



جامعة ابن خلدون تيارت

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر الطور الثاني ل,م,د

في علم النفس العيادي

علاقة النجاح المهني بنمط الشخصية

دراسة ميدانية لدى عينة من الممرضين بمستشفى ميموني الطاهر - السوقر

الإشراف:

د. قمرأوي إيمان

الطلبة:

- بلخير إيمان

- بعيطيش فاطمة الزهراء

لجنة المناقشة

الصفة	الرتبة	الأستاذ(ة)
رئيسا	أستاذ محاضر ب	د. منهوم محمد
مشرفا مقرر	أستاذ محاضر ب	د. قمرأوي إيمان
مناقشا	أستاذ مساعد أ	د. حامق محمد

السنة الجامعية : 2021 - 2022

شكر وعرفان

أول من يشكر ويحمد أثناء الليل وأطراف النهار هو العلى القهار الأول والآخر والظاهر والباطن ، الذي أغرقنا بنعمه التي لا تحصى، وأغرق علينا برزقه الذي لا يفنى، وأنار دروبنا ، فله جزيل الحمد والثناء العظيم هو الذي أنعم علينا إذا أرسل فينا عبده ورسوله "محمد بن عبد الله عليه أزكى الصلوات وأطهر السلام أرسله بقرانه المبين ،فعلمنا ما لم نعلم، وحثنا على طلب العلم أينما وجد .

لله الحمد كله والشكر كله أن وفقنا وألهمنا الصبر على المشاق التي واجهتنا لانجاز هذا العمل المتواضع

وعملا بقول الإمام علي بن أبي طالب رضي الله عنه:

«إذا وصلت إليكم أطراف النعم فلا تنفروا أقصاها بقلة الشكر».

والشكر موصول إلى كل معلم أفادنا بعلمه ،من أولى المراحل الدراسية حتى هذه اللحظة كما نرفع كلمة شكر إلى الدكتورة المشرفة "قمر اوي إيمان " التي ساعدتنا على انجاز بحثنا كما نشكر كلا من الأساتذة الذين لم يبخلوا علينا بنصائحهم وإرشاداتهم ونخص بالذكر الأستاذ عمارة جيلالي والأستاذ حامق محمد والأستاذ جلايلي بن عودة .

ولا ننسى أيادي العون التي مدت في الخفاء والعلن من قريب أو بعيد،إن قلت شكرا فشكري لن يوفيكم حقكم، حقا سعيتم فكان السعي مشكورا، وان جف حبري عن التعبير يكتبكم قلب به صفاء الحب تعبيراً.

وفي الأخير لا يسعنا إلا أن ندعو الله أن يرزقنا للسداد والرشاد، والعفاف والغنى وأن يجعلنا هداة مهتدين.

اهداء

إلى أبي العطوف.... قدوتي ومثلي الأعلى في
الحياة

إلى أمي الحنون.... لأجد كلمات يمكن أن
تمنحها حقها مثال التفاني والعطاء.

إلى أخوتي سندي وعضدي ومشاطري أفراحي
وأحزاني

إلى أختي أسمى رموز الإخلاص والوفاء
ورفقات الدرب أهدي إليكم بحثي العلمي
المتواضع.

بلخير إيمان

اهداء

إلى من تعهداني بالتربية في الصغر وكانا نبراسا يضى
فكري بالنضج والتوجيه في الكبر أمي أبي حفظهما الله

إلى من شملوني بالعقل وأمدوني بالعون وحفزوني للتقدم
أخواتي رعاهم الله.

إلى كل من علمني حرفا وأخذ بيدي في سبيل العلم والمعرفة
إليهم جميعا اهدي ثمرة جهدي .

ويبقى شكر خاص لصديقتي بلخير إيمان التي شاركت معها
عملي .

بعيطيش فاطمة الزهراء

● ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين النجاح المهني ونمط الشخصية.

أجريت الدراسة بمستشفى ميموني الطاهر بسوقر - تيارت وتكونت العينة العشوائية من 54 ممرض وممرضة وتضمنت كل مصالح المستشفى ، منطلقين من سؤال هل يوجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية ما بين النجاح المهني وأنماط الشخصية لدى ممرضي الصحة العمومية؟

استخدمنا المنهج الوصفي، ولتحقيق أغراض الدراسة طبقنا استبيان نمط الشخصية لبين زروال فتيحة (2008) واستبيان النجاح (GATTEKER and LARWOOD 1986) وفق تدرج ليكارت الخماسي وبعد جمع المعلومات تمت معالجتها عن طريق برنامج ال Spss باستخدام معامل الارتباط بيرسون، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متغير النجاح المهني يعزى لمتغير الجنس.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى النجاح المهني يعزى لمتغير نمط الشخصية (أ- ب) و (ب).
- توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية ما بين نمط الشخصية والنجاح المهني.

- Abstract :

The study aimed to identify the nature of the relationship between professional success and personality style.

The study was conducted at The Mimouni Taher Hospital in Souguer-Tiaret and the random sample consisted of 54 nurses and included all the interests of the hospital, starting from the question of whether there is a statistically significant correlation between professional success and personality patterns in public health nurses?

We used the descriptive approach, and to achieve the purposes of the study we applied the personality pattern questionnaire of Ben Zeroual Fatiha (2008) and the (GATTEKER and LARWOOD 1986) Success Questionnaire according to the five likert hierarchy and after collecting information was processed through the Spss program using the Pearson link coefficient, and the study reached the following results:

- There are statistically significant differences in the occupational success variable attributable to the sex changer.

- There are statistically significant differences in the level of professional success due to the personality pattern variable (A-B) and (b).

- There is a statistically significant correlation between personality style and professional success.

- Résumé:

L'étude visait à identifier la nature de la relation entre la réussite professionnelle et le style de personnalité.

L'étude a été menée à l'hôpital Mimouni Taher à Souguer-Tiaret et l'échantillon aléatoire était composé de 54 infirmières et comprenait tous les intérêts de l'hôpital, en partant de la question de savoir s'il existe une corrélation statistiquement significative entre la réussite professionnelle et les modèles de personnalité en public. infirmières de la santé?

Nous avons utilisé l'approche descriptive, et pour atteindre les objectifs de l'étude, nous avons appliqué le questionnaire sur le modèle de personnalité de Ben Zeroual Fatiha (2008) et le questionnaire de réussite (GATTEKER et LARWOOD 1986) selon la hiérarchie des cinq likerts et après la collecte des informations a été traitée par le programme Spss utilisant le coefficient de lien de Pearson, et l'étude a atteint les résultats suivants :

- Il existe des différences statistiquement significatives dans la variable de réussite professionnelle attribuables au changement de sexe.
- Il existe des différences statistiquement significatives dans le niveau de réussite professionnelle en raison de la variable de modèle de personnalité (A-B) et (b).
- Il existe une corrélation statistiquement significative entre le style de personnalité et la réussite professionnelle.

قائمة المحتويات

الصفحة	المحتوى
أ	شكر وعرقان
ب - ج	إهداء
د - هـ - و	ملخص الدراسة
ز - ح	قائمة المحتويات
ط	قائمة الجداول
ي	قائمة الملاحق
ك - ل - م	مقدمة
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
1	الإشكالية
5	فرضيات
5	أهمية الدراسة
6	أهداف الدراسة
7	أسباب اختيار الموضوع
7	تحديد مفاهيم الدراسة
الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة	
المحور الأول: النجاح المهني	
8	تمهيد
9	مفهوم النجاح
12	مفهوم النجاح المهني
13	عوامل النجاح المهني
18	أساليب النجاح المهني
23	مظاهر النجاح المهني
24	أبعاد النجاح المهني
26	شروط النجاح المهني
29	خلاصة

المحور الثاني : الشخصية

30	تمهيد
31	مفهوم الشخصية
37	نبذة تاريخية عن الشخصية
40	وصف الشخصية
43	مكونات الشخصية
46	محددات الشخصية
53	سمات الشخصية
58	طرق قياس الشخصية
72	أنماط الشخصية والشخصية المهنية
86	علاقة النجاح المهني بنمط الشخصية
88	خلاصة

الفصل الثالث : إجراءات ومنهجية الدراسة

89	تمهيد
90	الدراسة الاستطلاعية
91	المنهج الدراسي
92	عينة الدراسة
92	مكان وزمان الدراسة
93	أدوات الدراسة
99	الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة
99	صعوبات الدراسة
100	خلاصة

الفصل الرابع : عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

101	تمهيد
102	عرض نتائج الدراسة
106	مناقشة الفرضيات في ضوء النتائج العامة للدراسة
108	استنتاج عام
109	اقتراحات وتوصيات
111	خاتمة
112	قائمة المراجع
117	الملاحق

قائمة الجداول:

الصفحة	المحتوى	الجدول
77	الجدول (01) الفرق بين نمط الشخصية (أ) ونمط الشخصية (ب)	
92	الجدول (02) توزيع العينة على المستشفى	
93	الجدول (03) يوضح خصائص العينة حسب الجنس	
94	الجدول (04) نتائج اختبار الثبات والصدق	
95	الجدول (05) تصنيف الدرجات لنمط الشخصية (مستويات أنماط الشخصية)	
96	الجدول (06) صدق المحتوى لمقياس أنماط الشخصية (أ-ب)	
97	الجدول (07) الصدق بطريقة المقارنة الطرفية لمقياس نمط الشخصية (أ-ب)	
98	الجدول (08) قيمة الفا كرونباخ للمقياس	
98	الجدول (09) ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية	
102	الجدول (10) الفروق الإحصائية في مستوى النجاح المهني يعزى لمتغير الجنس	
103	الجدول (11) الفروق الإحصائية في مستوى النجاح المهني بمتغير نمط الشخصية (أ-ب)	
104	الجدول (12) العلاقة بين النجاح المهني ومدة العمل	
105	الجدول (13) العلاقة بين نمط الشخصية والنجاح المهني	

قائمة الأشكال:

الصفحة	المحتوى	الشكل
64		الشكل (01) يمثل نوعي الاختبارات

قائمة الملاحق:

الصفحة	المحتوى	الملحق
117		الملحق (01) مقياس النجاح المهني
119		الملحق (02) مقياس نمط الشخصية
121		الملحق (03) تصحيح المقياس باستخدام spss
126		الملحق (04) تصريح شرفي خاصة بقواعد النزاهة العلمية لانجاز البحث

مقدمة:

منذ أن وجد الإنسان على الأرض كان ولا يزال يبحث ويفتش عن حقيقة وجوده كإنسان من لحم ودم ونفس فاعلة في ذاته وكيانه. ويطمح ابن آدم، أن يكون أسعد وأعنى شخص في هذه الحياة ، ويحلم أن يكون مثل الآخرين في صحة جيدة والوظيفة المرموقة والمكانة المتميزة ويسأل لماذا؟؟؟ لا، أكون مثل ذلك الشخص ، لماذا أنا تعيس الحظ ولست محظوظا أبدا في هذه الدنيا فان المشكل والخلل، ولماذا يكون الناس أحسن مني . فأول مفتاح لماذا هو باب للدخول إلى التميز، بمعرفة الشخص نفسه وقدراته ونقاط ضعفه وقوته، ويتساءل هل الشخص الناجح في المهنة ، هو شخص سعه الحظ والقدر الوراثية والبيئة لتحقيق كل هذا النجاح ، أم بفضل أشياء أخرى غير معروفة وغير بارزة ويتساءل ربما أن الشخص لديه نفوذ واتصال مع جموع الناس وكاريزما يتمتع بها بشخصية من استعدادات ودوافع وهذا ما يدفعنا إلى فهم شخصية إنسان الناجح ولكن الشخصية متغيرة والبيئة من حول الإنسان الناجح متغيرة أيضا ، وهناك اختلافات في الكم (بنود المقاييس مثل الذكاء ، والسمات ، والتعليم والخبرة في الحياة) والكيف (المعاني الدقيقة ورؤية الفرد لها) والمكان (المحافظة ،الحي، الثقافة) والموقف (ومن الموجود بالموقف ، والظروف البيئية) . أم انه لديه شخصية انبساطية أو مهارات داخلية واعتماد على النفس في الإبداع والتطوير الذات لديه أن كانت لديه شخصية انطوائية مثلا.

النجاح أجمل شعور بالحياة ، وهو البداية التي يحقق فيها الإنسان طموحه ليصل إلى مستقبل مشرق ، ويبدأ النجاح بحلم محفوف بالأمل ، لكن هذا الحلم يلزمه العمل والسعي والشغف والطموح الكبير ليحقق الإنسان ما يريد ، فالنجاح ليس مجرد رغبة وإنما هو سعي وأحلام يتم ترجمتها إلى واقع رائع ليصبح الشخص ناجحا يشار إليه بالبنان .

ولا يكفي الإنسان أن يحلم فقد بالنجاح ، بل عليه أن يحرص على أن يكون قدرا المسؤولية تجاه أحلامه وطموحه في الحياة .

النجاح ليس سهلا وطريقه ليست معبدة بالورود ، بل إن طريق النجاح صعب يحتاج إلى شخص إرادته قوية ، ويرغب أن يكون ناجحا وسيمر بالعديد من العقبات والمطبات وأحيانا يشعر أن نجاحه شيئا صعب المنال ، خاصة إذا مر بلحظات من الفسل أو السقوط لكن هذا لا يعني إلا يواصل الشخص سعيه نحو النجاح فهو طريق شيق يحتاج إلى شخص واثق بقدراته وطموحه، ومصمم على أن تكون فالإرادة هي الأساس فيه، فالكثير من الأشخاص العظماء الذين حققوا النجاح الكبير في حياتهم وأعمالهم والمهن التي امتهنوها لم يصلوا إلى النجاح بسهولة أو صدفة، لأنه ممكن أن يأتي بالصدفة بل يحتاج إلى التدريب وتخطيط وذكاء وتفكير عميق، كما يحتاج أن يضع الإنسان كل قدراته ويتحدى ظروفه ليحققه.

فكل هذه التساؤلات والألغاز، سوف تكشف للقارئ الكريم، هل النجاح في المهنة، هو شخص بلا طموح وهل هو متقاعس ومتسبب، بلا أهداف، وتخطيط، أم انه لم يسعى إلى التعلم والتطوير الذاتي.

وانطلاقا من هذا تم اختيار الدراسة الحالية حول علاقة النجاح المهني بنمط الشخصية باستخدام المنهج الوصفي فتضمنت دراستنا جانبين (جانب نظري وجانب تطبيقي).

أولا الجانب النظري احتوى على فصلين تطرقنا في فصل الأول إلى مدخل إلى الدراسة يتضمن كل من إشكالية التي بدورها تتضمن دراسات السابقة، فرضيات الدراسة، أهداف الدراسة، أهمية الدراسة، أسباب اختيار موضوع الدراسة، والتعريفات الإجرائية للمفاهيم.

أما في الفصل الثاني يحتوى على محورين المحور الأول خصص لدراسة النجاح المهني المتضمن كل من تمهيد ومفهوم النجاح والنجاح المهني وأساليب الاختيار المهني مظاهر النجاح المهني أبعاد النجاح المهني شروط النجاح المهني واستراتيجيات النجاح المهني، في

المحور الثاني خصص لنمط الشخصية المتضمن كل من تمهيد مفهوم نبذة التاريخية عن الشخصية ، مكونات،محددات وسمات الشخصية وطرق قياسها ،أنماط الشخصية والشخصية المهنية ، وأخيرا علاقة النجاح المهني بنمط الشخصية.

ثانيا الجانب التطبيقي يضم فصلين الفصل الثالث خاص بمنهجية وإجراءات الدراسة يحتوي على تمهيد والمنهج المستخدم في الدراسة وأدوات الدراسة ،عينة الدراسة ،مكان وزمان الدراسة مع خلاصة الفصل.

الفصل الرابع خاص بعرض وتحليل نتائج الدراسة فتطرقنا إلى عرض نتائج الدراسة مع تحليلها، ومناقشة الفرضيات في ضوء نتائج الدراسة للبحث وخاتمة ثم توصيات واقتراحات.

الإطار العام للدراسة

- الإشكالية.
- فرضيات الدراسة.
- أهداف الدراسة .
- أهمية الدراسة .
- أسباب اختيار موضوع الدراسة.
- التعريف الإجرائي للمفاهيم .

الإشكالية:

لكل إنسان في هذا الوجود في ذاته كوامن وطاقات ودوافع تدفعه للتميز، ولكي يتحقق التميز والنجاح لابد أن يواجه هذه المواهب والقدرات في الجانب الذي يحسن الفرد حتى يرتقي على أقرانه ومن أهم العوامل التي تساعد في النجاح الرغبة في تحقيق النجاح فلا يكتفي الإنسان بالتخيل بل يجب عليه أن يريد ذلك فالإرادة هي ما تجعل الفرد يثابر، ويحاول مرارا وتكرارا حتى يتحقق النجاح على أرض الواقع ومن الناحية الاقتصادية أن المال يوفر للفرد حرية اكبر، حيث أنها توفر الكثير من الخيارات المتاحة والمقدرة على الاستفادة من الكثير من الفرص وذلك وفق التخطيط وتحديد الأهداف على المدى الطويل مع عدم إهمال تعيين الأهداف على المدى القصير وكذا الاستقلالية حيث أنها تمنح الفرد تجربة الأمور الجديدة لتحقيق ذاته وفق ما يتلاءم مع طموحه مع المهارات لان وجودها هو بمثابة امتلاك فرصة لتحقيق النجاح تساعد الطريقة التي تنظر بها إلى الفشل وتتعامل معه على تنمية النجاح في حياتنا يجب أن نؤمن من خلال العمل الجاد والجهد انه يمكننا أن ننمو ونتعلم حتى في مواجهة الفشل وانه ليس حالة دائمة (نظمي شحادة، 2002: 42). ونعتبره كفرصة للتعلم من اجل توسيع القدرات إضافة إلى المرونة النفسية أو القدرة على تكيف السلوك مع عالم متغير باستمرار والاحتياجات المتغيرة التي نجد أنفسنا نواجهها باعتبارها فن للإبداع عند مواجهة العقبة (عادل السيد علي، 2009: 183).

يعد النجاح من أهم المواضيع التي يدرسها علم النفس حيث يرتبط ارتباطا مباشرا بالفرد فالإيمان هو القوة الدافعة التي يمكن أن تقود الشخص إلى الانجازات ومن المهم أن يؤمن الفرد بنفسه وكذلك قوته الخاصة إذا كان الفرد لا يؤمن بنفسه فلا يؤمن به احد، ومن الضروري أن نؤمن بالنجاح باستمرار،

واستبعاد أسطورة الحظ استنادا إلى القدرة على أن تكون في المكان المناسب في الوقت المناسب فالشغف والجرأة هي العلامة الفارقة بين الإنسان العادي والشخص الناجح.

ومن أهم الدراسات النفسية السابقة التي أشارت إلى النجاح المهني دراسة أندريسون : (1931) استخدم المبيعات على أساس تكلفة البيع أو مستوى الإنتاج طبق على عينة 284 فرد وكانت النتائج 50% اضطرابات متوسطة في الشخصية 42% نسبة الإنتاج 44% وقسم الاضطرابات الخطيرة 6%.

دراسة هيرسي(1936): حول الإصابات في العمل على عينة 400 إصابة تبين أن الإصابات يكثر حدوثها للعمال في حالات حزنهم وتشككهم ومخاوفهم واضطراباتهم الانفعالية التعب ونقص النوم كانت سبب في نقص الإنتاج.

إضافة إلى دراسة إيزابيل فورتية وفرا نسن هاريل جياسون 2007 طرحت الدراسة إشكالية مكان المرأة في المنظمات وفي الوظائف الادراية ومدى نجاحها ومساواتها مع الرجل في تولي مناصب ادراية قيادية يرى الباحثان انه من المثير الاهتمام استكشاف تجربة تأنيث الإدارة بشكل عام والقيادة التنظيمية على وجه الخصوص والاستفادة من الانتماء والتعاون الذي يركز بقوة على مهارات الشخصية إلى تميز المرأة عن الرجل.

والتي قد تعود بمجموعة من الايجابيات على تنظيمات منها تقوية الجانب ألعائقي من خلال الاهتمام بالآخرين والتعاطف معهم وتخفيف السيطرة وتقاسم المسؤوليات. وتوصلت أيضا دراسة (Hennekam 2016) إلى أن كفاءات العمال ترتبط بعلاقة ايجابية مع النجاح المهني والرضا المهني ، وتبين أن هناك علاقة ايجابية بين الشخصية الاستباقية والنجاح الوظيفي.

يرتبط النجاح المهني ارتباطا وثيقا بنمط الشخصية وبميل الفرد المتسقة نسبيا والتفصيلات عبر السياقات أو الظروف وفي دراسات سابقة ذكرت دراسة أبو ناهية (1998): التي هدفت إلى معرفة الفروق بين الذكور والإناث في بعض سمات الشخصية على عينة طلبة تكونت من 80% طالبا و90% طالبة حيث أظهرت الدراسة أن هناك فروق دالة إحصائيا بين الذكور والإناث.

قام ليندلي (2001): بدراسة للكشف عن أنماط الشخصية وعلاقتها بالقدرة على التكيف على عينة 316 طالب وطالبة أظهرت النتائج على وجود علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين أنماط الشخصية وقدرة على التكيف ويتمتعون بنمط شخصية متزن.

دراسة أبوصلاح (2011): العلاقة بين اتخاذ القرار المهني والعوامل الخمس الكبرى للشخصية على عينة 230 طالب وطالبة أظهرت النتائج أن وجود علاقة ارتباطيه موجبة بين العوامل الخمس الكبرى للشخصية وعملية اتخاذ القرار بالنسبة للقرار المهني.

ويعتبر التوافق بين النجاح في المسار المهني من خلال ميول واتجاهات واستعدادات ما يمكننا حصره في الرضا المهني ، والالتزام المهني باعتبار الرضا المهني انه شعور ايجابي عاطفي ناتج عن تقييم الفرد لوظيفته وذلك بمقارنة ما كان يتوقعه من المهنة وما حصل منها فعليا ويكون الفرد ناتجا ذاتيا عندما يشعر بالرضا عن وظيفته وان الشعور الفرد بالرضا عن وظيفته يكون لديه اتجاهات ايجابية اتجاه مهنته أما الالتزام المهني فهو دافعية الفرد للعمل في الدور المهني المختار ويتمثل في تأكد وثقة الفرد بنفسه في اختياره لمهنته ونظرته الايجابية المستقبلية المهني. (إبراهيم سيد جابر، 2013: 284).

ومن خلال الدراسة سنسعى إلى ربط النجاح المهني وأنماط الشخصية باعتبارها عنصر فعال في نجاح المسار المهني و سوف نحاول الإجابة عن سؤال الدراسة الآتي :

هل يوجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية ما بين النجاح المهني وأنماط الشخصية لدى مرضي الصحة العمومية ؟

3- فرضيات الدراسة:

- الفرضية العامة :

هنالك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين النجاح المهني ونمط الشخصية .

الفرضيات الجزئية:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متغير النجاح المهني يعزى لمتغير الجنس.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى النجاح المهني يعزى لمتغير نمط الشخصية .

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين النجاح المهني ومدة العمل

- أهمية الدراسة :

تكمن أهمية الدراسة في أهمية الموضوع كونه حديث الساعة وكثير التداول بحيث يمس العديد من الشخصيات وذلك بالسعي وراء التعرف على اثر نمط الشخصية الذي يدفع إلى النجاح المهني بصفته يؤثر على العديد من الجوانب النفسية والاجتماعية والأهمية هنا تكون في :

3محاولة معرفة أسباب النجاح المهني وعلاقته بنمط الشخصية .

- إعطاء فكرة حول مهارات وشروط النجاح المهني وما مدى تأثيره بنمط شخصية الفرد.
- لفت أنظار الأفراد في تحقيق أداء النجاح المهني .
- التعرف إلى الأسباب المؤدية للوصول لنجاح المهني .
- تحديد أنماط وسلوكيات المصاحبة لتحقيق النجاح المهني في ظل العلاقة بينهما مع إبراز فضل الشخصية السوية في النجاح المهني.

4- أهداف الدراسة :

لكل بحث علمي أو دراسة علمية غايات وأهداف يسعى الباحث إلى تحقيقها بكل الطرق والوسائل فنحن كباحثين يمكننا حصر أهداف بحثنا أو دراستنا لهذا البحث وبكل ما يتضمنه من متغيرات في :

التعرف على كل من النجاح المهني وعلاقته بنمط الشخصية

- معرفة النجاح المهني.
- فهم أنواع وأنماط الشخصية ومحدداتها مع طرق قياسها.
- كما يهدف هذا البحث إلى التطرق بشكل مفصل إلى العلاقة بين النجاح المهني ونمط الشخصية من أجل الاستفادة منه في المستقبل.

5- أسباب اختيار الموضوع :

إزاحة الغموض مع تبيان طبيعة العلاقة بين النجاح المهني ونمط الشخصية .
إضافة إلى معاناة الأفراد من تحقيق النجاح المهني والبحث عن الأساليب لمساعدتهم في التأقلم للوصول لما هو مراد.

يمكننا حصر السبب الرئيسي لاختيارنا لهذا الموضوع هو كثرة الإخفاق في تحقيق النجاح المهني مع تغير في أنماط شخصية الأفراد.

6- التعريف الإجرائي للمفاهيم:

تعريف النجاح المهني:

يعتبر النجاح المهني مجموعة انجازات يحققها الفرد تكون ايجابية ويحققها وفق مهارات وأساليب وخبرة في مجال المهني وهي السعي والرغبة في نيل مراكز متقدمة عليا ولا يشترط أن يكون محصورا في حيز معين محتاجا القليل من الإبداع والتميز والثقة بالذات مع الرغبة والميول للنشاط المختار .

أنماط الشخصية:

تعتبر كمجموعة الصفات والاختلافات الفردية التي يتم على أثرها تقسيم الشخصيات البشرية إلى عدة مجموعات بشرية.

الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة

المحور الأول: النجاح المهني

- تمهيد
- مفهوم النجاح
- مفهوم النجاح المهني
- عوامل النجاح المهني
- أساليب النجاح المهني
- مظاهر الرضا المهني
- أبعاد النجاح المهني
- شروط النجاح المهني
- خلاصة

تمهيد:

كل شخص يحلم بان يكون ناجحا في مكان عمله وفي مختلف مجالات حياته داخل الأسرة وخارجها وبنجاح الكثير من الناس في تحقيق هذا الهدف في حياتهم ،بينما يعجز البعض الآخر في تحقيق ذلك ويقضون حياتهم في البحث عن النجاح والتفتيش عن طرق، التي تجعلهم ناجحين في حياتهم والطريق إلى النجاح يكون طويلا ومليئا بالمطبات ، والعقبات إلا انه من الأسهل تعبيده للتمكن من الوصول إلى النجاح بأسهل وأسرع طريقة ممكنة ويحتاج تحقيق ذلك للاقتناع، بإمكانية النجاح فالتحلي بالأفكار والسلوكيات الايجابية يساعد في شق الطريق نحو النجاح وتخطي العقبات الموجودة خلاله هذا بالإضافة إلى تطبيقها على ارض الواقع مما يجعل النجاح أكثر قربا من ذي قبل ، وتقليد الناجحين من خلال دراسة سلوكياتهم وطريقة تفكيرهم وتنفيذ أفكارهم، ومحاولة تقليدها بعقلانية، مع الابتعاد عن التقليد الأعمى وتركيز التقليد على ما يتناسب مع الاحتياجات الخاصة لكل شخص، مع مراعاة الفروق الفردية الموجودة من شخص لآخر فهذا إحدى طرق النجاح.

I المحور الأول: النجاح المهني**1- مفهوم النجاح :**

يعني تحقيق الهدف، أو الثروة، أو الشهرة، أو المكانة، مع مرادفات مثل النصر إحرار، ثمار الفوز كثير من العلوم يختلف مضمون تعريفها للنجاح. فالنجاح نسبي في هذا الوجود الذي يعتبره احد الأشخاص نجاحا يعتبره الأخر إخفاقا فالجمهور يسيء الفهم بين المتغير والزائل والمستمر والثابت لأنه لا يفرق بين الوسيلة للغاية وبين الغاية ذاتها. (الأزرق، 2008، 310).

مفهوم النسبي للنجاح :

يرتبط النجاح ارتباطا وثيقا بالانفعالات الإيجابية أحيانا والانفعالات السلبية الضارة تارة تارة، وهو مفهوم دينامي غير مستقر يختلف مدلوله في المكان، والزمان حسب ظروف الإنسان وإمكانياته فيختلف محتواه الشخص وثقافته ومستوى تعليمي ومدى طموحه، وصحته، ومبادئه، والبيئة، التي ترعرع فيها، والأخلاق التي نشأ عليها وغير ذلك من الحوافز" ويختلف بصوره عامه حسب مراحل التي يمر بها ويصنف ازرق بن علول المراحل التالية:

- النجاح في مرحلة الطفولة.
- النجاح في مراحل تعلم والمهن.
- النجاح في الحصول على عمل مناسب.
- النجاح في الزواج وتكوين الأسرة. (الأزرق، 2008، 309).

"فكلما حقق رغبة بدت له رغبات، وكلما بلغ هدفا ظهرت له أهداف، وكلما صعد في السلم النجاح تغمرهم مؤقتا موجات ضعيفة، أو قويه، من الشعور بالثقة سلم النجاح تفتحت أمامه مجالات أخرى على مسرح الحياة".

قد ينحصر النجاح لدى البعض الناس في الأمور الأساسية مثل الغباء والأمن وتتسع مجالاته لدى الآخرين فتشمر رغبات لا تشبع ومجالات لا محدودة والنجاح بالنسبة للفلاح والتحكم في أذواق المستهلكين، وللنجاح الحقيقي التي تتوفر فيه الجوانب الروحية والعاطفية والأخلاقية (الأزرق، 2008، 310).

- يبدو مفهوم النجاح المهني للوهلة الأولى شخصياً تماماً ومرتبباً بالوقت أو الثقافة أو قطاع النشاط

ومع ذلك هناك، في رأيي، 4 معايير أساسية. التي تؤهل النجاح المهني إنه يتعلق بالرضا الشخصي (الفخر)، الاعتراف بالأزواج (التميز) ، والأثر الاجتماعي والاقتصادي (الفائدة) والقيمة المكتسبة في الحياة المهنية (الخبرة).

مفهوم القيمة المكتسبة هذا مألوف من علم إدارة المشروع ويعين "القيمة النظرية للعمل المنجز، الذي تم الحصول عليه في تاريخ معين". ومن الضروري بعد ذلك تقدير كل إنجاز يقع في إطار تقدم الفرد المهني المشروع. وبالتالي:

يُعرّف النجاح المهني بالنسبة لي، بأنه "حالة من الإنجاز مقترنة بالرضا الشخصي، والاعتراف بالأقران والأثر الاجتماعي والاقتصادي والقيمة المكتسبة في الحياة المهنية" (زينب المتولي الدماوي. 2020)

وعرفه (derr's,1968) النجاح المهني من خلال عدة أبعاد تتمثل في الدافعية الناتجة عن حاجه لتقدم في المهنة التي يشغلها أن تمثل الوظيفة بالنسبة للفرد مصدرا للاستقرار.

عرفه (judge et Al.,1995) بأنه:

1. محصله للنتائج والإيجابية، في مجال العمل و الناتجة عن الخبرات المتراكمة فيها.

2. الانجازات الحقيقية أو الموضوعية التي يحققها الأفراد في حياتهم المهنية.

عرفه (Poon, 2004): بأنه تتابع أو توالي خبرات الفرد في العمل والتي يكتسبها مع مرور

الوقت وهذه الخبرات تجعله يحقق نتائج ايجابية في مجال العمل

ويرى (baruch,2004) أن نجاح المهني عبارة عن مجموعه من المخرجات المرغوبة في

العمل التي تختلف من فرد لآخر، في حين يرى (Kim,2004): أن مفهوم النجاح المهني

يختلف حسب إدراك الفرد

له، والذي يقوم على أساس التوجيهات المهنية للفرد وزيادة القيم، والمعتقدات، المرتبطة

بالعمل(زينب المتولي الدماوي.2020)

2- مفهوم النجاح المهني:

يعد مفهوم النجاح المهني من كثر المفاهيم النظرية والعلمية التي نالت اهتمام مسؤولين في مختلف المهن في السياسة والإعلام، وفي الصناعة، والاقتصاد وفي الصحة وفي مجال التربية والتعليم غيره من المجالات الأخرى يبعدها البعض بأنها مقدره الأهلية للقيام في العمل ومنهم من عددها القيام بعمل ما وبمستوى معين من الأداء وربط البعض بينها وبين القدرة والأداء وان النجاح المهني يعد مجموعه القدرات التي يشفر عنها من المعارف والمهارات والاتجاهات، التي يمتلكها ويمارسها الفرد التي تمكنه من أداء عمله بنجاح، ويعتقد لوبلات أن مفهوم النجاح لا يختلف كثيرا عن بعض المفاهيم القريبة مثل الكفاية المهارة حسن الأداء والخبرة هو القدرة ويتضمن نجاح المهني 3 عمليات أساسيه هي الانتقاء المهني والتوجيه المهني والتدريب المهني وذلك لاختيار، أفضل المتقدمين لشغل وظيفة ما ويكون الاختيار بمثابة موازنة بين متطلبات الوظيفة من القدرات والإمكانيات ومن ثم التعرف على سمات الأفراد وخصائصهم الفنية وقدراتهم الذاتية واستعداداتهم لكي يكون الفرد قادرا على أداء المهني (محمد، عبد الحميد عثمان. 2001. 70)

3 - عوامل النجاح المهني:

أولاً: الطموح:

مفهوم دريفر 1952:

عرف مستوى الطموح لأنه الإطار المرجعي، الذي يتضمن اعتبار الذات أو هو المستوى الذي على أساسه يشعر الفرد بالنجاح أو بالفشل.

كاميليا عبد الفتاح المستوى الطموح حيث تعرفه بأنه سيما ثابتة، ثباتاً، نسبياً تفرق بين الأفراد في الوصول إلى مستوى معين يتفق والتكوين النفسي، للفرد و إطاره المرجعي ويتحدث حسب خبرات النجاح والفشل التي مر بها.

وتعرف رجاء الخطيب مستوى الطموح بأنه طاقة ايجابية دافعه وموجهه نحو تحقيق هدف مرغوب فيه ولتحقيق هذا الهدف لابد من توافر شروط التالية:

أولاً: أن يكون الطموح الفرد موازياً لقدراتي واستعداداته

ثانياً: إن يتمتع الفرد بظروف اجتماعية، واقتصادية، ورعاية صحية، ونفسية.

ثالثاً: أن يكون الفرد على درجة عالية من الاتزان الانفعالي والتوافق مع ذاته و الآخرين.

رابعاً: أن يكون الفرد واثقاً بذاته و بقدراته .

إن البحث عن النجاح الابتعاد عن الفشل هو أساس في مستوى الطموح والميل إلى

الابتعاد عن منطقه الفشل كلما كان طموح اكبر اقترب إلى تحقيق والشعور بالنجاح طبقاً

الأهداف التي تخيلها في ذهنه (محمد، بشير . (2005):26).

ثانيا: مفهوم الاتزان: (الشخصية السوية):

إن الشخص المتزن انفعاليا هو ذلك الإنسان الذي اكسب الشعور بالثقة، خلال تفاعله مع البيئة متعاملة مع الآخرين وبالعالم الذي يحيط به لأنه يشعر، بأمن معقول ومناسب لنفسه والآخرين وهو الشخص الذي تعلم تبادل الحب والوفاء والولاء في ما راح النمو مختلفة ويقدر على التوصيل مشاعره إلى الآخرين بصورة تجعله الناس يعلمون تبادلها معه وهو كذلك الذي تعلم أن يسلك طريق سلبيه و دون أن يفقد تلقائيته ودون انشقت التعاون والمنافس . (عبد الودود وآخرون. (د.س) ص11).

ثالثا: دوافع الانجاز: (الحاجات):

الساعي إلى النجاح هو الشخص المندفع إلى بلوغه بدافع قوي والدافع الذي يدعو الناس إلى تحري النجاح هو إشباع خمس من الحاجات النفس البشرية وهي:

- 1- الحاجة إلى التقدير .
- 2- الحاجة إلى الأمن الاقتصادي.
- 3- الحاجة إلى التعبير عن الذات.
- 4- الحاجة إلى الأمن العاطفي.
- 5- الحاجة إلى الاحترام.

ويرى عالم النفس "برادفوردويلسون

"إن سلوك الناس محكوم بدوافع طبيعية، تتمثل في نيل المكافآت. والتقدير واجتتاب الألم والخطر والانتقام".

ويرى أتكينسون (Atkinson) : أن النزعة أو الميل للحصول على النجاح أمر متعلم، وهو يختلف بين الأفراد، كما أنه يختلف عند الفرد الواحد في المواقف المختلفة. وهذا الدافع يتأثر بعوامل رئيسية ثلاثة عند قيام الفرد بمهمة ما، وهذه العوامل هي:

أ) الدافع للوصول إلى النجاح:

إن الأفراد يختلفون في درجة هذا الدافع، كما أنهم يختلفون في درجة دافعهم لتجنب الفشل، فمن الممكن أن يواجه فردين نفس المهمة، يُقبل أحدهما على أدائها بحماس تمهيداً للنجاح فيها، ويقبل الثاني بطريقة يحاول من خلالها تجنب الفشل المتوقع. إن النزعة لتجنب الفشل عند الفرد الثاني أقوى من النزعة لتحقيق النجاح، وهذه النزعة لتجنب الفشل تبدو متعلمة نتيجة مرور الفرد بخبرات فشل متكررة، وتحديد أهداف لا يمكن أن يحققها. أما عندما تكون احتمالات النجاح أو الفشل ممكنة فإن الدافع للقيام بهذا النوع من المهمات يعتمد على الخبرات السابقة عند الفرد، ولا يرتبط بشروط النجاح الصعبة المرتبطة بتلك المهمة (عبد الودود و اخرون ، (د.س)، 22)

ب) احتمالات النجاح:

إن المهمات السهلة لا تعطي الفرد الفرصة للمرور في خبرة نجاح مهما كانت درجة الدافع لتحقيق النجاح الموجودة عنده. أما المهمات الصعبة جداً فإن الأفراد لا يرون أن عندهم القدرة على أدائها. أما في حالة المهمات المتوسطة فإن الفروق الواضحة في درجة دافع تحقيق النجاح تؤثر في الأداء (arnaud séguala ,1978 ,44)

ج) القيمة الباعثة للنجاح:

يعتبر النجاح - في حد ذاته - حافزاً، وفي نفس الوقت فإن النجاح في المهمات الأكثر صعوبة يشكّل حافزاً ذا تأثير أقوى من النجاح في المهمات الأقل صعوبة.

ففي الإجابة على فقرات اختبار ما؛ فإن الفرد الذي يجيب على (45) فقرة من الاختبار، يحقق نجاحاً يعمل كحافز أقوى من حافز النجاح لفرد يجيب على (35) فقرة فقط.

أما من ناحية التطبيق في غرفة الصف فإن أتكسون يرى بأن العوامل الثلاثة سابقة الذكر، يمكن أن تقوى أو تضعف من خلال الممارسات التعليمية، فالمهم أن يعمل المعلم على تقوية احتمالات النجاح، وإضعاف احتمالات الفشل، وأن يعمل على تقوية دافع التحصيل عند طلابه من خلال مرورهم بخبرات النجاح، وتقديم مهمات فيها درجة معقولة من التحدي، وتكون قابلة للحل .

رابعاً: إدارة الوقت:

يعرف دراكر " أن إدارة الوقت تعني إدارة الذات ، وان المدير الفعال ، هو من يبدأ بالنظر إلى وقته قبل الشروع في مهامته وأعماله ، وان الوقت يتسم بالجمود ، فلا يمكن ادخاره او تعويضه أو تأجيله " وبالتالي ندرك اختلافه عن بقية الموارد البشرية والطبيعية والمادي. (عبد الودود وآخرون. د.س) ص(20).

فوائد تنظيم الوقت:

إن تنظيم الوقت هو الأساس الأول للنجاح في العمل، وهو من أهم مقومات النجاح في إدارة الوقت وله فوائد كثيرة منها ما هو مباشر ما هو مباشر ونجد نتائجها في الحال ومنها ما نجد نتائجها على المدى الطويل لذلك علينا أن لا نستعجل للنتائج من تنظيم الوقت ومن الفوائد نذكر ما يلي :

1. انجاز أهداف وتحقيق الأحلام.
 2. الشعور بالتحسين بشكل عام في الحياة.
 3. تحسين الانتاجيه بشكل عام.
 4. قضاء الوقت أكثر من تطوير الذاتي.
 5. " التخفيف من الضغوط سواء في العمل وفي الحياة المختلفة.
- في إحصائيات كثيرة نجد أن الأمور صغيرة 10 دقائق في طريقك من البيت" إلى العمل كذلك من العمل إلى البيت ,أي انك تقضي 20دقيقة يوميا تنقل من البيت ومقر العمل وان عدد أيام العمل في الأسبوع 5ايام أسبوعيا. 5ايام * 20 دقيقة نجد100 د كل أسبوع . 53 أسبوع (عام واحد) نجد 53000=88 ساعة تقريبا .لو قمنا باستغلال هذه الدقائق يوميا في عملنا لاستفدنا من 88ساعة،نظن أنها وقت ضائع. (عبد الهادي, سعيد.1999.177) لقول المصطفى عليه الصلاة والسلام (نعمتان مغبون فيهما كثير من الناس، الصحة والفراغ)

خامسا:التخطيط الاستراتيجي:

هو عملية نظامية لتحديد كيفية انتقال الشخص أو المنظمة من الوضع الراهن إلى مستقبلها المرغوب التخطيط الاستراتيجي عملية اتخاذ القرارات تستند بالأساس على مجموعه من التساؤلات وهي:

_ أين نحن الآن where are wenow

_ أين نرغب أن نكون where do want to be

_ كيف سنصل إلى هناك how do wegetthere

_ كيف نقيس ماذا تقدمنا how do wemeasure oui propers

ويعتمد اعداد الخطوط بتنفيذها ومراقبه عمليه التنفيذ والتقييم باستمرار بجهد عقلي لتحديد سلوك يلتزمه (خالد,وائل.2009.12).

4- اساليب النجاح المهني :

أولاً: حسن اختيار المهنة:

الشخص الذي يختار المهنة التي تكون ضمن رغبته، وحسن اختياره وان تكون متناسقة مع قدراته وميوله حتى يستمتع بها ويشبع حاجاته وميوله، فلا تزال الكثير من المؤسسات الجزائرية الإنتاجية كانت أو الخدماتية تهمل عملية الاختيار المهني، فهي تهتم في الوقت الحاضر بتحسين الآلات وتطويرها أكثر مما تهتم بتحسين العامل الذي تسند إليه المسؤولية . كما أنها تنفق أموالاً طائلة من أجل التحسين والتطوير في الإنتاج والخدمات المقدمة فهي لا تفعل ذلك إلا إذا واجهتها مشكلة تطوير كفاءة الأفراد (حمدي ياسين وآخرون، 05.1999)

فوائد الاختيار المهني:

أكدت الدراسات بأن للاختيار فوائد كثيرة ترجع على الفرد والمؤسسة والمجتمع من المنطلق وضع الفرد المناسب في المكان أو المهنة المناسبة و تظهر:

من ناحية الاقتصادية والصحية والنفسية:

- تدني نسب الفشل والانقطاع عن العمل.
- قلت نسب التغيب، التمارض والحوادث المهنية.
- ارتفاع نسبه النجاح المهني وتقليل الأخطاء.
- التقدم في العمل والتفوق فيه .
- إنقاص من تمرد العمال.
- تقادي التسرب المهني.
- ارتفاع مستوى الرضا. (thomson-wordsworth,australia)

- الشعور بالسعادة.
- ارتفاع الشعور بالثقة، ما يؤدي إلى حسن تكيف النفسي والاجتماعي.
- زيادة الإنتاج كما ونوعا.
- تدني نسبه تغير العمل، أي ارتفاع استقرار.
- نسبها لإصابة بالأمراض المهنية.
- انخفاض معدل الإصابات الناتجة عن سوء التعامل مع الآلات.
- انخفاض إمكانية الإصابة بالأزمة النفسية و الاضطرابات وحتى الأمراض النفسية وأحيانا العقلية.
- ارتفاع الشعور بالثقة في النفس .
- تحسن علاقة بين العمال وأصحاب العمل وبين العمال والمشرفين.
- قلة الحاجة للإشراف وحتى للتدريب والتكوين الرسكلي (الإعدادي).
- قلة الاضطرابات وقلق والتضييع (thomson-wordsworth,australia)

من جانب الاجتماعي يؤدي الاختبار المهني السليم إلى:

- زيادة الإنتاج (الوطني) وتحسن نوعيته مما يؤدي إلى تقادي توجه الجميع أو الأغلبية لميدان أو لقطاع دون الأخر والمجتمع يحتاج إلى سير وتحرك كل الميادين إلى استغلال كل الطاقات دون هدر ولو الجزء القليل .
- انخفاض معدلات البطالة وبالتالي حماية المجتمع، وأفراده من أضرارها وذلك من مبدأ إيجاد لكل فرد منصبا وعملا مناسباً، ومن منطلق لكل فرق طاقات معينه وبالتالي تمكن في مجال ما المسألة تقتصر إذا على اكتشافها وتوجيهها لميدان يناسبها.
- تقليص حجم الخسائر الاقتصادية بفعل استمرار الأفراد في مهنتهم.
- حسن توظيف الموارد البشرية (petri , 2004,61)

الإطار النظري

الفصل الثاني

ورغم كون منطلق الاختبار النفعي للاختيار النفعي بهدف وراءه أرباب العمل إلى الرفع من معدل الإنتاج وتحسينه إلى أن له خدمات جلية يؤديها، تصب في مجملها في خدمة الفرد خدمه المنظمات ثم خدمه المجتمع وعلى كثرتها يمكن أن نذكر البعض منها :

- انتقاء أكفأ وانسب حسب متطلبات كل المهنة.
- توزيع العمال على المناصب بما يتناسب قدراتهم.
- تحويل أو نقل العمال من مناصب لأخرى أكثر ملائمة.
- الترقية.
- اختيار من العمال الذين بحاجة لعمليات تكوين وحسب شروط التكوين.
- تحديد مواضيع وتصميم برامج التكوين.
- الانتقاء المكونين.
- انتقاء المسؤولين والمشرفين على العمل والعمال.
- اختيار الموظف المناسب. (عبد النور ارزقي 2009,22,23).

ثانياً: الذكاء: من عوامل النجاح نذكر الذكاء فقط كان العالم تنام بينهم أول من وضع اختبار الذكاء. "إن المهن و الأعمال المختلفة يتطلب النجاح فيها مستويات مختلفة، من الذكاء فالمهن التي تتطلب التصميم، التخطيط والحكم، والابتكار وسعه الحيلة، أشخاص يستطيعون العمل دون إشراف دقيق عليهم.

ويعرف جاردينير (1993) الذكاء هو جميع أنواع النشاط العقلي التي تؤثر في العمليات العقلية في كعملية الإدراك والتذكر والتفكير والتصور والتعلم والإبداع والابتكار " وجد العلماء إن، للذكاء وثيقة الصلة بالنجاح المدرسي والأكاديمية والنجاح في الحياة بوجه عام، وهو القدرة على التكيف مع الأوضاع والمواقف المادية، الاجتماعية، لمختلفة من خلال الاستجابة بطريقه فعاله لتلك المواقف وهو كذلك القدرة على التفكير المجرد، من خلال استخدام الرموز و المفاهيم، والمبادئ المجردة

الإطار النظري

الفصل الثاني

(أ) **القدرات والاستعدادات:** من عوامل نجاح المهني نذكر

القدرات : هي قدرات العقلية بصفه عامة، والتي تحقق توافق الشخص والاجتماعي، بزيادة كفاءة الفرد وتشارك فيها جميع العمليات والنشاط العقلي المعرفي والتعرف بإمكانية الفرد تعلم المهارات عندما يزود بالتعليم والتدريب المناسبين كما ذكرها زغلول.

الاستعدادات: هي القدرة الكامنة لدى الأفراد أو قابليتهم للأداء عمل معين، ويتباين الأفراد تباينا كبيرا في هذه الاستعدادات حتى قبل إن تتاح لهم الفرصة للتحصيل أو اكتساب مهارات معينه، نظرا الاتساع مجال هذه المهارات والتي نذكر منها ما يلي فقد صنف جاردينز القدرات العقلية بما تشمل.

سبع أنواع من الذكاء :

1- الذكاء اللغوي: يتمثل في حساسية الأفراد للأصوات والمقاطع والمفردات والمعاني اللغوية ومثل هذا الذكاء يوجد الأدباء، والشعراء الإعلامي.

2- الذكاء المنطقي الرياضي: يتمثل في القدرة على الاستدلال الرياضي ومعالجه العلاقة الرياضية، المنطقية والإتقان المهارات الرياضية العددية، مثل هذه القدرة تتوفر لدى المختصين في الرياضيات والفيزياء والمواد العلمية الأخرى.

3- الذكاء الموسيقي: يتمثل في القدرة على إنتاج وابتكار الإيقاعات والنغمات الموسيقية والتذوق والاستمتاع بالمقطوعات الموسيقية، ومثل هذه القدرة تتوفر لدى العازفين والملحنين والمطربين.

4- الذكاء المكاني والفراغي: يتمثل في القدرة على إدراك المكان، والموقع والشكل والفراغ وأداء التحويلات للمدركات البصرية المتعلقة، بالمكان والفراغ وتوجد مثل هذه القدرات عند المهندسين المعماريين والنحاتين والفنانين..

- 5- الذكاء الحركي الجسدي: ويتمثل في القدرة على السيطرة، على الحركات الجسمية المختلفة وإتقان المهارات الحركية الدقيقة، والتعامل مع الأشياء بمهارة فائقة ومثل هذه القدرة توجد لدى اللاعبين الرياضيين والراقصين والعازفين والحرفين والجراحين.
- 6- الذكاء الاجتماعي: يتمثل في القدرة على فهم الآخرين والتجاوب بشكل لائق ولايق مع الأفراد من ذوي الأمزجة والدوافع المختلفة القدرات على التشكيل العلاقات الاجتماعية وتكوين الصداقات أضافه إلى القدرة على التعرف على رغبات الآخرين، ومثل هذه القدرة توجد لدى المعالجين النفسيين ورجال المبيعات وموظفين العلاقات العامة وموظفي الدعاية والإعلام و رجال الدين.
- 7- الذكاء شخصي: يتم فيه القدرة على التعرف على المشاعر الذاتية، وتحديد مكان الذات ونقاط الضعف والقوه فيها. (زغلول.2009.130,129).

ثالثا: الرضا المهني:

وهو من العوامل المهمة في التفوق والنجاح في المهنة، "يبدو الرضا المهني من خلال العام في المؤسسة التي يعمل بها وثيقته وتحمسه تواجهه بها، والسعي إلى تحقيق أهدافها نظرا لما تتيح له الفرصة للتعبير عن ذاته، وقدراته، والمشاركة الفعلية فيما يتعلق بعمله وإحساسه بأهميته" ويؤكد حسني عزه ويقول >العاملين الراضين عن عملهم هم أكثر إنتاجية، وقل تغيبا وتركا العمل من العاملين غير الراضين <، لذلك فإن الرضا المهني يعتبر أمر هام للمؤسسة والأفراد والمجتمع ككل، لان عدم وجود الرضا سوف يخلق مشاكل خطيرة للمؤسسة و العاملين. (صالح.1999.20)

الإطار النظري

الفصل الثاني

5- مظاهر النجاح المهني

أولاً: مظاهر عدم الرضا المهني :

- كثرة تغيب والتمارض بعذر أو بدون عذر وانتقال من عمل لأخر.
- اللامبالاة والتكاسل والتصور والشعور بالاكنتاب.
- الإسراف في الشكوك والتمرد أو المشاغبة.
- تحريض الزملاء على الشكوى من اللوائح ونظام العمل
- عدم طاعة تعليمات المؤسسة.

ثانياً: مظاهر الرضا المهني:

(أ) الصحة النفسية:

من العوامل النجاح في المهنة نجد أن يكون شخص متوافق مع نفسه، وهي سعادة شخص كما أكد علماء الصحة نفسه تتبع أولاً من الداخل الفرد، ثم تتعكس بعد ذلك على بنيته الخارجية وان نجاح التوافق الفرض مع ذاتي أثقل وزنا واشد تأثير على توافق الاجتماعي وشفاء النفس الداخلي والصراع الفرد مع نفسه ينعكس على العالم الخارجي.

(ب) سوء التوافق المهني:

نجد عجز الفرد التكيف السليم لظروف عمله أو ظروف الاجتماعية أو كلاهما جميعا لما يجعله غير راضي عنهما.

(ج) مظاهر تكيف المهني:

◀ الرضا عن المهنة: إن الفرض الراضي عن مهنته يقتنع بها ويسعى إلى تطويرها والنمو فيها.

◀ الالتزام بالمهنة: يفعل الفرد إلى الاستقرار في عمله والالتزام به ويحاول أقصى جهده للنجاح فيه ويسعى لتطويره.

◀ الاهتمام: يقصد به العطاء بصدق، ولا يهمل ولا يشعر نحوه بالملل.(سعيد عزة 1999، 171، 172).

الإطار النظري

الفصل الثاني

6- أبعاد النجاح المهني:

النجاح المهني الموضوعي : Objective Job Succès

عرفه الدمناوي بأنه يتمثل في المؤشرات المادية للنجاح المهني والتي تكون مرئية، وملحوظة للآخرين مثل الترقيات والمكافأة.

1. زيادة الراتب: Salary Growth

عرف **حسانين** بأنه إجمالي الدخل السنوي الذي تحصل عليه الفرد من الوظيفة والذي يشمل كل أشكال التعويضات المالية. وأشارت (فتيحة، 2015) أن الإحساس بعدالة الأجور يؤثر بشكل قوي على الرضا عن التعويضات وبشكل أقل على الرضا الوظيفي. وتوصلت دراسة (الدمناوي، 2013) إلى وجود تأثير معنوي ايجابي لزيادة الراتب على الهوية المهنية والأمان المدرك للوظيفة ذاتها ، وقد أوصت دراسة (طه، 2016) بتوفير مرتبات وحوافز ومكافأة عادلة تتناسب تكفي لإشباع الحاجات الأساسية للعاملين حيث أنه من أهم العوامل التي تتسبب في إحباط العامل هو الراتب. كما توصلت دراسة (أحمد، 2016) إلى وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين الإبداع وزيادة الراتب، كما يوجد تأثير معنوي للإبداع وتحمل المخاطر من أبعاد القيادة الريادية على زيادة الراتب .

2. عدد الترقيات: Number of Promotions

عرفه (الدمناوي، 2013) بأنها انتقال الفرد إلى وظيفة أعلى بشرط توافر المهارات والقدرات لدى الفرد المرشح للترقية . كما عرفها (حسانين، 2014) بأنها انتقال الفرد إلى وظيفة أعلى بشرط توافر المهارات والقدرات لدى الفرد المرشح للترقية حتى يكون جدير بأعباء المنصب. توصلت دراسة (الدمناوي، 2013) إلى وجود تأثير معنوي إيجابي لمتوسط فترة الترقيات على الرضاء الوظيفي.

وقد أوصت دراسة (طه، 2016) بتقديم فرص الترقية بشكل متساوي بين العمال ولمن يستحق على أساس الكفاءة والمؤهلات والقدرات وليس على أساس المحسوبة.

3. المكانة الوظيفية: Job Position

عرف (حسانين، 2014) المكانة الوظيفية بأنها المركز الوظيفي الذي يشغله الفرد في المنظمة والذي يرتبط بالمفاهيم الاجتماعية مثل القوة والسلطة الممنوحة، للفرد من الوظيفة التي يشغلها، وتوصلت دراسة (الدمناوى، 2013) إلى عدم وجود تأثير معنوي للمكانة الوظيفية على الهوية المهنية، المرونة المهنية و الرضاء الوظيفي.

النجاح الوظيفي الذاتي Subjective Job Succès:

عرفه (الدمناوى، 2013) بأنه الحكم الشخصي للفرد على مهنته، والذي تعتمد بشكل أساسي على معايير تبدو مهمة بالنسبة للفرد نفسه .

1- الرضا الوظيفي: (Job Satisfaction)

ويرى (الشوابكى و الطعانى، 2013) أن الرضاء الوظيفي هو مجموعة مشاعر العاملين نحو مجالات، كما عرفه (حسانين، 2014) بأنه شعور الفرد بحالة ايجابية تجاه وظيفته والتي تنتج عن تقييم أدائه وخبراته في العمل . ووجد أن هناك علاقة بين انتهاك لعقد النفسى والرضا الوظيفي (sauzo، 2009)، كما وجدت دراسة (Coyle-Shapro,) (2002) أنه كلما زاد الإخلال بالعقد النفسى المنعقد بين المنظمة والعاملين كلما قل الرضاء الوظيفي. وتوصلت دراسة (الدمناوى، 2013) وجود علاقة ارتباط ايجابي بين الرضاء الوظيفي والإدمان المدرك لخصائص الوظيفة و وجد (Knightsand Kennedy,) (2005) أن هناك علاقة سلبية بين انتهاك العقد النفسى والرضا الوظيفي.

وأشارت دراسة (الشوابكى والطعاني، 2013) أن هناك علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي للعاملين. و توصلت دراسة (أحمد، 2016) إلى وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين الإبداع والرضا الوظيفي.

2- علاقات ناجحة مع الزملاء:

أن علاقات العمل تؤثر معنويا في اتجاهات عمال الإنتاج نحو ترك العمل (Lebreton et al. , 2004)، وعلى الرغم أنه من المتوقع أن يظهر الموظفون اتجاهات و سلوكيات إيجابية تجاه العمل نجد أن سلوكيات غير مفضلة هي التي تظهر مثل التأخير، والغياب ، والمجادلة مع الزملاء (Erdemli, 2015). وقد أوصت دراسة (طه، 2016) أنه يجب على المديرين إقامة علاقات طيبة بالعاملين الجدد مع ضرورة دمجهم فى الإطار الكلي للعمل. وتوصلت دراسة (أحمد، 2016) إلى وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين الإبداع والعلاقات الناجحة بين الزملاء. (فتحي، احمد، 2018)

7- شروط النجاح المهني:

أولاً: الحرص على السيرة الوظيفية:

قيام الشخص بتعريف نفسه بطريقة جيدة، ويجب أن يعرف الفرد المقبل على الوظيفة قدراته بشكل جيد، وهذا سوف يساعده على تطوير نفسه بطريقة ممتازة واكتساب العديد من الخبرات والمهارات. وسوف يترتب على ذلك نشر سمعة طيبة عنه بين باقي الموظفين والتنظيم الإداري، وهذا بالطبع يؤدي إلى تحسين الأوضاع للشخص.

ثانياً: توافق أهداف الموظف مع أهداف الشركة :

يجب على الشخص أن يتوافق تماماً على أهداف الشركة، وأن لا يبتعد عنها، وأن تصبح تلك الأهداف مثل أهدافه الخاصة. فعندما يسعى الإنسان إلى تحقيق الأهداف الخاصة بالشركة التي يقوم بالعمل فيها سيصبح قادراً على تحسين وظيفته بشكل أفضل. لا بد من إثبات القدرات والذات في العمل، حيث أن أصحاب العمل يحبون الأبرز دائماً.

الإطار النظري

الفصل الثاني

بالإضافة إلى الأنجع في العمل، الخاصة الحاصلين على شهادات في كافة التخصصات.

ثالثاً: الحرص الكامل على انتقاء المفردات :

لابد على الموظف الذي يرغب في إثبات ذاته أن يكون حسن اللسان، ولا يقوم بزم الآخرين، أو تحقيرهم. ولا بد عليه أيضاً أن يبتعد عن الأخلاق الذميمة، والنميمة والكذب، لأن هذه الصفات تدمر الإنسان بشكل كامل.

رابعاً: اغتنام فرص التقييم الخاص بالأداء الوظيفي للنجاح :

من خلال عملية تقييم الأداء يمكن الكشف عن كافة الأخطاء التي يمكن أن تلحق بالموظف. لذلك يجب الاهتمام بهذا الأمر بكافة الطرق، كما يجب السعي المستمر من أجل التطوير والتحسين. وهذا بالتالي يعمل على رفع المستوى الخاص بالأداء الوظيفي، الذي يُحسن من أداء الموظف.

خامساً : تحسين مهارات التواصل مع الآخرين:

يجب على الموظف أن يهتم بتطوير ذاته من خلال تحسين مهارات التواصل مع الآخرين. لأن الموظف الذي لديه القدرة على امتلاك هذه المهارة، حتماً سيكون قادر على تحسين ذاته للأفضل. بالإضافة إلى تطوير مستواه الرئيسي، وذلك عن طريق بناء العديد من العلاقات الاجتماعية. (بديع ، 2001: 200)

سادساً: الاهتمام بالجوانب التطوعية:

حيث يمكن للموظف المشاركة في العديد من الحملات التطوعية، التي تقوم بتقييمها الشركة. فهذا الأمر قادر على تحسين الارتباطات الاجتماعية بشكل كبير، وهذا أيضاً يعمل على تطوير المستوى الوظيفي للموظف. وذلك يأتي عن طريق لفت الانتباه إليه وإلى مهاراته ونشاطه.

يجب تطبيق كل هذه الشروط للوصول للنجاح الوظيفي، لأن الشعور بالنجاح في شيء معين، وخاصةً إذا بذل فيه مجهود يدخل لقلب الإنسان السرور والشعور بالرغبة في الاستمرار في العمل والتقدم أكثر فأكثر.(fatiha.2018)

كيفية تحقيق النجاح المهني:

يتم تحقيق النجاح الوظيفي مع بعض المنظورات مثل:

⇒ الرغبة: حيث من الضروري أن نكون مستعدين لقبول الأشياء إذا كنا نريد التغيير حقاً، ويجب أن نتحمل بعض المسؤولية أيضاً.

⇒ الانفتاح: وهذا المنظور قد يكون أهم من الرغبة، حيث أنه يجب أن نكون منفتحين على الأفكار الجديدة لكي نكون على استعداد ب إجراء أي إصلاحات شاملة .

⇒ الصبر: قد يكون التحلي بالصبر من المنظورات التي يتم من تحقيق النجاح المهني بشكل جيد،ولكن تذكر أن تغيير الطريق قد يتطلب إستراتيجية وتفكير وحتى وقت.

⇒ الالتزام: إن الأمر يستحق حقاً الالتزام الحقيقي الذي يحدث تغيير حقيقي، ويبدأ بدوره في التأثير على خياراتنا.

وفي الأخير قد يكون التواصل هو مفتاح النجاح للكثير من الأشخاص، كما سبق لنا الذكر وإذا كنت تريد تحقيق النجاح المهني. فيجب عليك أن تقدم الحلول للمشاكل ونبتعد عن اثارها، مع مساعدة الآخرين في نطاق العمل قدر المستطاع ، مع بذل قصارى جهدنا .

خلاصة :

إن النجاح في المهنة لا يأتي من عدم، بل بفضل اعتناق الفرد للأهداف، التي رسمها في مخيلته وقد كان محتاج وتواق إلى البلوغ تلك الأحلام، والتي حرص على تنفيذها، وهذا بتنظيم وقته واكتسابه معارف ووسائل تعليمية مهنية، والناجح في عمله لابد أن يكون راض وسعيد عن تلك المهنة التي اختارها من العديد من المهن والوظائف، ليستطيع أن يضع فيها كل أحاسيسه وقدراته واستعداداته وأخيرا أن يبدع فيها ويطورها .

للنجاح ركائز وأسس أن تحققت فإن الفرد سوف يصل إلى ما كان يصبوا إليه، ويحلم إلى بلوغه ومن بين هذه الأسس ادرارة الوقت وتنظيمه،الطموح، والالتزان،دافع الحاجات، والتخطيط الاستراتيجي.

الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة

المحو الثاني: الشخصية

- تمهيد
- مفهوم الشخصية
- نبذة تاريخية عن الشخصية
- وصف الشخصية
- مكونات الشخصية
- محددات الشخصية
- سمات الشخصية
- طرق قياس الشخصية
- أنماط الشخصية والشخصية المهنية
- علاقة النجاح المهني بنمط الشخصية
- خلاصة

|| المحور الثاني: الشخصية

تمهيد:

أصبحت دراسة الشخصية مادة مستقلة تبين مناهج الدراسات النفسية حيث شملت الجوانب المختلفة للشخصية وكيفية قياسها والنظريات المختلفة التي وضعت لدراستها وتفسيرها ، وهناك الكثير من الصعوبات التي تقف في سبيل تحديد مفهوم دقيق للشخصية من ذلك أن العمليات التي تقوم بها الشخصية تتكامل وتتوحد بطريقة غير معروفة للملاحظ . ودراسة الشخصية كما تقدم هي من موضوعات الشيقة في علم النفس لأن النظرة الكلية للكائن الإنساني الحي الأكثر تشويقاً إذا ما قورنت بموضوعات أخرى.

عندما يفكر الناس في الشخصية ، فإنهم يرونها عادة باعتبارها التأثير الذي يحدثه الفرد في الآخرين، أما علماء النفس فإنهم حينما يدرسون الشخصية فإنهم ينظرون إليها باعتبارها الأبنية والعمليات النفسية الثابتة التي تنظم خبرات الفرد وتشكل أفعاله واستجاباته للبيئة التي يعيش فيها ،

وقد جاء في القرآن الكريم وصف للشخصية الإنسانية وسماتها العامة التي يتميز بها الإنسان عن غيره من مخلوقات الله ، كما جاء أيضاً وصف لبعض الأنماط أو النماذج العامة للشخصية الإنسانية التي تتميز ببعض السمات الرئيسية ، وهي أنماط عامة وشائعة نكاد نراها حتى اليوم في مجتمعنا ، وفي جميع المجتمعات الإنسانية بعامة .

ولكي نستطيع أن نفهم شخصية الإنسان فهما دقيقا وصحيحا يجب أن ندرس بدقة العوامل المختلفة التي تحدد الشخصية ، وحينما يدرس علماء النفس المحدثون هذه العوامل المحددة للشخصية ، فإنهم يدرسون عادة العوامل البيولوجية والاجتماعية والثقافية لذلك فإننا في دراسة الشخصية يمكن دراسة جميع موضوعات علم النفس . بمعنى آخر هل الشخصية معطى من المعطيات الأولية التي تمنحها الطبيعة للإنسان أم أنها ثمرة النشاط التجريبي والتدريبي الذي يتم تدريجها من خلال ممارسة الحياة ؟

مفهوم الشخصية :

- لغة:

إن الشخصية عند علماء النفس جانبان فطري ومكتسب فالفطرة هي الجبلة التي يكون كل موجود أول خلقه حيث جاء في القرآن الكريم فطرة الله التي فطر الناس عليها . وهي الطبيعة الأولى التي يولد عليها الفرد والفطرة تقابل المكتسب وهو ما يضاعف إلى الفطرة أي الطبيعة وهو ما يمثل التبديلات التي تطرأ على طبيعة الفرد خلال حياته ، فمثلا العقليون ومنهم ديكرت الذي يرى أن قوانين المعرفة ومبادئها قبلية ويرى ليبنز أن الإنسان يولد وفي نفسه استعداد فطري ينتقل من القوة إلى الفعل بالتجربة والعمل أما علماء الوراثة وعلى رأسهم ماندل يرى أن الطفل يرث استعدادات عن الآباء كما أن علماء الطباع وعلى رأسهم لوسين يرى أن الطبع (العوامل الفطرية) فطري وأن للإنسان نفس الطبع منذ بداية حياته حتى نهايتها ، وهذا ما جعل العلماء يقولون أن الفطرة هي الأصل ثابت والثابت أقوى من المتغير وبالتالي فالشخصية تحددها الطبيعة . (أحلام حسن ، 2008: 29).

- اصطلاحاً:

تعدد تعريفات الشخصية وتختلف بتنوع الخلفيات النظرية والمنهجية، وعلى ذلك فعددتها يناهز (50) تعريفاً، مما جعل م. هوطو M huteau يرى فيها مفهوماً عاماً وفارقياً لا يمكن تناوله تناولاً شاملاً إلا في ضوء مرجعية إيديولوجية أو إبستمولوجية معينة . وقد أوضح جورديون ألبرت أن لفظ شخصية ورد في كتابات ششرون (مفكر وفيلسوف روماني عاش في الفترة بين 106 إلى 43 ق.م) بأربعة معاني هي :

1-الفرد كما يظهر للآخرين وليس كما هو عليه في الواقع واللفظ بهذا المعنى يتصل بالفتاع

2-مجموع الصفات الشخصية التي تمثل ما يكون عليه الفرد حقيقة والفظ بهذا المعنى يتصل بالمثل

3-الدور الذي يقوم به الفرد في الحياة سواء أكان دورا مهنيا أو اجتماعيا أو سياسيا
4-الصفات التي تشير إلى المكانة والتقدير والأهمية الذاتية ، وهي بهذا المعنى تشير إلى المركز الكبير الذي يحتله الفرد ، مثلا حين نتحدث عن شخص ما ونصفه بأنه شخصية كبيرة.

كما اكتسب لفظ الشخصية في اللغة الدارجة معاني كثيرة مختلفة ومن المعاني الدارجة قدرة الفرد على التأثير في الآخرين وذلك على نحو ما نقول إن فلان شخص قوي ومؤثر على من حوله ، الشخصية القوية المؤثرة تقابلها الشخصية الضعيفة المتأثرة وهكذا.(سيد محمد،1984: 230) .

1-تعريف مورتن برنس :

الشخصية هي مجموع ما لدى الفرد من استعدادات ودوافع ونزعات وشهوات وغرائز فطرية وبيولوجية ، كذلك ما لديه من نزاعات واستعدادات مكتسبة .

2-تعريف كمف :

الشخصية هي أسلوب التوافق العادي الذي يتخذه الفرد بين دوافعه الذاتية المركز ومطالب البيئة .

3- تعريف فلويد البورت :

الشخصية هي استجابات الفرد المميزة للمثيرات الاجتماعية وكيفية توافقه مع المظاهر الاجتماعية في البيئة. (سيد محمد، 1984: 232).

4- تعريف واطسون :

الشخصية تتضمن الخلق والعرف والتوافقات الشخصية للفرد وقدراته وتاريخ حياته . ويمكن بناء على ما سبق أن ننظر إلى الشخصية كمثير، أي من حيث قدرة الفرد على إحداث التأثير في الآخرين وننظر كذلك إلى الشخصية كاستجابة أي من حيث السلوك الذي يستجيب به الفرد وما يقوم به من أفعال في المواقف البيئية المختلفة وبيان ذلك كما يلي :

أ- الشخصية كمثير :

بمعنى أن الشخصية هي مجموع ما يحدثه الفرد من تأثير في المجتمع أو هي العادات والأفعال التي تحدث أثرها بنجاح في الآخرين وهذا النوع من التعريفات للشخصية وثيق الصلة بالمعنى الأصلي للقناع أو الغطاء الخادع ، وكثيرا ما نلجأ في حياتنا اليومية إلى أن نغلف أنفسنا وذواتنا الحقيقية بغلاف خادع ونلبسها ثوبا آخر لتبدو للعالم في مظهر يتفق والجماعة وهذا ما يكمن أن نسميه (التجمل النفسي)

ولكن إن نظرنا إلى تعريف الشخصية كمثير فقط فإن ذلك الأمر يواجه مشكلات أهمها:

- أنه يشير إلى أجزاء معينة من نمط حياة الفرد وعلى وجه الخصوص إلى حيويته وقدرته على التعبير والتأثير في الآخرين.
- أنه ينظر إلى الجانب الظاهري السطحي في الشخصية ولا ينظر إلى تكوينها الداخلي .

- أن التطبيق الجامد لمفهوم الشخصية كمثير معناه أن الفرد قد يكون له عدد من الشخصيات المتباينة أي شخصية بالنسبة لكل فرد من الأفراد الذين يتصل بهم لأن كل واحد من هؤلاء سوف يتأثر بشخصيته تأثراً مختلفاً. (أسعد شريف، 2014: 57).

ب- الشخصية كاستجابة :

تلافياً للصعوبات التي تعترض مفهوم الشخصية كمثير ظهر مفهوم الشخصية كاستجابة ومن ذلك تعريف فلويد البورت السابق ذكره من أن الشخصية هي استجابات الفرد المميزة للمثيرات الاجتماعية وكيفية توافقه مع المظاهر في البيئة ، والشخصية كاستجابة أكثر دقة من الشخصية كمثير وذلك من حيث إمكانية دراسة وقياس الاستجابات المختلفة للفرد قياساً علمياً يتسم بالثبات والصدق والموضوعية ومع ذلك فإن مفهوم الشخصية كاستجابة يثير مشكلات منها :

- إن تعريف الشخصية على أنها استجابة معناه إعطاء تعريف عام واسع غير محدد لأن استجابات الفرد كثيرة ومتعددة بل صعوبة الحصر فكيف يكمن قياسها على هذا الأساس؟
- إن سلوك الإنسان يتميز بقدر كبير من التكيفية والمرونة والمطاوعة فقد يستجيب الفرد لنفس المثير باستجابات مختلفة طبقاً لطبيعة الموقف. (أسعد شريف ، 2014: 58).

ج- الشخصية كمكون افتراضي داخلي :

هذا النوع من التعريفات ينظر إلى الشخصية باعتبارها تنظيمًا داخليًا يمكننا من تفسير مظاهر السلوكيات المختلفة فهي نوع من الوحدة الداخلية التي تحدث التآزر والتكامل بين جميع أفعال الفرد.

الإطار النظري

الفصل الثاني

وحسب مفهوم وارن بأن الشخصية هي التنظيم العقلي الكامل للإنسان في أية مرحلة من مراحل نموه وهي تتضمن كل مظاهر شخصية الإنسان.

كذلك تعريف أيزنك:

الشخصية هي التنظيم الأكثر أو الأقل ثباتا واستمرارا لخلق الفرد ومزاجه وعقله وجسمه ، والذي يحدد توافقه المميز للبيئة التي يعيش فيها ، وهو يعني بالخلق والإرادة والمزاج الجانب الانفعالي ويعني بالعقل الذكاء ويعني بالجسم التكوين البدني و الغدي والعصبي للفرد .(أحلام حسن،2008: 34).

د- الشخصية كمتغير وسيط :

بعد اتضاح أن الظواهر الداخلية لا تقل أهمية عن تلم الظواهر التي يمكن ملاحظتها وتؤكد علماء النفس من وجوب أن يشمل علم النفس دراسة ما يتم بين المثير والاستجابة من سيرورات بيئية وما يرتبط بها من أنساق نفس جسمية ، تم تعديل المعادلة الأساسية التي كانت :

• م(منبه) ← س (استجابة)

• فصارت : س = د (م×ك)

حيث يشكل ك {خصائص الكائن العضوي} متغيرا وسيطا يساهم في تحديد نوع الاستجابة وشدتها

ومن هنا جاء تفضيل بعض العلماء لتعريف الشخصية على أنها متغيرا وسيطا أمثال:

جوردون ألبورت 1937

الذي يرى في الشخصية ذلك التنظيم الدينامي للأنساق النفس جسمية في الفرد ، التي تحدد تكيفاته الخاصة مع البيئة وفي نص أحدث (1961) استبدل ألبورت عبارة " تكيفاته الخاصة مع البيئة بعبارة خصائص سلوكه وفكره "

وفي شرحه لهذا التعريف ، يشير إلى أن الشخصية ليست مرادفة للسلوك أو النشاط وإنما هي الشئ القائم وراء أفعال الفرد.(محمد شحاتة،2010: 61).

في مجمل القول :

يمكننا اعتبار الشخصية نسقا ثابتا يتكون من المثيرات والاستجابات والمتغيرات البيئية التي تتفاعل فيما بينها لتمييز الفرد أو الجماعة أو الثقافة المعينة.

نبذة تاريخية للشخصية:

تشبه كلمة personality في الانجليزية و في personnalité الفرنسية و personlichkeit في الألمانية إلى حد كبير كلمة personalitas في اللغة اللاتينية التي كانت متداولة في العصور الوسطى ، والأصل في هذه الكلمة يعود إلى اللاتينية القديمة حيث كانت كلمة persona هي الوحيدة المتداولة لتدل على القناع المسرحي الذي يستخدمه الممثلون في المسرحيات الإغريقية وتقبله الممثلون الرومان قبل ميلاد المسيح بنحو مئة عام . (محمد شحاتة، 1996: 77).

وقد أشار جيلفورد 1959 إلى أن الممثل اليوناني كان يضع قناعا على وجهه يدعى بيرسونا يتحدث من خلاله ليضفي طبيعة الدور على نفسه وليكون من الصعب التعرف على شخصيات التي تقوم بهذا الدور ، فالشخصية ينظر إليها من حيث الانطباعات التي يعطيها القناع

ومن خلال كتابات سيسرون (106-43 ق.م) ظهر أن كلمة بيرسونا بالنسبة لديه تحمل أربعة معاني على الأقل ، تعود جذورها كلها إلى المسرح :

- نظرة الآخرين للفرد (وليس كما هو في الواقع).
- الدور الذي يقوم الشخص في الحياة.
- الجمع بين الصفات الذاتية التي تجعل الفرد متوائما مع عمله.
- الصفات المميزة للشخصية وكذلك مرتبته.

وقد عرف مصطلح بيرسونا تطورا نتيجة تأثير اللغة اللاهوتية التي عمقت معناه ، فبعد ظهور المجتمع الديني للإسكندرية (362م) أصبح مصطلح بيرسونا مرادفا لمصطلحي *hypostasis* و *idoma* معناهما نواة الشخص والمبدأ الأساسي لوجوده وسلوكه ،

وهو المعنى الذي يظهر من خلال أول تعريف للشخصية ، وهو تعريف بويس حوالي (500م) الشخصية هي مصدر العقلانية الطبيعية للفرد .(محمد شحاتة،1996: 78)

ونلاحظ من خلال ما سلف ذكره أن مصطلح بيرسوننا قد عرف محطات عديدة شكلت سلسلة من التوسعات أو التحولات في الاستخدام ،انتقل من خلالها من اسم محسوس إلى اسم مجرد متعدد المعنى *Personnalité* بدأ في بداية القرن العشرين بالولايات المتحدة الأمريكية ، يعني جميع الخصائص الجسمية والنفسية للفرد.

أما كلمة " شخصية " في اللغة العربية، فقد ورد في لسان العرب أنها من شخص وهو:

- جماعة شخص الإنسان وغيره ، وهو سواد الإنسان الذي تراه من بعيد ، وكل شئ رأيت جسمانه فقد رأيت شخصه حيث يعكس هذا المعنى الجانب المادي (الفيزيقي) للإنسان
- كل جسم له ارتفاع وظهور ، والمراد به إثبات الذات فاستعير لها لفظ الشخص وهو المعنى الذي يعكس انتقالا من المعنى المادي إلى معنى معنوي
- وجاء في المنجد في اللغة والإعلام أن "الشخصية" هي صفات تميز الشخص من غيره فيقال: فلان لا شخصية له، ليس فيه ما يميزه من الصفات الخاصة .(أسعد شريف،2014: 60).

مر مفهوم الشخصية من حيث كونه موضوعا للبحث في علم النفس بمراحل يمكن حصرها في خمس مراحل:

- مرحلة ما قبل 1930 التي تميزت بظهور كتب مؤثرة في تاريخ الشخصية.
- مرحلة ما قبل الحرب العالمية الثانية : واكبت هذه الأخيرة عصر الثورة الاجتماعية وظهر أول نظرية علمية للشخصية (نظرية البورت)
- مرحلة ما بعد الحرب العالمية الثانية : ازدهرت فيها حركة بناء المقاييس الموضوعية والاسقاطية وطرق البحث الأخرى في مجال دراسة الشخصية ومن أشهرها :

- المرحلة المعاصرة من 1980-1990 التي تم خلالها إعادة النظر في أساليب تقويم الشخصية وظهور طرق البحث الموضوعية السلوكية.
- المرحلة المعاصرة من 1980-1990 التي تميزت بظهور طرق البحث الموضوعية السلوكية ، وكذا بإعادة النظر في أساليب تقويم الشخصية ، وفق ظهرت مناهج جديدة للبحث في الشخصية نتيجة نقد ميشيل ومنها منهج التجميع ، منهج تكرار العقل ومقاييس التقدير .(نفس المرجع،أسعد شريف، 2014،61).

وصف شخصية:

تتعدد الوظائف النظرية أو العلمية لنظريات الشخصية ، إلا أن أهمها بشكل عام هي العمل على وصف الشخصية ، فإذا اعتبرت هذه الأخيرة كتنظيم دينامي للجوانب المعرفية والعاطفية والدافعية ، والفسولوجية للفرد ، أمكن وصفها من زوايا مختلفة . فقد تهتم أساسا بطبيعة هذا التنظيم وبنيته من حيث خطوطه العريضة المشتركة بين كل الأفراد، وتدرج هرميا إلى أن نصل إلى خصائص تميز الفرد عن باقي الأفراد.

وقد نوجه الوصف نحو تناول تحليلي يتم ضمنه تقدير وتحليل العناصر المميزة للشخصية كما يمكن

- انطلاقا من الاختلافات الفردية الملاحظة - العمل على تصنيف الشخصيات في فئات نمطية تسهل الوصف، والمنحي الثلاثة متكاملة. يقترح غرومان 1960 تبعا لكار وكنسبري أربعة طرق لوصف الشخصية (عطوف محمود، 1981: 123) وهي :

1- الطريقة الشفهية:

تتناول هذه الأخيرة "الحدث" وأفعال الفرد موضوع الوصف باعتبار أن الأشخاص يختلفون في سلوكياتهم حتى ولو في نفس الوضعية. مثال "سيدخل القاعة، يحيي في السؤال المطروح، يعرض المشكل ويجب على الأسئلة التي أطرحها عليه"

2- الطريقة الظرفية :

س (ع) يدخل القاعة ثابتة (متردة)، يحييني بحيوية (بطريقة متحفظة) ، يفكر بسرعة (ببطء) في السؤال المطروح ، يعرض المشكل بإسهاب (بألفاظ قليلة)"تعتمد هذه الطريقة على تناول ظروف تبين «كيفية الحدث»، والطريقة التي يتصرف بها الفرد.(عطوف محمود، 1981: 124).

3- الطريقة الوصفية :

"س حيوي" و "ع بطيء"، هذا انتقالنا إلى مستوى أعلى من التجريد، فقد جردنا سلوك س ومنحناه الصفة الظرفية المميزة لتصرفه، فتصير ملامح السلوك التي وصفت في المستوى الظرفي ملاح الشخصية، وصفات ملازمة له ومفسرة لنوعية تصرفه الطبيعي.

4- الطريقة الموصوفة:

يتم في هذا المستوى تناول حيوية س، حيث يتم الانتقال إلى المستوى أعلى من التجريد، فيجرد سلوك س وملامحه الشخصية في شكل جوهري مع الاعتراف بوجوده القابل للوصف. وكخلاصة لما سبق يمكن استنتاج أن مفهوم السمات التي تحدد السلوك تظهر في المستوى الظرفي ، بينما ينتقل الوصف - في المستوي الوصفي - من الحركة إلى الفاعل أي من السلوك إلى الشخص ،في المستوى الموصوف تعتبر الصفات مستقلة، أي طباع وخصيات يسلكها الفرد ، ويعتمد عليها لشرح سلوكه

ويورد ج.ديلاي وب.بيشو ثلاث طرق لوصف الشخصية : بلغة المستويات والأنظمة ، وبلغة السمات ، وبلغة الأنماط ونذكر :

وصف بلغة المستويات والأنظمة :

كالذي اعتمد عليه فرويد في وصفه الأول للجهاز النفسي على أنه مكون من الشعور ، وما قبل الشعور ، واللاشعور، ثم في وصفه الثاني للأنظمة الثلاثة : الأنا، والأنا الأعلى ، والهو، وظهر في أعمال سترانسكي الذي يقابل منطقة العاطفة بمنطقة السيرورات العقلية .(محمد عثمان،1993: 90).

وصف بلغة السمات :

وهي من أقدم الطرق في وصف الشخصية ، تعتمد على مفاهيم استعدديه تشير إلى نزعات للاستجابة بطرق معينة هي "السمات" والسمة لغة هي العلامة المميزة ، يتأكد وجودها من حقائق ثلاث هي :

- لشخصية كل فرد درجة عالية من الاتساق تظهر من خلال إظهار الشخص لنفس الاستجابات التعودية في عدد كبير من المواقف المتشابهة .
- يمكن ايجاد اختلاف في الدرجة أو في الكمية بالنسبة لأي عادة
- تتميز شخصيات الأفراد بنوع من الاستقرار . (محمد عثمان، 1993: 91).

مكونات الشخصية:

في ضوء المفهوم المتكامل للشخصية بأنها جماع الخصائص والصفات الجسمية والانفعالية والعقلية والاجتماعية للفرد تتكامل أثناء تفاعله في المواقف الحياتية المختلفة ، ويمكن أن نتصور هذا البناء العام الحيوي للشخصية بالرسم التالي حيث يتكون من:

أولاً: المكونات الجسمية:

وهي تلك التي تتناول إمكانات الفرد وقدراته واستعداداته الجسمية من حيث الوزن والطول والهيئة العامة والمهارات الحركية والإمكانات الحيوية وتكامل وظائف الأعضاء و سلامتها والصحة العامة للفرد .

ثانياً: المكونات العقلية:

وهي تلك التي تتناول إمكانات الفرد من ذكاء وقدرات عقلية عامة ووظائفية وقدرات خاصة وعمليات عقلية عليا وكذلك المهارات اللغوية ومدى التأزر من الوظائف العقلية لهذه المكونات .

ثالثاً: المكونات الانفعالية:

وهي تلك التي تتناول السمات الانفعالية والأنشطة المتعلقة بها ، وعلاقة ذلك بالاتزان الانفعالي للفرد ومدى انعكاس ذلك على سلوكيات الفرد وتصرفاته ومنها (التعاطف - الاتزان الانفعالي - الغضب - الغيرة- الخوف.....الخ). (توما خوري، 2010: 26).

رابعاً: المكونات الاجتماعية :

وهي تلك التي تشمل على ما يكتسبه الفرد من قيم واتجاهات ومعايير نتيجة لعملية التنشئة الاجتماعية بداية من الأسرة ومرورا بالمدرسة وجماعة الأصدقاء والنادي ووسائل الإعلام وحتى تتسع علاقاته في المجتمع بما يشمل من أجهزة ومؤسسات وانعكاس ذلك على الأدوار الاجتماعية التي يلعبها الفرد والتزامه بها في إشباع حاجاته وتحقيق أهدافه .

الإطار النظري

الفصل الثاني

يرى ألبورت 1969 : أن الأساس الذي تقوم عليه الشخصية يتكون من مجموع العوامل الوراثية التي يولد بها الفرد وتتكون من :

✓ عوامل مشتركة: بين كل الأفراد من النوع الواحد وتتعلق بالمحافظة على الحياة كالمنعكسات reflexes والدوافع drives وعمليات التوازن الداخلي homéostasies وهي عمليات مرتبطة بالجهاز العصبي وتتم بشكل لا إرادي. (توما خوري، 2010: 27).

✓ عوامل وراثية : تتعلق بجنس الفرد ولونه وتركيبه العام ، وحجمه ، وطباعه المزاجية وغيرها .

✓ الاستعداد: للقيام بعمليات تكوين الارتباطات والبنية ، أي الاستعداد للتعلم

ويشير لازاروس 1969: إلى وجود ثلاثة عوامل رئيسية تحدد الشخصية الفرد ، وتظهر هذه العوامل بشكل أو آخر في جميع النظريات المعروفة في مجال الشخصية بصفة عامة

• الدوافع:

يذكر الدافع في نظريات الشخصية تحت أسماء عدة منها: الحافز، والحاجة والرغبة... على أن كل هذه المفاهيم وما شبهها تعني شيئاً واحد نوع من الضغط يؤثر في الفرد للقيام بسلوك ما ، وقد توجد في صورة عضوية أو وجدانية .

• عامل السيطرة :

بمعنى أن سلوك الفرد منظم وهادف نتيجة وجود جهاز للتنظيم العصبي، مكون ومراكز وشبكات عصبية تتحكم في أي نشاط وتنظمه سواء كان حركياً أو فكرياً أو انفعالياً. (أيوب لطفي، 2015: 106)

• عامل التنظيم :

يوجد تنظيم داخلي للسلوك ، يسمح بإشباع حاجات معينة ، ويرجئ بعضها في حين يمنع ثلثية أخرى كما ينسق بين مكونات الشخصية المتعددة بحيث تعبر عن وحدتها

الوجدان:

يطبع الوجدان الشخصية بطابعه ، فهو يلعب دورا رئيسيا في عمليات كالتعلم والإدراك ، فالفضول ، والاهتمام والمزاج ما هي إلا متفرعات للوجدان.

ويلاحظ في دراسة الحالات الوجدانية، وجود علاقة متشابكة بين العوامل الخارجية كنوع الإثارة، وحدتها، وديمومتها..... وبين العوامل الداخلية الخاصة بكل فرد ، وبحالته المزاجية ، حيث يمارس كل عامل تأثيره الخاص ويتحكم بشكل ما في تحديد الحالة المزاجية التي تعقب الإثارة ، وبذلك يكمن فهم لماذا يؤدي التعرض لنفس المجهودات إلى استجابات وتأثيرات مختلفة

• المعرفة:

تمثل نفسيا على أنها القدرة وعي المعلومات التي يحويها الحقل العقلي champ mental في لحظه ما، وهي الطريقة التي تنظم وفقها المعلومات بشكل يمكن استخدامها للتكيف مع البيئة وتعتمد على الفهم والتعلم.

• التصور:

يعتبر بمثابة حالة ذاتية للوعي، ويتجسد على شكل صور واضحة ومحددة للأشياء أو للأحداث التي شهدها الشخص سابقا، والتي لم تستقبلها حواسه بشكل موضوعي.(أيوب لطفي، 2015: 108).

محددات الشخصية:

يتأثر بناء الشخصية وتطورها بمجموعة من العوامل والمتغيرات يمكن تصنيفها عوامل تكوينية، وعوامل بيئية.

العوامل التكوينية:

تشمل هذه الأخيرة المؤثرات التالية:

أ- المؤثرات الوراثية :

تنتقل الخصائص الوراثية عبر الجينات التي تحملها الصبغيات ،فمباشرة بعد اندماج الحيوان المنوي بالبويضة يتحدد جنس الجنين بالزوج الثالث والعشرين من الصبغيات (XX أو XY) وتحدد البقية خصائص أخرى كلون العينين ولون البشرة ، وشكل الجسم ، والاستعداد للإصابة ببعض الأمراض وغيرها

ويشير ايزنك 1982 إلى أن العوامل الوراثية مسؤولة عن ثلثي الاختلافات المسجلة بين الأبعاد العامة للشخصية ، في حين تقدر دراسات حديثة نسبة هذا التأثير ب 40% وقد قام عدد من الباحثين بحساب القابلية لتوريث معامل الذكاء ، فقدره كل من نيومان وغريمان 1937 بين 65 و80% ، وقدره بارت وهوارد 1957 بين 77% و88% وذلك باستعمال اختبارين مختلفين .

وعلى الرغم من التشابه الكبير الذي لوحظ بين التوائم الحقيقية المدروسة من حيث القدرات العقلية إلا أن هذا التشابه أقل وضوحا وتقاربا ، وهو ما يدعو إلى القول بأن العوامل الوراثية تلعب دورا جوهريا في تطور الذكاء والمزاج tempérament لودورا أقل أهمية فيما يخص القيم، والمثل، والمعتقدات ومن الانفعالات التي يعتبرها السيكولوجيين فطرية أي تلعب فيها الوراثة دورا مهما هي الانفعالات الأساسية كالغضب والحزن ، والخوف.(عبد المنصف رشوان،2008: 214).

وفي هذا السياق توصلت دراسات استخدمت تقنيات من مثل : استبيان المدرسة العليا للشخصية الذي أعده كاتل قائمة المزاج الذي أعده ثيرسون ، واستبيان كاليفورنيا للشخصية إلى نتيجة لخصها لارسيبو 1973 في أن هنالك ثلاث سمات تختلف حسب - حسب الأداة المستخدمة - تبدي في معظم البحوث تركيباً وراثياً وهي :

• الطاقة الحيوية (النشاط، الحيوية، البهجة).

• قوة الأنا ←→ الميل العصابي .

• الانبساط ←→ الانطواء

وقد استخلص فندنبرغ أن الشخصية تحوي تراكيب وراثية لكن الدراسات التي أجريت في الموضوع لا تسمح بصياغة قائمة واضحة ولا تحديد أهميتها النسبية وحول تأثير العوامل الوراثية في اضطرابات الشخصية قدم ليشي بأنك 1974 ولأول مرة مقالا يحوي نتائج عينة ممثلة للعصابيين درسهم خبراء في ميدان التشخيص النفسي التحليلي ، وأتبعته ببحوث طويلة ، فيما يلي بعض منها :

• العوامل الوراثية تتدخل :

1. في تطور الاضطرابات العصابية

2. كمحددات جزئية لأعراض العصابات الخاصة (احباطات ، اضطرابات الاتصال

والسلوك) ولبعض مجموعات الأعراض (الاضطرابات الإحباطية بالمعنى العام

الاضطرابات من النمط اللفظي ، اضطرابات السلوك من النوع العدوانى) وفي تحديد

بنية الطبع العصابي

3. لوحظ غياب التحديد الوراثي لمجموعة الأعراض الآتية :

■ الأعراض الوظيفية اللفظية.

■ المظاهر الجلدية:الربو، الحساسية.

- أعراض عصبية في الجهاز القلبي - الدموي .
- أوجاع الرأس .(عبد المنصف رشوان،2008: 215).
- اضطرابات حركية .
- الاضطرابات في الوظيفة الجنسية

ومن التطورات العلمية التي ظهرت في مجال الوراثة مؤخرًا ما يسمى بالهندسة الوراثية وهو علم يعتمد على فكرة أن الذكاء الفرد وصفاته الشخصية يمكن أن تورث ويمكن التأثير ولو جزئياً على الصفات الوراثية ، أي انه بالإمكان التحكم في سلوك الفرد وتغييره .(عبد المنصف رشوان،2008: 216).

ب- المؤثرات البيولوجية :

دور الجنس :

تعتبر دراسة الاختلافات بين الجنسين من أهم المواضيع المتناولة في علم النفس الفارقي ، والجنس من أهم العناصر في تحديد الشخصية من حيث مثلاً :

- الوظائف الحس حركية : تمتاز الإيئات عن الذكور في مجال الإدراك بالقدرة على تمييز الألوان

والإدراك السريع للتفاصيل، في حين يمتاز الذكور عن الإيئات في المجال الحركي بالقوة العضلية ، وسرعة الحركات الواسعة ودقتها ،والإيئات عن الذكور في الخفة (المهارة) الأصابع .

- الوظائف العقلية : تميل الإيئات إلى الحصول على نتائج أفضل في الاختبارات اللفظية واختبارات الذاكرة البصرية ، والذكور في الاختبارات غير لفظية .

●

- الوجدان والاتجاهات والميول : لدى الذكور ميل للسلوك التسلطي والعدواني ومنذ الطفولة يميل الذكور للأشياء في حين تميل الإناث للعلاقات الاجتماعية كما تميل أعراض العصابية كقضم الأظافر ، ومص الأصبع للظهور لدى الفتيات أكثر من الفتيان ، وعتبة الألم أكثر انخفاضا لدى الإناث .. (سامي أحمد، 2010: 132)

دور السن :

تختلف البنية الشخصية للفرد من مرحلة عمرية لأخرى ، وتعزى هذه التغيرات في جزئها الأكثر إلى النضج البيولوجي لمجمل البني الجسمية وللجهازين العصبي والغدي لذلك تلعب بعض المراحل التي يمر بها الفرد دورا هاما كمرحلة البلوغ واليأس

دور الهرمونات :

يظهر تأثير الهرمونات في سلوك الفرد ووظائفه التكيفية جليا عند وجود مرض أو نقص في إفراز إحدى الغدد ومنها :

- الإفراط في إفراز هرمون الغدة الدرقية يؤدي إلى أعراض كالاكتئاب، وقلة النوم بينما تؤدي قلة إفرازه إلى حدوث النوم والتعب ، وعدم الكفاية العقلية .
- يؤدي اضطراب إفراز الأنسولين الذي يفرزه البنكرياس إلى أعراض كالإغماء والخلط الذهني ، والرؤية المزدوجة ، وحتى حدوث النوبات أو التشنجات وفي الحالات الشديدة قد يكشف الفرد عن أعراض بارانويا ، أو تعاني من حين لآخر نوبات تشبه النوبات الذهانية .

ولا تؤثر الهرمونات في السلوك مباشرة ، وإنما من خلال البنيات الفسيولوجية التي تحدد السلوك ، إضافة إلى أن هذا التأثير يتوقف على المتغيرات أخرى ، يعتبر السياق المعرفي من أهمها ، فالسلوك العدواني مثلا لا يرتبط بالتأثير الوحيد للأدرينالين

ولكن حسب التأويل الذي يعطيه الفرد للمثير وهو الأمر الذي يدعو إلى تناول العوامل الأخرى في تحديد الشخصية والسلوك. (سامي أحمد، 2010: 132).

العوامل البيئية:

تتعلق العوامل البيئية التي تلعب دور مهما في تكوين الشخصية بمجموعة من البنى تشمل العائلة ، والمدرسة ، والنادي ، والدين ، اللغة ، والنظام السياسي ، والمهنة ، والثقافة وكل ما يعيشه الفرد ضمن هذه البنى من مواقف يمكن أن تؤثر على وظائفه السيكولوجية ، فهي تؤثر في ما يتعلمه وكيف يتعلمه وكيف يدرك ويحكم على البيئة والأحداث التي يشملها ، وفي اللغة التي بها يصف ويتصور

الأحداث، وفي دوافعه والطريقة التي يتوافق بها مع مطالب الحياة، ومشاعره تجاه الآخرين، والطريقة التي يعيش بها الاستجابات الانفعالية ويعبر عنها.

ويذكر نعيم الرفاعي 1987 أن وجود الطفل مع أسرته يحتل مكانة هامة في تكوين شخصيته ، ويعود ذلك إلى أنها أول ما يلقاه حين ولادته وبداية أولى تواصلاته مع البيئة مشكلة بذلك الإطار المرجعي الأول الذي من خلاله يفهم الطفل نفسه وبيئته ذاته ، إضافة إلى مدى إقامته الطويلة في كنفها ، والعوامل العاطفية التي تربط بينه وبين أفراد أسرته .

كما يشير أحمد زكي صالح أن طبيعة الحياة الأسرية تؤثر في بناء الشخصية من خلال :

- الحالة الاقتصادية للأسرة.
- شمل الأسرة (تواجد كالأعضاء معا أو لا) .
- المعاملة التي يتلقاها الفرد داخل الأسرة.

وفيما يخص هذه الأخيرة يذكر لاورونس بيرفين و اوليفر جون 2005 أن أي سلوك أبوي يؤثر على نمو شخصية الطفل وتطورها حيث يؤثر الآباء في سلوك الأطفال من خلال :

- سلوكهم الخاص، فهم يخلفوا في مواقف تتطلب من الطفل سلوكا معيناً فمثلاً الإحباط ينتج العدوانية.
- تشكيلهم لنماذج يمكن للطفل تقمصها .
- إثارة بعض السلوكيات دون الأخرى.(محمد شلبي،2016: 53).

كما تؤثر علاقة الطفل بأقرانه في نمو الشخصية ، فالخبرات التي يعيشها معهم خارج العائلة تفسر تأثير البيئة في الشخصية أكثر من الخبرات التي يختبرها داخل الأسرة فمجموعة الأقران تعد وسيلة للتنشئة الاجتماعية من خلال جعله يتقبل قواعد سلوكية جديدة ويمر بتجارب يكون لها التأثير الدائم في نمو الشخصية .

والى جانب الأسرة ، تعتبر الطبقة الاجتماعية التي ينتمي إليها الفرد من العوامل المؤثرة في طبيعة الشخصية ، فهما لا نغمر ومايكل 1963 يؤكدان من خلال بحث قاما به أن النتائج لا تترك مجالاً للشك و أن مستويات الطبقة الاجتماعية تبرز خصائص نفسية وأنماط خاصة حتى وان كان هناك فرق كبير بين تركيب الطبقات ، فالطبقة الاجتماعية تساعد في مركز الفرد ، ودوره ، ومسؤولياته ، وامتيازاته ، وهي العوامل التي تؤثر في إدراك الفرد لذاته ، وللآخرين ، وبالتالي في إدراك المواقف والاستجابة لها فهي إذن لا تؤثر فقط في التفاعل الاجتماعي بين الأشخاص بعضهم بعضاً ، بل وتؤثر أيضاً تأثيراً قوياً في خصائص الشخصية كالذواضع ، والقيم ، وأساليب الحياة ، والطرق التي يرى الناس بها أنفسهم

كما تتضمن العوامل البيئية كل ما يؤثر على الشخصية من عادات ، واتجاهات وتقاليد ، وقيم ومعايير ، ونظم ، وأعراف ، بل وكل الجماعات التي ينخرط فيها الفرد كالنادي

الإطار النظري

الفصل الثاني

والمدرسة ، والمسجد ، وأبناء الجيران إضافة إلى ما تتوفر عليه البيئة من غذاء وما يسودها من ظروف جغرافية ومناخية ، وما يسود المجتمع من فلسفات .

فالشخصية وثيقة الصلة بالمحتوى الثقافي الذي ينشأ فيه الفرد يستمد منه طريق تحديد حاجاته ووسائل إشباعها ، ويؤثر في طريقة تعبيره عن مختلف انفعالاته ، وفي علاقاته بالآخرين وكذا في تحديد ما هو مسل وما هو مخزن ، وفيما يعتبره صحيحا أو خاطئا . (محمد شلبي، 2016: 54).

وكخلاصة لما سبق ذكره ، يمكننا القول أن كلا من العوامل التكوينية والعوامل البيئية تتفاعل مع بعضها في تشكيل شخصية الفرد، وذلك على الرغم من اختلاف الاتجاهات النظرية في تحديد وزن كل منهما. وبذلك فالشخصية ليست نتيجة بيولوجية فقط أو اجتماعية فقط ، وإنما هي مجموع الاستعدادات الفطرية والاستعدادات المكتسبة بتأثير من التربية وتفاعلات الفرد في محيطه ، وخبراته .

نستطيع أن نعرف الشخصية تعريفا يتفق مع التعريفات السابقة على أنها وحدة متكاملة من الصفات والمميزات الجسمية والعقلية والاجتماعية والمزاجية التي تبدو في التعامل الاجتماعي للفرد والتي تميزه عن غيره تميزا واضحا فهي تشمل دوافع الفرد وعواطفه وانفعالاته وميوله واهتماماته وسماته الخلفية وارهه ، ومعتقداته أو هي بقول مختصر سمات الفرد جميعا .

وليست الشخصية مجرد مجموعة من السمات فالإنسان وحدة نفسية جسمية اجتماعية متفاعلة متكاملة وليست السمات إلا جوانب أو مظاهر لهذه الوحدة، كأن السمات صور فوتوغرافية تؤخذ للفرد من زوايا مختلفة.

والسمة هي استعداد ثابت نسبيا لنوع معين من السلوك أي استعداد يبدو أثره في عدد كبير من المواقف المختلفة فالسيطرة استعداد أو ميل إلى الظهور والتسلط في أكثر المواقف التي تعرض للشخص المسيطر والمثابرة استعداد للاستمرار في العمل رغم صعوبته أو جفافه والسمات أنواع منها فطرية كالسمات المزاجية ومنها مكتسبة كالسمات الاجتماعية والخلفية ومنها الشعورية واللاشعورية ومنها السوية والشاذة. (أحلام حسن، 2008: 40).

يرى ايزنك أن "السمة هي مجموع الاستجابات التي تم التعود عليها " ويقصد بذلك استجابات معينة تحدث تحت نفس الظروف أو الظروف المشابهة

ويقترح أحمد عبد الخالق تعريفا للسمة مفاده أنها "أي خصلة أو خاصية أو صفة ذات دوام نسبي، يمكن أن يختلف فيها الأفراد فتميز بعضهم عن البعض، وقد تكون السمة وراثية أو مكتسبة ، ويمكن أن تكون كذلك جسمية ، أو معرفية أو انفعالية ، أو متعلقة بمواقف اجتماعية . (أحلام حسن، 2008 : 41).

الإطار النظري

الفصل الثاني

فالسمة ليست اتجاها :

باعتبار أن هذا الأخير يشير إلى موضوع معين (سياسي ، اقتصادي، ديني) أما السمة فتبرزها موضوعات شديدة التنوع، السمة إذا أكثر عمومية من الاتجاه ، وتشير إلى مستوى أرق من التكامل ، كما أن الاتجاه في العادة ثنائي (مع أو ضد ، مفضل أو مكروه) و السمة كذلك .

السمة ليست عادة :

لأنها أكثر عمومية من العادة، كما أن السمة تتكون في أحد جوانبها على الأقل من خلال تكامل مجموعة من العادات التي لها دلالة تكيفية عامة بالنسبة للفرد، في حين أن العادات لا تتكامل تلقائياً،

بل عندما يتوفر لدى الفرد مفهوم عام من نوع معين يؤدي إلى تكوين السمة في ظل جهاز ارقى من التنظيم

السمة ليست الحالة :

فحالة القلق مثلا تعرف بأنها ظرف انفعالي عابر وانتقائي ، يميزه الشعور بنوع من التوتر والخوف ، وتختلف من حيث الشدة عبر الزمن ويطلب مقياس الحالة من الفرد أن يعبر عما يشعر به في هذه اللحظة أما سمة القلق فتشير إلى فتشير القابلية أو استعداد للقلق ثابت نسبياً ، حيث يجيب الفرد عن عبارات مقياس السمة تبعا لما يشعر به بوجه عام (محمد سيد عبد الرحمان،1997: 87).

ونتحدث عن أهم هذه السمات في نقاط:

الإطار النظري

الفصل الثاني

1-السمات المزاجية:

هي سمات تتوقف في المقام الأول على تكوين الفسيولوجي للفرد كحالة جهازى العصبى والغدى ، فهناك أناس يميلون بطبعهم إلى المرح أو الاستبشار، أو إلى الاكتئاب والانقباض وآخرون معرضون بفطرتهم إلى تذبذب حالاتهم الانفعالية الغالبة وسنعرف في موضع قادم تأثير الغدد الصم على الحالة

النفسية والانفعالية للفرد هذه السمات المزاجية يعينها التكوين الوراثى للفرد لذا كان تغييرها أمرا عسيرا على عكس السمات الاجتماعية والخلقية كالصدق و الأمانة والتعاون فهي قابلة للتعلم والاكتساب والتعديل .

1.1 السمات الشعورية واللاشعورية :

هناك سمات واضحة ظاهرة يشعر بها الفرد وبوجودها ويستطيع الحكم عليها كسمات الصداقة وضبط النفس والروح الاجتماعية وتسمى بالسمات السطحية أو الشعورية والى جانب هذه السمات سمات بعيدة الغور لا يفتن الفرد إليها أو يدرك الصلة بينها وبين سلوكه كالرغبات والمخاوف والذكريات اللاشعورية التي لفها الكبت وطواها النسيان ومن تلك السمات اللاشعورية الأنانية الشديدة عند بعض الناس أو الغرور

المبالغ فيه وغير المبرر عند غيرهم ويكون السلوك الناتج عن السمة اللاشعورية سلوكا غريبا منبوذا شادا جامدا يتسم باللامنطقية واللاعقلانية . (محمد سيد عبد الرحمان، 1997: 88).

2.1 السمات العصابية :

هي السمات التي تظهر نتيجة لانطلاق دافع أو عاطفة أو انفعال مكبوت، مثل انطلاق الخوف المكبوت في صورة قلق وانطلاق البغض المكبوت في صورة عدوان أو انطلاق الشعور المكبوت بالنقص صورة غرور أو صلف أجوف زائف.

والسمات العصابية غالبا ما تكون فجة غير ناضجة أو بدائية أو سخيفة ومن هذه السمات سرعة الاهتياج الطفلي عند الكبير، أو الغيرة الحمقاء أو الرثاء المسرف للذات .

ومن أبرز الخصائص السمات العصابية أنها تتعارض مع السلوك العام للفرد مثل الشخص الهادئ أو البليد الذي يثور على حين فجأة ثورة عارمة دون مناسبة معقولة ، أو الصراصير، أو الطفل المشاكس العنيد أثناء النهار والذي يطغى عليه أثناء الليل الشعور بالوحشة والتعاسة فيأخذ في البكاء الشديد .

والحق أنه من ماسي الحياة أن يجد كثير من الناس أنفسهم أسرى لمثل هذه الاندفاعات القسرية الناتجة عن السمات العصابية بحيث تستبد بهم رغبات شاذة وأفكار كريهة والتي تتعارض مع ما لديهم من مثل ومبادئ ويشعرون بأنها تفرض عليهم فرضا فلا يستطيعون لها دفعا أو كفا أو تأويلا .(محمد عثمان نجاتي، 1985: 290)

2- السمات العكسية:

السمات العكسية هي السمات التي تبدو في السلوك الظاهر تمويها على أخرى لا شعورية أو بغيضة وترتبط السمات العكسية بظاهرة التناقض الوجداني وبيان هذه الظاهرة أن الناس والأشياء قد تثير لدى نفس الشخص مشاعر متناقضة مثلا الأب أو الأم يخلقان في نفس الطفل عاطفة الحب لأنهما مصدر الحماية والأمن والحنان والإشباع ولكنهما يخلقان

نفسه مشاعر الضيق والتوتر لأنهما كذلك مصدر التأديب والكبح والحرمان وذلك لأن النفس الإنسانية تستطيع أن تحتضن العاطفة ونقيضها إزاء نفس الشخص .

كما أن السمة العكسية سمة ظاهرها الرحمة وباطنها العذاب فيحمل الطفل للأم والأب الحب ولكنه يحمل لهما - لاشعوريا - الضيق والتوتر . (محمد سيد عبد الرحمان، 1997 : 89).

نظرية السمات لجوردن البورت 1897-1967:

تطرق البورت في أول نص حرره مع أخيه فلويد سنة 1921 إلى مفهوم السمة باعتبار أنه جانب مهم من نظرية الشخصية ، فالسمة تشكل لديه العناصر الأساسية للشخصية تستمد جذورها من الجهاز العصبي وتمثل استعدادات عامة لسلوك الشخص سلوكا منتظما بغض النظر عن الموقف أو السياق .

وتختص السمة بثلاث خصائص هي التواتر *Fréquence*، والشدة *Intensité* ، والموقف *Situation* وقد ميز البورت اودبارت 1936 بين السمات وعناصر هامة أخرى تستخدم هامة أخرى تستخدم في دراسة الشخصية هي : الحالة والأنشطة حيث أن الحالة والأنشطة تصف جوانب الشخصية التي تثيرها ظروف خارجية وتتميز بأنها عابرة ولا تدوم طويلا.(غنيم سيد محمد، 1975 : 72).

يعتمد الباحثون على مجموعة متنوعة من الطرق والأساليب لقياس الشخصية أو البحث في مجالها، إن طرق قياس الشخصية متعددة ومتنوعة الاختبارات وهي تقيس خصائص الشخصية ، وربما تكون هذه

الاختبارات من نوع الاستبيانات أو اختبارات من نوع التقدير الذاتي التي تستخدم الورقة والقلم أو قد تكون اختبارات اسقاطية تكون فيها المنبهات أقل تحديدا في بنائها كما تكون أهدافها غير واضحة للمفحوص فيصعب عليه تزييف استجابتها لها ، وربما تكون اختبارات موقفية يطلب فيها المفحوص أداء عمل لا يكون الغرض منه واضحا ويرى "فيصل عباس " أن هناك تصنيفات عديدة لأدوات ووسائل قياس الشخصية وهذه التصنيفات تقوم على أسس كثيرة منها :

- 1- حسب النظريات التي تكمن وراء الطريقة المستخدمة في القياس .
- 2- حسب مناطق الشخصية المراد دراستها (سمات، أفكار، قدرات عقلية) .
- 3- حسب نمط المثير الذي يعرض على المفحوص (ورقة وقلم، مادة متشكلة، مادة غامضة) .
- 4- حسب الأهداف التي تخدمها الاختبارات (اختيار، توجيه) .
- 5- الطرق الذاتية .
- 6- الطرق الموضوعية تشمل على السلوك على نحو ما نلاحظه في مواقف الحياة اليومية.
- 7- الطرق الاسقاطية .

وتعد اختبارات الشخصية من أكثر الأدوات انتشارا بين علماء النفس لكشف الجوانب المختلفة للشخصية بأبعادها ودينامياتها وتفاعلاتها . (محمد شحاتة ربيع، 2009: 125).

الإطار النظري

الفصل الثاني

كثيرا ما يحتاج السيكولوجي الاكلينيكي في عمله إلى تقدير بعض فعالية الاختبار النفسي وجديته في إعطاء النتائج الموضوعية التي ترتبط ارتباطا وثيقا مباشرة بجديته نتائجه ، فالاختبارات النفسية ما هي إلا تقنيات صممت لقياس جانب من جوانب الإنسان العديدة ، فهناك اختبارات لقياس التوافق النفسي وقياس رد الفعل وقياس القدرات النفسية وقياس السمات الشخصية وقياس الذكاء والميول والمهنة والتعليمة والقدرات اللغوية لاختبار نوع اللغة التي يتفوق بها على اللغات الأخرى وما إلى ذلك من مقاييس نفسية ، وربما ينتقد البعض أداء المقاييس النفسية لأنها صممت لتقيس بعض السمات منها ولكن كيف يمكن قياس الشخصية ونقول أن القياس الشخصية تم عن طريق :

■ المقابلة Interview :

الاختبارات من نوع الاستبيانات أو اختبارات من نوع التقدير الذاتي التي تستخدم الورقة والقلم أو قد تكون اختبارات اسقاطية تكون فيها المنبهات أقل تحديدا في بنائها كما تكون أهدافها غير واضحة للمفحوص فيصعب عليه تزييف استجابتها لها ، وربما تكون اختبارات موقفية يطلب فيها المفحوص أداء عمل لا يكون الغرض منه واضحا ويرى "فيصل عباس " أن هناك تصنيفات عديدة لأدوات ووسائل قياس الشخصية وهذه التصنيفات تقوم على أسس كثيرة منها :

- حسب النظريات التي تكمن وراء الطريقة المستخدمة في القياس .
- حسب مناطق الشخصية المراد دراستها (سمات، أفكار، قدرات عقلية).
- حسب نمط المثير الذي يعرض على المفحوص (ورقة وقلم، مادة متشكلة، مادة غامضة .)
- حسب الأهداف التي تخدمها الاختبارات (اختيار، توجيه)
- الطرق الذاتية

- الطرق الموضوعية تشمل على السلوك على نحو ما نلاحظه في مواقف الحياة اليومية
- الطرق الاسقاطية (محمد شحاتة، 2009: 126).

الملاحظة Observation:

يعرف (سامي محمد ملحم) الملاحظة على أنها : الانتباه إلى ظاهر أو حادثة معينة أو شيء ما بهدف الكشف عن أسبابها وقوانينها .

وهو فن التعرف على الشخصية عن طريق ملاحظة توافر بعض السمات الجسمية فيه خاصة الرأس والوجه وحركة اليد. وقد استخدمت الملاحظة المباشرة كوسيلة لقياس الشخصية وكذلك أمعن القائمون في تجزئة الجسم إلى مناطق للوصول إلى مثل هذه الدلالة للحكم على الشخصية ،فالبعض منهم استطاع أن يقسم الرأس إلى مناطق ،ثم أوجد لكل منطقة منها خاصية وقدرة عقلية تقترن بحركة ومزاج معين فإذا اتسعت وبرزت هذه المنطقة مع غيرها كان لذلك دلالة واضحة على بروز خاصية في الشخصية ،وبالعكس الآخر من اهتم بحركة أداء العينين شكلا وحركة استخداماتها في مواقف معينة مثل الغضب أو الانفعال أو رد الفعل المفاجئ أو السكينة والهدوء أو الشعور بالفم أو النكد ، ثم استخدم بعض علماء النفس قياس المزاج في موقف ما وما يصدر من الفرد من سلوك وتصرفات، وقاس البعض من المهتمين بالملاحظة مدى الانسراح والاتصال الاجتماعي والثرثرة والتحرك، أو الميل إلى اللهو والمسرات الكثيرة أو معرفة مستوى التسامح بالتعامل أو القسوة ، فالبعض اخذ بتقدير مستوى تحمل العبء والالتزام بحالة معينة أو مبدأ يؤمن به ثم تقرير قياس الشخصية بعد معرفة هذه المعلومات .

كل تلك التي يمكن ملاحظتها فضلا عن تعبيرات الوجه والحركات والكلام وردود الأفعال الأخرى التي تعطي سندا قويا لمعرفة وقياس الشخصية عن طريق الملاحظة بوساطة الاستبصار لتحقيق فهم مباشر لها رغم تلك الشواهد والأدلة العيانية التي يلجأ لها بعض العاملين في المجال النفسي .(محمد شحاتة،2009: 127).

لقياس جوانب من الشخصية إلا أن الملاحظة الإنسانية تصبح عرضة لأخطاء عديدة وأخطاء الحس الإنساني كثيرة وتبدو كما لو كانت من خصائص حواسنا وهي تؤدي إلى ملاحظات غير دقيقة يتولى العقل تصحيح بعضها بينما يتعين استخدام الأدوات والأجهزة لتجنب البعض الآخر من الأخطاء ، ومنها استخدام الاختبارات

والمقاييس الموضوعية التي تعطي نتائج دقيقة إلى حد ما لذا تستخدم المقاييس في كل الحالات لنحدد بها مقادير الأشياء أو الفروق الكمية بينها للتعامل فيما بيننا بقدر من الثبات والاتساق الذي يجعل القيم

والذي يجعل القيم والمفاهيم والمعاني غير متغيرة من فرد لآخر، إضافة إلى تكميم الخصائص المختلفة في الشخص نفسه أو بين الأشخاص، أي التعبير عنها بالكميات .

وتؤسس اختبارات الشخصية أحيانا على الملاحظات السلوكية الصادرة من المفحوص إسنادا كبيرا ومساعدة للطرق الأخرى ، ومما يمكن قوله إن الملاحظات المضبوطة تعد أداة مساعدة لاشك في ذلك تنقص التحيز وتزيد الدقة ، ولكنها إذا كانت تحت الضبط التجريبي فإنها لا تعطي نتائج علمية ، وتبدو كأنها مدبرة غير واقعية ، أما إذا كانت عشوائية غير خاضعة للضبط التجريبي فأنها تؤدي عملا مساعدا لقياس الشخصية .(محمد شحاتة، 2009، 128).

ما هو الاختبار :

يعرف "انكلش وانكلش" الاختبار النفسي بأنه مجموعة من الظروف المقننة أو المضبوطة تقدم بنظام معين للحصول على عينة ممثلة للسلوك في ظروف أو متطلبات بيئية معينة .

ويعرف "كرونباخ" الاختبار النفسي : بأنه إجراء منظم لملاحظة سلوك الفرد ووصفه سواء بمعاونة مقياس كمي أو نظام تصنيفي

ويعرف "ملحم" القياس النفسي : هو عملية وصف المعلومات (وصفا كميا) أو بمعنى آخر استخدام الأرقام في وصف وتبويب وتنظيم المعلومات أو البيانات في هيئة سهلة موضوعية يمكن فهمها .

أعدت الاختبارات والمقاييس الشخصية من أكثر طرق قياس الشخصية موضوعية وأقل تحيزاً، فهي تتعد عن الذاتية أو تحكم القائم بالمقابلة أو الملاحظ الخارجي ، فالاختبار ما هو إلا أداة صممت لتقيس ظاهرة معينة فان كانت هذه الظاهرة تقيس الشخصية فالأداة بينت لقياس هذا الجانب بعينه ، هذه الاختبارات والمقاييس صممت لقياس أفراد من بيئة معينة وثقافة معينة فلا يمكن أن تصلح لبيئة أخرى فالاختبار الذي صمم لقياس ظاهرة نفسية في العراق لا يصلح تطبيقه في سوريا أو الأردن أو اليمن أو مصر رغم تشابه اللغة والدين والعلاقات الاجتماعية ولكن اختلفت المعايير الأخرى والقيم فالمقياس صمم على البيئة العراقية حصراً ووضعت معاييرها فقط للبيئة العراقية ولا يصلح لبيئة أخرى وكما هو الحال في اختبارات الشخصية التي تقيس سمات معينة أو جوانب من الشخصية.

على دارس علم النفس أن يفهم منذ البداية وينتبه إلى أن الاختبار مصطلح عام يشير إلى صنفين متميزين: الصنف الأول فهو المقاييس المقننة وهي التي تستهدف التصنيف والتفسير وتستند أساسا إلى النزعة التجريبية. (صلاح الدين محمود، 2011: 177).

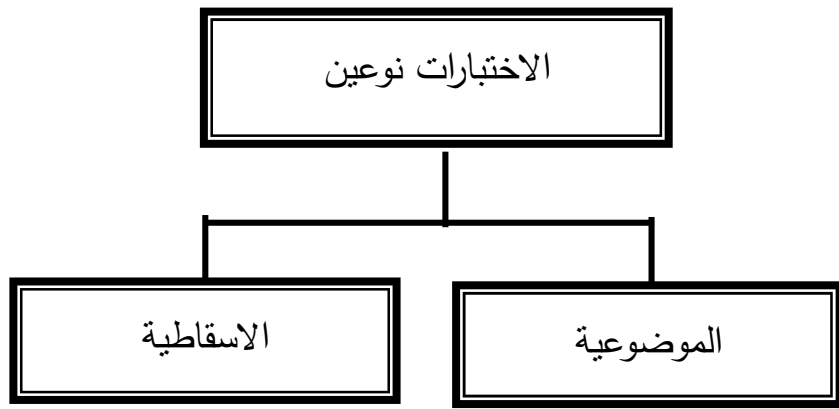
أما الصنف الثاني فيشير إلى الاختبارات الاكلينيكية وهي طرائق تستخدم لفهم الشخصية دون أن تسمح أو تهتم بتحديد مكانها بالنسبة إلى مجموعة من الأفراد ، والنزعة الإكلينيكية تعني الدراسة العميقة للحالات الفردية ، فالكلينيكي لا يهتم أساسا بإقامة القوانين العامة وإنما بفهم الشخصية بعينها في اشتباكها مع الحياة .

وبعض الاختبارات العالمية نجحت في التطبيق ببلدان عديدة بعد أن أجريت عليها عمليات تقنين standardization ووضعت لها معايير Norms لكي تصبح ملائمة للبيئة التي قننت فيها (التقنين يعني وضع معايير محلية جديدة لكي تتناسب مع المجتمع الذي نقلت إليه).

ومن تلك المقاييس العالمية التي حظيت بسمعة جيدة في التطبيق وفي النتائج هي:

- مقياس وكسلر بليفيو لقياس الذكاء .
- اختبار منيسوتا المتعدد الأوجه للشخصية MMPI
- اختبار جيلفورد لعوامل الشخصية .
- اختبار وود روث للشخصية (woodworth) personale data sheet
- اختبار بيرنرويتز للشخصية Bernreuter personale Inventory
- اختبار الشخصية الـ 16 لكاتل .
- اختبار ايزنك للشخصية .

إن اختبارات الشخصية هي أدوات لقياس جوانب معينة من الشخصية تحت ضبط ظرف معين وعليه فنحن عندما نقيس الشخصية لا نقيس الظاهرة مباشرة وإنما نقيس الشخصية عن طريق نتائجها ، عن طريق الأداء ، والاختبار هو مجموعة من الأسئلة يجب عليها المفحوص بعدة خيارات وهي تعبير عن أداءه على هذه الأسئلة أو إذا عملية فانه يؤديها كما هو الحال في مقياس وكسلر بلفيو وبعض الاختبارات احتوت على مقاييس فرعية عملية وليست كتابية فقط والبعض الآخر كتابية مثل اختبار مينسوبا للشخصية متعدد الأوجه MMPI. (صلاح الدين محمود، 2011: 178).



المخطط 1: أنواع الاختبارات

الاختبارات الموضوعية:

إن الاختبارات التي صممت على أنها موضوعية يعني يمكن تصحيحها بنفس الطريقة في كل مرة وفي أي مكان بغض النظر عن الشخص الذي قام بتطبيق الاختبار أو تصحيحه أو تحليل نتائجه، بعبارة أخرى أن هذه الاختبارات (الموضوعية) تتأثر تأثيراً بسيطاً جداً بتحيز الفاحص وأدخلت تطويرات وتعديلات على هذا النوع من الاختبارات لزيادة الضبط الموضوعي والاختبارات الشخصية الموضوعية فيها بعض القصور يعيب مقاييس التقدير الذاتي الأخرى فربما يقرر الأفراد الطبق عليهم الاختبار إلا يتعاونوا مع الفاحص وبالتالي

الإطار النظري

الفصل الثاني

يجبوا بعض المعلومات المطلوبة ويزيفوا أو يغيروا استجاباتهم الحقيقية بطريقة أخرى، وحتى المفحوصون. المتعاونون ربما لا يكونون دقيقين الملاحظة في دواخلهم ومع ذلك فكثير من الاختبارات الموضوعية مثل MMPI اشتملت على مقاييس وضعت خصيصا لتكشف التزييف وعدم الاتساق في الإجابة. (محمد شحاتة، 2013: 200).

ومن تلك الاختبارات التي حظيت بسمعة جيدة وموضوعية عالية في ميدان قياس الشخصية هو اختبار الشخصية المتعددة الأوجه وهو اختبار أمريكي نقله إلى العربية الدكتور عطية محمود هنا والدكتور عماد الدين إسماعيل والدكتور لويس كامل مليكه ويقاس الانحرافات التالية :

- توهم المرض Hypochondriasis
- الانقباض Depression
- الهستيريا Hysteria
- الانحراف السيكوباتي Psychopathic Déviation
- الذكورة – الأنوثة Masculinité – Féminité
- الفصام Schizophrénie
- الهوس الخفيف Hypoynania
- الانطواء الاجتماعي Social Introversion
- هذا إلى جانب عدد آخر من المقاييس الأخرى الفرعية وهي:
 - مقياس الكذب
 - مقياس الكذب
 - مقياس الخطأ
 - مقياس التصحيح

ويتكون المقياس من 550 عبارة (فقرة) ومن أمثلة فقراته :

☞ أجد صعوبة في التحدث مع الناس إذا كانت معرفتي بهم حديثة.

☞ اعتقد أن هناك من يحاول أن يسرق أفكارى أو النتائج أعمالى.

☞ لا أهتم مطلقا بمظهري.

☞ يحاول ببعض الناس أعاقتي .

☞ لا يضايقني أن أرى الحيوانات تتعذب.(محمد شحاتة،2013: 201).

☞ يقال عني عادة إنني سريع الغضب.

☞ البرق يخيفني.

ويقىس هذا الاختبار أيضا الإهمال والارتباك والدفاعية حتى يمكن أخذ تلك الظواهر في الاعتبار عند تفسير نتائج الاختبار وكثيرا ما يستخدم اختبار MMPI في البحث النفسى أكثر من أي اختبار موضوعي آخر لأنه يحتوي على بعض الصدق كمقياس الشخصية ،بمعنى أدق أنه توجد دلائل في أن هذا الاختبار يقىس ما قد وضع لأجله .

ومن الاختبارات الموضوعية الأخرى :

• كدراسة الملاحظة لتقدير سمات الشخصية ومميزات السلوك :

وهو إعداد الدكتور عطية محمود هنا والدكتور عماد الدين إسماعيل ، وهو مقياس لسمات الشخصية على أساس الملاحظة الفعلية والتحصيل الدراسة والانحرافات النفسية ، وقد حدد لكل صفة خمس درجات (مراتب) يمكن أن يستخدمها المدرسون والأخصائيون الاجتماعيون والنفسيون .

• اختبار مفهوم الذات للكبار :

تأليف الدكتور عماد الدين إسماعيل ،ويتكون من مئة عبارة يمكن أن تقال عن الذات ، والدرجة النهائية تعبر عن المفهوم الشخص لذاته ومدى تقبله لها ومدى تقبله للآخرين وقد استخرجت معامل الصدق والثبات وكذلك معايير الاختبار .

• بطاقة تقويم الشخصية:

إعداد الدكتور عماد الدين إسماعيل وسيد عبد الحميد مرسي، وتصلح لدراسة الأحداث وصغار السن كما تصلح للاستخدام في المدارس وفي عيادات الطب النفسي وتقيس سمات الشخصية.(محمد شحاتة، 2013: 202)

• قائمة أيزنك الشخصية:

إعداد الدكتور محمد فخر الإسلام والدكتور جابر عبد الحميد جابر، وتتكون من 75 سؤالاً يجب عليها المفحوص بنعم أولاً. وهذه القائمة التي يسميها أيزنك Esyench Personality Inventory تقيس بعدين من أبعاد الشخصية هما :

◀ الانبساط Extraversion

◀ العصائية Neuroticism

وتمتاز هذه القائمة بوجود اختبار لقياس الكذب حيث يستطيع الفاحص التعرف على الأشخاص الذين يميلون للاستجابة على نحو معين.

الاختبارات الاسقاطية :

تعرف موسوعة علم النفس والتحليل النفسي الاختبار الاسقاطي بأنه :

نوع من أنواع اختبارات الشخصية تكون وحداته غامضة وناقصة التكوين بحيث يرى فيها كل فرد ما يعن له وما يرد على باله عند عرضها عليه ، وليست هنالك استجابات صواب أو خطأ لهذه الاختبارات وإنما تصحح على أساس الدلالات النفسية لاستجابات المفحوص وما تكشف عنه من خصائص شخصية وبنائه النفسي وأسلوب تفكيره وسلوكه وعلاقاته ودوافعه وآلامه ورغباته وميوله .(فرح السراج،2007: 312) .

اشتق اسم الاختبار الإسقاطي من حيلة الإسقاط على اعتبار أن الفرد يسقط ما بنفسه على أشياء خارجية ويراه متمثلاً فيها لذا ظل سيجموند فرويد (مؤسس التحليل النفسي) يؤمن بأن الناس يستطيعون دائماً إسقاط الإدراكات والمشاعر والانفعالات والأفكار على العالم الخارجي دون الشعور منهم بذلك . والإسقاط يعرف بأنه حيلة نفسية ينسب فيها الشخص سماته الذاتية وعواطفه وميوله لموضوعات بيئية من أشخاص وأشياء والإسقاط هنا لا يقتصر على كونه حيلة دفاعية وإنما يفهم بالمعنى الواسع للفظه،

ومن ثم فهو أساس لما يعرف بالطرق الإسقاطية Projective Méthode في الاختبارات والمقاييس النفسية .

يستند التصور الدينامي للشخصية بوجود مسلمات أساسية تؤكد على أن الدراسة السيكولوجية للشخص ليست في الواقع غير دراسة لصراعاته فكل كائن بشري بل وكل كائن حي يوجد دائماً في موقف صراع فليست الجرأة غير سلسلة متصلة من الصراعات ومحاولات حلها أقل من ضياع الاتزان ومحاوله إعادة الاتزان لذا فإن فهم الشخصية هو في صميمه كشف عن نوعية القوى عند الشخص أن استجابة الشخص بإزاء موقف مشكل إنما تتضح في ضوء تاريخ حياة الشخص بل واتجاهاته بإزاء الواقع والمستقبل(طارق كمال،2007: 149).

الاختبار الاسقاطي لا ينكشف هدفه للشخص بطريقة صريحة فيفهم ما سينتهي به إليه ، بل يكشف الشخص فيه عن نفسه دون أن ينتبه إلى انه يفعل ذلك أو على الأقل دون أن ينتبه إلى الكيفية التي يفعل بها ذلك والقدر الذي يفعل به ذلك .

لجأ علماء النفس المشتغلين بمجال التحليل النفسي إلى هذه الاختبارات لأنهم يئسوا من الحصول على إجابات صادقة لأسئلتهم ومقاييسهم واختباراتهم . فحتى في الحالات التي يصدق فيها الأشخاص من الناحية الشعورية فكثيرا ما تكون هذه الإجابات سطحية تحجب وراءها الأعماق الحقيقية وهكذا اتضح قصور المقاييس والاختبارات التي تستند إلى المواجهة.

أما من حيث تأويل المادة الاسقاطية فانه يتم الرجوع إلى المضمون أو الرجوع إلى الشكل أو الرجوع إلى الأمرين جميعا . ففي حالة لوحات "موراي" ينصب الاهتمام على تحليل المضمون وان لم نغفل تحليل الأسلوب والشكل .

من أهم الاختبارات الاسقاطية :

- اختبار الروشاخ(فرح السراج،2007: 313).

- اختبار موراي

- اختبار تفهم الموضوع أو الإدراك الداخلي T.A.T

- اختبار تداعي الكلمات

- اختبار رسم المنزل والشخص والشجرة

الاختبارات الاسقاطية أساليب غير مباشرة تكشف عن اتجاهات الفرد بأن تجعله يستغرق في أداء مهمة يستعين فيها على قدرته على التخيل والابتكار بحيث يفعل عن الضبط الشعوري الإرادي ويتجنب الحرج وضعت الاختبارات الاسقاطية بحيث تفتح عالم

المشاعر والدوافع اللاشعورية وتطلب من المفحوص أن يستجيب إلى مثير غير محدود وغامض نسبيا، فربما يسأل المفحوص في اختبار تداعي الكلمات أو بقع الحبر، أو يخلق قصة أو صورة أو يكمل قصة ناقصة حول موضوع ما كثيرا ما حلل الإكلينيكيون الشخصية عموما، والسلوك خصوصا خلال فترة تطبيق الاختبار من خلال استجابات المفحوص المباشرة. ويرى البعض في تطبيق اختبار "الروشاخ" بعض نواحي المقابلة المقيدة، وعد التردد الذي يبديه المفحوص في استجاباته المختصرة على أنها وسائل للدفاع واستخدمت الاختبارات الإسقاطية بشكل واسع في العديد من الأهداف لكشف جوانب من الشخصية التي يصعب قياسها بالوسائل الأخرى المتاحة ومن أمثلة ذلك ما يقيسه اختبار تكلمة الجمل ونورد بعض الفقرات من اختبارات تكلمة الجمل :

• إنني أشعر

• أنا أرغب

• أبي.....

• قلقي الأكبر....(باسل خميس، 2012: 219).

وتحلل الاستجابات عادة بطريقة غير مقننة لتحديد الاتجاهات الانفعالية نحو إشكال الحياة المهمة، ونحو الماضي ومصادر الصراع الحالي والمشكلات الشخصية. تزود الاختبارات الإسقاطية الباحثين والأخصائيين السيكلوجيين بقدر كبير من المعلومات عن تلك الجوانب المستورة من الشخصية، فقد أظهرت هذه المقاييس تقدير درجة الاضطراب النفسي والتنبؤ بطول فترة البقاء في مستشفى الأمراض العقلية أو تحديد نمط الشخصية أو الجانب المعرفي والانفعالي.(نفس المرجع، باسل خميس، 220).

اختبارات أخرى:

مثل : اختبارات الذكاء تقيس جوانب من الشخصية من أشهرها :

1- اختبار وكسلر - بليفيو لقياس ذكاء الراشدين

2- اختبار الذكاء لوكسلر للأطفال

3- اختبار الذكاء الاجتماعي

اختبارات القدرات:

وهي مجموعة من اختبارات مثل :

1- اختبارات المهن الكتابية

2- اختبارات القدرة العددية

3- اختبارات الطلاقة اللفظية - الطلاقة الفنية -

4- اختبار الطلاقة الفكرية

5- اختبار المرونة والتلقائية

6- اختبار المترتبات "الأصالة".

7- اختبار الاستدلال اللغوي.

8- اختبار الميول والقيم.

9- اختبار الميول المهنية.

10- اختبارات الاتجاهات التربوية للمعلمي. (فرح السراج، 2007: 315).

أنماط الشخصية :

ما هو النمط ؟

تعرف موسوعة علم النفس والتحليل النفسي النمط بأنه تنظيم متكامل ومترايط من الصفات والخصائص التي تمكن تميزها عن أشكال وتصنيفات أخرى من الصفات فترايط تلك الصفات في تنظيم متكامل ومحدد الملامح يمكن استخدامها أداة لتصنيف الأفراد في فئات أو مجموعات وذلك على وفق الأساس الذي ينظمها

مفهوم أنماط الشخصية :

وهي محاولة تصنيف الأفراد وفق تكوينهم الجسمي أو النفسي أو كلاهما معا أو تصنيفهم وفق الأنماط الشائعة والسائدة والبارزة في استجاباتهم وسلوكهم ، وتضيف موسوعة علم النفس والتحليل النفسي أن تقسيم إلى أنماط عادة يتم على أساس شذوذ النمط عن المؤلف أو المتوسط العام سواء في البناء الجسمي أو النفسي أو مظاهر السلوك والاستجابات .(أسعد شريف ،2014: 198).

أنماط الشخصية :

مفهوم النمط مشتق من كلمة بيرسوننا أي قناع ، ففي المسرح القديم هنالك مجموعة محدودة من الأدوار، يعرف كل منهما بقناعه ، ويقابل كل منها نمطا سلوكيا معيناً ، وبذلك عرف النمط على أنه إما مجموع استجابات معينة أو البنية الخاصة للشخصية .

ويمكن تصنيف مختلف الأنماط البشرية المتواجدة في ثلاث فئات كبيرة هي:

▪ الأنماط المورفولوجية T morphologiques:

يعتمد هذا التصنيف على صفات الجسم من قسامات وشكل، وكذا شكل الجسد وتكوينه، وحتى من خلال المظهر الخارجي (لباس ، تسريحة ، نظرة)

■ الأنماط الفيزيولوجية T physiologiques:

تقوم على أساس الفروق الفردية في وظائف الغدد الصماء، والجهاز العصبي المستقل.

■ الأنماط السيكولوجية T psychologiques:

تستخدم أوصافا للشخصية أساسها ملاحظة كيفية أو تصورات تحليلية (عن طريق السمات) أو بنيوية تتناول بعضها جوانب من الشخصية تعتبرها هامة في حين تأخذ أخرى بعين الاعتبار أكثر من جانب.

■ الأنماط المختلطة T mixtes:

لدى الارتباط الموجود بين الجوانب المورفولوجية، الفيزيولوجية والسيكولوجية إلى تشكيل أنماط تستخدم خصائص مورفولوجية، فيزيولوجية، وسيكولوجية كوحدات للوصف، وهي أكثر استخداما في مجال الطب. (أسعد الإمارة، 2014: 199).

مفهوم نمط الشخصية (أ) ونمط الشخصية (ب) :

يعد نمط الشخصية (أ) من أهم المفاهيم النفسية المستخدمة في تفسير السلوك، (البشري ويرجع الفضل إلى ذلك إلى عالم النفس التحليلي فرانسيس الكسندر (1940) حين استطاع فصل الطب السيكوسوماتي عن مجال الطب النفسي، وقدمه باعتبار أحد العلم الحديث، والذي يهتم بدراسة تفاعلية النفس والجسم في كل حالتي السواء والمرض، وقد تم اكتشاف مفهوم نمط الشخصية (أ) سنة (1950) من قبل كل من ماير وفريدمان و راي روزنمان وهما طبيبان في أم ارض القلب.

مفهوم نمط الشخصية (أ):

يعرف طبيبان القلب وفريدمان و راي روزنمان سنة (1973) نمط الشخصية (أ) بأنه مركب من الفعل والانفعال يمكن أن يلاحظ في الشخص الذي يتسم بالعدوانية والإنهاك في الكفاح المرير والمزمن من أجل انجاز المزيد في أقل وقت ممكن ولو كان ذلك على حساب أشياء أخرى وأشخاص آخرين.

وأما جابر عبد الحميد فيشير إلى أن الشخص الذي هيا أسلوب حياته بحيث يكون معرض للإصابة بمرض القلب المفاجئ وبأنهم يتميزون بالعدوانية والغضب عندما لا يقدمون أعمالهم في المواعيد المحددة ويقحمون الشعور بالتعب.

فلذا هم يعملون جاهدين للحفاظ على التحكم، وقوة هذه الحاجة لديهم قد تؤدي إلى خبرات متكررة من الشعور بالعجز والإحباط والاكنتاب، استجابة لموقف الحياة الكثيرة التي يصعب التحكم فيها، ولذا يلجأ الأفراد من ذوى النمط (أ) إلى التنافس والعدوانية ضد الأشخاص

الذين يدخلون في عملية التحكم هذه، كما أنهم يشعرون بقلّة، الصبر أمام الأشياء التي لا يمكنهم التحكم فيها . ويعرف المرء بأنه أكثر من كفاح متواصل، وهو محاولة متواصلة لإتمام

أو انجاز أشياء أكثر، ومحاولة للمشاركة في أحداث أكثر وفي أقل وقت ممكن، وهو نمط

يجب السيطرة نتيجة شعوره بعدم الأمان الخفي، والذي عنه بواسطة العدوانية المفرطة

اتجاه. (بدر الأنصاري، 1997: 63).

أما إسهامات الباحثين العرب في هذا المجال ليس بالقدر الوفير، إذ نجد شكري 1993 التي تعرف نمط الشخصية (أ) بأنه "مجموعة من الصفات السلوكية التي تظهر لدى الفرد وفق شروط معينة وظروف، محددة .

أما **جمعة يوسف** بأنه يرى بأن نمط الشخصية (أ) هو نمط من السلوك يتصف أصحابه ببعض الخصال المميزة مثل العداوة والقابلية للاستثارة والشعور بضغط، الوقت، وعدم التحلي بالصبر والنشاط المستعجل والتنافس العام.

مفهوم نمط الشخصية(ب):

يرتبط ظهور هذا النمط بالنمط (أ) حيث أطلق **روزمان وفريمان** على الأشخاص الذين لا يملكون خصائص النمط (أ) اسم النمط (ب) يتميزون عموماً بأنهم أكثر صبراً وأقل تنافسية وأقل عدوانية.

ويشير **كابلان (1992)** أنه إذا كان النمط (أ) قد حظي باهتمام الكثير من الباحثين فإن نمط الشخصية (ب) لم يحظي بنفس الاهتمام إذا تعلق الأمر بفئة تعرف من خلال غياب سمات أو خصائص النمط (أ)، وبالخصوص غياب مشاعر إلحاح الوقت، العدائية، وفي المقابل قدرة على تحقيق اللذة، الاسترخاء دون الشعور بالذنب، فهو نمط يحمي الفرد ويتركه يتمتع بالصحة الجيدة، كما يساعده على النجاح وتكيف، الاجتماعي .

ويعرف **سيوذرلند (1991)** بأنه "لديه القدرة على الاسترخاء وسهل الانقياد، وليس لديه ميل شديد للمنافسة، وأقل عرضة لشعور بالإحباط، فينخفض احتمال، إصابته بأمر مرض القلب. ويرى **عدنان يوسف** أن الفرد من نمط شخصية (ب) يكون في الجانب الآخر أو المعاكس لخصائص شخصية من نمط (أ) حيث أنه يبدي اهتماماً أقل بالوقت، يمارس درجة أعلى من الضغط النفسي في التعامل مع الأمور المهنية والجبائية، ويحدد وقت للاسترخاء دون الشعور بالذنب، يتعامل مع الأمور بصورة هادئة. (بدر الأنصاري، 1997: 64).

الإطار النظري

الفصل الثاني

أما أحمد ماهر فيعرف نمط الشخصية (ب) على أنها تلك الشخصية التي تميل هادئة، ومستكينة وغير مستعجلة ولا تحب أن تتنافس الآخرين، فالشخص من نمط (ب) يؤدي عمله بثقة ودون استعجال ويجب أن يؤدي الأشياء الواحدة تلو الأخرى ويبتغي بالتدريج حتى إن لم يتم العمل على أساسه. (خيرة قطرون، 2008: 36).

الفرق بين نمط الشخصية (أ) ونمط الشخصية (ب):

يبدو من خلال التعريفات السابقة الذكر أن أصحاب النمط (ب) يختلفون تماما عن أصحاب النمط (أ) من حيث الخصائص والصفات، فيمكن أن نقول عنهم يتمتعون بصحة جيدة وأقل عرضة للإصابة بأمراض القلب، وهذا الجدول (01) يوضح بشكل أحسن أوجه المقارنة والاختلاف بين النمط (أ) ونمط (ب)

المستمد من نتائج المقابلة الشخصية المركبة التي باشرت بها اللجنة الطبية العملية في الولايات المتحدة الأمريكية، والتي كانت على النحو التالي: (مصطفى عاشوري، 1995: 193).

الجدول (01) يوضح الفرق بين نمط الشخصية (أ) ونمط الشخصية (ب)

م	الخاصية	سلوك النمط أ	سلوك النمط ب
1	الحوار	سريع	بطئ
2	الطلاقة اللفظية	كلمات محددة وإجابات واضحة	يتوقف كثيرا
3	قوة الصوت	عالي	هادئ
4	النوعية	عدواني	لين
5	الاستجابة	مباشرة	متأنية
6	مدة الاستجابة	سريعة وقصيرة	طويلة وبطيئة
7	البصر	لماح وسريع	عادي
8	الحالة العصبية	منتبه	هادئ
9	تعبيرات الوجه	عدوانية متحفزة متوترة	مسترخية
10	الابتسامة	صفراوية غامضة	معبرة ومريحة
11	الضحك	جاف	واضح
12	الرضا عن العمل	غير راضي دائما في عجلة	الرضا التام
13	الطموح والحافز	شديدا جدا	عادي متوسط
14	إحاح الوقت	في غاية الأهمية	لا يهمله كثيرا
15	نفاذ الصبر	ينفذ بسرعة ويكره الانتظار	يمكن أن ينتظر كثيرا
16	التنافس	يتلذذ بالمنافسة ويحب النجاح	لا يهتم بالتحدي
17	طريقة أو نمط التفكير	يفكر بعيدا جدا	نادرا
18	الحيوية والنشاط	نشط جدا ودائم الحركة	قليل
19	الايثارة	يحب الايثار والاندفاع والمغادرة	قليل

(سامية حمزاوية، 2008: 68).

خصائص نمط الشخصية (أ) ونمط الشخصية (ب):

خصائص نمط الشخصية (أ):

يرى كل من **فريدمان** و**روزنمان** بعد دراستهما المستفيضة لأنماط السلوك الإنساني أن نمط الشخصية (أ) يتميز بعدد من الخصائص، لهم شخصية محددة الجوانب الإهتماما، لديهم قدرات حسية وعقلية فائقة يتمتعون بالحيوية والنشاط والحركة، الهادفة .

أما ويؤكد **مانسون** و**هوجن** على ارتباط شخصية نمط (أ) مع كل من القلق والطموح ويؤكد **جينكر** بأن هذا النمط لديهم إمكانية التعرض لأمراض الشرايين الناحية بالقلب لأنهم يتصفون بالقلق الدائم،الاكتئاب، الاندفاعية العصبية والاضطرابات، الانفعالي والإحباط . ولهذا فإن نموذج الشخصية (أ) هو حالة دائمة في التوتر والشعور بالمشقة، حتى وان كانت ظروف عملهم ليست ضاغطة، فإنهم يضيفون على هذه الظروف ما يتسمون به من خصائص وسميات، بحيث يكون الضغط النفسي الحاصل لهم ليس بسبب ضغط العمل ولكن بسبب نموذج شخصيتهم.

كما يؤكد كل من **روزنمان** و**فريدمان** أن أصحاب الشخصية نمط (أ) يتميزون بالحسية لتحدي القادم من عوامل البيئة الفيزيائية أو الاجتماعية، ووجد مستويات غير عادية من الاحتكار غير الواقعية، وعدم الرضا والشك وأعراض وسواسيه واضحة، مقارنة بنمط الشخصية (ب)، ويتصفون بأنهم قابلي للاستثارة، والشعور بضغط الدم، وبنشاط المتعجل، ويعيشون حياتهم كما لو كانت أعينهم شدة لساعة.

كما أن صاحب الشخصية من نمط (أ) يتصف بصفات أخرى نذكرها على النحو التالي:
-منظم، مرتب يتعامل ويتفاعل مع محيطه بشكل جيد.

- متحكم في ذاته واثق منها ومن كفاءته، وهو مستعد لأن يعمل وحيدا إذا اقتضت الظروف لأن لا يتراجع عن رغبته الشديدة في تحقيق أهدافه.(مصطفى عاشوري،1995،194).

الإطار النظري

الفصل الثاني

- طموح متعدد الأهداف مما يجعله دائما متشجعا لا يقوى عليه الاسترخاء، فهو إذا ما حقق هدفا لا يترك لنفسه فرصة لراحة وإنما نراه يخلق هدفا جديدا ويبدأ بسعي نحوه من جديد.

- يدرك مفهوم الوقت ويعي مروره، ولذلك لا يترك مرور الوقت دون أن يحقق شيء.

- يظهر الوديعه أمام العراقيل التي تتعرض له لكنه لا يتراجع.

- يرفض الهزيمة ولا يعترف بها ويقوم بمحاولة جديدة.

- يمهل تعبته ويرفض فكرة إصابته بالمرض وخلاصة بمرض القلب فإذا حذرتة سخر منك من أعماقه .

كما أنه يتصف بتحرك ويأكل ويتكلم، بسرعة ولا يشعر بالراحة في فترات الفراغ ويشعر بنفاذ الوقت بصورة مبكرة و يشعر بعدم الراحة والانزعاج الشديد و الانفعال أثناء معاملة الآخرين وتشنيج في عضلات الوجه ويمهل نسبيا جوانب أخرى من حياته ومتهور .

وتعد شخصيات نمط (أ) في العادة من الشخصيات الناجحة في المجتمع، إن عملهم الجاد وحافزهم الخيالية، وتنافسهم يكافئ بنجاحهم العالي، وإثارة إعجاب رفاقهم بهم والذين يندهبون في الغالب من الحصه التي يؤكدون فيها مستواهم العالي من النشاط، ولسوء الحظ فإن هناك ثمن يدفعه أصحاب هذا النمط لذلك.(مصطفى عاشوري، 1995: 195).

خصائص نمط الشخصية (ب):

استمر فريدمان وروزنمان في عملهما ووجدا نمطا ثابتا من أنماط الشخصية وهو نمط الشخصية (ب) وهو نمط معاكس أو مغاير للنمط (أ)، ويمتاز أصحاب الشخصية ذات النمط (ب) بأنهم أكثر استرخاء، وأكثر سهولة، وأنهم ليسوا تنافسيين كما لدى أصحاب الشخصية (أ)، لا يميلون إلى الإلحاحية على الوقت والغضب.

ويتصفون كذلك بالصبر، غير مشغولين البال بما يحاولون انجازه ولا يستثرون أو يتهيجون، ويميلون للتمتع ويعملون بهدوء وينخفض احتمال تعرضهم لمخاطر الإصابة بأمراض الشرايين التاجية .

كما أن أداء أصحاب الشخصية نمط (أ) يتفاوت ما بين الاعتدال والخمول وأقل، وتوتر، وأقل نشاط من الناحية الفيزيولوجية من ذوي نمط (أ) إضافة إلى ما ذكرناه من الخصائص التي تتصف بها الشخصية من النمط (ب) نذكر ما يلي :

يؤدي عملهم ببطئ وهذوء، ولا يتسارع مع الوقت لقضاء حاجته، ويعمل لكن لا يتجاهل مفهوم الاسترخاء، أو قل قياما بالشجارات اليومية لأنهم لا يحتملون، بسهولة، لا يتنافس مع نفسه.

ويذهب شيخاني في نفس المسار، حيث يرى أن أف ا رد هذا النمط يتميزون ب:

-القدرة على اعتماد النظرة الطويلة، فهم لا يسعون إلى تحقيق أهداف غير واقعية أو القيام بأكثر مما يستطيعون، وهم أفضل في مجال الانتداب أو التفويض.

-الاعتقاد بأن السرعة ليست يمثل تلك الأهمية، فبالنسبة لهم لا داعي للقلق إذا لم يكن بالإمكان تمام كل عمل في الموعد الأخير.

-حس الهوية الشخصية، فهم مقتنعون بمساهماتهم وبما يفعلون، لذلك لا يشعرون بأنهم مضطرون إلى إحراز الاحترام أو الحب.

-عدم المبالغة في تقييم الأمور، حيث لا يظهرون أو يشعرون بأنهم في كفاح مستمر، يحافظون دوما على حسن التوازن إزاء الأحداث في حياتهم.

وتمثل سمات هذا النمط عوامل واقعية تضمن صحة جيدة، وتكيفاً ونجاحاً اجتماعيين، يذكر كابلان أن لهذه الوقاية أربع سيرورات هي: وحدانية، تقدير الذات، استقلالية، تسامح، اجتماعية، حكمة حياتية. (خيرة قطرون، 2008: 33).

النظريات المفسرة لنمط الشخصية (أ) ونمط الشخصية (ب):

نظرية التعلم الاجتماعي المعرفي:

ولقد ركزت هذه النظرية على العناصر المهمة في نظرية التعلم الاجتماعي وهي تتلخص فيما يلي:

- * السلوك (حركي، لفظي).
- * البيئة (الظروف الضاغطة والظروف الفيزيائية والزمان والمكان).
- * الظروف الاجتماعية (الناس، الجيران، الأصدقاء).
- * العامل المصرفي (العلاقات المباشرة للسلوك الصريح ومدى التأثير في الآخرين).
- * التنبيه للعوامل البيئية.

وعلى ضوء هذه العناصر نجد أن ذوي النمط (أ) ينتقون الاستجابة الايجابية على المدى البعيد، ومن ثم يتعلمون الاستجابة الايجابية (المشبعة، والتي تشكل سلوكهم، فيما بعد. إذا فسلوك ذوي النمط (أ) نتاج تفاعل العوامل البيئية الاجتماعية والفيزيائية والعوامل المعرفية والنفسية.

نظرية التحليل النفسي:

تتجلى النظرية التحليلية النفسية ممثلة في زوسكي وزملائه 1978 ، حيث ينظر إلى الشخصية من ذوي سلوك النمط (أ) على أنه شخص نشأ في أسرة يتسم الأب فيها بالسلبية والأم بالعدوانية، ومن ثم فهو يلجأ إلى الانجاز بوصفه نتيجة ايجابية لتحقيق فهو الحاجات والإشباع الانفعالي وتأكيد الذات، فهو يبحث عن الوقت المفقود، ومن ثم غالبا مهدد انفعاليا، مما يجعله يشعر أنه سوف يتعرض لفقد مكانته الاجتماعية التي وصل إليها بصورة قهرية، ومن ثم يتولد لديه إحباطات أمام إشباع حاجاته الانفعالية، فيتسم سلوكه بالعدوانية من أجل البقاء، وهذه الأفكار ولم تؤكدتها الدراسات والأبحاث ولا يمكن أيضا أن يكون كل أب سلبي وأم عدوانية ينجبان طفلا يمكن تصنيفه على، أنه نمط (أ). (عبد الهادي حسني، 1999: 178).

الإطار النظري

الفصل الثاني

وعليه فإن أصحاب النظرية المعرفية الاجتماعية يرون أن سلوك نمط (أ) يتحدد كما يلي:

« التعرف إلى مدى تفاعل البيئة والسلوك والجانب المعرفي والعوامل النفسية الاجتماعية في ظهور النمط.

« تحديد بعض العمليات التي تتضمن اكتساب سلوك نمط(أ).

« فحص العوامل السابقة واللاحقة لسلوك نمط(أ) والعوامل المشجعة على تكراره واستمراره. ويرى عادل شكري أنه طبقاً لهذه النظرية فإن أصحاب سلوك النمط(أ) يبدون في اكتساب عديد من الأنماط السلوكية الايجابية التي تمثل بالنسبة لهم مرحلة إشباع وتوافق مع أنفسهم وطموحاتهم، والمنبهات البيئية التي تجعلهم على حافة التوتر، مما يجعلهم يكررون هذه الأنماط السلوكية عن طريق الاستجابات المدعمة التي ترتفع بتقديرهم لذاتهم وتجعلهم يرغبون دائماً في أن ينجزوا أداؤهم ويحسنوه إلى أقصى حد، حتى يستطيعوا أن يحسنوا صورتهم أمام ذاتهم، وهذا ما يعد بمثابة أسلوب تكيفي مقبول، بالنسبة لهم. (خيرة قطرون، 2008: 33).

نظرية مفهوم الذات لروجرز:

تعتمد نظرية روجرز على فكرة نزعة الكائن الحي لتحقيق ذاته، وهي نزعة أساسية تجعل الفرد يكافح ليحقق ذاته، وأن للفرد مدفوع بطاقة داخلية نحو تحقيق الكمال والوصول إليه لكي يحقق أعلى درجات الانجاز الشخصي، لذلك يلجأ إلى العدوان والتنافس وغيرها، كي يشعر بقيمة كفرد وذلك عندما يتفوق على الآخرين.

وما يهمنا في تفسير سلوك نمط الشخصية(أ) اعتماداً على نظرية روجرز هو إحساس الفرد بقيمته وكفاءته، أما إذا شعر الفرد بأن احترامه لذاته يتوقف على الإنجاز، فيمكننا أن نعد سلوك نمط الشخصية(أ) بمثابة استجابة تعويضية لضعف تقدير الفرد لذاته، هذا في

الإطار النظري

الفصل الثاني

الجانب السلبي للنظرية، إلا أن نظرية روجرز يمكن أن تفسر سلوك نمط الشخصية (أ) اعتماداً على جوانب ايجابية، فقد اقترح كل من "هانسون، ماثيوز" (1983) أن هناك جوانب تكيفيه في سلوك نمط الشخصية (أ). (نفس المرج، خيرة قطرون، 37).

أنماط الشخصية المهنية :

- النمط الواقعي:

يميل هذا النمط إلى التعامل مع الأشياء المادية الحية، مثل الآلات والأدوات، لهم مهارات جيدة في التعامل مع الأشياء الكهربائية والميكانيكية، والحرف، والأعمال اليدوية، فهم أناس يتمتعون بالصفات التالية: الصراحة، الفضول، والمثابرة، والقدرة على التنظيم، وحب الطبيعة. (ابراهيم جابر، 2013: 108).

- النمط العلمي:

يميل أصحاب هذا النمط إلى دراسة وحل المشكلات العلمية والرياضية (الحسابية) ويتجنبون الأدوار القيادية ، وأمور البيع والشراء ، فهم أناس يتسمون بالدقة العلمية والذكاء ويميل صاحبه إلى التفكير والتروي فيما يعرض له من مسائل ويحاول أن يفهم العالم المحيط به جيداً كما يميل إلى الدقة والمنهجية وهو شغوف بالمعرفة ويتمتعون أصحاب هذا النمط بالصفات التالية كثرة التساؤل والعلم والدقة والحذر، والتحفيز ، والقدرة على التحليل وقدرة على الملاحظة المنطقية والاستنباط والانفتاح الذهني .

- النمط الفني:

يميل أصحاب هذا النمط إلى عمل النشاطات الإبداعية مثل الرقص ، الموسيقى ، والكتابة والأعمال الفنية الأخرى ويتجنبون النشاطات المكررة ولديهم قيم وقدرة قيمة إبداعية

معالجة المسائل التي تعرض عليهم راية الذاتية وللتعبير الشخصي ويتمتعون أصحاب هذا النمط بالصفات الآتية، الإبداع، والقدرة على التخيل ، والحدس ، والابتكار ، والشجاعة ، والعاطفة التعبيرية ، ومرهفي الحدس ، والاندفاعية والانفتاحية ، وغير تقليديين .(خالد أبو شعيرة،2008: 127).

النمط الاجتماعي:

يميل الأشخاص الذين ينتمون إلى هذا النمط إلى مساعدة الناس في شتى المجالات ، المساعدة الطبية ، والمعنوية ، والمادية ، والتعليمية ، هؤلاء الأشخاص يتجنبون استخدام الوسائل المادية في الوصول إلى أهدافهم وغاياتهم ، فهم أناس يتمتعون بالصبر والقناعة ونفاذ البصيرة والكرم ولطف وروح المسؤولية.

- النمط التجاري:

يميل أصحاب هذا النمط إلى حب إقناع الناس إلى ممارسة أدوار قيادية إلى مزاوله أمور البيع والشراء في الأفكار والأشياء ويتجنبون النشاطات التي تتطلب التفكير العلمي ، والتحلي بملاحظة الحذرة ، ولديهم قيم النجاح في الأعمال والأدوار القيادية وجوانبه السياسية ، فهم أناس مفعمون بالحيوية والنشاط يميل صاحب الشخص إلى فرض نفسه عن الآخرين والسيطرة عليهم وهم يتمتعون بالصفات التالية : الثقة بالنفس ، وحب المغامرة ، والاندفاع، والفضول ، والقدرة على الإقناع ، والتفاعل والطموح والانبساطية والإصرار.(عثمان رشدي،2014: 363)

- النمط المحافظ :

يميل أصحاب هذا النمط إلى التعامل مع الأرقام ، وتجميع البيانات والتعامل مع الأوراق والملفات بطريقة منتظمة ومحددة ومجربة وتقليدية ، ولديهم قيم تحقيق النجاح في الأعمال

الإطار النظري

الفصل الثاني

فهم أناس نظاميون ، يتبعون خطط واستراتيجيات واضحة ومحددة والأعمال المثالية لهم أعمال السكرتارية والأرشيف ، والأعمال حسابية ومالية ، وأنهم يتجنبون الأعمال الفنية ، ويتمتعون بالصفات التالية : حسن التنظيم والمنهجية وحب التعامل مع الأرقام الدقة والترتيب وحب النظام والطاعة واللفظ الانسجام .

فهذه الأنماط للشخصية ليست كافية أيضا في تحديد نجاح في مجال العمل ، فقد حدد العالم سوبر أن العمر الزمني للشخص هو الذي يحدد تطور ونمو الشخص في مجال عمله نظرا لاكتساب تجارب وخبرات جراء طول الفترة حياته ولخصها في ما يلي . (عثمان رشدي ،2008: 364).

علاقة النجاح المهني بنمط الشخصية :

فأي نجاح في المهنة لابد وأن يكون له ركائز وأساسيات والتي تكون على النحو التالي:

أولا الميول:

ظهرت أهمية الميول بعد ثورة صناعية وأقدم نظرية بارسونز 1909 وقد افترض أن التكيف المهني يزداد عندما تتسجم خصائص الفرد وميوله مع المهنة كما أشار كذلك (سترونغ) بأن الميول تزودنا بمعلومات إضافية لا يمكن لأي مصدر آخر أن يزودنا بها سواء كان تحليل القدرات أو إلا استعدادات الأزيمة الاختيار المهنة ما . وتبنى الميول على ما يجب الفرد من المهن والنشاطات، فنجد انه يفضل المهن ويرغب بها ويرتاح لها ويجد في ذلك إشباعا لحاجته كما انه يشعر بالحرية فيما يفعله ونجد أنه لا يميل إلى المهن أخرى . ويوجد نوعان من الميول العامة :

تحقيق الرضا وسعادة الفرد حين يمارسها نشاطات رياضية ومطالعة ، والفنون ، وأما الميول الخاصة كما أشار (سترونغ) أنها تعد أكثر ثبات واستقرار من الميول العامة .

كما دلت نتائج دراسته إلى أن الذين يعملون في مهنة من المهن يتفوقون في ميولهم اتفاقا يميزهم عن غيرهم من الأفراد الذين يعملون من مهن أخرى.(محمد عثمان،1993: 137).

ثانيا: القدرات والاستعدادات:

وهي الفروق الفردية بصفة عامة والعقلية بصفة خاصة وتتشرك فيها جميع العمليات والنشاط العقلي المعرفي، وتعرف بإمكانية الفرد تعلم مهارات المعطاة عندما يزود بالتعليم والتدريب المناسبين .

الإطار النظري

الفصل الثاني

ثالثا: القيم:

تعتبر القيم أحد العوامل الهامة المؤثرة، بالنجاح المهني ، فالشخص قلما يقبل على مهنة على تتفق مع القيم التي تكونت لديه ، إلا إذا إن كان ثمة اتفاق إلى حد ما ما بين قيم الفرد والقيم التي يتطلبها العمل .

واختلف العلماء تحديد مفهوم للقيم عن علماء الاقتصاد والاجتماع والقيمة تعتبر ما يعتقد الشخص أنها مهمة بالنسبة له المعنى أنها تعبر عن أفكار الفرد حول ما هو صواب وجيد ومرغوب .

رابعاً: الرضا المهني:

يبدو الرضا المهني ، من خلال ولاء العامل للمؤسسة التي يعمل بها و تحمسه وتواجهه بها والسعي إلى تحقيق أهدافها ، نظراً لما نتيجة له من فرصة للتعبير عن ذاته وقدرته ، والمشاركة الفعلية فيما يتعلق بعلمه وإحساسه بأهمية " فالعاملين الراضين ، لذا فان الرضا المهني يعتبر أمراً هاماً للمؤسسة والأفراد والمجتمع ككل ، لان عدم وجود الرضا سوف يخلق مشاكل خطيرة للمؤسسة والعاملين .

فالنجاح في عمله لا بد وان قد تأثر بالمحيط البيئي الذي يعيش فيه وتشكلت شخصية وأصبحت قابلة لنمو والتطور بفضل عدة خبرات وتجارب اكتسبها وأصبحت قناعة شخصية على هويته وذاته ومنه نذكر عوامل المؤثرة في الشخصية . (نفس المرجع،محمد عثمان، 138).

قد برز لنا جليا للشخصية عوامل متكاملة، فواحدة تكمل الأخرى وبدورها هذه الأخيرة، قد ترسم نجاح الفرد في مهنته وتحدد قابليته واستعداده لتنمية قدراته. و أن الشخص الناجح هو الذي يتمتع بالاستقرار الانفعالي والعاطفي ،وسلامة قدراته العقلية والجسمية وخلوه من الاضطرابات ، والصراعات النفسية .

إن النجاح في أي مهنة أو عمل، راجع إلى عدة عوامل وأسباب من بينها قدرات الفرد واستعداداته المتنوعة، وإرادته في التغيير واكتسابه مهارات، عن طريق التكوين والتعليم والتدريب.

الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للبحث

تمهيد

الدراسة الاستطلاعية

أ. منهج الدراسة

ب. حدود الدراسة

ت. عينة الدراسة

ث. أدوات الدراسة

الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

صعوبات الدراسة

خلاصة

تمهيد

يعتبر الجانب التطبيقي الركيزة الأساسية لأي دراسة بحيث أنه يوجه الباحث نحو طريقة العمل التي يتبعها خلال دراسته كما أنه يساعده على تجسيد الإطار النظري الخاص بدراسته وتطبيقه في أرض الواقع وذلك بوضع الخطوات التي يجب الاعتماد عليها في جمع المعلومات التي يحتاجها في بحثه ، فيجب عليه إتباع منهج معين والاعتماد على أدواته للتوصل إلى النتائج التي يريدها وهذا ما سنتطرق إليه في دراسة.

بعد تطرقنا في الفصول السابقة للجانب النظري الخاص بمتغيرات الدراسة ، سوف نحاول في هذا الجانب التطبيقي التعرف على إجراءات المنهجية للدراسة من حيث المنهج المستخدم في الدراسة ، وأدواتها وعينتها و الأساليب الإحصائية التي تعالج بيانات الدراسة كما يتضمن هذا الفصل الجانب الميداني الذي يعتبر خطوة أساسية لكل باحث كونه يمهد لمناقشة فرضيات البحث والتوصل إلى الأهداف المراد تحقيقها من الدراسة .

أولاً : الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية مرحلة مهمة في البحث العلمي نظراً لارتباطها بالميدان، فمن خلالها نتأكد من وجود عينة الدراسة. حسب "عبد الرحمن عيسوي" الدراسة الاستطلاعية هي دراسة استكشافية تسمح للباحث بالحصول على معلومات أولية حول موضوع بحثه، كما تسمح لنا كذلك بالتعرف على الظروف و الإمكانيات المتوفرة في الميدان ومدى صلاحية الوسائل المستعملة قصد ضبط متغيرات البحث. (عثماني وبلحاج، 2019:61)

وتعرف الدراسة الاستطلاعية على إنها: الدراسة التي تهدف إلى استطلاع الظروف المحيطة بالظاهرة التي يرغب الباحث في دراستها على أهم الفروض التي يمكن وضعها وإخضاعها للبحث العلمي بصيغة دقيقة تيسر التعمق في بحثها في مرحلة لاحقة. (عثماني وبلحاج، 2019:61)

وعليه تمثلت دراستنا الاستطلاعية في دراسة ميدانية لدى عينة عشوائية مكونة من 52 ممرض وممرضة متمثلة في مجموعة استبيانات لقياس لنجاح المهني ونمط الشخصية في مستشفى ميموني الطاهر السوقر .

لذلك فنحن أقدمنا على مثل هذه الخطوة لتحقيق مجموعة من الأهداف التي يمكن ذكرها في ما يلي :

- _ محاولة معرفة أسباب النجاح المهني وعلاقته بنمط الشخصية
- _ إعطاء فكرة حول مهارات وشروط النجاح المهني وما مدى تأثيره بنمط شخصية الفرد
- _ لفت أنظار الأفراد في تحقيق أداء النجاح المهني
- _ التعرف إلى الأسباب المؤدية للوصول لنجاح المهني
- _ تحديد أنماط وسلوكيات المصاحبة لتحقيق النجاح المهني في ظل العلاقة بينهما مع إبراز فضل الشخصية السوية في النجاح المهني

2 - منهج الدراسة :

- يعد المنهج هو الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة ويعتبر الأهم لأي علم باعتباره مجموعة قواعد وخطوات مقننة لفحص الظاهرة ، وخروج بنتائج حولها في العلوم وهو الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسة المشكلة فيتوصل للكشف عن الحقائق بالإجابة على الأسئلة التي يبحث عنها الباحث وذلك يحدد نوع المنهج الذي يتبعه ، فاعتمدنا في دراستنا منهج ملائم لطبيعة الموضوع وهو المنهج الوصفي .

مفهوم المنهج الوصفي :

عرف الخبراء المنهج الوصفي بأكثر من تعريف ، بحيث يعتر كونه طريقة علمية يصف فيها الباحث الظاهرة بشكل كفي أو كمي ، ومن ثم طرح مجموعة من التساؤلات المبهمة ، والقيام بعملية تجميع للبيانات والمعلومات ، من خلال مجموعة من الأفراد التي تتضح فيهم الخصائص ، ومن ثم تحليلها لبلوغ النتائج والقيام بالتفسير .

وهو كذلك وصف للمشكلة أو القضية بدقة واستخدام أدوات البحث العلمي للحصول على المعلومات ، واستخراج استنتاجات ، وعرضها في صورة رقمية أو نوعية. كذلك هو طريقة للتحليل العلمي المتعلق بظاهرة محددة المعالم ومكررة الحدوث ، وبما يساعد في بلوغ النتائج بأسلوب موضوعي ، وبما يتواءم مع المعطيات الأولية المتاحة . (فاطمة، 2002: 96).

حدود الدراسة:**1- الحدود البشرية:**

بعد أخذ الأذن من إدارة الجامعة ، لقد سمحت لنا إدارة "مستشفى ميموني طاهر " بإجراء دراستنا وتوزيع الاستبيان على 70 ممرض وممرضة.

الجدول (2) يمثل توزيع العينة على المستشفى.

العينة	جناح طب الاطفال	جناح التوليد وطب النساء	جناح الاستجالات الطبية الجراحية	جناح تصفية الدم	المجموع
ذكور	لا يوجد	لا يوجد	06	01	16
الإناث	20	07	10	10	47
مجموع	20	07	16	11	54

2 - الحدود الزمانية:

لقد استغرقت دراستنا الميدانية و النظرية حوالي شهرين ونصف موزع على ثالث مراحل:

- المرحلة الاولى: من شهر ديسمبر حتى شهر فيفري تم فيها جمع معلومات الجانب النظري
- المرحلة الثانية: من مارس حتى نهاية شهر افريل جمع الجانب الميداني.
- المرحلة الثالثة: بداية شهر ماي تم عرض وتفسير ومناقشة النتائج

3- الحدود المكانية:

لقد قمنا بدراستنا الميدانية ب مستشفى " ميموني الطاهر " المتواجد في بلدية السوقر ولاية تيارت هذا بعد اخذ الإذن من إدارة قسم العلوم الاجتماعية و الإدارة المستشفى.

1-عينة الدراسة:

تعرف العينة على انها الجزء الذي يمثل المجتمع الأصلي او النموذج الذي يجري الباحث مجمل ومحور عمله عليه ولا يمكن ان ينجح البحث الا اذا كان الباحث يستخدم أساليب خاصة باختيار العينات.(ثابت عبدالرحمان ، 2003: 79)

2-2 - خصائص عينة الدراسة:

قمنا باختيار عينة استطلاعية تمثلت في 50 ممرض وممرضة في مستشفى ، وهذا لغرض التحقق من صلاحية الاستبيان من حيث الخصائص السيكومترية (الصدق و الثبات)، تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة .

توزيع العينة حسب الجنس:

الجدول رقم (03) يوضح خصائص العينة حسب الجنس

الجنس	العدد	النسبة المئوية
ذكور	07	12.96
اناث	47	87.04
المجموع	54	100

أدوات الدراسة :

لدراسة أي ظاهرة لابد من أداة قياس مناسبة لها لتحقيق أهداف الدراسة ، وهذا ما حاولنا توفيره بالاعتماد على مقياسين هما :

مقياس النجاح المهني:

اعتمدت الباحثين على مقياس خاص لقياس النجاح المهني من إعداد الدكتور (GATTEKER&LARWOOD.1986) يحتوى هذا الجزء على 24 بنداً تتوزع على أربعة أبعاد غير متساوية من حيث الأهمية والذي يتضمن عدة أبعاد :

❖ البعد الأول : زيادة الراتب: عدد البنود 04، من 01 إلى 04.

❖ البعد الثاني: عدد الترقيات: عدد البنود 04، من 05 إلى 09.

الإجراءات المنهجية للبحث

الفصل الثالث

❖ البعد الثالث: الرضا الوظيفي: عدد البنود 10، من 09 الى 18.

❖ البعد الرابع: العلاقة الناجحة مع الزملاء: عدد البنود 06، من 19 إلى 24.

وقد تم تقديم المقياس على الممرضين والإجابة على كل بند من بنود النجاح المهني وفق تدرج ليكرت (Likert)، الخماسي بوحدة من الإجابات التالية: (موافق تماما، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق تماما) وتعطى لكل درجة بالترتيب السابق (1،2،3،4،5).

الخصائص السيكومترية للمقياس:

برغم من ان المقاييس التي تم صدقها وثباتها الى ان الباحثين قامت باجراء اختبار الثبات حيث تم اعتماد على اختبار الفا كرو نباخ، كما تم اجراء اختبار الصدق عن طريق ايجاد الجذر التربيعي لمعامل الثبات.

الجدول (04): نتائج اختبار الثبات والصدق

الأبعاد	معامل الفا كرو نباخ	معامل الصدق
زيادة الراتب	0.75	0.87
عدد الترقيات	0.81	0.90
الرضا الوظيفي	0.82	0.91
العلاقة الناجحة مع الزملاء	0.86	0.97

من الجدول السابق يتضح أن قيم معاملي الثبات والصدق أعلى من 0.7 لجميع أبعاد قائمة وهي قيم مقبولة ، وبالتالي يمكن القول أنها معاملات ذات دلالة جيدة لأغراض (العباسي، 1999).

الإجراءات المنهجية للبحث

الفصل الثالث

مقياس نمط الشخصية:

اعتمدت الباحثين على مقياس خاص لقياس أنماط الشخصية (أ) و(ب) من إعداد الدكتورة (بن زروال فتيحة 2008) يحتوى هذا الجزء على 34 بندا تتوزع على أربعة أبعاد غير متساوية من حيث الأهمية هي:

❖ بعد الأول: الاستعجال: عدد البنود 08، من 1 الى 08.

❖ بعد الثاني: الاندماج المهني أو السعي نحو الإنجاز: عدد البنود 06، من 09 الى 14.

❖ بعد الثالث: العدائية (التنافسية، الطموح): عدد البنود 11، من 15 الى 26.

❖ بعد الرابع: التعبير الخارجي عن الانفعالات : عدد البنود 09، من 27 الى 34.

صممت الباحثة هذا المقياس بهدف تحديد نمط الشخصية الذي يميل كل فرد للانتماء إليه، وذلك من بين الأنماط (أ)، (ب) و(ج)، حيث صيغت بنوده وفق سلم تدريجي ليكرت (Likert)، يحمل خمس بدائل (أبدا، نادرا، أحيانا، غالبا، دائما). وتعطى لكل درجة بالترتيب السابق (5.4.3.2.1).

الجدول (05): تصنيف الدرجات لنمط الشخصية (مستويات أنماط الشخصية)

م	المستوى	النمط
1	ميل مرتفع يشمل الدرجات ما بين 34-79	النمط أ
2	ميل متوسط يشمل الدرجات ما بين 80-124	النمط المختلط أ-ب
3	ميل منخفض يشمل الدرجات ما بين 125-170	النمط ب

الإجراءات المنهجية للبحث

الفصل الثالث

خصائص السيكو مترية للمقياس:

المقياس أنه صادق ويتميز بالثبات. تم قياس صدق المقياس بالاعتماد على صدق الاتساق الداخلي صدق التمييزي. وهذا مؤشر معقول على صدق الاختبار.

1صدق مقياس نمط الشخصية أ وب:

(أ) - صدق المحتوى (الاتساق الداخلي) :

وذلك بحساب معامل ارتباط كل بعد من الأبعاد الأربعة للمقياس عن الدرجة الكلية للمقياس تم استعمال نظام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية، (spss25) لحساب قيمة r لكل بعد

الجدول رقم (06):صدق المحتوى لمقياس أنماط الشخصية.

البعد	عدد العينة	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الاستعجال	70	0.6	دالة احصائيا عند 0.01
الاندماج المهني	70	0.73	دالة احصائيا عند 0.01
العداية	70	0.94	دالة احصائيا عند 0.01
التعبير الخارجي عن الانفعالات	70	0.72	دالة احصائيا عند 0.01

الإجراءات المنهجية للبحث

الفصل الثالث

من خلال الجدول (04) نجد أن قيمة معامل الارتباط r للأبعاد الثلاثة للمقياس تتراوح بين 0.6 و 0.94 وهي دال إحصائيا عند مستوى دلالة 0.01، مما يؤكد على أن محتوى

المقياس متنسق من خلال ارتباط جميع الأبعاد مع بعدها الكلي، وعليه يمكن القول بأن مقياس أنماط الشخصية صادق من حيث المحتوى أو المضمون.

2 - الصدق التمييزي :

وفي الدراسة الحالية تم حساب الصدق التمييزي لمقياس نمط الشخصية أو بعلى العينة الاستطلاعية المكونة من 70 فردا، حيث تم ترتيب الأفراد ترتيبا تنازليا، حسب درجاتهم على المقياس المذكور ثم تم

اختيار 27 % من أعلى الترتيب ومن أدنى الترتيب، ثم تم حساب دلالة الفرق بين متوسطي المجموعتين المذكورتين باستخدام اختبار "ت"، فدللت النتائج المحصل عليها على الآتي:

الجدول (07): الصدق بطريقة المقارنة الطرفية لمقياس نمط الشخصية أوب

مستوى الدلالة	درجة الحرية	"ت" المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المؤشرات الإحصائية
دالة إحصائية عند 0.01	28	23.15	6.92	98.97	الفئة العليا
			6.27	135.54	الفئة الدنيا

يظهر من خلال الجدول (5) أن قيمة المتوسط الحسابي للفئة العليا يساوي 98.97 والانحراف المعياري بلغ 6.92 أما للفئة الدنيا في المتوسط الحسابي يساوي 135.54 أما الانحراف المعياري 6.27 أما "ت" المحسوبة تساوي 23.15، عند مستوى دلالة 0.01 وهو أصغر تماما من مستوى الدلالة 0.05 فإن هذا لإحصائيا.

الإجراءات المنهجية للبحث

الفصل الثالث

ثبات المقياس:

تم قياس ثبات المقياس بطريقة ألفا كرو نباخ وكانت النتائج كما هي في الجدول التالي:

الجدول (08): يوضح قيمة الفا كرونباخ للمقياس

مقياس	قيمة الفا كرونباخ
نمط الشخصية ا و ب	0.77

نلاحظ من خلال الجدول ان قيمة الفا كرونباخ قدرت ب 0.77 وهي قيمة دالة على ان المقياس ثابت.

ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية:

وهي الطريقة التي يجري استخدامها لمعرفة مدى ثبات الاختبار وذلك بتقسيم الاختبار الواحد إلى جزئين بنود فردية وبنود زوجية ويتم حساب معامل الارتباط بينهم (يونس.2009:505)

الجدول (09) : يوضح ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية.

معامل قوتمان	معامل سبيرمان براون
0.71	0.71

من خلال الجدول (07) يتضح أن معامل الارتباط "سبيرمان - براون" بين الدرجات الفردية والدرجات الزوجية تقدر ب 0.71، وهي نتيجة دالة عند مستوى الدلالة 0.01 وأن نتيجة جيتمان 0.71 وهي دال أيضا وهذا ما يعني أن المقياس ثابت وصالح للاستعمال في الدراسة.

الإجراءات المنهجية للبحث

الفصل الثالث

الأساليب الإحصائية المستعملة:

ان الفرضيات تتوجب استخدام أساليب إحصائية معينة يمكن من خلالها التحقق من إثبات أو نفي هذه الفرضيات وعلى هذا أساس اعتمدت الباحثتين على الأساليب الإحصائية التالية:

أ) اختبار ألفا كرو نباخ لاختبار ثبات وصدق.

ب) الإحصاء الوصفي بحساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين متغيرات الدراسة.

ج) معامل قوتمان و معامل سييرمان براون

د) البرنامج الإحصائي spss.

- صعوبات الدراسة الاستطلاعية :

لقد واجهتنا بعض الصعوبات أثناء قيامنا بهذه الدراسة نذكر منها ما يلي:

- صعوبة في الحصول على الموافقة لإجراء الدراسة الميدانية في التاريخ المحدد.

- ندرة الدراسات السابقة والمثابفة للموضوع البحث حسب اطلاعنا، خاصة في مكتبة

المركز الجامعي ابن خلدون

- قلة المراجع حول النجاح المهني

- اغلب الممرضين رفضوا الإجابة على الاستبيانات، مما اضطرنا للمحاولة عدة مرات

أكثر من 20 يوم .

من خلال ما تم استعراضه من هذا الفصل، تمكنا من إعطاء نظرة شاملة عن دراستنا ومنها نكون قد أتمنا أهم الإجراءات المنهجية التي اتبعناها في الدراسة الاستطلاعية و الميدانية لتسهيل عملية جمع وتحليل البيانات التي جرت عليها دراستنا وكل هذا كان كافيا لمساعدتنا لإجراء هذه الدراسة بشكل سهل مع التأكد من وجود العينة المطلوبة، و التحقق من الخصائص السيكو مترية لأداة الدراسة، والتأكد من صدقه وثباتها.

الفصل الرابع :عرض ومناقشة النتائج

تمهيد

عرض نتائج الدراسة

مناقشة الفرضيات في ضوء نتائج العامة للبحث

اقتراحات وتوصيات

خاتمة

تمهيد:

بعد عرضنا لعينة ومنهج الدراسة الأساسية وبعد تطبيقنا لاستبيان النجاح المهني واستبيان نمط الشخصية وجمع البيانات وكل المعطيات حول دراستنا وحسابها إحصائياً بهدف التعرف على علاقة النجاح المهني بنمط الشخصية بمستشفى ميموني الطاهر بسوقر- تيارت، نحاول في هذا الفصل عرض النتائج المتوصل إليها وتحليلها وتفسيرها وفق ما انتهينا إليه من نتائج حول فرضياتنا الجزئية والعامّة، بالإضافة إلى تقديم مجموعة من الاقتراحات والتوصيات .

عرض نتائج الدراسة:

أ- نتائج الفرضيات الجزئية:

الفرضية الجزئية الأولى:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى النجاح المهني يعزى بمتغير الجنس.

الجدول (10): يوضح الفروق الإحصائية في مستوى النجاح المهني بمتغير

الجنس.

مستوى الدلالة	درجة الحرية dl	T.Texte	الانحراف	المتوسط الحسابي	
0.01	52	2.72	11.74	100.72	ذكور
			11.34	90.04	إناث

نلاحظ من خلال الجدول أن المتوسط الحسابي للذكور يقدر ب 100.72 والمتوسط الحسابي للإناث يقدر ب 90.04 وبحساب الفرق ما بين الذكور و الإناث باستخدام T.Texte لعينتين مستقلتين حصلنا على قيمة $T=2.76$ عند درجة الحرية 52 وبمستوى دلالة يقدر ب 0.01 وهي قيمة دالة إحصائياً تؤكد على فروق ذات دلالة إحصائياً في مستوى النجاح المهني يعزى لمتغير الجنس. صالح لذكور مقارنة بالإناث وهذا استناداً للمتوسط الحسابي.

الفرضية الجزئية الثانية:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى النجاح المهني تعزى لمتغير نمط الشخصية (أ) - (ب) و(ب).

الجدول (11): يوضح الفروق الإحصائية في مستوى النجاح المهني بمتغير نمط الشخصية (أ-ب)

مستوى الدلالة	درجة الحرية	T.Texte	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
0.00	52	-4.61	10.31	87.83	نمط أ + ب
			10.30	101.76	نمط ب

نلاحظ من خلال الجدول أن المتوسط الحسابي لنمط الشخصية (أ - ب) يقدر ب 87.83 والمتوسط الحسابي للنمط ب يقدر ب 101.76 وبحساب فروق أنماط الشخصية (أ - ب) و (ب) باستخدام اختبار T.Texte لعينيتين مستقلتين تحصلنا على قيمة $T=4.61$ عند درجة الحرية 52 وبمستوى دلالة يقدر ب 0.00 وهي قيمة دالة إحصائية تؤكد على وجود فروق ذات دلالة إحصائية ما بين نمط الشخصية (أ-ب) ونمط الشخصية (ب) في مستوى النجاح المهني، وهذا الفرق صالح للنمط الشخصية (ب) مقارنة بنمط الشخصية (أ-ب) وهذا رجوعاً إلى المتوسط الحسابي لكل من الأنماط.

الفرضية الجزئية الثالثة :

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ما بين النجاح المهني ومدة العمل .

جدول (12): يوضح العلاقة ما بين النجاح المهني ومدة العمل .

في مستوى دلالة	(درجة الحرية) DI	F. ANOVA	
0.76	50	0.39	المدة

نلاحظ من خلال الجدول أن قيمة F للفروق في مستوى النجاح المهني يعزى لمتغير مدة العمل ،حيث وجدنا أن F يقدر ب 0.39 عند مستوى دلالة 0.76 مما يؤكد على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى النجاح المهني يعزى لمتغير مدة العمل أي أن النجاح المهني لا يتأثر لمدة العمل التي يقضيها الممرض داخل المستشفى وعليه يتأكد على أن النجاح المهني لا يرتبط بمدة العمل.

ب- عرض نتائج الفرضية العامة:

توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية ما بين نمط الشخصية والنجاح المهني.

جدول (13): يوضح العلاقة ما بين نمط الشخصية والنجاح المهني.

مستوى دلالة	R بيرسون	انحراف	متوسط	
0.01	0.56	13.33	118.2	نمط الشخصية
		12.12	92.22	النجاح المهني

نلاحظ من خلال الجدول أن قيمة R تقدر ب 0.56 عند مستوى الدلالة 0.01 وهذه القيمة

دلالة إحصائية مما تؤكد على وجود علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية ما بين نمط

الشخصية بمتوسط حسابي يقدر ب 118.2 والنجاح المهني بمتوسط حسابي 92.22.

مناقشة الفرضية العامة:

هدفت الدراسة الحالية للكشف عن علاقة النجاح المهني بنمط الشخصية، وهذا ما جسده فرضيتنا الرئيسية، ولقد اختبرنا هذه العلاقة من خلال تطبيقنا لاستبيان نمط الشخصية والنجاح المهني وعن طريق معامل الارتباط بيرسون باستخدام برنامج SPSS انطلاقاً من نتائج المتحصل عليها في جدول رقم (13) الذي يوضح العلاقة بين أنماط الشخصية والنجاح المهني. حيث توصلنا لقيمة برسون $|R|$ للعلاقة ب 0.56 عند مستوى دلالة 0.01 . والتي تؤكد على وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية ما بين النجاح المهني وأنماط الشخصية. وتشير هذه النتيجة على تحقق فرضية العامة القائلة المهني،

هل يوجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية ما بين النجاح المهني وأنماط الشخصية لدى مرضى الصحة العمومية ؟.

وعليه تأكد أن النجاح المهني لدى ممرضين الصحة العمومية يرتبط ارتباط مباشر لأنماط الشخصية للمرضين أي أن كل فرد لديه نمط شخصية معين يكسبه سلوكاً. خاصاً به يتعامل ويتعايش به في وسطه الاجتماعي والمهني. قد يؤثر عليه سلباً أو إيجاباً في توافقه مع الآخرين، ووصوله إلى النجاح المهني من خلال وهذا ما أشار عليه دراسة فرانس فورتية وهاريل جياسون حول مكانة المرأة في المنظمات وفي الوظائف الإدارية ومدى نجاحها ومساواتها مع الرجل في تولي المناصب إدارية قيادية في محاولة إلقاء الضوء العلمي على الصور النمطية، سواء البيولوجية أو الفكرية أو السلوكية والتي عادة ما يتم الاحتجاج بها لشرح غياب النساء يرى الباحثان أنه من المثير الاهتمام استكشاف ، تجربة تأنيث الإدارة بشكل عام والقيادة التنظيمية على وجه الخصوص والاستفادة من الانتماء والتعاون الذي يركز بقوة على العواطف ومهارات الشخصية إلى تميز المرأة عن الرجل والتي قد تعود بمجموعة من الايجابيات على تنظيمات منها تقوية الجانب العلائقي

من خلال الاهتمام بالآخرين والتعاطف معهم وتخفيف السيطرة والتقاسم والمسؤوليات. كما أشارت دراسة هيرسي فيه 400 إصابة تبين أن الإصابات يكثر حدوثها للعمال في حالات حزنهم وتشككهم ومخاوفهم واضطراباتهم الانفعالية وانشغالهم بالمشاكل

المنزلية وفي حالات التعب ونقص النوم وأكد هيرسي أن الفرد عندما يكون في حالة انفعالية تتصف بالسرور أنه ينجز عمله في يسر . وتوصلت أيضا دراسة HENNEKAM 2016 الى أن كفاءات العمال ترتبط بعلاقة ايجابية مع النجاح المهني والرضا المهني، وتبين أن هناك علاقة ايجابية بين الشخصية الاستباقية والنجاح الوظيفي . كما أوضحت دراسة فريمان وروزنمان نمط الشخصية (أ) بالكفاح المستمر من أجل انجاز الكثير في أقل من وقت ويتحركون ويأكلون بسرعة مرتفعي الانجاز وعديمو الصبر عندما يواجهون تحديات أو تأخير من الآخرين بعدد من المرات بدلا من نوعية الأعمال التي نجحوا فيها، كما يرى روزنمان وزملاؤه أن النمط (أ) ليس مرادفا للضغط، ولكن يستمد من التفاعل بين صفات الشخصية للفرد واستعداده الوراثي ومحيطه البيئي وكذلك إدراكه لمسببات الضغوط على أنها تحد وهذه العملية المتفاعلة فيما بينها هي التي تؤدي إلى ظهور وانبثاق نمط الشخصية بينما نمط الشخصية (ب) يتصفون بالهدوء والثقة والأمان ونادرا ما يشعر بالضغط لإكمال مهمة ضمن وقت محدد حيث يشعر بالاسترخاء والراحة والثقة ويتصف النمط (أ) بأنه غير صبور، ويميل إلى الإحباط والعدوانية مندفع معتاد على محاولة العمل أفضل من الآخرين ولديه ردود أفعال عدائية لفظية وغير لفظية إذا كان هنالك من يعيقه للوصول إلى هدفه، أما نمط الشخصية (ب) على عكس النمط الأول يتصف بأنه غير تنافسي، صبور، غير عدائي، ليس لديه بالحاح الوقت ونادرا ما يكون عدائي .

الاستنتاج العام:

وبناء على ما توصلنا إليه من نتائج، ومقارنة دراستنا بالدراسات السابقة اتضح لنا رغم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للجنس (ذكور - إناث) وأن الذكور هم من حققوا نسبة نجاح مقارنة بالإناث و أن الفرضية محققة إلا أن النظرية الحالية لم تنطبق مع دراسة ايزابيل فورتيه وهاريل جياسون. وأن مدة العمل ليس لها تأثير على تحقيق النجاح المهني بالتالي الفرضية الثالثة غير محققة. وحسب دراسة فريمان ورونزمان يمكننا القول، بأن هناك فروق بين أنماط الشخصية بالتحديد نمط (ب) باعتباره السائد لدى فئة الممرضين مقارنة بالنمط (أ- ب) وهو النمط المحقق للنجاح من حيث الخصائص والصفات ومدى قدرتهم على تحقيق ذلك، أما حسب دراسة هوسي فهي مطابقة للدراسة الحالية ومنه فإن علاقة النجاح المهني ترتبط ارتباطا وثيقا بنمط الشخصية لدى ممرضى الصحة العمومية، وبالتالي فإن الفرضية العامة محققة.

اقتراحات وتوصيات:

من خلال إجرائنا لهذه الدراسة، لاحظنا قلة الدراسات التي تناولت موضوع بحثنا خاصة مع موضوع النجاح المهني وهذا ما لم يسمح لنا بمقارنة نتائج دراستنا بشكل أوسع مع نتائج الدراسات السابقة للوقوف على أسباب الاتفاق والاختلاف وعليه، نقترح اجراء بعض الدراسات حول الموضوع بغرض اثراءه وكذا توسيع أفاقه عنصر مهم في علم نفس الايجابي خاصة وفي حياة الأفراد عامة .

- الوقوف على مشكلات العاملين وإجراء دراسات مماثلة على فئة الممرضين.
- تهيئة الظروف المناسبة لتحقيق مزيد من فاعلية النجاح المهني.
- الكشف عن قدرات وميول واستعدادات الموظفين وتوجيهها بشكل جيد.
- تعزيز الجوانب الايجابية في شخصية العامل والتعامل بحكمة مع الجوانب السلبية.
- إجراء دراسات طويلة لتتبع مدى تأثير الشخصية في النجاح المهني.

خاتمة

لقد تطرقنا في هذه الدراسة إلى أحد المواضيع المهمة في مجال علم النفس العيادي والذي ندرت فيه الدراسات السابقة، ألا وهو موضوع علاقة النجاح المهني بنمط الشخصية، فانطلقنا من محاولة معرفة مستوى النجاح المهني لدي عينة من الممرضين في مستشفى وعلاقتها بنمط الشخصية .

وقد اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي حيث تكونت العينة من 54 ممرض وممرضة المذكورين سلفا، وتم تطبيق استبيان النجاح المهني ونمط الشخصية لمعرفة مستوى النجاح المهني عند هذه الفئة، وانطلاقا من الفرضيات المطروحة توصلنا إلى نتيجة مفادها وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية ما بين نمط الشخصية والنجاح المهني كإجابة للفرضية العامة.

تبرز أهمية الشخصية عامة ، والتي يكون عليها الفضل في تحقيق واكتساب الفرد، ركائز تمثل خطوات إلى النجاح في المهنة ، وهذه الركائز الأساسيات ، والتي نجملها في تنظيم الوقت والتخطيط الجيد ، الحرص على تحقيق الأهداف ، الاتزان النفسي ، وعدم تواجد إعاقات جسدية تحقيق الحاجات والدوافع ، الذكاء بأنواعها المتعددة ، القدرات والاستعدادات ، وكذلك اختيار المهنة وحسن الاختيار المهنة وكذلك دور البيئة المحيط في المساعدة على تحقيق النجاح في المهنة كلها عوامل مساعدة على النجاح ، ولكن مصطلح النجاح نسبي ومتغير من شخص لآخر الشخص لنفسه، وما يعتبره ذلك بالنجاح قد يعتبره الآخر بالغير النجاح ، وهنا تتدخل نظرة الشخص أو المجتمع للموضوع والأحداث ، وهذا طبقا لمستوى تعليمهم ، وثقافتهم وتقاليدهم وأعرافهم وحتى عقيدتهم ، وفي الأخير أن النجاح عامة والنجاح المهني يحتاج إلى تدعيم وتوسيع أكثر لما تمتاز به العلوم من توسع وتعدد .

- قائمة المراجع:

1. أحلام حسن محمود،(2008)،سيكولوجية الشخصية، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن.
2. أيوب لطفي مخدوم،(2015)، نظريات الشخصية، الطبعة الأولى، دار حامد لنشر والتوزيع، الأردن.
3. أحمد محمد الزغبى،(2005)،مشكلات أطفال، الطبعة الأولى، دار الفكر،دمشق.
4. إبراهيم جابر السيد،(2013)،علم النفس المهني والصناعي، د.ط، دار التعليم الجامعي،القاهرة.
5. أحمد عيسى الطوسي،(2003)، أساسيات في التربية المهنية، الطبعة الأولى، دار الشروق للنشر والتوزيع ،الأردن.
6. أسعد شريف الإمارة، (2014)، سيكولوجية الشخصية، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر والتوزيع، الأردن،
7. العباسي عبد الحميد،(1999)، التحليل الإحصائي باستخدام SPSS ، الطبعة الثانية،دار الفكر للنشر والتوزيع، القاهرة.
8. باسل خميس أبو فودة وآخرون،(2012)، الاختبارات التحصيلية، الطبعة الأولى،دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن.
9. بديع محمود القاسم،(2001)،علم النفس المهني بين النظري والتطبيقي، الطبعة الاولى،مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع ،الأردن.
10. بدر محمد الانصار ،(1997)،الشخصية من المنظور النفسي، الطبعة الاولى ،دار الكتاب الجامعي للنشر والتوزيع، الكويت.
11. توما جورج خوري،(2010)، نظرة في أعماق الشخصية، الطبعة الأولى ، مجد للمؤسسة العمومية للدراسات والنشر والتوزيع،بيروت.
12. ثابت عبدالرحمان ، (2003)، أساليب القياس و التحليل و اختبار الفروض ،طبعة الأولى ، دار النهضة العربية للنشر و التوزيع ، د. بلد النشر .

13. حمدي ياسين و علي عسكر، (1999)، علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، الطبعة الأولى، دار الكتاب الحديث، القاهرة.
14. خالد أبو شعيرة، (2008)، التربية المهنية الفاعلية ومعلم الصف، الطبعة الأولى، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، الأردن.
15. خالد محمد بني حمدان وائل محمد إدريس، (2009)، الاستراتيجية والتخطيط الاستراتيجي، الطبعة الأولى، دار اليازوري العلمية، الأردن .
16. سيد محمد غنيم، (1984)، الشخصية محددتها قياسها نظرياتها، الطبعة الثانية، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
17. سامي أحمد الختامي وآخرون، (2010)، مبادئ علم النفس، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن.
18. سعيد حسني عزة، (1999)، التوجيه المهني ونظرياته، الطبعة الأولى، دار الثقافة، الأردن.
19. صلاح الدين محمود علام، (2011)، القياس والتقويم التربوي النفسي أساسياته وتطبيقاته توجيهاته المعاصرة، الطبعة الخامسة، دار الفكر العربي، القاهرة.
20. صالح حسين أحمد الدهري (1999)، سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته، الطبعة الأولى، دار الأوائل للنشر، الأردن .
21. طارق كمال، (2007)، علم النفس المهني والصناعي، الطبعة الأولى، مؤسسة شباب الجامعة، القاهرة.
22. عبد المنصف حسن علي رشوان، (2008)، الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية في المجال النفسي والعقلي، الطبعة الثانية، مكتبة الجامعي الحديث، الأردن.

23. عطوف محمد ياسين،(1981)، علم النفس العيادي، الطبعة الأولى، دار العلم للملايين، لبنان.
24. عثمان فريد رشدي، (2014)، الإرشاد والتوجيه المهني، الطبعة الأولى، دار الـراية للنشر والتوزيع، الأردن.
25. عبد الودود احمد زيبيدي وآخرون ، (د.س)، المتغيرات النفسية في المجال الرياضي، الطبعة الأولى ،دار الاكاديمية للنشر والتوزيع ، الأردن .
26. عبد الهادي وسعيد حسني،(1999)،التوجيه المهني ونظرياته، الطبعة الأولى، مكتبة دار الثقافة، الأردن .
27. عادل السيد علي،(2009)، التنمية المهنية لمعلمي التعليم الصناعي، الطبعة الثانية، المجموعة العربية للتدريب والنشر ، القاهرة.
28. عبد الرحيم زغلول ،(د.س)، مبادئ علم النفس التربوي، الطبعة الأولى ،دار المسيرة ، الأردن .
29. غنيم السيد محمد،(1975)، سيكولوجية الشخصية، الطبعة الثانية، دار النهضة العربية، القاهرة.
30. فاطمة عوض،(2002)،أسس ومباحث البحث العلمي، الطبعة الأولى ،مطبعة الإشعاع، القاهرة.
31. فرح السراج،(2007)،الاختبارات والامتحانات قياس القدرات والأداء، الطبعة الأولى ،الناشر للابحاث والتطوير، الرياض.
32. كفاي علاء الدين،(2009)،علم النفس الارتقائي، الطبعة الأولى ، دار الفكر للنشر والتوزيع، الأردن.
33. كمال عويضة،(1996)، علم نفس الشخصية، الطبعة الأولى، دار الكتب العلمية، لبنان.

34. لازرق بن علو ، (2008)، كيف تتغلب على القلق وتنعم بالحياة ، الطبعة الاولى ، دار قباء للنشر ، القاهرة
35. محمد شحاتة ربيع،(2013)، علم نفس الشخصية، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن.
36. محمد أحمد شلبي،(2016)، مقدمة في الشخصية حول مصدر مفتوح في علم النفس، د.ط، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
37. محمد سيد عبد الرحمان،(1997)، نظريات الشخصية، الطبعة الأولى، دار قباء للطباعة، القاهرة.
38. محمد شحاتة ربيع،(2009)، قياس الشخصية، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع، القاهرة.
39. محمد شحاتة ربيع،(2010)، أصول علم النفس، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، القاهرة.
40. محمد عثمان نجاتي(1985)، القران وعلم النفس، الطبعة الأولى، دار الشروق للنشر والتوزيع، القاهرة.
41. محمد عثمان نجاتي،(1993)، الحديث وعلم النفس، الطبعة الأولى، دار الشروق للنشر والتوزيع، القاهرة.
42. محمد شحاتة ربيع،(1996)، قياس الشخصية، الطبعة الأولى ، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة.
43. محمد بنيونس،(2009)، مبادئ علم النفس، الطبعة الثانية، دار النشر والتوزيع ، الأردن.
44. مصطفى عاشوري،(1995)، مدخل إلى سيكولوجية الشخصية، د.ط، ديوان المطبوعات الجامعية، القاهرة.

45. نظمي شحادة،(2000)، إدارة الموارد البشرية، د.ط، دار صفاء للطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة.

مذكرات ومجلات:

1. ارزقي،(2009)، النجاح المهني، جامعة بوييرة مجلة المقدمة للدراسات

الاجتماعية والإنسانية العدد 2.

2. بن زروال فتيحة ، (2008)، أنماط الشخصية وعلاقتها بالإجهاد ، أطروحة دكتورا، أم البواقي، الجزائر.

3. خيرة قطرون،(2008)، أماط الشخصية وعلاقتها باستراتيجيات التفكير ماوراء المعرفي لدى طلبة قسم العلوم الاجتماعية،مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، الوادي.

4. زينب المتولي الدماوي،(2020)، أبعاد النجاح المهني وتأثيرها على عدم الإدمان الوظيفي بالتطبيق على المديرين في ميناءي الدمياط وبيور سعيد،مجلة البحوث الشمالي والتجارية،3(22).

5. سامية حمزاوية، نمط الشخصية(أ) ونمط الشخصية(ب) وعلاقتها بالضغط المهني، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماستر ، جامعة سطيف.

6. محمد عبد الحميد عثمان ،(2001)، تقرير الكفاية المهنية مركز الدراسات القانونية،كلية الحقوق،جامعة أسيوط.

7. توفيق محمد و توفيق بشير ،(2005)،دراسة مستوى الطموح وعلاقته ببعض المتغيرات في ضوء الثقافة السائدة لدى الطلبة الجامعة إسلامية بغزة ، ص

26.

8. فتحي السيد طه، أحمد سليمان السعيد، (2018). أثر الانضباط الإداري على

النجاح الوظيفي. 2(6):

9. فتيحة، نشر في 16.2018 شروط النجاح الوظيفي في العمل وتعريفه.

10. عثمانى سمية، بلحاج طاهر سناء، (2019)، دور تقنية إزالة وإعادة

المعالجة بحركة العين في العلاج النفسي للمرأة المصابة بسرطان الثدي،

رسالة ماستر جامعة بلحاج شعيب، عين تموشنت.

11. قيوشارشاد، (2017)، الأثر الصدمي الفاقدة ابنها في حادث مرور،

رسالة ماستر بجامعة العربي بن مهيدي، أم- البواقي.

12.

مراجع أجنبية :

- Arnaud ségala(1978), Introspection, l'intuition, Réalisme et indépendance .
- Petri, H; and Govern, (2004). Motivation: Theory, Research and Applications.
- Thomson – Wordsworth, Australia.

<https://www.ananuair.ma>

الملاحق:



جامعة ابن خلدون - تيارت -
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية



السنة الثانية ماستر : علم النفس العيادي

- الجنس:.....

- مدة العمل.....سنة

عزيزي(ة) الممرض(ة):

إليك مجموعة من صفات الرجاء منك أن تحدد إلى أي مدى تنطبق كل واحدة منها على شخصيك والمطلوب منك الصدق في الإجابة , ونحن نضمن لك السرية علما أنها لا تستخدم إلا لأغراض الدراسة والبحث العلمي. شكرا لحسن تعاونكم

الملحق (01):مقياس النجاح المهني .

العبارات	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
يتناسب راتبي مع طبيعة العمل الذي أقوم به					
يشبع دخلي من الوظيفة حاجاتي الأساسية					
احصل على مقابل مالي عادل بالمقارنة مع زملائي					
اعتقد أن عملي يستحق راتب ومكافئات اكبر					
سعدت بالترقية التي حصلت عليها مؤخرا					
حققت أهدافي الوظيفية في الفترة الزمنية التي حددتها لنفسني					
أنا في طريقي لتحقيق طموحي الوظيفي					
تمنحني وظيفتي فرص جيدة للترقية					
أنا راض عن مهام وظيفتي					
اشعر بالرضا عن المرتبة الوظيفية التي					

					حققتها في حياتي الوظيفية
					اشعر بالرضاء عن توافر الدعم اللازم لي في العمل
					أتلقي ردود فعل ايجابية عن أدائي من جميع الأطراف
					اشعر بالرضا عن انجازاتي في وظيفتي
					تتيح لي وظيفتي الفرصة لتعلم مهارات جديدة
					اشعر بالراحة الكبيرة حين أكون في العمل
					أقوم بالعمل الذي أحبه بالفعل
					يبيدي الزملاء إعجابهم بأدائي في العمل
					انسجامي مع زملائي يجعلني اعمل بجدية كاملة
					أشارك الزملاء في تحميل مسؤولية نجاح العمل بصفة عامة
					أحظى بثقة زملائي في العمل
					أتبادل المعلومات والمعرفة مع زملائي في العمل
					اشعر بالاطمئنان على مستقبلي الوظيفي
					يحترمني زملائي في العمل
					أنا راض عن فرص التدريب المتاحة أمامي

الملحق (02): مقياس نمط الشخصية .

العبارات	ابدا	نادرا	احيانا	غالبا	دائما
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					

					أرى إني الأجدر بتحمل المسؤوليات	22
					يصعب علي العمل مع فريق غير فعال	23
					لتحقيق الهدف لابد من السيطرة على الفريق	24
					او من بكرة البقاء لأصلح(الأكثر فعالية	25
					كلما كنت صارما كلما كان فريق عملي فعالا	26
					عندما اغضب اميل للتعبير عن غضبي	27
					عندما انزعج من شيء يظهر ذلك علي بوضوح	28
					اعبر عن رأيي بصراحة كبيرة	29
					عندما اتكلم استخدم الحركات(اليدين, الوجه, الجسم)	30
					يعرف من يتعامل معي متى اكون غاضبا او هادئا	31
					يمكن ملاحظة علامات الحزن او الفرحة علي بسهولة	32
					عندما اتحمس يمكن ملاحظة علامات ذلك بسهولة	33
					يرحني التعبير الخارجي عن مشاعري	34

الملحق (03): تصحيح المقياس

ANOVA à 1 facteur

النجاح المهني

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	2259,247	1	2259,247	21,252	,000
Intra-groupes	5528,086	52	106,309		
Total	7787,333	53			

Statistiques

نوع النمط

N	Valide	54
	Manquante	0
	Moyenne	2,3148
	Ecart-type	,46880

نوع النمط

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
نمط شخصية أ+ب	37	68,5	68,5	68,5
Valide نمط الشخصية ب	17	31,5	31,5	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Statistiques de groupe

نوع النمط	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
نمط شخصية أ+ب النجاح المهني	37	87,8378	10,31049	1,69503
نمط الشخصية ب	17	101,7647	10,31097	2,50078

Test d'échantillons indépendants

	Test-t pour égalité des moyennes		
	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type
Hypothèse de variances égales النجاح المهني	,000	-13,92687	3,02105
Hypothèse de variances inégales	,000	-13,92687	3,02110

Test d'échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes	
	F	Sig.	t	ddl
Hypothèse de variances égales النجاح المهني	,653	,423	-4,610	52
Hypothèse de variances inégales			-4,610	31,156

Statistiques descriptives

	Moyenne	Ecart-type	N
النجاح المهني	92,2222	12,12150	54
نمط الشخصية	118,1296	13,33466	54

Test d'échantillons indépendants

		Test-t pour égalité des moyennes	
		Intervalle de confiance 95% de la différence	
		Inférieure	Supérieure
النجاح المهني	Hypothèse de variances égales	2,93419	18,42733
	Hypothèse de variances inégales	2,28464	19,07688

ANOVA à 1 facteur

النجاح المهني

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	178,550	3	59,517	,391	,760
Intra-groupes	7608,783	50	152,176		
Total	7787,333	53			

Test d'échantillons indépendants

		Test-t pour égalité des moyennes	
		Intervalle de confiance 95% de la différence	
		Inférieure	Supérieure
النجاح المهني	Hypothèse de variances égales	-19,98904	-7,86470
	Hypothèse de variances inégales	-20,08719	-7,76655

Statistiques de groupe

الجنس	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
ذكر	11	100,7273	11,74811	3,54219
النجاح المهني انثى	43	90,0465	11,34723	1,73044

Test d'échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes	
	F	Sig.	t	ddl
Hypothèse de variances égales	1,029	,315	2,767	52
النجاح المهني Hypothèse de variances inégales			2,709	15,137

Corrélations

	النجاح المهني	نمط الشخصية
Corrélation de Pearson	1	,564**
النجاح المهني Sig. (bilatérale)		,000
N	54	54
Corrélation de Pearson	,564**	1
نمط الشخصية Sig. (bilatérale)	,000	
N	54	54

Test d'échantillons indépendants

	Test-t pour égalité des moyennes		
	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type
Hypothèse de variances égales	,008	10,68076	3,86045
النجاح المهني Hypothèse de variances inégales	,016	10,68076	3,94227

الملحق (04) تصريح شرفي خاصة بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز البحث



جامعة ابن خلدون - تيارت
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية



تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

(ملحق القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 2020/12/27 المتعلق بالوقاية ومحاربة السرقة العلمية)

أنا الممضي أدناه،

السيد(ة) ... بلعبي بيان ...

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 000.1608.014 والصادرة بتاريخ: 04.11.2016

المسجل(ة) بكلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم: العلوم الاجتماعية

و المكلف بإنجاز أعمال بحث مذكرة التخرج ماستر عنوانها:

علاوة النسيج الكافيتي بخط الشرحية

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية للنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ 09.06.2022

إمضاء المعني

نظر و صدق على الإمضاء
السيد: بلعبي بيان
توسمينتة
171 جويلية 2022
رئيس مصلحة التنظيم والشؤون العامة
إدارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة ابن خلدون - تيارت
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية



تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

(ملحق القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 2020/12/27 المتعلق بالوقاية ومحاربة السرقة العلمية)

أنا الممضي أدناه،

السيد(ة) بن عبد الحفيظ خالدة الزاهري

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم 00233088 والصادرة بتاريخ 2020.08.17

المسجل(ة) بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم العلوم الاجتماعية

و المكلف بإنجاز أعمال بحث مذكرة التخرج ماستر عنوانها :

ملاحة النجاج الكهربائي للبحر الشترضية

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية النزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ 2022.06.09

إمضاء المعني

بن عبد الحفيظ خالدة الزاهري

17 جويلية 2022

من رئيس المجلس الشعبي البلدي
رئيس المجلس البلدي والشؤون العامة
امضاء: بماتى.ع