تؤثر على جميع الفئات بغض النظر عن سن الإطارات، وهذا ما يفسر انعدام الفروق في كل من العصابية، الانبساط، الصفاوة و الطيبة تبعاً لسن الإطارات، أما

غياب الفروق في عامل يقظة الضمير ووفقاً للأساس النظري للدارسة فإنه أكثر ارتباطاً بشخصية الفرد ومدى قدرته على التغلب على الصعوبات التي تواجهه، والقدرة على التدعيم الذاتي من أجل إنجاز الأعمال دون الحاجة إلى التشجيع من قبل الآخرين.

و تتسق هذه النتيجة في بعض جوانبها مع ما توصل إليه كرميان (2007) في دراسته حول العلاقة بين سمات الشخصية و قلق المستقبل, حيث قام الباحث باستخدام قائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية, و أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق دالة في سمات الشخصية الأربعة (الانبساط، الصفاوة، الطيبة، يقظة الضمير) حسب السن, و لكن كان هناك فرق في سمة العصابية و كان الفرق لصالح الأكبر سناً. (كرميان 2007, ص 05)

كما تتفق هذه النتيجة جزئياً مع دراسة عطا أحمد شقفة (2011) حول الاتجاهات السياسية و علاقتها بالانتماء السياسي و العوامل الخمسة الكبرى للشخصية, حيث بينت نتائج الدراسة عدم وجود فروق دالة إحصائية في الانبساط، الصفاوة و يقظة الضمير تبعاً لمتغير السن, في حين أظهرت النتائج أن هناك فروقا دالة إحصائية في سمتي العصابية و الطيبة باختلاف السن. (شقفة 2011, ص: 156)

و كذلك جاءت نتائج الدراسة متفقة في بعض جوانبها مع ما توصل إليه نزال البيالي (2009) في دراسته حول العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية و علاقتها بالأداء الوظيفي لدى ضباط الشرطة, و التي أظهرت عدم وجود فروق دالة إحصائية في كل من العصابية, الانبساط, الانفتاح على الخبرة و الوداعة باختلاف السن, و وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد الدراسة في متغير السن مع عامل التفاني . (البيالي 2009, ص 117)

6- عرض نتائج الفرضية الرابعة: تنص هذه الفرضية على أنه:

* لا توجد فروق - ذات دلالة إحصائية - في درجات العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (بأبعادها) لدى عينة الدراسة باختلاف الحالة الاجتماعية (أعزب - متزوج).

1.6- يوضح الجدول رقم (42) أن الفروق في متوسط سمة العصابية بين الإطارات المتزوجون و الإطارات العزاب ليست لها دلالة إحصائية، و هذا ما يؤكد أن الفروق ليست جوهرية في متغير سمة العصابية، ومنه فقد تم رفض فرضية البحث وتم قبول الفرض الصفري، والذي ينص على أنه لا توجد فروق - ذات دلالة إحصائية - بين الإطارات في سمة العصابية باختلاف الحالة الاجتماعية.

2.6- يوضح الجدول رقم (43) أن الفروق في متوسط سمة الانبساط بين الإطارات المتزوجون و الإطارات العزاب ليست لها دلالة إحصائية، و هذا ما يؤكد أن الفروق ليست جوهرية في متغير سمة الانبساط، ومنه فقد تم رفض فرضية البحث وتم قبول الفرض الصفري، والذي ينص على أنه لا توجد فروق - ذات دلالة إحصائية - بين الإطارات في سمة الانبساط باختلاف الحالة الاجتماعية.

3.6- يوضح الجدول رقم (44) أن الفروق في متوسط سمة الصفاوة بين الإطارات المتزوجون و الإطارات العزاب ليست لها دلالة إحصائية، و هذا ما يؤكد أن الفروق جوهرية في متغير سمة الصفاوة، ومنه فقد تم قبول فرضية البحث ، و التي تنص على أنه توجد فروق - ذات دلالة إحصائية - بين الإطارات في سمة الصفاوة باختلاف الحالة الاجتماعية، و كانت هذه الفروق لصالح الإطارات العزاب.

4.6- يوضح الجدول رقم (45) أن الفروق في متوسط سمة الطيبة بين الإطارات المتزوجون و الإطارات العزاب لها دلالة إحصائية، و هذا ما يؤكد أن الفروق ليست جوهرية في متغير سمة الطيبة، ومنه فقد تم رفض فرضية البحث وتم قبول الفرض الصفري، والذي

ينص على أنه لا توجد فروق - ذات دلالة إحصائية - بين الإطارات في سمة الطيبة باختلاف الحالة الاجتماعية.

5.6- يوضح الجدول رقم (46) أن الفروق في متوسط سمة يقظة الضمير بين الإطارات المتزوجون و الإطارات العزاب لها دلالة إحصائية, و هذا ما يؤكد أن الفروق ليست جوهرية في متغير سمة يقظة الضمير, ومنه فقد تم رفض فرضية البحث وتم قبول الفرض الصفري, والذي ينص على أنه لا توجد فروق - ذات دلالة إحصائية - بين الإطارات في سمة يقظة الضمير باختلاف الحالة الاجتماعية.

لقد جاءت نتائج الدراسة متوافقة مع ما افترضته الباحثة في بداية الدراسة في بعض جوانبها, حيث بينت نتائج الدراسة:

* عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية, بين مجموعتي الإطارات العزاب و الإطارات المتزوجون في درجات العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (العصابية, الانبساط, الطيبة, يقظة الضمير).

* وجود فروق ذات دلالة إحصائية, عند مستوى 0.01 بين مجموعتي الإطارات العزاب و الإطارات المتزوجون في عامل الصفاوة/الانفتاح على الخبرة, و كانت الفروق لصالح العزاب.

و ترى الباحثة أنه يمكن تفسير هذه النتيجة و ذلك بالرجوع إلى الجانب النظري من الدراسة حيث يشير الانفتاح على الخبرة إلى كيفية تغيير أصحاب الإدارة لأفكارهم وأنشطتهم وفقا للأفكار والمواقف الجديدة ومدى استجابة وتقبل الفرد للأفكار الجديدة أو مستويات المرونة العقلية لدى الأفراد كما تتصف بالخيال وحب الاستطلاع والإبداع و هذا ما يفسر أن فئة الإطارات العزاب (و هم الأصغر سنا عموما) هم أكثر انفتاحا على الخبرة من باقي زملائهم المتزوجون الذين هم أكثر تحفظا و إصرارا على التمسك بالقديم و

الخوف من التجديد فضلا عن مسؤولياتهم الجمة تجاه مستقبل أولادهم و التزاماتهم العائلية مما يجعلهم أقل مغامرة و انفتاحا.

و تتسق نتيجة الدراسة الحالية جزئيا مع ما توصل إليه نزال البيالي (2009) في دراسته حول العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية و علاقتها بالأداء الوظيفي لدى ضباط الشرطة, و التي بينت أنه ليس هناك فروق دالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة في كل من العصابية, الانبساط, و التفاني تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية, أما فيما يخص عاملي الوداعة و الانفتاح على الخبرة فأظهرت الدراسة وجود فروق دالة إحصائية حسب الحالة الاجتماعية .

(البيالي 2009, ص 117)

كما تتفق نتيجة الدراسة الحالية في بعض جوانبها مع ما توصلت إليه دراسة عثمان (2003) حول العلاقة بين الرضا عن العمل و السمات الشخصية للعاملين في مصنع الأدوية في مدينة صنعاء, و التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حسب الحالة الاجتماعية في مقياس السمات الشخصية. (عثمان 2003)

7- تفسير و مناقشة نتائج الفرضية الخامسة: تنص هذه الفرضية على أنه:

* توجد فروق - ذات دلالة إحصائية - في درجات الارتياح الشخصي في مكان العمل (بأبعاده) لدى عينة الدراسة باختلاف الجنس.

1.7- يوضح الجدول رقم (47) أن المتوسط الحسابي لدرجات الإطارات الذكور على مقياس الارتياح الشخصي في مكان العمل كان أعلى من مجموعة الإناث, حيث قدر بـ 35.96 بانحراف معياري بلغ 10.88, بينما قدر المتوسط الحسابي لدرجات مجموعة الإناث بـ 34.59 بانحراف معياري يساوي 9.95.

ولمعرفة دلالة الفرق بين هذين المتوسطين تم استخدام اختبار(ت) لعينتين غير متجانستين، فكانت قيمة(ت) المحسوبة أصغر من قيمة(ت)المجدولة، مما يدل على عدم وجود فرق ذي دلالة إحصائية بين الإطارات الذكور الإطارات الإناث في شعورهم بالارتياح الشخصي في مكان العمل، ومنه فقد تم رفض فرضية البحث وتم قبول الفرض الصفري، والذي ينص على أنه لا توجد فروق - ذات دلالة إحصائية - بين الإطارات في الشعور الارتياح الشخصي في مكان العمل باختلاف جنسهم.

2.7)- يوضح الجدول رقم (48) أن المتوسط الحسابي لدرجات الإطارات الذكور على مقياس الرضا عن العمل كان أعلى من مجموعة الإناث ، حيث قدر بـ 44.36 بانحراف معياري بلغ 5.68، بينما قدر المتوسط الحسابي لدرجات مجموعة الإناث بـ 43.95 بانحراف معياري يساوي 6.75.

ولمعرفة دلالة الفرق بين هذين المتوسطين تم استخدام اختبار(ت) لعينتين غير متجانستين، فكانت قيمة(ت) المحسوبة أصغر من قيمة(ت)المجدولة، مما يدل على عدم وجود فرق ذي دلالة إحصائية بين الإطارات الذكور الإطارات الإناث في الرضا عن العمل ، ومنه فقد تم رفض فرضية البحث وتم قبول الفرض الصفري، والذي ينص على أنه لا توجد فروق - ذات دلالة إحصائية - بين الإطارات في الرضا عن العمل باختلاف جنسهم.

3.7)- يوضح الجدول رقم (49) أن المتوسط الحسابي لدرجات الإطارات الذكور على مقياس الوجدان الايجابي كان أقل من مجموعة الإناث ، حيث قدر بـ 33.83 بانحراف معياري بلغ 6.38، بينما قدر المتوسط الحسابي لدرجات مجموعة الإناث بـ 34.22 بانحراف معياري يساوي 6.22.

ولمعرفة دلالة الفرق بين هذين المتوسطين تم استخدام اختبار(ت) لعينتين غير متجانستين، فكانت قيمة(ت) المحسوبة أصغر من قيمة(ت)المجدولة، مما يدل على عدم

وجود فرق ذي دلالة إحصائية بين الإطارات الذكور والإطارات الإناث في الوجدان الايجابي ، ومنه فقد تم رفض فرضية البحث وتم قبول الفرض الصفري، والذي ينص على أنه لا توجد فروق - ذات دلالة إحصائية - بين الإطارات في الوجدان الايجابي باختلاف جنسهم.

و ترجع الباحثة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة للارتياح الشخصي و الرضا عن العمل و الوجدان الايجابي بين الجنسين إلى تطور المجتمع الجزائري و الذي لم يعد يفرق بين الرجل و المرأة في العمل فهما على حد سواء في الحقوق و الواجبات خصوصا بالنسبة للمناصب القيادية فلم يعد ينظر للمرأة على أنها أقل شأنا من الرجل أو أقل كفاءة و مسؤولية بالإضافة إلى أن أصحاب هذه المناصب القيادية يتمتعون بالعديد من المزايا و الامتيازات عن باقي زملائهم الأمر الذي يولد لدى الجنسين نوع من المشاعر الايجابية و الرضا عن العمل و اللذان يؤديان في نهاية الأمر إلى الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل لكلا الجنسين.

4.7- يوضح الجدول رقم (50) أن المتوسط الحسابي لدرجات الإطارات الذكور على مقياس الوجدان السلبي كان أقل من مجموعة الإناث ، حيث قدر بـ 18.18 بانحراف معياري بلغ 6.81، بينما قدر المتوسط الحسابي لدرجات مجموعة الإناث بـ 19.15 بانحراف معياري يساوي 6.23.

ولمعرفة دلالة الفرق بين هذين المتوسطين تم استخدام اختبار (ت) لعينتين غير متجانستين، فكانت قيمة (ت) المحسوبة أصغر من قيمة (ت) المجدولة، مما يدل على عدم وجود فرق ذي دلالة إحصائية بين الإطارات الذكور والإطارات الإناث في الوجدان السلبي، ومنه فقد تم رفض فرضية البحث وتم قبول الفرض الصفري، والذي ينص على أنه لا توجد فروق - ذات دلالة إحصائية - بين الإطارات في الوجدان السلبي باختلاف جنسهم.

ترى الباحثة أن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الإطارات في الوجدان السلبي باختلاف جنسهم عائد إلى طبيعة المناصب التي يتقلدونها و التي تعرضهم إلى كم هائل من المسؤوليات و الضغوط و التحديات و التي تكون في كثير من الأحيان مصدرا للمشاعر السلبية و الإحباط لكلا الجنسين على حد سواء.

لقد جاءت نتائج البحث غير متوافقة مع ما افترضته الباحثة في دراستها, حيث وجد أنه لا توجد فروق في الشعور بالارتياح الشخصي (بأبعاده) بين فئة الذكور و فئة الإناث.

وتختلف نتائج هذه الدراسة مع ما توصل إليه (Crawford & Henry, 2004) من خلال دراسته حول الخصائص السيكومترية لمقياس التوازن الوجداني (PANAS), حيث أشارت نتائج الدراسة إلى أن الذكور حصلوا على نتائج أعلى من الإناث على مقياس الوجدان الايجابي, فيما تحصلت فئة الإناث على درجات أعلى من الذكور على مقياس الوجدان السلبي.

كما تختلف هذه النتيجة مع ما توصل إليه (Haring & al., 1984), حيث أثبتت نتائج الدراسة أن هناك فروق في درجات فئة الإناث و فئة الذكور في الشعور بالارتياح الشخصي مع تسجيل انخفاض ضئيل في درجات الارتياح بالنسبة للإناث.

(Gutiérrez & Jiménez, 2005 ; p :1568)

كما جاءت هذه النتيجة معاكسة لدراسة (Diener, 1996), و التي بينت أن هناك علاقة بين العوامل الديموغرافية (الجنس, السن و الدخل) و الشعور بالارتياح الشخصي, مع أن تأثير هذه المتغيرات عادة ما يكون ضئيلا (Diener & al. ; p :68)

(8)- تفسير و مناقشة نتائج الفرضية السادسة: تنص هذه الفرضية على أنه:

* توجد فروق - ذات دلالة إحصائية - في درجات الارتياح الشخصي في مكان العمل (بأبعاده) لدى عينة الدراسة باختلاف السن.

1.8- يوضح الجدول رقم (51) أن المتوسط الحسابي لدرجات الإطارات التي يقل سنّها أو يساوي 38 سنة على مقياس الشعور بالارتياح الشخصي كان أقل من مجموعة الإطارات التي يفوق سنّها 38 سنة، حيث قدر بـ 34.11 بانحراف معياري بلغ 11.33، بينما قدر المتوسط الحسابي لدرجات مجموعة الإطارات التي يفوق سنّها 38 سنة بـ 37.26 بانحراف معياري يساوي 6.23.

ولمعرفة دلالة الفرق بين هذين المتوسطين تم استخدام اختبار (ت) لعينتين غير متجانستين، فكانت قيمة (ت) المحسوبة أكبر من قيمة (ت) المجدولة، مما يدل على وجود فرق ذي دلالة إحصائية بين الإطارات الذين يقل سنهم أو يساوي 38 سنة و الإطارات التي يفوق سنّها 38 سنة في الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل، و هذا ما يؤكد أن الفروق جوهرية في متغير الارتياح الشخصي في مكان العمل، أي أن درجات الفرق الملاحظة بين الفئة الأولى و الفئة الثانية تعود فعلا إلى الاختلاف الموجود في سن الإطارات و ليس من قبيل الصدفة، ومنه فقد تم قبول فرضية البحث، و التي تنص على أنه توجد فروق - ذات دلالة إحصائية - بين الإطارات في الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل باختلاف سنهم، و كانت الفروق لصالح فئة الإطارات التي يفوق سنّها 38 سنة.

تشير هذه النتيجة إلى أن فئة الإطارات الأكبر سنا هي أكثر ارتياحا من باقي الإطارات و هذا راجع حسب الباحثة إلى أن الإطارات الأكبر سنا يكونون أكثر أقدمية و خبرة و بالتالي فهم أكثر دراية بأداء مهام و متطلبات المنصب الذي يتولونه و أكثر ثقة بقدراتهم و إمكانياتهم مما يولد لديهم نوعا من الارتياح الشخصي في مكان عملهم على عكس فئة الإطارات الأصغر سنا الذين يفتقرون للخبرة و التمكن من متطلبات مناصبهم الشيء الذي يسبب لهم الشعور بعدم الارتياح و بالانزعاج.

2.8- يوضح الجدول رقم (52) أن المتوسط الحسابي لدرجات الإطارات التي يقل سنّها أو يساوي 38 سنة على مقياس الرضا عن العمل كان أقل من فئة الإطارات التي يفوق سنّها

38 سنة، حيث قدر بـ 44.13 بانحراف معياري بلغ 6.70، بينما قدر المتوسط الحسابي لدرجات فئة الإناث بـ 44.40 بانحراف معياري يساوي 5.03.

ولمعرفة دلالة الفرق بين هذين المتوسطين تم استخدام اختبار (ت) لعينتين غير متجانستين، فكانت قيمة (ت) المحسوبة أقل من قيمة (ت) المجدولة، مما يدل على عدم وجود فرق ذي دلالة إحصائية بين الإطارات الذين يقل سنهم أو يساوي 38 سنة و الإطارات التي يفوق سنها 38 سنة في الرضا عن العمل ، و هذا ما يؤكد أن الفروق ليست جوهريّة في متغير الرضا عن العمل، ومنه فقد تم رفض فرضية البحث و قبول الفرض الصفري، و الذي ينص على أنه لا توجد فروق - ذات دلالة إحصائية - بين الإطارات في الرضا عن العمل باختلاف سنهم.

3.8)- يوضح الجدول رقم (53) أن المتوسط الحسابي لدرجات الإطارات التي يقل سنها أو يساوي 38 سنة على مقياس الوجدان الايجابي كان أقل من فئة الإطارات التي يفوق سنها 38 سنة، حيث قدر بـ 33.77 بانحراف معياري بلغ 6.45، بينما قدر المتوسط الحسابي لدرجات فئة الإناث بـ 34.09 بانحراف معياري يساوي 6.23.

ولمعرفة دلالة الفرق بين هذين المتوسطين تم استخدام اختبار (ت) لعينتين غير متجانستين، فكانت قيمة (ت) المحسوبة أقل من قيمة (ت) المجدولة، مما يدل على عدم وجود فرق ذي دلالة إحصائية بين الإطارات الذين يقل سنهم أو يساوي 38 سنة و الإطارات التي يفوق سنها 38 سنة في الوجدان الايجابي ، و هذا ما يؤكد أن الفروق ليست جوهريّة في متغير الوجدان الايجابي، ومنه فقد تم رفض فرضية البحث و قبول الفرض الصفري، و الذي ينص على أنه لا توجد فروق - ذات دلالة إحصائية - بين الإطارات في الوجدان الايجابي باختلاف سنهم.

و ترى الباحثة أن عدم وجود فروق في الرضا عن العمل و الوجدان الايجابي لدى الإطارات باختلاف سنهم يمكن أن يعود إلى طبيعة المناصب التي يتقلدونها و الشركة التي يزاولون نشاطهم فيها و التي تتميز بأنها توفر العديد من الامتيازات و المكافآت و التحفيز لموظفيها و خاصة فئة الإطارات و الإطارات العليا الأمر الذي يولد لديهم المزيد من المشاعر و الأحاسيس الايجابية كالرضا و المشاعر السارة بغض النظر عن سنهم.

4.8- يوضح الجدول رقم (54) أن المتوسط الحسابي لدرجات الإطارات التي يقل سنها أو يساوي 38 سنة على مقياس الوجدان السلبي كان أكبر من فئة الإطارات التي يفوق سنها 38 سنة، حيث قدر بـ 18.73 بانحراف معياري بلغ 6.73، بينما قدر المتوسط الحسابي لدرجات فئة الإناث بـ 18.07 بانحراف معياري يساوي 6.62.

ولمعرفة دلالة الفرق بين هذين المتوسطين تم استخدام اختبار (ت) لعينتين غير متجانستين، فكانت قيمة (ت) المحسوبة أقل من قيمة (ت) المجدولة، مما يدل على عدم وجود فرق ذي دلالة إحصائية بين الإطارات الذين يقل سنهم أو يساوي 38 سنة و الإطارات التي يفوق سنها 38 سنة في الوجدان السلبي ، و هذا ما يؤكد أن الفروق ليست جوهريّة في متغير الوجدان السلبي، ومنه فقد تم رفض فرضية البحث و قبول الفرض الصفري، و الذي ينص على أنه لا توجد فروق - ذات دلالة إحصائية - بين الإطارات في الوجدان السلبي باختلاف سنهم.

و ترجع الباحثة عدم وجود فروق في الوجدان السلبي باختلاف السن لدى فئة الإطارات إلى تعرض هذه الشريحة إلى نفس القدر من الضغوطات و المسؤوليات المرتبطة بمناصبهم و التي تجعلهم أكثر عرضة للمشاعر السلبية بغض النظر عن سنهم.

و تتفق هذه النتيجة مع ما توصل إليه Haring & al.(1984) في دراسته، و التي أسفرت عن وجود علاقة ايجابية بين الشعور بالارتياح الشخصي و السن (Bretones & al. , 2010 ; p :8).

ويرى Diener & Suh(1998) أن تفسير علاقة الارتياح الشخصي بالسن و انخفاض الوجدان الايجابي مع التقدم في السن لا يمكن الفصل فيه إلا عبر إجراء دراسات طولية. (Diener & al. ,1999 ; p :291)

ويشير Charles & al.(2001) إلى أن المشاعر الايجابية يمكن أن تتخفض أو ترتفع مع التقدم في السن، أما فيما يخص المشاعر السلبية فهي مستقرة لدى بعض الأشخاص وتتنخفض لدى البعض الآخر مع التقدم في السن

(Keyes & al. , 2002 ; p :1008).

و جاءت هذه النتائج مختلفة عن ما توصل إليه Diener & Suh(1998) في دراسته حول العلاقة بين الارتياح الشخصي و السن، و التي بينت أنه من بين الثلاث مكونات التي تم قياسها (الرضا، الوجدان الايجابي، و الوجدان السبي) فقط الوجدان الايجابي انخفض مع التقدم في السن (Diener & al. ,1999 ; p :292).

وتختلف كذلك هذه النتيجة مع ما توصل إليه Diener & Suf(1998) في دراسته، حيث بينت نتائجها أن هناك انخفاض طفيف في الوجدان الايجابي مع التقدم في السن (Gutiérrez & Jiménez, 2005 ; p :1568).

9- تفسير و مناقشة نتائج الفرضية السابعة: تنص هذه الفرضية على أنه:

* توجد فروق - ذات دلالة إحصائية - في درجات الارتياح الشخصي في مكان العمل (بأبعاده) لدى عينة الدراسة باختلاف الحالة الاجتماعية (أعزب - متزوج).

1.9- يوضح الجدول رقم (55) أن المتوسط الحسابي لدرجات الإطارات العزاب على مقياس الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل كان أقل من فئة الإطارات المتزوجين، حيث قدر بـ 34.24 بانحراف معياري بلغ 11.35، بينما قدر المتوسط الحسابي لدرجات فئة المتزوجين بـ 36.09 بانحراف معياري يساوي 10.42.

ولمعرفة دلالة الفرق بين هذين المتوسطين تم استخدام اختبار (ت) لعينتين غير متجانستين، فكانت قيمة (ت) المحسوبة أقل من قيمة (ت) المجدولة، مما يدل على عدم وجود فرق ذي دلالة إحصائية بين الإطارات العزاب و الإطارات المتزوجين في الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل ، و هذا ما يؤكد أن الفروق ليست جوهريّة في متغير الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل، ومنه فقد تم رفض فرضية البحث و قبول الفرض الصفري، و الذي ينص على أنه لا توجد فروق - ذات دلالة إحصائية - بين الإطارات في الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل باختلاف حالتهم الاجتماعية.

2.9- يوضح الجدول رقم (56) أن المتوسط الحسابي لدرجات الإطارات العزاب على مقياس الرضا عن العمل كان أقل من فئة الإطارات المتزوجين، حيث قدر بـ 43.37 بانحراف معياري بلغ 7.36، بينما قدر المتوسط الحسابي لدرجات فئة المتزوجين بـ 44.56 بانحراف معياري يساوي 5.39.

ولمعرفة دلالة الفرق بين هذين المتوسطين تم استخدام اختبار (ت) لعينتين غير متجانستين، فكانت قيمة (ت) المحسوبة أقل من قيمة (ت) المجدولة، مما يدل على عدم وجود فرق ذي دلالة إحصائية بين الإطارات العزاب و الإطارات المتزوجين في الرضا عن العمل ، و هذا ما يؤكد أن الفروق ليست جوهريّة في متغير الرضا عن العمل، ومنه فقد تم رفض

فرضية البحث و قبول الفرض الصفري، و الذي ينص على أنه لا توجد فروق - ذات دلالة إحصائية - بين الإطارات في الرضا عن العمل باختلاف حالتهم الاجتماعية.

(3.9)- يوضح الجدول رقم (57) أن المتوسط الحسابي لدرجات الإطارات العزاب على مقياس الوجدان الايجابي كان أكبر من فئة الإطارات المتزوجين، حيث قدر بـ 34.73 بانحراف معياري بلغ 6.37، بينما قدر المتوسط الحسابي لدرجات فئة المتزوجين بـ 33.66 بانحراف معياري يساوي 6.31.

ولمعرفة دلالة الفرق بين هذين المتوسطين تم استخدام اختبار(ت) لعينتين غير متجانستين، فكانت قيمة(ت) المحسوبة أقل من قيمة(ت)المجدولة، مما يدل على عدم وجود فرق ذي دلالة إحصائية بين الإطارات العزاب والإطارات المتزوجين في الوجدان الايجابي، وهذا ما يؤكد أن الفروق ليست جوهرية في متغير الوجدان الايجابي، ومنه فقد تم رفض فرضية البحث و قبول الفرض الصفري، والذي ينص على أنه لا توجد فروق - ذات دلالة إحصائية - بين الإطارات في الوجدان الايجابي باختلاف حالتهم الاجتماعية.

و ترى الباحثة أن عدم وجود فروق في الارتياح الشخصي في مكان العمل و في المشاعر الايجابية يعود إلى الامتيازات الجذ مراضية و المكانة الاجتماعية التي تحظى بها فئة الإطارات العاملة بالشركة الجزائرية للكهرباء و الغاز الشيء الذي يولد لديهم نوعا من المشاعر الايجابية و الرضا عن عملهم و هو الأمر الذي يؤدي في النهاية إلى الارتياح في مكان العمل سواء أكانوا متزوجون أم عزاب.

(4.9)- يوضح الجدول رقم (58) أن المتوسط الحسابي لدرجات الإطارات العزاب على مقياس الوجدان السلبي كان أكبر من فئة الإطارات المتزوجين، حيث قدر بـ 19.72 بانحراف معياري بلغ 7.13، بينما قدر المتوسط الحسابي لدرجات فئة المتزوجين بـ 17.99 بانحراف معياري يساوي 6.48.

ولمعرفة دلالة الفرق بين هذين المتوسطين تم استخدام اختبار (ت) لعينتين غير متجانستين، فكانت قيمة (ت) المحسوبة أكبر من قيمة (ت) المجدولة، مما يدل على وجود فرق ذي دلالة إحصائية بين الإطارات العزاب و الإطارات المتزوجين في الوجدان السلبي، و هذا ما يؤكد أن الفروق جوهرية في متغير الوجدان السلبي، ومنه فقد تم قبول فرضية البحث، و التي تنص على أنه توجد فروق - ذات دلالة إحصائية - بين الإطارات في الوجدان السلبي باختلاف حالتهم الاجتماعية، و كانت الفروق لصالح الإطارات العزاب.

و ترى الباحثة أن هذه النتيجة جاءت منطقية إلى حد كبير، حيث أن الأشخاص الغير متزوجون يكونون أكثر عرضة للمشاعر السلبية و هذا ناتج عن الضغوطات النفسية و الاجتماعية التي يعيشونها في مجتمعاتنا المحافظة، على عكس الشخص المتزوج الذي يكون أكثر استقرارا نفسيا و اجتماعيا ويكون لديه دعما من قبل الزوج أو الزوجة مما يجعله يتغلب على المشاعر السلبية و يتخطى المشاكل و الصعوبات الحياتية في وقت قياسي.

جاءت نتيجة هذه الدراسة مختلفة عما توصل إليه Diener & al.(1999) و التي بينت نتائجها إلى أن المتزوجون هم أكثر سعادة من العزاب و المطلقين (Lyubomirsky & al., 2005 ; p :824).

ويرى Diener أن قضية الفصل في أي من العوامل الديموغرافية تؤدي إلى زيادة في مستوى الشعور بالارتياح الشخصي، تعتمد على كل من قيم، أهداف ، شخصية و ثقافة المجتمع المعني بالدراسة (Diener & al. ; p :68)

(10) - تفسير و مناقشة نتائج الفرضية الثامنة: تنص هذه الفرضية على أنه:

* يمكن التنبؤ بالشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل من خلال متغيرات البحث (العصابية- الانبساط- الانفتاح على الخبرة- الوداعة - التفاني- الجنس- السن - الحالة الاجتماعية).

تشير النتائج الواردة في الجدول رقم (59) إلى أن يقظة الضمير، العصابية، السن الانبساط و الطيبة تؤثر بشكل دال إحصائياً في الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل، وتفسر هذه المتغيرات ما نسبته 25 % - 28 % - 30 % - 31 % - 32 % من إجمالي التباين الكلي للشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل على التوالي.

ويوضح الجدول رقم (61) أن متغير يقظة الضمير كان أقوى مؤشر في التنبؤ بالشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل ($\beta=0.497$)، حيث كان له السبق في دخول معادلة الانحدار، وأسهم وحده في تفسير نحو 25 % من إجمالي التباين في الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل، ثم يليه متغير العصابية، ثم السن، ثم الانبساط، و أخيراً متغير الطيبة. أما فيما يتعلق بمتغيرات الانفتاح على الخبرة، الجنس و الحالة الاجتماعية فلم يكن لها أي تأثير يذكر في التنبؤ بالشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل.

و ترى الباحثة أن تصدر سمة يقظة الضمير قائمة العوامل التي تساعد على التنبؤ بالارتياح الشخصي كأقوى مؤشر في التنبؤ بالارتياح الشخصي ($\beta=0.497$) هي نتيجة منطقية إلى حد كبير و تتفق مع الأساس النظري للدراسة، فالشخص الذي لديه ضمير حي يتصف بأنه شخص جاد، يقظ، بارع، كفء، منظم، ملتزم بالواجبات، مناضل من أجل الانجاز، لديه القدرة على البدء في عمل ما أو مهمة و من ثم الاستمرار حتى انجازها دون الإصابة بالكلل و الملل و قدرته على التدعيم الذاتي من أجل انجاز الأعمال دون الحاجة إلى التشجيع من قبل الآخرين كل هذه المزايا تؤهله ليكون أكثر حظاً في تحقيق نتائج جد مرضية في عمله مما يسمح له بالحصول على المكافآت و الحوافز المادية و المعنوية، الشيء الذي يولد لديه مشاعر ايجابية و التي من شأنها أن تجعله أكثر رضا عن عمله و أكثر ارتياحاً.

أما بالنسبة لإقصاء سمة الانفتاح على الخبرة من معادلة التنبؤ بالارتياح الشخصي في مكان العمل فترى الباحثة أن هذه النتيجة جاءت منطقية كما أنها تتفق مع ما ذكر سابقا في الجانب النظري للدراسة, حيث يرى كل من (DeNeve & cooper 1998) أن سمة الانفتاح على الخبرة تجعل الفرد يشعر بكل من الأمور الجيدة و السيئة بشكل أكثر عمقا من الآخرين مما يجعل تأثيرها على ردود الأفعال الانفعالية لديه, كالارتياح الشخصي و الرضا الوظيفي غير واضحة.

(Judge & Mount, 2002 ;p :531)

بالإضافة إلى ذلك, أشار كل من (Gutiérrez & Jiménez 2005) , في دراستهما حول علاقة الشخصية بالارتياح الشخصي, و التي وجدا من خلالها أن سمة الانفتاح على الخبرة ترتبط بكل من الوجدان الايجابي و الوجدان السلبي على حد سواء و ذلك تأكيدا لما افترضه (McCrae & Costa 1991) حول الانفتاح على الخبرة باعتبارها السمة التي تقود الشخص إلى تجربة المشاعر الايجابية و السلبية بنفس القدر.

أما (McCrae & Costa 1991) فيفسر هذه العلاقة الضعيفة بين سمة الانفتاح على الخبرة و الارتياح الشخصي بأنها ترجع إلى شدة أو حدة إحساس الشخص المنفتح بكل من المشاعر الايجابية و السلبية على حد سواء, أو ربما يعود ذلك إلى أنها تستثير كلا من المشاعر الايجابية و السلبية في آن واحد (Keyes & al., 2002 ; p :1010)

أما فيما يخص تأثير العوامل الديموغرافية على الارتياح الشخصي, أظهرت نتائج الدراسة الحالية أن هذا التأثير ضئيل مقارنة مع تأثير السمات الشخصية على الارتياح الشخصي, حيث بينت النتائج أن الجنس و الحالة الاجتماعية ليس لهما أي دور يذكر في عملية التنبؤ بالارتياح الشخصي في مكان العمل فيما حل السن ($\beta=0.151$) في المرتبة الثالثة بعد سمتي يقظة الضمير و العصابية و ترى الباحثة أن هذا التأثير الضئيل للعوامل

الخارجية على مستوى الشعور بالارتياح الشخصي يعزز من فكرة التحول لدراسة العوامل الداخلية للفرد و التي من شأنها أن تعطينا تفسيراً أفضل للتباين في الارتياح الشخصي و تحديد كيفية إدراك الشخص لظروفه و كيف تؤثر هذه العوامل على تقييمه لسعادته أو ارتياحه.

و تتشابه نتائج هذه الدراسة مع ما توصل إليه كامبل و آخرون & Campbell (1976) إلى أن العوامل الديموغرافية (مثل: السن، الجنس، الدخل، التعليم و الحالة الاجتماعية) لا تفسر إلا نسبة 20% من التباين في الارتياح الشخصي، أما أندروز وويثي (1976) & Andrews & Withey فوجدوا أن هذه العوامل الخارجية تفسر فقط نسبة 8% من التباين في الارتياح الشخصي، فيما استنتج أرجيل Argyle بعد استعراضه للأدب النظري حول الموضوع، أن الظروف الخارجية لا تفسر إلا 15% من التباين في الارتياح الشخصي (Diener & al., 1999 ;P :278).

و يرى كل من Bretones & Gonzalez (2010) أنه نظراً لهذا التأثير المتواضع للعوامل الخارجية على الارتياح الشخصي، تحول الباحثين إلى المقاربة الاستنباطية لتفسير التباين في الارتياح الشخصي، و التي تهدف للتعرف على العوامل الداخلية التي تحدد كيفية إدراك الفرد لظروفه، بغض النظر عن الحالة الموضوعية، وكيف تؤثر هذه العوامل على تقييمه لسعادته أو ارتياحه

(Bretones & Gonzalez, 2010 ;P :03)

وتتفق هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسات كل من DeNeve & (1991) & McCrae & Costa, 1998 ;Cooper في أن سمة الانفتاح على الخبرة تمثل أضعف رابط مع الارتياح الشخصي مقارنة بباقي العوامل الخمسة الكبرى للشخصية

(Keyes, Shmotkin & Ryff, 2002 ;p :1010)

كما تتفق هذه النتيجة نوعاً ما مع دراسة (Stock & al., 1983), و التي أظهرت أن السن يفسر أقل من 1% من التباين في الارتياح الشخصي.

(Bretones & al., 2010 ; p :8).

و تختلف هذه النتيجة مع ما توصل إليه (Judge & Mount, 2002) في دراسته, و التي أظهرت أن سمة العصابية هي أقوى العوامل التي تساعد على التنبؤ بالارتياح الشخصي و التي تفسر لوحدها ما لا يقل عن 8.4% من التباين في الارتياح الشخصي.

كما تختلف كذلك هذه النتيجة مع ما توصل إليه (Steel & al., 2008) في دراسته حول العلاقة بين الشخصية و الارتياح الشخصي, و التي وجدت أن سمة العصابية هي أقوى منبئ بالارتياح الشخصي, حيث تفسر العصابية ما لا يقل عن 29% من التباين في الوجدان السلبي, أما بالنسبة لسمة الانبساط و التي تمثل أقوى العوامل التي تساعد على التنبؤ بالوجدان الايجابي فقد فسرت أكثر من 19% من التباين في الوجدان الايجابي.

وجاءت نتائج هذه الدراسة مختلفة مع ما توصل إليه (Schimmack, 2003) في دراسته, حيث أشارت النتائج إلى أن سمة الانبساط هي أفضل العوامل التي تساعد على التنبؤ بالوجدان الايجابي من الوجدان السلبي.

(Schimmack ; p :23)

(9) - خلاصة النتائج:

يتبين لنا من خلال عرض و مناقشة النتائج العامة للدراسة أنها توصلت إلى نتائج ثرية و هامة, فيما يتعلق بعلاقة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية بالشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل و عوامله و فيما يتعلق بتأثير المتغيرات الوسيطة و الديموغرافية المعتمدة في الدراسة على الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل و عوامله, و التي يمكن إدراجها على النحو التالي:

❖ مستوى العوامل الخمسة الكبرى للشخصية.

* كانت سمة يقظة الضمير الأكثر شيوعا لدى أفراد العينة بمستوى مرتفع عن المتوسط.

- * سمة الانبساط حلت في المرتبة الثانية بمستوى مرتفع عن المتوسط.
- * و سمة العصابية جاءت في المرتبة الثالثة بمستوى مرتفع عن المتوسط.
- * و سمة الطيبة كانت في المرتبة الرابعة بمستوى مرتفع بقليل عن المتوسط.
- * و أخيرا حل الانفتاح على الخبرة في المرتبة الخامسة بمستوى أقل بقليل من المتوسط.
- ❖ مستوى الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل و عوامله.
- * مستوى الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل كان مرتفعا عن متوسط المقياس.
- * مستوى الرضا عن العمل جاء مرتفعا عن المتوسط لدى أفراد العينة.
- * أما مستوى الوجدان الايجابي فاق بقليل متوسط المقياس.
- * و أخيرا كان مستوى الوجدان السلبي منخفض عن متوسط المقياس.
- ❖ مدى وجود ارتباط بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية و الارتياح الشخصي في العمل و عوامله.
- * يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية بين سمة العصابية و الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل.
- * يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية بين سمة الرضا عن العمل.
- * لا يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية بين سمة العصابية و الوجدان الايجابي.
- * يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية بين سمة العصابية و الوجدان السلبي.
- * يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية بين سمة الانبساط و الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل.
- * يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية بين سمة الانبساط و الرضا عن العمل.
- * يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية بين سمة الانبساط و الوجدان الايجابي.
- * لا يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية بين سمة الانبساط و الوجدان السلبي.

* يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية بين سمة الانفتاح على الخبرة و الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل.

* يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية بين سمة الانفتاح على الخبرة و الرضا عن العمل.

* يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية بين سمة الانفتاح على الخبرة و الوجدان الايجابي.

* يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية بين سمة الانفتاح على الخبرة و الوجدان السلبي.

* لا يوجد علاقة ذو دلالة إحصائية بين سمة الطيبة و الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل.

* يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية بين سمة الطيبة و الرضا عن العمل.

* يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية بين سمة الطيبة و الوجدان الايجابي.

* لا يوجد علاقة ذو دلالة إحصائية بين سمة الطيبة و الوجدان السلبي.

* يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية بين سمة يقظة الضمير و الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل.

* يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية بين سمة يقظة الضمير و الرضا عن العمل.

* يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية بين سمة يقظة الضمير و الوجدان الايجابي.

* لا يوجد علاقة ذو دلالة إحصائية بين سمة يقظة الضمير و الوجدان السلبي.

❖ مدى اختلاف العوامل الخمسة الكبرى للشخصية باختلاف الجنس.

* توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في عامل العصابية باختلاف الجنس.

* لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في عامل الانبساط باختلاف الجنس.

* لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في عامل الصفاوة باختلاف الجنس.

* لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في عامل الطيبة باختلاف الجنس.

* لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في يقظة الضمير باختلاف الجنس.

❖ مدى اختلاف العوامل الخمسة الكبرى للشخصية باختلاف السن.

* لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في عامل العصابية باختلاف السن.

* لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في عامل الانبساط باختلاف السن.

* لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في عامل الصفاوة باختلاف السن.

* لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في عامل الطيبة باختلاف السن.

* لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في يقظة الضمير باختلاف السن.

❖ مدى اختلاف العوامل الخمسة الكبرى للشخصية باختلاف الحالة الاجتماعية.

* لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في عامل العصابية باختلاف الحالة الاجتماعية.

* لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في عامل الانبساط باختلاف الحالة الاجتماعية.

* توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في عامل الصفاوة باختلاف الحالة الاجتماعية.

- * لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في عامل الطيبة باختلاف الحالة الاجتماعية.
- * لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في عامل يقظة الضمير باختلاف الحالة الاجتماعية.
- ❖ مدى اختلاف الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل و عوامله باختلاف الجنس.
- * لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل باختلاف الجنس.
- * لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الرضا عن العمل باختلاف الجنس.
- * لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الوجدان الايجابي باختلاف الجنس.
- * لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الوجدان السلبي باختلاف الجنس.
- ❖ مدى اختلاف الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل و عوامله باختلاف السن.
- * توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل باختلاف السن.
- * لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الرضا عن العمل باختلاف السن.
- * لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الوجدان الايجابي باختلاف السن.
- * لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الوجدان السلبي باختلاف السن.

❖ مدى اختلاف الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل و عوامله باختلاف الحالة الاجتماعية.

* لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل باختلاف الحالة الاجتماعية.

* لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الرضا عن العمل باختلاف الحالة الاجتماعية.

* لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الوجدان الايجابي باختلاف الحالة الاجتماعية.

* توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الوجدان السلبي باختلاف الحالة الاجتماعية.

❖ مدى إمكانية التنبؤ بالشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل من خلال متغيرات البحث (العصابية - الانبساط - الانفتاح على الخبرة - الطيبة - يقظة الضمير - الجنس - السن و الحالة الاجتماعية).

* جاءت سمة يقظ الضمير في المرتبة الأولى كأقوى مؤشر في التنبؤ بالارتياح الشخصي في مكان العمل ($\beta=0.497$), وأسهمت وحدها في تفسير نحو 25 % من إجمالي التباين في الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل.

* كما جاء متغير العصابية في المركز الثاني, وأسهم مع متغير يقظة الضمير في تفسير نحو 28 % من إجمالي التباين في الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل.

* و حل متغير السن في المركز الثالث, حيث أسهم مع كل من يقظة الضمير و العصابية في تفسير نحو 30 % من إجمالي التباين في الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل.

* أما في المرتبة الرابعة, فقد حلت سمة الانبساط و التي ساهمت مع كل من يقظة الضمير, العصابية و السن في تفسير نحو 31 % من إجمالي التباين في الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل.

- * و أخيرا حلت سمة الطيبة كأضعف مؤشر للتنبؤ بالارتياح الشخصي في مكان العمل, و التي ساهمت مع كل من يقظة الضمير, العصابية, السن و الانبساط في تفسير نحو 32 % من إجمالي التباين في الشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل.
- * أما فيما يتعلق بمتغيرات الانفتاح على الخبرة, الجنس و الحالة الاجتماعية فلم يكن لها أي تأثير يذكر في التنبؤ بالشعور بالارتياح الشخصي في مكان العمل.

(10) - التوصيات:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة , فان الباحثة وضعت عددا من التوصيات و التي يمكن إيضاها فيما يلي:

4) توجيه الباحثين و الدارسين إلى دراسة الجوانب الايجابية و المشرقة في حياة البشر, و ذلك لعمل أرضية من البحوث و الدراسات, التي تساعد على تفعيل, و فهم هذا الجانب, و استثمار نتائجه لصالح الإنسان, حيث نجد أن رواد علم النفس أغفلوا قيمة الانفعالات الايجابية في حياة الإنسان على الرغم من أهميتها, و ركزوا اهتماماتهم على الجوانب السلبية.

5) لفت انتباه الباحثين و القائمين على القياس لإعداد مقاييس محلية لقياس الارتياح الشخصي في مكان العمل يتلاءم مع البيئة الجزائرية.

6) استخدام قائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية في اختبارات الشخصية التي يستخدمها القائمين على عملية الانتقاء و التوظيف داخل المنظمة و ذلك لما تمتاز به القائمة من كشفها لأبعاد هامة في الشخصية تغفلها كثير من القوائم, كالانفتاحية و يقظة الضمير, بالإضافة إلى قلة فقراتها مقارنة بالقوائم الأخرى مما يساهم في صدق الاستجابة على فقراتها.

بحوث مقترحة:

إن من أهم مميزات البحث العلمي أنه يفتح الأبواب للمزيد من الدراسات العلمية المهمة والخاصة في العديد من المجالات، وفي ضوء ذلك يجب التركيز على الدراسات المرتبطة بدراسة متغيرات الدراسة الحالية، وذلك على النحو التالي:

6) إجراء دراسات مستقبلية بنفس المتغيرات مع أنواع مختلفة من العينات من أجل تقييم القدرة على تعميم النتائج التي تم التوصل إليها.

7) إجراء المزيد من الدراسات للمقارنة بين القدرة التنبؤية للعوامل الداخلية و العوامل الخارجية في التنبؤ بالارتياح الشخصي في مكان العمل.

8) إجراء دراسات طويلة لتتبع التغير في مستوى الارتياح الشخصي في مكان العمل عبر الزمن.

9) بناء مقاييس لقياس الارتياح الشخصي في مكان العمل تتوافق مع البيئة الجزائرية انطلاقاً من وجهة نظر العمال أنفسهم.

10) إجراء دراسات تجمع بين مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (NEO) و متغيرات تنظيمية أخرى للتأكد من صلاحية هذا النموذج لميدان العمل.

المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية:

- (1) أحمد محمد عبد الخالق (2011)، قياس الشخصية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
- (2) أحمد عبد اللطيف أبو أسعد (2010) علم نفس الشخصية، دار عالم الكتب الحديث، الأردن.
- (3) بدر محمد الأنصاري (2009)، قياس الشخصية، دار الكتاب الحديث، الكويت.
- (4) بدر محمد الأنصاري (2002)، المرجع في مقاييس الشخصية، دار الكتاب الحديث، الكويت.
- (5) رائف عبد الوهاب الرواشدة (2007)، العلاقة بين العوامل الخمس الكبرى في الشخصية وأنماط الشخصية المهنية لدى هولاند، رسالة ماجستير (غير منشورة) في الإرشاد النفسي والتربوي قسم الإرشاد والتربية الخاصة، جامعة مؤتة.
- (6) عادل شكري محمد كريم (2011) دراسات في علم النفس المرضي و الايجابي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
- (7) عبد الرحمن محمد العيسوي (2001) سيكولوجية الشخصية، منشأة المعارف، الإسكندرية.
- (8) عبد المعين بن عمر الزبيدي (2007)، العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية لدى الطلبة العنيفين وغير العنيفين في مدارس المرحلة الثانوية (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير (غير منشورة) في الإرشاد النفسي والتربوي قسم الإرشاد والتربية الخاصة، جامعة مؤتة.
- (9) عطا أحمد على شقفة (2011)، الاتجاهات السياسية وعلاقتها بالانتماء السياسي والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى الشباب الجامعي في قطاع غزة، رسالة دكتوراه (غير منشورة) في التربية.
- (10) فؤاد البهي السيد (2006) علم النفس الإحصائي و قياس العقل البشري، دار الفكر العربي، القاهرة.

- 11) فهد بن سعيد العنزي (2007)، الوسواس القهري وعلاقته بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية، رسالة ماجستير (غير منشورة) في العلوم الاجتماعية ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- 12) مايكل أرجايل (1994)، سيكولوجية السعادة، ترجمة: د. فيصل عبد القادر يوسف.
- 13) نبيل جمعة صالح النجار (2010) الإحصاء في التربية والعلوم الإنسانية مع تطبيقات برمجية SPSS، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن.
- 14) ياسين سالم الشواورة (2006)، علاقة الذكاء الانفعالي بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية عند طلبة جامعة مؤتة، رسالة ماجستير (غير منشورة) في القياس والتقويم قسم علم نفس، جامعة مؤتة.
- 15) خضير كاظم، موسى سلامة، أنعام الشهابي (2009)، السلوك التنظيمي مفاهيم معاصرة، إثراء للنشر والتوزيع، الأردن.
- 16) مأمون صالح (2008)، الشخصية: بناؤها، تكوينها، أنماطها، اضطراباتها، دار أسامة، عمان.
- 17) شعبان على حسين السيسى (2009)، السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق، دار الهناء، الإسكندرية.
- 18) عامر عوض (2008) السلوك التنظيمي الإداري، دار أسامة، عمان.
- 19) كامل محمد المغربي (2010) السلوك التنظيمي مفاهيم وأسس سلوك الفرد و الجماعة في التنظيم، دار الفكر، عمان.
- 20) محيوز كريمة (2004) سمات الشخصية و علاقتها بالتوافق المهني، رسالة ماجستير (غير منشورة) في علم النفس العمل و التنظيم، جامعة الجزائر.
- 21) محمد جاسم العبيدي (2011) علم نفس الشخصية، دار الثقافة، عمان.
- 22) محمود سلمان العميان (2008) السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل، عمان.

- (23) محمد شحاته ربيع (2009) قياس الشخصية , دار المسيرة , عمان.
- (24) أحمد ماهر (2007) دليلك إلى تخطيط وتطوير المستقبل الوظيفي, الدار الجامعية, الإسكندرية.
- (25) بدر محمد الأنصاري (2009) قياس الشخصية ,دار الكتاب الحديث, الكويت.
- (26) عفاف محمد عبد المنعم ()
- (27) أحمد محمد عبد الخالق(2011) قياس الشخصية, دار المعرفة الجامعية, الإسكندرية.
- (28) محمد حسن محمد حمادات (2008) , السلوك التنظيمي و التحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية, دار الحامد, عمان.
- (29) حلمي المليجي (2001) , علم نفس الشخصية , دار النهضة العربية , بيروت.
- (30) أحمد محمد عبد الخالق(2011), الأبعاد الأساسية للشخصية, دار المعرفة الجامعية, الإسكندرية.
- (31) سوسن شاكر مجيد (2008) , اضطرابات الشخصية أنماطها - قياسها , دار صفاء , عمان.
- (32) أحمد محمود جبر(2012),العوامل الخمسة الكبرى للشخصية و علاقتها بقلق المستقبل لدى طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة, رسالة ماجستير في علم النفس, كلية التربية جامعة الأزهر, غزة.
- (33) عبد الله بن أحمد نزال البيالي(2009), العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية و علاقتها بالأداء الوظيفي لدى ضباط الشرطة, رسالة ماجستير في العلوم الاجتماعية, الرياض.
- (34) نادية عبده علي عثمان(2003), العلاقة بين الرضا عن العمل و السمات الشخصية للعاملين في مصنع الأدوية في مدينة صنعاء, رسالة ماجستير في علم النفس, اليمن.

(35) صلاح كرميان(2007), سمات الشخصية و علاقتها بقلق المستقبل, رسالة دكتوراه فلسفة في علم النفس, الدانمارك.

ثانيا:المراجع باللغة الأجنبية:

- 1) Achte. I, Delaflore. J.L, Fabre. C, Magny. F, Songeur. C. (2010).Comment concilier la performance et le bien-être au travail ? DAUPHINE. Université Paris.
- 2) Baumann. A, Muijen.M. (2010). Mental health and well-being at the workplace- protection and inclusion in challenging times. WHO Regional Office for Europe, and Wolfgang Gaebel, German Alliance for Mental Health.
- 3) Blore. J.D. (2008).Subjective wellbeing :An Assessment of Competing Theories. Deakin University.
- 4) Bretones F. D., Gonzalez, M. J. (2010). Subjective and Occupational Well-Being in a Sample of Mexican Workers. Social Indicators Research 100(2), 273-285. DOI 10.1007/s11205-010-9616-5.
- 5) Bruck. C. S, Allen. T. D(2003).The relationship between big five personality traits, negative affectivity, type A behavior, and work-family conflict. Journal of Vocational Behavior 63 (2003) 457-472. www.elsevier.com/locate/jvb.
- 6) Burns.R.A, Machin M.A .Re-evaluating our Conception of Well-Being in an Organisational Setting.

- 7) CAMGOZ. S. M, KARAPINAR. P. B. (2011). Managing Job atisfaction: The Mediating Effect of Procedural Fairness. International Journal of Business and Social Science Vol. 2 No. 8; May 2011
- 8) Cousins . R , Hons. B.2001.Predicting Subjective Quality Of Life: The Contributions Of Personality And Perceived Control. Doctorate of Psychology Deakin University
- 9) Crawford. J. R , Henry. J. D.(2004). The Positive and Negative Affect Schedule (PANAS): Construct validity, measurement properties and normative data in a large non-clinical sample. British Journal of Clinical Psychology (2004), 43, 245–265. The British Psychological Society
- 10) Dagenais–Desmarais. V. (2010). Du bien-être psychologique au travail :Fondements théoriques, conceptualisation et instrumentation du construit.
- 11) Dagenais–Desmarais. V. (2011).Promouvoir le bien être psychologique au travail. Colloque annuel du RRSSTQ, 10 mai 2011.
- 12) Dagenais–Desmarais.v, Savoie.A. (2009). VALIDATION OF THE INDEX OF PSYCHOLOGICAL WELLBEING AT WORK. 14th European Congress of Work and Organizational Psychology .May 2009. Université de Montréal.
- 13) Dagenais–Desmarais.V., Privé. C .(2010). Comment améliorer le bien-être psychologique au travail ?Gestion · volume 35 / numéro 3 · Automne 2010.
- 14) Dellobé.N. (2009).Bien-être au travail et performance de l'organisation. Service public fédéral. Emploi, Travail et concertation

- sociale. Direction de la recherche sur l'amélioration des conditions de travail.
- 15) Diener. Ed, Suh.E.M., Lucas. R.E., and Smith, H.L..(1999).Subjective Well-Being: Three Decades of Progress. Psychological Bulletin. Vol. 125, No. 2, 276-302.
 - 16) Diener. Ed, Lucas. R.E, Oishi. S. Subjective well-being. The Science of Happiness and life Satisfaction.
 - 17) Diener.ED, Oishi .S, Lucas . R. E. (2003). Personality, Culture, And Subjective Well-Being: Emotional and Cognitive Evaluations of Life. Annu. Rev. Psychol. 2003. 54:403-25. doi: 10.1146/annurev.psych.54. 101601. 145056.
 - 18) Durayappah.A. The 3P Model: A General Theory of Subjective Well-Being. J Happiness Stud DOI 10.1007/s10902-010-9223-9. Springer Science+Business Media B.V. 2010
 - 19) Gonzalez Gutierrez. J.s, Jimenez. B. M, Hernandez. E. G, Puente. C. P(2005).Personality and subjective well-being: big five correlates and demographic variables. Personality and Individual Differences 38 (2005) 1561-1569. www.elsevier.com/locate/paid.
 - 20) Harter,J .K. ,Schmidt,F.L., & Keyes,C.L.(2002).Well-Being in the Workplace and its Relationship to Business Outcomes :A Review of the Gallup Studies .
 - 21) Judge. T. A, Heller. D, Mount. M. K, Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis. Journal of Applied Psychology. 2002, Vol. 87, No. 3, 530-541.
 - 22) Keyes. C. L. M, Shmotkin. D, Ryff. C.D.(2002).Optimizing Well-Being: The Empirical Encounter of Two Traditions. Journal of

- Personality and Social Psychology. 2002, Vol. 82, No. 6, 1007–1022.
- 23) Lounsbury. J. W, Loveland. J. M, Sundstrom. E. D, Gibson. L.W, Drost. A. W, Hamrick. F. L, An Investigation of Personality Traits in Relation to Career Satisfaction. Portions published in Journal of Career Assessment, Volume 11(3), 287–307.
 - 24) Lyubomirsky. S, King. L, Diener, Ed(2005). The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success? Psychological Bulletin, 2005, Vol. 131, No. 6, 803–855
 - 25) Menard. J, Brunet.L. Authenticity and well-being in the workplace: a mediation model. Journal of Managerial Psychology Vol. 26 No. 4, 2011 .pp. 331–346
 - 26) Mroczek. D. K, Kolarz. C. M(1998).The Effect of Age on Positive and Negative Affect: A Developmental perspective on Happiness. Journal of Personality and Social Psychology 1998, Vol. 75, No. 5, 1333–1349
 - 27) Neubert. S. Personality, the Five-Factor Model, and Job Performance. Rochester Institute of Technology
 - 28) Ozer D J and Benet-Martinez V.2005. PERSONALITY AND THE PREDICTION OF CONSEQUENTIAL OUTCOMES. Annu. Rev. Psychol.. 57:8.1–8.21.
 - 29) Ozer.D.J,Benet-Martinez.V.(2005).PERSONALITY AND THE PREDICTION OF CONSEQUENTIAL OUTCOMES. Annu. Rev. Psychol. 2006. 57:8.1–8.21. doi: 10.1146/ annurev. psych.57.102904.190127.

- 30) Page. K.(2005). Subjective Wellbeing in the Workplace. thesis submitted in partial fulfilment of the requirements for the award of Bachelor of Arts (Honours). Deakin University
- 31) romero.e, gomez–fraguela. j.a, villar. P(2011). Life Aspirations, Personality Traits and Subjective Well–being in a Spanish Sample. European Journal of Personality, Eur. J. Pers. (2011). Published online (wileyonlinelibrary.com) DOI: 10.1002/per.815.
- 32) Ryff. C. D, Singer. B. H , Dienberg Love. G. (2004). Positive health: connecting well–being with biology. Phil. Trans. R. Soc. Lond. B (2004) 359, 1383–1394. doi:10.1098/rstb.2004.1521. The Royal Society.
- 33) Schimmack U, Radhakrishnan P, Oishi S, Dzokoto V, Ahadi S. 2002. Culture, personality, and subjective well–being: integrating process models of life–satisfaction. J. Personal. Soc. Psychol. 82:582–93.
- 34) Schimmack. U. The Structure of Subjective Well–being . University of Toronto, Mississauga .Mississauga, Ontario, L5L 1C6 .Canada
- 35) Schimmack.U, Oishi.S, Furr.R.M, Funder.D.C(2003). Personality and Life satisfaction: A Facet Level Analysis.
- 36) Scorsolini–Comin.F. & dos Santos.M.A.2010 . The Scientific Study of Happiness and Health Promotion: an Integrative Literature Review . Rev. Latino–Am. Enfermagem 2010 May–Jun; 18(3):472–9.
- 37) SHIOTA. M. N. , KELTNER. D, JOHN. O. P. (2006). Positive emotion dispositions differentially associated with Big Five. personality and attachment style. The Journal of Positive Psychology, April 2006; 1(2): 61–71.

- 38) Steel. P, Schmidt. J, Shultz. J. (2008). Refining the Relationship Between Personality and Subjective Well-Being. Psychological Bulletin. 2008, Vol. 134, No. 1, 138–161.
- 39) Vitters. j.(2003). subjective well-being versus self-actualization: using the flow-simplex to promote a conceptual clarification of subjective quality of life. Social Indicators Research 65: 299–331, 2004.
- 40) WRIGHT T. A, CROPANZANO. R. (2004). The Role of Psychological Well-Being in Job Performance: A Fresh Look at an Age-Old Quest. Organizational Dynamics, Vol. 33, No. 4, pp. 338–351, 2004.

الملاحق

É ÚÇãÊ?Ç ãæáúã ãÓ

معلومات عامة: الرجاء وضع إشارة (x) أمام الإجابة التي تنطبق عليك

☐ الورقة	☐ الأغواط	☐ بسكرة
☐ الذكر	☐ أنثى	
☐ السن		
☐ أعزب	☐ متزوج	☐ أخرى

áãúí íýí õîôä íç ð?ç óç ð

せすな rrr	せすな	せすな ? ẽ	いほ æft	いほ せすな ? ẽ	いほ せすな	いほ せすな çp?ð	smð	機材
							q あお,ばあq b gは .はああはああて	01
							. æpあおずぬ.	02
							.はあてぎ òp	03
							Áç òç ìáú ÊáÕí ä?ç ìË .はあてああああああ	04
							, dââのああgてg uさあoç . ああああああずぬ	05

. せすくぬぬうかすき vはあpあていいてぬはあえ ð ÷
ÈàìÈÛÑÝ í ýÉ Òää ÉÈ?ç ìáú Êã?Ú ÚÖ äÊää æ ìäÊáßÉÁÇÑÈæ ✓
. せす
. í Öää Ñå Ôä á?Î たてはせすくあruうかぬアはのうて ✓

. たvpjはあはあえ ðあいい ✓

ÇÑ Æ

ÇÑ Æ

áĭËÇÈ

? ħ

æĀ ÇĬÌ ? ħ

61

Þ?Ø?Ç ìá ?

q<すゐほ

う

thpうな

た

ばきこ

ろ

ど

うあつ

く

ず

_____ ㄅ

_____ ㄆ

_____ ㄇ

_____ ㄏ

_____ ㄏ

_____ ㄏ

_____ ㄏ

_____ ㄏ

_____ ㄏ

_____ ㄏ

せすな mm	せすな	いは ait	いは せすな	いは せすな CPDA	smg	せすな
-----------	-----	-----------	-----------	-------------------	-----	-----

[illegible]

					É áõç	
					うかちばのぬりばぬる てがてがゆ .ä Ñî?ç	27
					.じざはてのぬりばぬる てがてがゆ	28
					てがてがゆのぬりばぬる てがてがゆ .ばちか!	29
					.くちばちがいか	30
					.í Ñîá Ú?øõç Éí ää Ñ Æ ííé	31
					.ぬりばぬるのてがてがゆのてがてがゆ .Áç Æî?ç	32
					ぬりばぬるのてがてがゆのてがてがゆ .Áç Æî?ç	33
					てがてがゆのてがてがゆのてがてがゆ .さち!	34
					.どちばちがちばちのてがてがゆ	35

الملحق رقم 1
العصابية: الثبات (التجزئة النصفية)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0,0	
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,404	
		N of Items		4 ^a
	Part 2	Value	,671	
		N of Items		4 ^b
	Total N of Items			8

Correlation Between Forms		,397
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length	,568
	Unequal Length	,568
Guttman Split-Half Coefficient		,556

a. The items are: VAR00001, VAR00002, VAR00003, VAR00004.

b. The items are: VAR00005, VAR00006, VAR00007, VAR00008.

Reliability

العصابية: الثبات (ألفا كرونباخ)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	50	100,0
Excluded ^a	0	,0
Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,671	8

T-Test

العصابية: الصدق (المقارنة الطرفية)

Group Statistics

	VAR00002	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
VAR00001	1	17	23,5882	2,26547	,54946
	0	17	14,5294	2,96052	,71803

Independent Samples Test									
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference
									LowerUpper
VAR00001	Equal variances assumed	1,484	,232	10,019	32	,000	9,05882	,90414	7,2171510,90050
	Equal variances not assumed			10,019	29,954	,000	9,05882	,90414	7,2122010,90545

Reliability

العصابية:الصدق(الاتساق الداخلي)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,554	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	27,4600	23,764	,002	,583
VAR00002	28,0400	21,509	,303	,516
VAR00003	27,3600	21,909	,206	,537
VAR00004	27,0600	23,609	,005	,586
VAR00005	27,3600	20,766	,325	,508
VAR00006	28,3600	21,500	,333	,511
VAR00007	27,0600	21,445	,189	,543
VAR00008	27,4400	20,986	,413	,496
VAR00009	27,4400	18,904	,502	,458
VAR00010	27,4000	24,163	-,005	,577
VAR00011	27,6000	21,388	,235	,530
VAR00012	27,4200	20,861	,273	,520

الملحق رقم 2

Reliability

الانبساط:الصدق(الاتساق الداخلي)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,478	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	37,5600	11,558	,487	,333
VAR00002	37,5400	13,641	,211	,448
VAR00003	38,8800	15,618	,031	,501
VAR00004	36,8800	13,251	,508	,370
VAR00005	36,6400	15,949	,077	,480
VAR00006	38,2200	16,502	-,073	,525
VAR00007	37,0200	14,428	,435	,410
VAR00008	36,9800	14,469	,280	,432
VAR00009	37,1200	14,149	,208	,448
VAR00010	37,0800	15,177	,111	,476
VAR00011	36,9200	13,871	,392	,402
VAR00012	38,4000	18,286	-,316	,574

T-Test

الانبساط:الصدق(المقارنة الطرفية)

Group Statistics

VAR00002		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
VAR00001	1	17	29,5882	1,90587	,46224
	0	17	21,7647	2,22288	,53913

Independent Samples Test									
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference
									LowerUpper
VAR00001	Equal variances assumed	,340	,564	11,017	32	,000	7,82353	,71016	6,376989,27008
	Equal variances not assumed			11,017	31,271	,000	7,82353	,71016	6,375669,27140

Reliability

الانبساط: الثبات (التجزئة النصفية)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,618
		N of Items	4 ^a
	Part 2	Value	,487
		N of Items	3 ^b
	Total N of Items		7
Correlation Between Forms		,392	
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length	,563	
	Unequal Length	,567	
Guttman Split-Half Coefficient		,538	

a. The items are: VAR00001, VAR00002, VAR00003, VAR00004.

b. The items are: VAR00004, VAR00005, VAR00006, VAR00007.

Reliability

الانبساط: الثبات (ألفا كرونباخ)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,670	7

الملحق رقم 3

Reliability

الصفاءة:الصدق(الاتساق الداخلي)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	50	100,0
Excluded ^a	0	,0
Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,383	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	34,2000	17,918	,023	,401
VAR00002	34,2600	18,645	,006	,395
VAR00003	31,8800	17,414	,157	,357
VAR00004	33,0200	16,551	,168	,350
VAR00005	33,1200	16,312	,207	,336
VAR00006	33,2200	13,971	,419	,234
VAR00007	33,1400	18,531	-,025	,411
VAR00008	33,8200	18,926	-,108	,454
VAR00009	33,1400	18,694	-,101	,461
VAR00010	32,5400	15,233	,303	,294
VAR00011	32,2000	15,143	,540	,244
VAR00012	32,7800	16,787	,195	,343

T-Test

الصفاءة:الصدق(المقارنة الطرفية)

Group Statistics

	VAR00002	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
VAR00001	1	17	16,4118	1,62245	,39350
	0	17	10,6471	1,61791	,39240

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
VAR00001	Equal variances assumed	,000	,983	10,373	32	,000	5,76471	,55572	4,63274	6,89667
	Equal variances not assumed			10,373	32,000	,000	5,76471	,55572	4,63274	6,89667

Reliability**الصفافوة: الثبات (التجزئة النصفية)****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0,0	
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,228	
		N of Items		2 ^a
	Part 2	Value	,331	
		N of Items		2 ^b
	Total N of Items			4
Correlation Between Forms			,473	
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,642	
	Unequal Length		,642	
Guttman Split-Half Coefficient			,640	

a. The items are: VAR00001, VAR00002.

b. The items are: VAR00003, VAR00004.

Reliability**الصفافوة: الثبات (ألفا كرونباخ)****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0,0	
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,551	4

الملحق رقم 4

Reliability

الطبية:الصدق(الاتساق الداخلي)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,385	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	39,5000	14,867	,164	,360
VAR00002	41,6800	16,549	-,174	,466
VAR00003	40,2200	12,624	,369	,274
VAR00004	40,1400	14,409	,174	,354
VAR00005	40,0400	13,060	,307	,300
VAR00006	40,9200	13,259	,191	,342
VAR00007	40,1600	15,484	-,006	,406
VAR00008	40,5000	14,010	,166	,353
VAR00009	40,3200	14,957	,020	,407
VAR00010	39,8000	13,837	,335	,312
VAR00011	40,7600	15,819	-,084	,440
VAR00012	40,1800	12,559	,264	,307

T-Test

الطبية:الصدق(المقارنة الطرفية)

Group Statistics

VAR00002		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
VAR00001	1	17	18,3529	1,05719	,25641
	0	17	13,2353	1,82104	,44167

Independent Samples Test									
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference
									Lower Upper
VAR00001	Equal variances assumed	2,926	,097	10,021	32	,000	5,11765	,51070	4,07739 6,15791
	Equal variances not assumed			10,021	25,685	,000	5,11765	,51070	4,06726 6,16803

Reliability**الطبية: الثبات (التجزئة النصفية)****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0,0	
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,154
		N of Items	2 ^a
	Part 2	Value	,189
		N of Items	2 ^b
	Total N of Items		4
Correlation Between Forms			,508
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,674
	Unequal Length		,674
Guttman Split-Half Coefficient			,674

a. The items are: VAR00001, VAR00002.

b. The items are: VAR00003, VAR00004.

Reliability**الطبية: الثبات (ألفا كرونباخ)****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0,0	
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,525	4

الملحق رقم 5

Reliability

يَقْظَةُ الضْمِير: الصدق (الاتساق الداخلي)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,741	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	44,2000	21,388	,415	,722
VAR00002	44,5200	21,479	,403	,723
VAR00003	44,4600	20,458	,389	,722
VAR00004	44,1600	20,709	,475	,714
VAR00005	44,4800	19,316	,504	,706
VAR00006	44,7400	20,360	,286	,740
VAR00007	44,3400	21,127	,471	,717
VAR00008	44,4600	20,539	,456	,715
VAR00009	44,9200	18,647	,583	,694
VAR00010	44,4400	21,639	,511	,719
VAR00011	45,0200	22,265	,089	,767
VAR00012	44,8600	20,613	,259	,744

T-Test

يَقْظَةُ الضْمِير: الصدق (المقارنة الطرفية)

Group Statistics

VAR00002		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
VAR00001	1	17	50,0000	2,64575	,64169
	0	17	40,3529	3,31552	,80413

Independent Samples Test									
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference
									LowerUpper
VAR00001	Equal variances assumed	,053	,819	9,377	32	,000	9,64706	1,02878	7,5515011,74262
	Equal variances not assumed			9,377	30,498	,000	9,64706	1,02878	7,5474511,74667

Reliability

بقة الضمير: الثبات (التجزئة النصفية)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0,0	
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,578	6 ^a
		N of Items		
	Part 2	Value	,610	5 ^b
		N of Items		
		Total N of Items		11
Correlation Between Forms			,706	
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,828	
	Unequal Length		,829	
Guttman Split-Half Coefficient			,825	

a. The items are: VAR00001, VAR00002, VAR00003, VAR00004, VAR00005, VAR00006.

b. The items are: VAR00006, VAR00007, VAR00008, VAR00009, VAR00010, VAR00011.

Reliability

بقة الضمير: الثبات (ألفا كرونباخ)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0,0	
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,767	11

الملحق رقم 6

Reliability

الرضا عن العمل: الثبات (التجزئة النصفية)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0,0	
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,657	
		N of Items		3 ^a
	Part 2	Value	,195	
		N of Items		2 ^b
	Total N of Items			5
Correlation Between Forms			,540	
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,701	
	Unequal Length		,707	
Guttman Split-Half Coefficient			,670	

a. The items are: VAR00001, VAR00002, VAR00003.

b. The items are: VAR00003, VAR00004, VAR00005.

Reliability

الرضا عن العمل: الثبات (ألفا كرونباخ)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0,0	
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,692	5

T-Test

الرضا عن العمل: الصدق (المقارنة الطرفية)

Group Statistics

	VAR00002	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
VAR00001	1	17	27,7059	1,79460	,43525
	0	17	15,2353	3,05224	,74028

Independent Samples Test									
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference
									LowerUpper
VAR00001	Equal variances assumed	,473	,497	14,522	32	,000	12,47059	,85875	10,7213714,21981
	Equal variances not assumed			14,522	25,881	,000	12,47059	,85875	10,7050014,23617

الملحق رقم 7

T-Test

الوجدان الايجابي: الصدق التمييزي

Group Statistics

VAR00002		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
VAR00001	1	17	41,1765	3,10715	,75360
	0	17	27,2941	5,14496	1,24784

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
VAR00001	Equal variances assumed	,337	,566	9,523	32	,000	13,88235	1,45774	10,91304	16,85167
	Equal variances not assumed			9,523	26,301	,000	13,88235	1,45774	10,88760	16,87711

Reliability

الوجدان الايجابي: الثبات (التجزئة النصفية)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,787	
		N of Items		5 ^a
	Part 2	Value	,728	
		N of Items		5 ^b
	Total N of Items			10
Correlation Between Forms			,691	
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,817	
	Unequal Length		,817	
Guttman Split-Half Coefficient			,817	

a. The items are: VAR00001, VAR00002, VAR00003, VAR00004, VAR00005.

b. The items are: VAR00006, VAR00007, VAR00008, VAR00009, VAR00010.

T-Test

الوجدان السلبي:الصدق التمييزي

Group Statistics

VAR00002		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
VAR00001	1	17	24,5882	5,72340	1,38813
	0	17	11,7059	1,82909	,44362

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
VAR00001	Equal variances assumed	11,439	,002	8,840	32	,000	12,88235	1,45729	9,91394	15,85076
	Equal variances not assumed			8,840	19,234	,000	12,88235	1,45729	9,83472	15,92999

Reliability

الوجدان السلبي: الثبات (التجزئة النصفية)

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

	N	%
Cases Valid	50	100,0
Excluded ^a	0,0	
Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,769	
		N of Items		5 ^a
	Part 2	Value	,825	
		N of Items		5 ^b
	Total N of Items			10
Correlation Between Forms			,815	
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,898	
	Unequal Length		,898	
Guttman Split-Half Coefficient			,881	

a. The items are: VAR00001, VAR00002, VAR00003, VAR00004, VAR00005.

b. The items are: VAR00006, VAR00007, VAR00008, VAR00009, VAR00010.

Reliability

الوجدان السلبي: الثبات (ألفا كرونباخ)

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

	N	%
Cases Valid	50	100,0
Excluded ^a	0,0	
Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,889	10

الملحق رقم 9

Regression

نتائج تحليل التباين المتعدد للارتياح الشخصي في مكان العمل

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,497 ^a	,247	,245	9,276
2	,526 ^b	,277	,273	9,101
3	,548 ^c	,300	,294	8,969
4	,560 ^d	,314	,306	8,893
5	,567 ^e	,321	,312	8,855

a. Predictors: (Constant), SX5

b. Predictors: (Constant), SX5, SX1

c. Predictors: (Constant), SX5, SX1, Age

d. Predictors: (Constant), SX5, SX1, Age, SX2

e. Predictors: (Constant), SX5, SX1, Age, SX2, SX4

ANOVA^f

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	10131,030	1	10131,030	117,738	,000 ^a
1 Residual	30890,970	359	86,047		
1 Total	41022,000	360			
2 Regression	11370,794	2	5685,397	68,644	,000 ^b
2 Residual	29651,206	358	82,825		
2 Total	41022,000	360			
3 Regression	12305,234	3	4101,745	50,992	,000 ^c
3 Residual	28716,766	357	80,439		
3 Total	41022,000	360			
4 Regression	12866,066	4	3216,516	40,669	,000 ^d
4 Residual	28155,934	356	79,090		
4 Total	41022,000	360			
5 Regression	13186,028	5	2637,206	33,633	,000 ^e
5 Residual	27835,972	355	78,411		
5 Total	41022,000	360			

a. Predictors: (Constant), SX5

b. Predictors: (Constant), SX5, SX1

c. Predictors: (Constant), SX5, SX1, Age

d. Predictors: (Constant), SX5, SX1, Age, SX2

e. Predictors: (Constant), SX5, SX1, Age, SX2, SX4

f. Dependent Variable: Swb

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,815	3,668		-1,040	,299
	SX5	,891	,082	,497	10,851	,000
2	(Constant)	6,532	4,484		1,457	,146
	SX5	,848	,081	,473	10,430	,000
	SX1	-,407	,105	-,175	-3,869	,000
3	(Constant)	2,734	4,557		,600	,549
	SX5	,839	,080	,468	10,464	,000
	SX1	-,435	,104	-,188	-4,185	,000
	Age	3,231	,948	,151	3,408	,001
4	(Constant)	1,594	4,539		,351	,726
	SX5	,651	,106	,363	6,129	,000
	SX1	-,488	,105	-,210	-4,648	,000
	Age	3,423	,943	,160	3,630	,000
	SX2	,401	,150	,157	2,663	,008
5	(Constant)	6,781	5,198		1,305	,193
	SX5	,672	,106	,375	6,322	,000
	SX1	-,545	,108	-,235	-5,034	,000
	Age	3,316	,940	,155	3,527	,000
	SX2	,429	,150	,168	2,850	,005
	SX4	-,379	,188	-,094	-2,020	,044

a. Dependent Variable: Swb

Excluded Variables ^f						
Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics	
					Tolerance	
1	SX1	-,175 ^a	-3,869	,000	-,200	,981
	SX2	,094 ^a	1,564	,119	,082	,581
	SX3	-,009 ^a	-,180	,857	-,010	,884
	SX4	-,040 ^a	-,858	,392	-,045	,946
	Sexe	-,041 ^a	-,889	,375	-,047	,999
	Etat	,032 ^a	,706	,481	,037	,993
	Age	,137 ^a	3,015	,003	,157	,999
2	SX2	,140 ^b	2,353	,019	,124	,561
	SX3	,019 ^b	,394	,694	,021	,865
	SX4	-,092 ^b	-1,931	,054	-,102	,885
	Sexe	-,016 ^b	-,358	,720	-,019	,979
	Etat	,028 ^b	,626	,532	,033	,992
	Age	,151 ^b	3,408	,001	,178	,993
3	SX2	,157 ^c	2,663	,008	,140	,558
	SX3	,040 ^c	,841	,401	,045	,851
	SX4	-,082 ^c	-1,746	,082	-,092	,881
	Sexe	,010 ^c	,211	,833	,011	,951
	Etat	-,031 ^c	-,640	,523	-,034	,862
4	SX3	,010 ^d	,196	,845	,010	,799
	SX4	-,094 ^d	-2,020	,044	-,107	,874
	Sexe	,003 ^d	,059	,953	,003	,948
	Etat	-,026 ^d	-,550	,583	-,029	,861
5	SX3	,061 ^e	1,138	,256	,060	,661
	Sexe	,004 ^e	,100	,920	,005	,948
	Etat	-,027 ^e	-,571	,568	-,030	,861

a. Predictors in the Model: (Constant), SX5

b. Predictors in the Model: (Constant), SX5, SX1

c. Predictors in the Model: (Constant), SX5, SX1, Age

d. Predictors in the Model: (Constant), SX5, SX1, Age, SX2

e. Predictors in the Model: (Constant), SX5, SX1, Age, SX2, SX4

Excluded Variables^f

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	SX1	-,175 ^a	-3,869	,000	-,200	,981
	SX2	,094 ^a	1,564	,119	,082	,581
	SX3	-,009 ^a	-,180	,857	-,010	,884
	SX4	-,040 ^a	-,858	,392	-,045	,946
	Sexe	-,041 ^a	-,889	,375	-,047	,999
	Etat	,032 ^a	,706	,481	,037	,993
	Age	,137 ^a	3,015	,003	,157	,999
2	SX2	,140 ^b	2,353	,019	,124	,561
	SX3	,019 ^b	,394	,694	,021	,865
	SX4	-,092 ^b	-1,931	,054	-,102	,885
	Sexe	-,016 ^b	-,358	,720	-,019	,979
	Etat	,028 ^b	,626	,532	,033	,992
	Age	,151 ^b	3,408	,001	,178	,993
3	SX2	,157 ^c	2,663	,008	,140	,558
	SX3	,040 ^c	,841	,401	,045	,851
	SX4	-,082 ^c	-1,746	,082	-,092	,881
	Sexe	,010 ^c	,211	,833	,011	,951
	Etat	-,031 ^c	-,640	,523	-,034	,862
4	SX3	,010 ^d	,196	,845	,010	,799
	SX4	-,094 ^d	-2,020	,044	-,107	,874
	Sexe	,003 ^d	,059	,953	,003	,948
	Etat	-,026 ^d	-,550	,583	-,029	,861
5	SX3	,061 ^e	1,138	,256	,060	,661
	Sexe	,004 ^e	,100	,920	,005	,948
	Etat	-,027 ^e	-,571	,568	-,030	,861

a. Predictors in the Model: (Constant), SX5

b. Predictors in the Model: (Constant), SX5, SX1

c. Predictors in the Model: (Constant), SX5, SX1, Age

d. Predictors in the Model: (Constant), SX5, SX1, Age, SX2

f. Dependent Variable: Swb