

الشخصية المتقلبة و علاقتها بالتوافق المهني لدى العاملين في مؤسسات الدولة

رسالة مقدمة

إلى مجلس كلية الآداب - جامعة بغداد
وهي جزء من متطلبات نيل درجة ماجستير آداب
في علم النفس العام

من

عدنان علي حمزة النداوي

إشراف

الأستاذ الدكتور

وهيب مجيد الكبيسي



﴿وَهُوَ الَّذِي أَنْشَأَ لَكُمْ السَّمْعَ
وَالْأَبْصَارَ وَالْأَفْئِدَةَ قَلِيلًا مَّا
تَشْكُرُونَ﴾

بِسْمِ اللَّهِ
الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

سورة المؤمنون: الآية: ٧٨

الإهداء

إلى

- والدي رحمه الله وأسكنه فسيح جناته
- والدتي أطال الله في عمرها
- أحوي وليد ولطيف رحمةً وغفراناً
- أجدادي العظام رحمهم الله
- أبنائي برأ وإحساناً

أهدي هذا الجهد المتواضع معطراً
بالحب والوفاء



طالب الماجستير
معدنان علي حمزة النداوي

إقرار المشرف

أشهد أن إعداد هذه الرسالة الموسومة **((الشخصية المتقلبة وعلاقتها بالتوافق المهني لدى العاملين في مؤسسات الدولة))**، جرى تحت إشرافي في كلية الآداب/ جامعة بغداد، وهي جزء من متطلبات نيل درجة ماجستير آداب في علم النفس العام.

التوقيع:
الأستاذ الدكتور
وهيب مجيد الكبيسي
المشرف
٢٠٠٦/ /

بناءً على التوصيات المتوافرة، أشرح هذه الرسالة للمناقشة

التوقيع
الأستاذ الدكتور
أحمد عبد اللطيف وحيد
رئيس قسم علم النفس
٢٠٠٦/ /

قرار لجنة المناقشة

نشهد أننا أعضاء لجنة المناقشة أطلعنا على الرسالة الموسومة بـ ((الشخصية المتقلبة وعلاقتها بالتوافق المهني لدى العاملين في مؤسسات الدولة)). المقدمة من الطالب (عدنان علي حمزة) وقد ناقشنا الطالب في محتوياتها وفيما له علاقة بها، فوجدناها جديرة بالقبول لنيل درجة ماجستير-آداب في علم النفس العام وبتقدير (امتياز).

التوقيع
الأستاذ المساعد الدكتورة
سناء عيسى الداغستاني
عضواً
التاريخ / / ٢٠٠٦

التوقيع
الأستاذ الدكتور
كامل علوان الزبيدي
رئيس اللجنة
التاريخ / / ٢٠٠٦

التوقيع
الأستاذ الدكتور
وهيب مجيد الكبيسي
مشرفاً/ عضواً
التاريخ / / ٢٠٠٦

التوقيع
الأستاذ المساعد الدكتور
محمود كاظم محمود
عضواً
التاريخ / / ٢٠٠٦

صدقت الرسالة من قبل مجلس كلية الآداب - جامعة بغداد

أ.د. فليح كريم خضير الركابي
عميد كلية الآداب
التاريخ / / ٢٠٠٦

تبيح المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
ب	الاية القرآنية
ج	اقرار المشرف
د	قرار لجنة المناقشة
هـ	الاهداء
و-ز	شكر وتقدير
ح-ي	مستخلص الرسالة
ك-ل	تبيح المحتويات
م	تبيح الجداول
ن	تبيح الأشكال
س	تبيح الملاحق
٢٠-١	الفصل الأول: الإطار العام للبحث
٣-٢	أولاً: مشكلة البحث
١٤-٣	ثانياً: أهمية البحث
١٤	ثالثاً: أهداف البحث
١٥	رابعاً: حدود البحث
٢٠-١٥	خامساً: تحديد المصطلحات
٨٩-٢١	الفصل الثاني: الإطار النظري
٦٨-٢٢	القسم الأول: الشخصية المتقلبة
٢٥-٢٢	١. مقدمة
٣٠-٢٦	٢. التحديد الفارق للسمات وأنواعها وقياسها
٣٥-٣١	٣. المنظور الإسلامي للنفاق
٦٥-٣٥	٤. النظريات التي تناولت الشخصية المتقلبة
٦٨-٦٥	٥. الشخصية المتقلبة وعلاقتها بالتوافق المهني

رقم الصفحة	الموضوع
٨٧-٦٩	القسم الثاني: التوافق المهني
٧٢-٦٩	١. مقدمة
٧٤-٧٢	٢. مجالات التوافق المهني وشروطه ومظاهره
٨٤-٧٥	٣. النظريات التي تناولت التوافق المهني
٨٧-٨٤	٤. قياس التوافق المهني
٨٩-٨٨	القسم الثالث: خلاصة واستنتاج
١١٤-٩٠	الفصل الثالث: إجراءات البحث
٩٢-٩١	أولاً: مجتمع البحث
٩٣-٩٢	ثانياً: عينة البحث
١١٣-٩٣	ثالثاً: أدوات البحث
١١١-٩٣	أ. مقياس الشخصية المتقلبة
١١٣-١١١	٢. مقياس التوافق المهني
١١٣	رابعاً: التطبيق النهائي
١١٤	خامساً: الوسائل الإحصائية
١٢٣-١١٥	الفصل الرابع: عرض النتائج ومناقشتها
١٢١-١١٦	عرض النتائج ومناقشتها
١٢٣-١٢٢	التوصيات والمقترحات
١٤٤-١٢٤	المصادر
١٦٠-١٤٥	الملاحق
A-C	مستخلص الرسالة باللغة الإنكليزية

ثبت الأشكال

رقم الصفحة	العنوان	رقم الشكل
١٠٥	موقع فقرات مقياس الشخصية المتقلبة في ضوء قوتها التمييزية باستخدام أسلوب العينتين المتطرفتين، وعلاقة الفقرة بالمجموع الكلي	١

ثبت الجداول

رقم الصفحة	العنوان	رقم الجدول
٩٢-٩١	مجتمع البحث	١
٩٣	عينة البحث التطبيقية الرئيسة	٢
٩٥	عينة الاستبيان الاستطلاعي لمقياس الشخصية المتقلبة	٣
٩٦	مصادر فقرات مقياس الشخصية المتقلبة	٤
٩٨	آراء المحكمين في صلاحية فقرات مقياس الشخصية المتقلبة	٥
٩٨	عينة التطبيق الاستطلاعي الأول لمقياس الشخصية المتقلبة موزعة على وفق متغير الجنس	٦
١٠٠	عينة التطبيق الاستطلاعي الثاني موزعة على وفق متغير الجنس وذلك لاستخراج القوة التمييزية لفقرات مقياس الشخصية المتقلبة	٧
١٠٢-١٠١	القوة التمييزية لفقرات مقياس الشخصية المتقلبة باستخدام طريقة المقارنة الطرفية	٨
١٠٣	معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس الشخصية المتقلبة	٩
١٠٧	عينة استخراج صدق البناء لمقياس الشخصية المتقلبة	١٠
١٠٧	الاختبار التائي لاختبار دلالة الفروق بين متوسطي درجات الذكور والإناث على مقياس الشخصية المتقلبة	١١
١٠٨	عينة ثبات مقياس الشخصية المتقلبة على وفق متغير الجنس	١٢
١٠٩	معامل ثبات مقياس الشخصية المتقلبة بطريقتي إعادة الاختبار والتجزئة النصفية	١٣
١١٠	عينة التكافؤ بين درجات الأرقام الفردية والزوجية	١٤
١١٠	الاختبار التائي لاختبار دلالة الفروق بين درجات أرقام الفقرات الفردية والزوجية لمقياس الشخصية المتقلبة	١٥
١١٦	الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوسط الفرضي والقيمة التائية المحسوبة والجدولية لعينة الموظفين على مقياس الشخصية المتقلبة	١٦
١١٧	المقارنة في الشخصية المتقلبة على وفق متغير الجنس	١٧
١١٨	الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوسط الفرضي والقيمة التائية المحسوبة والجدولية لعينة الموظفين على مقياس التوافق المهني.	١٨
١٢٠	المقارنة في التوافق المهني على وفق متغير الجنس	١٩
١٢١	علاقة الشخصية المتقلبة بالتوافق المهني	٢٠

ثبت الملحق

رقم الملحق	العنوان	رقم الصفحة
١	الاستبيان الاستطلاعي لمقياس الشخصية المتقلبة.	١٤٦
٢	الاستبيان المقدم إلى السادة الخبراء لبيان صلاحية فقرات مقياس الشخصية المتقلبة.	١٥١-١٤٧
٣	أولاً: مقياس الشخصية المتقلبة بصيغته النهائية.	١٥٥-١٥٢
	ثانياً: توزيع فقرات المقياس حسب مجالاته.	١٥٦
٤	مقياس التوافق المهني بصيغته النهائية.	١٦٠-١٥٧

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على سيد المرسلين وعلى آله وصحبه أجمعين ومن إتبعهم إلى يوم الدين.

كان الأمل يراودني وأنا في مقتبل عمري، فكتبت بأحلامي مسار طريقي وشاء الله أن يمن عليّ برضاه، حتى فتحت أبواب السماء، وشاء قلمي أن يكتب، وعشرات في طريقي تأتي هنا وهناك، فنظرتُ إلى من يقيني حرارة الشمس وبرودة الشتاء، ويحمل آمالي وتطلعاتي حتى وجدت من هو أرحم بحالي، الذي جعل من مشروع عمري نوراً يضيء دربي، وبنينا شامخاً قل مثيله، فكان الساهر عليّ، فسقى ثمرة جهدي وأنت ينبوع زرعي، وها أنا اليوم أقطف ثمار زرعي وحلمي الذي راودني طوال عمري، فكان معلمي وأستاذي فنعم الأب ونعم الأخ الأستاذ الدكتور وهيب مجيد الكبيسي، ناصحاً لي ومُعَبِّداً طريقي وحاملاً همومي والمشرف على ثمرة جهدي، فجزاه الله عني خير الجزاء ووفقه إلى ما يرضيه في الدنيا والآخرة.

كما يطيب لي أن أتقدم بالشكر والتقدير إلى الأستاذ الفاضل الدكتور أحمد عبد اللطيف وحيد رئيس قسم علم النفس المحترم فإنه نعم الأب ونعم المعلم، كما يسرني أن أتقدم بالشكر الجزيل للأستاذ الدكتور كامل علوان الزبيدي والأستاذ الدكتور خليل إبراهيم رسول والأستاذة الدكتورة سعاد معروف الدوري الذين أضاءوا دربنا بالعلم والمعرفة، كما أشكر الدكتورة بثينة منصور الحلو التي كان لها الفضل الكبير في مشروع

حياتي وثمره جهدي، كما أقدم شكري واحترامي إلى أساتذة قسم علم النفس المحترمين كافة وفي لجنتي التحكيم والمناقشة من أجل إكمال هذه الرسالة على أكمل وجه.

كما أود أن أسجل حبي وتقديري إلى الأخوين العزيزين رفيقا دربي، طالب الدكتوراه علي حسين عايد وفارس هارون رشيد اللذين كانا مناصرين لي في السراء والضراء، كما يطيب لي أن أتقدم بوافر الشكر والعرفان إلى الأخ عادل صادق جبوري لما أبداه من جهد أخوي في مساعدة الباحث. وأخيراً لا يفوتني إلا أن أتقدم بالشكر والوفاء إكراماً وحباً وتقديراً لأهلي الطيبين وإلى إخوي حسن وحسين اللذان شدا أزرني، وإلى أبناء عمومتي احتراماً وتقديراً، فجزاهم الله عني خير الجزاء ورحمة الله وبركاته.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
ومن الله التوفيق

هـ

الباحث

معدنان علي حمزة النداوي

إذا كانت الشخصية المتقلبة (Cycloid Personality) تمثل إحدى أنواع الشخصية الإنسانية فإنَّ من الممكن الحكم عليها من خلال ملاحظة سلوك الفرد وتوافقه مع مواقف الحياة، ومن خلال تقلباته المزاجية سواء كان في الوقت نفسه أو من وقت لآخر، فإن هناك علاقة بين الشخصية المتقلبة وسوء التوافق المهني والعدوان.

واستهدف البحث الحالي ما يأتي:

- ١- بناء مقياس للشخصية المتقلبة لدى العاملين في مؤسسات الدولة.
- ٢- قياس الشخصية المتقلبة لدى العاملين في مؤسسات الدولة.
- ٣- المقارنة في الشخصية المتقلبة لدى العاملين في مؤسسات الدولة على وفق متغير الجنس (ذكور - إناث).
- ٤- قياس التوافق المهني لدى العاملين في مؤسسات الدولة
- ٥- المقارنة في التوافق المهني لدى العاملين في مؤسسات الدولة على وفق متغير الجنس (ذكور - إناث).
- ٦- إيجاد العلاقة بين متغير الشخصية المتقلبة والتوافق المهني لدى العاملين في مؤسسات الدولة.

وتحقيقاً لتلك الأهداف قام الباحث بتطبيق مقياس الشخصية المتقلبة الذي تم بناءه ومقياس التوافق المهني الذي تم تبنيه على عينة بلغت (٤٠٠) موظف وموظفة تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية من أربع وزارات في الدولة العراقية.

وبعد معالجة البيانات إحصائياً باستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة ولعينتين مستقلتين ومعامل ارتباط بيرسون ومعادلة سبيرمان - براون توصل البحث إلى النتائج

الآتية:

- ١- إن الموظفين والموظفات يتصفون بالشخصية المتقلبة.
- ٢- إن الإناث يتصفن بالشخصية المتقلبة أكثر من الذكور.
- ٣- إن الموظفين والموظفات يتصفون بضعف التوافق المهني.
- ٤- إن الذكور أكثر توافقاً من الإناث من الناحية المهنية.
- ٥- هناك علاقة عكسية بين الشخصية المتقلبة والتوافق المهني.

وفي ضوء نتائج هذا البحث خرج الباحث بالعديد من التوصيات والمقترحات ذات

العلاقة بتلك النتائج.

الفصل الأول

الإطار العام للبحث

أولاً: مشكلة البحث

ثانياً: أهمية البحث

ثالثاً: أهداف البحث

رابعاً: حدود البحث

خامساً: تحديد المصطلحات

الفصل الثاني الإطار النظري

القسم الأول: الشخصية المتقلبة

- المقدمة
- التحديد الفارق للسمات وأنواعها وقياسها
- المنظور الإسلامي للنفاق
- النظريات التي تناولت الشخصية المتقلبة
- الشخصية المتقلبة وعلاقتها بالتوافق المهني

القسم الثاني: التوافق المهني

- مقدمة
- مجالات التوافق المهني وشروطه ومظاهره
- النظريات التي تناولت التوافق المهني
- قياس التوافق المهني

القسم الثالث: خلاصة واستنتاجات

الفصل الثالث منهجية البحث وإجراءاته

أولاً: مجتمع البحث

ثانياً: عينة البحث التطبيقية

ثالثاً: أدوات البحث

رابعاً: التطبيق النهائي

خامساً: الوسائل الإحصائية

- الخلاصة

الفصل الرابع

عرض النتائج ومناقشتها

- عرض النتائج ومناقشتها
- التوصيات المقترحات

مصادر البحث

أولاً: المصادر العربية

ثانياً: المصادر الأجنبية

الملاحق

- ١- الاستبيان الاستطلاعي لمقياس الشخصية المتقلبة
- ٢- الاستبيان المقدم إلى السادة الخبراء لبيان صلاحية مقياس الشخصية المتقلبة
- ٣- أولاً: مقياس الشخصية المتقلبة بصيغته النهائية
ثانياً: توزيع فقرات المقياس حسب مجالاته
- ٤- مقياس التوافق المهني بصيغته النهائية

إذا كانت الشخصية تتمثل في ما لدى الفرد من قدرات واستعدادات وميول وآراء واتجاهات ودوافع وخصائص جسمية ونفسية مختلفة (العيسوي، ٢٠٠٠، ص ١٩)، فإنه في الوقت نفسه يمكن أن تصنف إلى عدة أنواع منها الشخصية العدوانية والمتقلبة والتسلطية والاكنتابية (كمال، ١٩٨٨، ص ٨٢).

وإذا كانت الشخصية المتقلبة تمثل إحدى أنواع الشخصية الإنسانية وأنه فمن الممكن الحكم عليها من خلال ملاحظة سلوك الفرد وتوافقه مع مواقف الحياة، ومن خلال تقلب المزاج سواء كان في الوقت نفسه أو من وقت لآخر، بحيث تجعل هذا الفرد عدوانياً وبعد مدة مسالماً، وقد يكون مثالياً ومطيعاً ومحباً وكارهاً لمواجهة معظم المواقف الاجتماعية التي يتعرض لها الفرد في حياته (Misc, 1997, p.1-3).

كما أوضح أيزنك (Eysenck) من خلال دراساته بأن هناك علاقة بين الشخصية المتقلبة والعصاب (Eysenck, 1969, p.37)، فقد أشار كراسلنك (Kraslnek, 1954) إلى وجود ارتباط بين الشخصية المتقلبة والعدوان، (سمعان، ١٩٦٤، ص ٨١)، وبين بندر وسكلر (Bender & Schiler) أن للشخصية المتقلبة نزعتين متقابلتين، الأولى ضد البيئة والثانية مع البيئة (سمعان، ١٩٦٤، ص ٨٢)، كما أشار كرتشمير (E-Kreschmer) بأن هناك ارتباط بين الشخصية المتقلبة وذهان الهوس، وكذلك بوجود علاقة بين المزاج المتقلب والمزاج الشيزوفريني (عبد الخالق، ١٩٨٣، ص ٣٦)، وأوضح شيلدون (W-Shelodon) من خلال دراساته إلى وجود علاقة بين الشخصية المتقلبة والمرض العقلي (عبد الخالق، ١٩٨٣، ص ٣٧)، كما أشار (مرسي، ١٩٨٨) إلى أن بعض الدراسات قد بينت أن هناك ارتباط بين الشخصية المتقلبة وسوء التوافق المهني وعصاب العمل (مرسي، ١٩٨٨، ص ١٤١)، كما أشار ثوماس و أوكبرن

(Thomas and Ogburn, 1922) إلى وجود علاقة بين الشخصية المتقلبة وتفاوت نسبة الانتحار في ظروف العمل (سمعان، ١٩٦٤، ص٩٣)، وإذا كان التوافق المهني يمثل نمط الحياة وصورته الذاتية والموضوعية في حين أصبح في الوقت نفسه ضرورة بالغة للفرد وعملية دينامية مستمرة يقوم بها لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية (عوض، ١٩٨٠، ص٢٤٨)، فإن سوء التوافق المهني الذي ينشأ من عوامل تتعلق بالعاملين في مجال اجتهادهم، واستعدادهم أو تدريبهم أو لعدم تناسب قدراتهم مع نوع أعمالهم، كما ينشأ أيضاً من عيوب في البيئة المادية والبيئة الاجتماعية (Shaffer&Shoben, 1956, p.175)، فالعصاب يرتبط بسوء التوافق المهني من جهة والتقلب في المزاجي من جهة أخرى (القاضي، ١٩٨١، ص٧).

وانطلاقاً مما تقدم فإن مشكلة البحث الحالي تتجلى على الصعيد الأكاديمي، في محاولة علمية جادة للإجابة عن السؤال وهو هل هناك علاقة بين الشخصية المتقلبة والتوافق المهني لدى العاملين في مؤسسات الدولة والتي أكدتها العديد من الدراسات والبحوث العلمية على صعيد التنظير والتطبيق الميداني معاً، فضلاً عن أن هذا البحث لم يسبق دراسته في العراق.

ثانياً: أهمية البحث

يعد موضوع الشخصية من الموضوعات المهمة التي تتكون من مجموعة من الافتراضات والنظريات التي تعكس بمجموعها تأملات الإنسان، وهو يحاول الكشف عن حقيقة تركيبية شخصيته سواء كان ذلك في ماضيه أو حاضره، بحيث أن الهدف الأساسي من هذه المحاولات والمسااعي هو إيجاد تفسير للمتغيرات التي تتضافر بأسلوب معين لتتسج مفهوم الشخصية كمحصلة نهائية في هذا المجال (المنصور، ١٩٧٢، ص١٣٧).

إن كان موضوع الشخصية قد أستاذت بقدر كبير من جهود العديد من علماء النفس الذين تناولوا متغيراتها وجوانبها المختلفة في العديد من فروع علم النفس المختلفة، حيث أن الشخصية ما هي إلا بناء ينفذ إلى جميع ميادين العلوم الإنسانية مما يجعلها محورياً للعديد من الدراسات والبحوث العلمية، وصولاً إلى القوانين التي تخضع لها الظواهر النفسية المختلفة (فراج، ١٩٧٠، ص ١٣٢).

ولاشك أن الشخصية التي تم وصفها بمفاهيم عدة تبعاً لاختلاف منطلقات المنظرين الذين تناولوها بالبحث والدراسة، فقد وصفها مازلو (Maslow) بدلالة الحاجة (Need)، بينما وصفها ميلر ودولار (Miller&Dollard) بدلالة العادة (Habit)، في حين وصفها كلونينجير (Cloninger) بدلالة النمط، أما كاتيل (Cattell) أولبورت (Allport) وأيزنك (Eysenek) فقد وصفوها بدلالة السمة (Triat) على اعتبار أن مفهوم السمة من المفاهيم المهمة في نظريات الشخصية، حيث تعد بأنها وحدة أساسية وبنائية، فضلاً عن أنها منظومات تمثل تكاملاً يدخل في عداد الشخصية، فإن مفهوم السمة يستخدم لغرض الوصف (Descriptive) أو التنبؤ (Predictives) بالسلوك، كما أن الناس بصورة عامة يستخدمون مفهوم السمات لكي يصفوا الأفراد الآخرين، وفي هذا الصدد فقد أشار شلتز (Shultis) إلى إمكانية الاستفادة من اختبار كاتيل لعوامل الشخصية (16 PF) بعد هذه العوامل سمات شخصية للتنبؤ باحتمال حدوث السكتة القلبية عند الناس والتنبؤ بوقوع حوادث السيارات والانتجاز المدرسي والنجاح في عدد من المهن، كما يمكن الاعتماد على سمات الشخصية في وضع صورة مستقبلية تحدد درجة خطورة المخالفين الذين يلجأون إلى العنف فيما بعد (كاظم، ١٩٩٤، ص ٢٩).

كما أوضح أولبورت (Allport) بأن السمات ما هي إلا تراكيب عصبية نفسية لا ترى بالعين المجردة، فضلاً عن أنها تكوينات فرضية ترتبط فيما بينها وتؤثر في سلوك الفرد (الشمسي، ١٩٩٠، ص ٥٤)، وبين كاتيل (Cattell)، بأن السمات تصنف إلى

صنفين، سمات مصدرية أو أساسية تساعد في تحديد متغير السلوك الإنساني، وسمات ظاهرية أو سطحية يمكن ملاحظتها وتظهر في علاقات الأفراد فيما بينهم (عبد الخالق، ١٩٨٣، ص ٤٩)، كما أكد ستكنر (Stagner) إن السمة مفهوم ذو طبيعة مجردة لا تلاحظ بطريقة مباشرة لدى الفرد بل يمكن ملاحظتها من خلال مؤشرات وأفعال معينة يمكن أن نجرد أو نعمم على أساسها، في إطار مرجعي، وصولاً الى كونها مبدأ لتنظيم بعض جوانب السلوك والتنبؤ به (عبد الخالق، ١٩٨٣، ص ٥٥).

وإذا كانت سمات الشخصية لها تأثير في سلوك الأفراد على اعتبار أنها تخلق لديهم ميلاً لاستجابات عريضة ودائمة نسبياً، أي أنها تبرز بوصفها عوامل ذاتية تحفز الفرد على سلوك معين دون غيره، فإن الدور الذي تؤديه هذه السمات في السلوك يختلف عن الدور الذي تؤديه الاستعدادات والقدرات في إمكانية متابعة الإنسان لدراسة من الدراسات والنجاح في مهنة من المهن، ففي حين تشير السمات إلى مدى الرضا والارتياح والسعادة التي يجدها الإنسان في دراسته أو في مهنته، وأن سمات الأفراد تختلف باختلاف المهن والأعمال التي يزاولونها وذلك لاختلاف القدرات والاستعدادات التي يمتلكونها، فكل فئة منهم لها سمات خاصة بها سواء كان أساس هذا التقسيم عملاً أم مهنة أم ما يمتلك هؤلاء الأفراد من قدرات واستعدادات. (الجسماني، ١٩٨٤، ص ٧٥)

إن الشخصيات الإنسانية التي لا تبنى على أساس واقعي تعليمي وإن كان يتجلى في ظهور تقلبات كثيرة قد تكون غير مقبولة اجتماعياً وأخلاقياً بحيث ينجم عن تغير في ظروف وطبيعة شخصية الفرد في مرحلة من مراحل حياته، فإن القرآن الكريم قد أوضح في مجموعة من الآيات الكريمة التي تناولت هذا التغير والانقلاب السلبي في حياة الإنسان، وكذلك الأخبار عن ذم شخصية الإنسان المتقلبة والتي لا تعد أشد أنواع النفاق فحسب، بل تعد كفرةً على اعتبار أن الفرد ذو الوجهين واللسانين فهو يمدح أخاه المسلم في حضوره ويظهر له المحبة والنصيحة، وقد يذمه في غيابه أو يؤذيه بالسب وغيرها من

الصفات الذميمة، ولعل من بين تلك الآيات الكريمة قوله تعالى: ﴿إِذَا جَاءَكَ الْمُنْفِقُونَ قَالُوا نَشْهَدُ إِنَّكَ لَرَسُولُ اللَّهِ وَاللَّهُ يَعْلَمُ إِنَّكَ لَرَسُولُهُ وَاللَّهُ يَشْهَدُ إِنَّ الْمُنَافِقِينَ لَكَاذِبُونَ﴾ (المنافقون، آية ١)، وقوله تعالى: ﴿إِنَّ الْمُنَافِقِينَ فِي الدَّرَكِ الْأَسْفَلِ مِنَ النَّارِ﴾ (النساء، آية ١٤٥)، كما جاءت في هذا الصدد أحاديث كثيرة لرسول الله -ﷺ- لتؤكد ذم النفاق منها قوله -ﷺ-: ((من كان له وجهان في الدنيا، كان له لسانان من نار يوم القيامة)). (النراقي، ٢٠٠٣، ص ١٩٨)، وقوله -ﷺ- أيضاً: ((تجدون ممن شر عباد الله يوم القيامة ذا الوجهين يأتي هؤلاء بوجه وهؤلاء بوجه)) (النراقي، ٢٠٠٣، ص ١٩٥)، كما أكد الإمام الباقر -عليه السلام- في قوله: (بئس العبد عبد يكون ذا وجهين وذا لسانين يطري أخاه شاهداً ويأكله غائباً، إن أعطى حسده وأن أبتلى خذله) (النراقي، ٢٠٠٣، ص ١٩٩)، وبين مؤسس علم الاجتماع ابن خلدون أن الشخصية المنافقة هي شخصية مهزوزة ولا تثق بنفسها وتتصف بسرعة التقلب في المزاج والتأثير والتغير والتبدل بسرعة (البرواري، ٢٠٠٤، ص ٢).

وعلى أية حال فقد أوضحت الأدبيات العلمية التي تناولت الشخصية المتقلبة اهتمام العديد من العلماء بها، فقد ربط جالينوس (Galenos)، بين التأثيرات الكيميائية التي تحدثها سوائل الجسم وبعض مظاهر الشخصية المتقلبة ولاسيما الانفعالية منها بحيث عد تلك السوائل هي الأساس الذي تقوم عليه مقومات الشخصية، ففي حالة امتزاجها بنسب متعادلة في الجسم، فإن ذلك يؤدي إلى السواء، أما في حالة اختلالها فإن الفرد يصاب باختلال الطباع وتقلب الشخصية وتغيرها (القذافي، ١٩٩٣، ص ٢٤٦)، وذكر كرتشمير (Kretschmer) أن الشخصية المزاجية تظهر في الأشخاص الذين تبدو عليهم السمنة والقصر والارتخاء (Softnas) والذين لهم أجساد مستديرة ويعرف هذا النمط باسم النمط السمين القصير (Pyknic) الذي يتميز بالمرح والانبساط وسرعة التقلب والصرامة وسهولة عقد الصداقات. (الجسماني، ١٩٨٤، ص ٢٢٣)، وأشار كرتشمير أيضاً أن

الشخص ذو المزاج الدوري سرعان ما يتأرجح بين البهجة (Elation) والكآبة (Depression)، وهو شخص شديد الانفعال وغير متوافق. (الجسماني، ١٩٩٣، ص ٢٨٦)، وذكر مكدوجل (Mcdougall) أن المزاج المتقلب ما هو إلا مجموعة مؤشرات لمواقف حياة عقلية ناتجة عن التغيرات الكيميائية بحيث تمثل مزاج الفرد وما ينطوي عليه من حياة انفعالية تتميز بالشدة، والتوتر، والضعف. (الجسماني، ١٩٩٤، ص ٢٥٤)، وأكد روشكا (Roshka) أن من مجالات الشخصية المتقلبة هي التي تتدرج بين المرح والانفعال. (العيسوي، ٢٠٠٢، ص ١٨٤).

ولقد أشارت العديد من الدراسات والبحوث العلمية إلى ارتباط الشخصية المتقلبة بعدد من المتغيرات النفسية والديموغرافية، فقد أوضح كاتل (Cattell) في دراسته التي استخدمت منهج التحليل العاملي في ملاحظة سلوك الأفراد في مواقف معينة إلى أن الشخصية المتقلبة تتحدد في صفات فرعية تتسم بالانفعال، والفرح، والحزن، والركود (العيسوي، ٢٠٠٢، ص ١٨٧)، وأشارت دراسة بيفنجتون (Bevington) والتي أجريت في لندن إلى أن عوامل المزاج يصنف من حيث الأهمية بشكل يفوق أهمية العوامل المعرفية والاقتصادية والاجتماعية في تحديد نجاح العامل في ميدان الصناعة (مراد، ١٩٦٧، ص ٧٩٤)، وأكد كلفورد (Guilford) وذلك من خلال دراسته التي أجريت على عدد من تلاميذ المدارس الثانوية، أن نسبة التقلب في سمات شخصياتهم قد بلغت (٨٠%) تقريباً. (مراد، ١٩٦٧، ص ٥٦٨)، وأكد كوسكيلاك (Koscielak)، إلى وجود ارتباط بين الإبداع التقني من جهة ومرونة التفكير والمزاج من جهة أخرى، أن مرونة التفكير والمزاج يحققان وظائف مختلفة في النشاط المبدع (روشكا، ١٩٨١، ص ٦٥)، وأشارت دراسة وودسايد (E-Woodside)، أن العزلة والضحالة العقلية والوجدانية والمعاناة من الوحدة لدى الشخص كانت كلها من أسباب التغيير في شخصيته من حال إلى حال، وإلى الشروع في الانتحار لدى الشخص من جهة أخرى (سمعان، ١٩٦٤، ص ٨٦)، وبينت دراسة رستك (Rusting, 1999)، أن الانبساط يرتبط

باسترجاع الذكريات الإيجابية، أما الانطواء الذي يشكل أحد مظاهر الشخصية المتقلبة، فترتبط باسترجاع الذكريات السلبية (Rusting,1999,p.1073)، وأكدت دراسة ثالبورن وجماعته (Thalbourne et at.,1999)، أن هناك علاقة ارتباطية بين الاكتئاب وبين بعد العصابية الذي يمثل أحد أبعاد الشخصية المتقلبة (Thalbourne et al.,1999,p.45)، وأشارت دراسة دوبر ستاين وجماعته (Duberstein,2000)، الى أنّ هناك علاقة بين الشخصية المتقلبة وبين السلوك الانتحاري (Duberstein et al.,2000,p.18)، وبينت دراسة كمال بأن الاضطرابات العاطفية المزاجية تقع بين أولاد المصابين بتقلبات المزاج بنسبة أعلى من وقوعها بين إخوانهم وأقاربهم. (كمال، ١٩٨٨، ص ٦١٠)، وأظهرت دراسة (عدس) أن سمة التقلب تظهر بشكل أعلى عند الأفراد المتواجدين في معسكرات التدريب مقارنة بالأفراد الذين لا يتواجدون في تلك المعسكرات. (عدس، ١٩٩٣، ص ٢٨٥)، وبينت دراسة عكاشة أن الشخصية المتقلبة هي التي تظهر عليها حالات الوسواس. (عكاشة، ١٩٦٩، ص ١٢٠)، وأكدت دراسة تركي (١٩٨٤) وجود علاقة بين العودة للإجرام وبعض سمات الشخصية المتقلبة (تركي، ١٩٨٤، ص ١٧٠-١٧٤).

وإذا كانت دراسة ياب (Uab) التي أجريت في مدينة هونك كونغ بالصين قد توصلت إلى أن هناك علاقة سالبة بين الشخصية المتقلبة والتوافق المهني، وإن سمة الشخصية المتقلبة أكثر وقوعاً بين العاطلين عن العمل وأصحاب المهن الدنيا الذين يتصف عملهم بعدم الاستقرار والانتظام في أعمالهم، مقارنة بالأشخاص المنتظمين في أعمالهم حيث أنهم يشعرون بالتوافق مع مهنتهم، وأن الشخص المتوافق يعد العمل ميداناً يحقق فيه أكبر قدر ممكن من التوافق النفسي والمهني، فضلاً عن رضاه عن نفسه وشعوره بالكفاءة الإنتاجية على صعيد الكم والنوع والوفرة في الجهد والمال والوقت أيضاً (سمعان، ١٩٦٤، ص ١٠٢).

ومنذ أن وجد الإنسان على سطح الأرض كان يحاول أن يعمل ويسعى، ذلك لأن

العمل بالنسبة للإنسان يعد حياة له، إذ بدونه يشعر بالوحدة والعزلة، فالعمل يشعره بقيمته وقدراته، وصولاً الى اكتساب الثقة بنفسه وعدم شعوره بالوحدة والعزلة مما يؤدي الى قيامه بأعمال مثمرة، وكذلك فهو من خلال العمل يقوم بأداء أدواره الاجتماعية الرئيسة على مسرح الحياة، ويشبع حاجته للنجاح والتفوق وتحقيق الذات (علي، ١٩٧٥، ص ٨٦)، وفي هذا الصدد أكد القرآن الكريم أهمية ممارسة الأعمال والتحفيز لها وجعلها مناطة بالجزاء، كما في قوله تعالى: ﴿وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ﴾ (التوبة، آية ١٠٥)، كما أكد الإمام علي -عليه السلام- في قوله: (من قصر في العمل أبغى بالهم ولا حاجة لله فيمن ليس لله في ماله ونفسه نصيب). (دخيل، ٢٠٠٢، ص ١٦٣).

كما أشارت هورني (Horney) الى أن الشخص إذا كان منذ الطفولة وحتى الكبر يحاول أن يحقق التوافق بكل أشكاله مع مجتمعه إلى الحد الذي يضع أمامه ثلاث اتجاهات، يتمثل الأول في الاتجاه نحو الناس، والثاني ضدهم، والثالث الابتعاد عنهم، فالذي يتجه نحو الناس يتقبل بؤسه ويسعى لإقامة علاقة بالاعتماد على الآخرين والخضوع لهم حتى يشعر بالأمن والانتماء (Belongingness)، بينما يتمثل الاتجاه الثاني بالشخص الذي يشعر بكرهية الناس له ويعد نفسه لمنازعتهم لكي يهزمهم، في حين أن الاتجاه الثالث يتمثل بالشخص الذي ينسحب عن الآخرين فإنه يسلك سبيلاً دفاعياً عن طريق الانعزال والابتعاد عنهم، ويسعى إلى إشباع حاجته في عالمه الخاص، وهكذا نجد أن التوافق بما فيه التوافق المهني يتطلب استخدام جميع هذه الأنماط الثلاثة في علاقة الشخص مع الآخرين استخداماً مناسباً (عوض، ١٩٨٠، ص ٢٣١)، وأكد رويش (Roush) أن سوء التوافق المهني ينعكس بأكثر من طريقة من جانب الفرد، فالعامل سيئ التوافق قد لا يحدد مظاهر سوء توافقه المهني أو الشكوى المقدمة ضده، أو في ممارسته لسلوك غير مرغوب فيه أثناء قيامه بالعمل، (عوض، ١٩٨٢، ص ٤٨)، وبين جارسون (Garrison) أن

العمل الذي يتطلب من الشخص تركيزاً شديداً يؤدي إلى الاضطراب النفسي حين يجعله أقل نجاحاً من زملائه، كما أن الصراعات بين الدوافع لها علاقة بسوء التوافق المهني، فضلاً عن تأثير الإحباط في العمل على سوء توافقه النفسي والمهني. (الشمري، ٢٠٠٠، ص ٥)، وأكد عوض أن الصراع الناتج عن سوء التوافق المهني يتمثل في الاضطراب والشكوى من ضعف المرتب أو تعسف الأنظمة، أو عدم وجود العدالة في المعاملة بين العاملين أم عدم وضع الإنسان المناسب في المكان المناسب (عوض، ١٩٨٢، ص ٥٠)، وأشار غالي إلى أن التوافق المهني ما هو إلا جانب مهم من جوانب الفهم الكلي للذات ومظهر نمائي مهم لشخصية الإنسان. (غالي، ١٩٧٤، أ، ص ١٤٧)، فالاستعدادات والقدرات الخاصة وإن كانت ليست الجانب الوحيد الذي يتوقف عليه توافق الأشخاص في عملهم، فإن ذلك يتطلب عوامل انفعالية وشخصية لديهم، وإذا لم تتوفر فيهم ساء التوافق المهني للأفراد (أبو النيل، ١٩٨٥، ص ٢٧٢).

لقد أشارت العديد من الدراسات والبحوث العلمية إلى أن هناك علاقة بين التوافق المهني وعدد من المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والنفسية، ففي مجال علاقة التوافق المهني بالمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية، وأكدت دراسة لافانجة (Lavingle, 1977)، على أهمية قياس الرضا عن العمل لدى المعلمين والمدرسين، وكذلك بناء مقياس للرضا (Satisfaction) عن العمل (Lavingla, 1977, p.64)، كما أوضحت دراسة نيل (Neel) بان هناك ثلاث عوامل تؤثر في سوء التوافق المهني، أولهما: شروط المشرفين أو ملاحظي العمل، والثاني: شروط العمل نفسه، والثالث: حساب الوقت والإنتاج المقرر للعامل وما ينتجه فعلياً، كما أكد ستانجر (Stanger) أن حالات الظلم والشكوى لدى العاملين ما هي إلا نتيجة لحساسيتهم الانفعالية العالية فضلاً عن أنهم يتصفون بالسرعة في الاستثارة. (الرفاعي، ١٩٨٧، ص ٥٠٩)، وأشار كورنبوزر

(Kornboser) الى أن من شروط تحقيق التوافق المهني الاهتمام بأمن الشخص في عمله، وأن تكون الأجور مناسبة له، وأن تقوم مهارات العاملين بالشكل الذي يجعل من اتجاهاتهم وسلوكهم المهني متوافقاً إلى حدٍ كبير، كما ينبغي الاهتمام بالظروف الفيزيائية للعمل، لأن الأعمال الشاقة جسماً تؤدي إلى سوء التوافق المهني وضعف الصحة النفسية للأفراد (غالي، ١٩٧٤، ب، ص ٢٤)، كما أشارت دراسة غالي إلى أن الذكور (من أعمار ٢٠-٣٠ سنة) من الكويتيين يتفوقون على الإناث في التوافق المهني، وأن الذكور العاملين في الدوائر الحكومية أكثر توافقاً من الإناث العاملات، وأن الذكور الحاصلين على مؤهل عالي كانوا أكثر توافقاً لمهنتهم من الإناث العاملات الحاصلات على المؤهل نفسه، كما أن الذكور المتزوجين أكثر توافقاً للمهنة من الإناث المتزوجات، كذلك وجد أن أقل المجموعات في توافقها المهني كانوا من العاملين بالأعمال الكتابية والعمال الذين يمارسون الحرف اليدوية. (غالي، ١٩٧٤، أ، ص ١٣٥)، وبينت دراسة أبو النيل أن هناك دوراً وتأثيراً للقيم في توافق الأشخاص لأعمالهم. (أبو النيل، ١٩٨٥، ص ٣٩٥).

أما في مجال علاقة التوافق المهني بالمتغيرات النفسية، فقد أشارت نتائج دراسة دالي (Dailey, 1980)، الى أن ذوي الضبط الداخلي كانوا على قدر أكبر من الرضا والقناعة بالعمل والدافعية والقناعة بالنمو والتطور النفسي من ذوي الضبط الخارجي (Dailey, 1980, p.855)، وأكدت دراسة فشر وحنا بان التوافق المهني يرتبط بالتكيف الانفعالي إذا كان معتدل الشدة أو شديداً لدى العمال (Fisher & Hanna, 1931, p.502)، وأظهرت دراسة فرزاين (Fraser) أن هناك علاقة بين اعتلال الصحة النفسية للعاملين وسوء توافقهم، وهذا يعني أنه كلما كان الإنسان يعاني من اضطرابات نفسية أو انفعالية انعكس هذا على سوء توافقه المهني، وقد يكون هذا عاملاً مساعداً لإصابته ببعض الأمراض النفسية التي تبعده عن العمل، وتخفف إنتاجية عمله فيما بعد (راجع، ١٩٧٠، ص ٧٧)، وبينت دراسة فرارز (Fraser, 1940)، ان هناك علاقة بين الصحة النفسية وسوء التوافق المهني، (Fraser, 1940, p.50)، أكدت دراسة فريم وشيهان

(Frame&Schehan,1994)، على معرفة العلاقة بين العمل والصحة الجيدة وأساليب التعامل مع الأزمات وتوصلت الدراسة إلى أن التوافق يتحدد بأسلوب التعامل الجيد، والإدراك الإيجابي في أزمة معينة يؤدي إلى أساليب تعامل جيدة (Deloney,1982) إلى (Frame&Schehan,1994,p.139)، وأشارت دراسة ديلاوني (Deloney,1982) إلى أن الأفراد الراضين عن العمل سجلوا درجات عالية بالصحة النفسية مقارنة بالأفراد الذين لا يشعرون بالرضا عن العمل، كما سجل الأفراد الذين يعملون في النوبات المتغيرة كانت صحتهم جيدة مقارنة بالأفراد الذين يعملون في النوبات الثابتة (Deloney,1982,p.4)، وبينت دراسة أندروود وهاردي (Underwood&Hrды) أن هناك علاقة إيجابية بين التوافق المهني والتوافق الشخصي، وذلك لأن التوافق المهني يظهر جانباً واضحاً من التوافق الشخصي (Underwood&Hrды,1985,P.24)، وأكدت دراسة هالدي (Halliday,1948)، معرفة شروط العمل وسوء تكيف العامل وذلك من خلال دراسة عدد من حالات المصابين باضطرابات نفسية شديدة (Halliday,1948,p.510)، وأكدت دراسة عوض، ان العاملات يتميزن على العاملين بأنهن أكثر توافقاً وصلاحية وكفاءة في الإنتاج وأقل إصابة في الحوادث، وقد يرجع السبب في ذلك إلى أن العاملات أكثر استقراراً في عملهن ولا يسببن قلقاً ولا مشاكل لرؤوسائهن (عوض، ١٩٨٠، ص٧٤)، وتوصلت دراسة المركز القومي للبحوث الاجتماعية من جهته، ودراسة الحافظ من جهة أخرى، إلى أن هناك علاقة ضعيفة بين الذكاء وبين القدرات الخاصة بالعمل (المركز القومي، ١٩٨٥، ص٩)،

(حافظ، ١٩٧٤، ص٣٩٣)، وبينت دراسة العنزي بوجود علاقة ارتباطية سالبة بين القلق والتوافق المهني (العنزي، ١٩٨٥، ص١٤٣)، وتوصلت دراسة عثمان إلى أن هناك علاقة موجبة ودالة بين التوافق المهني وموقع الضبط لدى المدرسين، وأن الأشخاص من ذوي الضبط الداخلي يتفوقون في التوافق المهني على الأشخاص من ذوي الضبط الخارجي، كما أن الإناث يتفوقن في التوافق المهني على الذكور (عثمان، ١٩٩٩، ص٨٧). وأشارت

دراسة كنوب (Knoop,1981)، إلى معرفة العلاقة بين موقع الضبط وبعض المتغيرات كالرضا عن العمل والمشاركة فيه وتقدير الذات والاعتراب في العمل وتوصلت الدراسة إلى أن هناك ارتباطاً بين موقع الضبط والمتغيرات المختارة، ووجد أيضاً بأن ذوي الضبط الداخلي يتسمون بكونهم أكثر رضا عن عملهم وأقل اعتراباً مقارنةً بذوي الضبط الخارجي (Knoop,1981,p.103)،

وبناءً على ما تقدم يمكن بيان أهمية البحث الحالي بايجاز فهي تكمن في عدة اعتبارات منها:

- ١- إن موضوع الشخصية وإن كان قد استأثر بالعديد من جهود علماء النفس الذين تناولوا متغيراتها وجوانبها المختلفة في عدد من فروع علم النفس المختلفة، فإن ذلك الموضوع ما هو إلا بناء ينفذ إلى ميادين العلوم الإنسانية كلها مما يجعلها محوراً للعديد من الدراسات والبحوث العلمية وصولاً إلى القوانين التي تخضع لها الظواهر النفسية المختلفة.
- ٢- إن سمات الشخصية تحتوي على مفاهيم ذات طبيعة مجردة لا تلاحظ بشكل مباشر، وإنما من خلال أفعال وسلوك الشخص فهي إطار مرجعي ومبدأ تنظيم في بعض جوانب السلوك والتنبؤ به في المجال النفسي والمهني.
- ٣- إن الشخصية المتقلبة قد حظيت باهتمام العديد من علماء النفس والباحثين حيث حددوا مواصفاتها وتأثيراتها النفسية والاجتماعية.
- ٤- إن أهمية دراسة الشخصية المتقلبة تتجلى من خلال تناولها من قبل العديد من الدراسات والبحوث العلمية من جهة وعلاقتها بعدد من المتغيرات النفسية والديموغرافية من جهة أخرى.
- ٥- إن أهمية دراسة الشخصية المتقلبة تتضح من خلال الإشارة إليها في العديد من الآيات القرآنية والأحاديث النبوية الشريفة.
- ٦- إن الإنسان منذ أن وجد على سطح الأرض وهو يسعى من خلال العمل إلى تأمين

حياته وشعوره بقيمته وقدراته، كما أن قيمة العمل وممارسته مناطة بالجزاء كما في قوله تعالى: ﴿وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ﴾ (التوبة، آية ١٠٥).

٧- إن التوافق المهني وإن كان يعني عملية دينامية مستمرة تنتج من تفاعل الشخص مع بيئته فإنه يؤدي إلى النجاح وإلى التوافق بكل أشكاله.

٨- إن التوافق المهني قد حظي باهتمام العديد من علماء النفس والباحثين أمثال هورني وروش وجارسون.

٩- إن العديد من الدراسات والبحوث العلمية قد أوضحت أن هناك علاقة سالبة بين الشخصية المتقلبة والتوافق المهني.

ثالثاً: أهداف البحث:

يستهدف البحث الحالي إلى:

أولاً: بناء مقياس للشخصية المتقلبة لدى العاملين في مؤسسات الدولة.

ثانياً: قياس الشخصية المتقلبة لدى العاملين في مؤسسات الدولة.

ثالثاً: المقارنة في الشخصية المتقلبة لدى العاملين في مؤسسات الدولة على وفق متغير الجنس (ذكور - إناث).

رابعاً: قياس التوافق المهني لدى العاملين في مؤسسات الدولة.

خامساً: المقارنة في التوافق المهني لدى العاملين في مؤسسات الدولة على وفق متغير الجنس (ذكور - إناث).

سادساً: إيجاد العلاقة بين متغيري الشخصية المتقلبة والتوافق المهني لدى العاملين في مؤسسات الدولة.

رابعاً: حدود البحث

يتحدد البحث الحالي ب:

١- الموظفين والموظفات العاملين في مؤسسات الدولة من الحاصلين على شهادة الدراسة المتوسطة فأعلى.

٢- كلا الجنسين (ذكور - إناث).

٣- العام (٢٠٠٤-٢٠٠٥).

٤- متغيري الشخصية المتقلبة والتوافق المهني.

خامساً: تحديد المصطلحات

قام الباحث بتحديد المصطلحات الواردة في هذا البحث وهي:

أولاً: الشخصية المتقلبة (Cycloid Personality)

عرفت الشخصية المتقلبة بتعريفات عدة منها تعريف:

- **كرتشمير (Kretshamer,1930):**

ميل للتهيج والهبوط يتضمن نوبات من الهوس والاكتئاب (دسوقي، ١٩٨٨، ص٣٤٢).

- **كاتيل (Cattell,1940):**

سمة مزاجية لدى الفرد حيث يتصف بتغير الشعور والعاطفة من الانسراح إلى الغم ومن النشاط إلى الخمول، ومن الإثارة إلى الركود من ناحية، ويتصف صاحبها أيضاً بسرعة الانفعال وعدم الاستقرار والعنف وسرعة التأثير والمزاج معاً من ناحية أخرى. (دسوقي، ١٩٨٨، ص٣٤٢).

- **كالبوم (Kahlbaum,1960):**

اصطلاح للدلالة على ظرف مزاجي لدى الفرد، أو نزعاته تتراوح بين المرح والغم. (إبراهيم، ١٩٨٥، ص٤٠).

- **عكاشة (١٩٦٩):**

شخصية تهتم بالحضارة والواقع وتنتم بسرعة البديهية واتخاذ القرارات السريعة والقيام بالأعمال بحرارة وحماس، ولكنها معرضة أيضاً للإصابة بنوبات من التغير المزاجي من المرح إلى الاكتئاب، وفي حالة الاكتئاب فإن الشخص ينظر إليها بمنظار أسود، أما في حالات المرح فيكون الشخص نشطاً وكثير الكلام، فالشخصية المتقلبة تميل إلى أن

تصبح شخصية اكتئابية سوداوية متشائمة. (عكاشة، ١٩٦٩، ص ٣٧٤).

- الدباغ (١٩٧٤):

شخصية متفتحة ومنبسطة تميل إلى المرح والكلام والهزل والاختلاط والتفاؤل والنظر إلى مشكلات الحياة بتساهل وسطحية، كما أن هذه الشخصية تتعرض إلى تقلبات مزاجية إذ تمر بمراحل من الاكتئاب أو التشاؤم والخمول والانكماش. (الدباغ، ١٩٧٤، ص ٣٠١).

- الطب العقلي المعياري (Standard Psychiatry, 1975):

حالة مزاجية لدى الشخص تكشف عن تأرجح شاذ في تلك الحالة وفي نشاطها. (دسوقي، ١٩٨٨، ص ٣٤٢).

- الحفني (١٩٧٨):

تقلبات في المزاج من الانبساط والمودة الشديدة والسخاء في المعاملة والنشاط إلى الاندفاع والهيياج والغضب عندما تعرقلها دوافعها، نتيجة عوامل داخلية مستقلة نوعاً عن الظروف المحيطة الخارجية. (الحفني، ١٩٧٨، ص ٩٨).

- الجسماني (١٩٨٤):

التغير في الحالات الانفعالية من الميل نحو الآخرين وعمل الصداقات والطيبة إلى العكس من ذلك (الجسماني، ١٩٨٤، ص ٢٢٣).

- السامرائي (١٩٨٨):

التأرجح في المزاج النفسي والتغير في السلوك دون جرر أو سبب واضح. (السامرائي، ١٩٨٨، ص ١٨٧).

- كمال (١٩٨٨):

حالة مزاجية غير مستقرة يتصف صاحبها بسرعة التغير في شعوره وعواطفه من حالة

إلى العكس منها، فمثلاً من الهدوء إلى العصبية، ومن الفرح إلى الغم، فضلاً عن أنها معرضة للإصابة بالمرض العقلي (الكأبة-المينيا) (Menia – Depression) والتعرض لحوادث الانتحار (كمال، ١٩٨٨، ص ٨٥-٨٦)

- الجادري (١٩٩٠):

شخصية اجتماعية تتناول الأمور ببساطة حيث تمتاز بحرارة الأحاسيس والمشاعر والعواطف والصدق والوفاء وغالباً ما تتعرض هذه الشخصية إلى تغيرات في المزاج والعواطف، حين تمر بمرحلة اكتئابية متشائمة ينكمش الشخص خلالها على نفسه ويضعف نشاطه الاجتماعي والجسمي، ثم تعقب ذلك مرحلة أخرى تتسم بالانشراح الشديد والانفتاح والنشاط والتفاؤل. (الجادري، ١٩٩٠، ص ٤٠).

- منظمة الصحة العالمية (WHO,1992):

حالة دائمة ومزمنة من عدم الثبات المزاجي حيث تتضمن فترات من الاكتئاب والابتهاج. (منظمة الصحة العالمية، ١٩٩٢، ص ١٣٨).

- مايكل، كالد (Michael&Gelder,1994):

التغير من الروح المعنوية العالية والثقة بالنفس والطاقة الزائدة لدى الفرد إلى روح معنوية واطئة وشك بالنفس وضعف الطاقة لديه، لفترات قد تستمر أياماً أو أسابيع عدة. (Michael&Gelder,1994,p25).

- العيسوي (٢٠٠٢):

هي التي تتصف بالانبساط والمودة الشديدة والنماء في المعاملة والنشاط، وكذلك الاندفاع والهياج والغضب عندما تعرقل دوافعها، وبالتالي فهي تتصف بتقلبات المزاج من الاكتئاب إلى المرح، نتيجة عوامل داخلية مستقلة عن الظروف الخارجية. (العيسوي، ٢٠٠٢، ص ٢٢).

وبما أن الباحث قد اعتمد على الإطار النظري لكاتيل (Cattell) في دراسة متغير الشخصية المتقلبة، فقد اعتمد على التعريف النظري لهذا المنظر.

أما التعريف الإجرائي للشخصية المتقلبة (Cycloid Personality) فيتمثل: (بالدرجة التي يحصل عليها الموظف أو الموظفة من خلال استجابته على مقياس الشخصية المتقلبة الذي تم بناؤه في هذا البحث).

ثانياً: مفهوم التوافق المهني (Vocational Adjustment)

عُرفَ التوافق بتعريفات عدة، منها تعريف:

- أركوف (Arkoff,1968):

نضج مهني يتمثل بالمحافظة على النظام من قبل الفرد ورضاه عن مهنته وتنمية دوافعه نحو المهنة والنجاح فيها لكي يشعر بالسعادة والاطمئنان.

(Arkoff,1968,p.21)

- سكوت (Scott,1969):

تلائم الفرد مع عمله بحيث يمثل مختلف العوامل البيئية المحيطة بعمله من جهة، وتكيفه للتغيرات في تلك البيئة من حيث الانسجام مع رؤسائه وزملائه من جهة أخرى.

(راجع، ١٩٧٠، ص ٢٤٣).

- غالي (١٩٧٤):

مظهر نمائي إيجابي يهدف إلى إشباع أكبر قدر ممكن من دوافع الفرد.
(غالي، ١٩٧٤، أ، ص ١٤١).

- طه (١٩٧٥):

نجاح الفرد في عمله بحيث يتمثل في رضاه عن ذلك العمل والشعور بالسعادة مع زملائه. (طه، ١٩٧٥، ص ١٥٣).

- كارلسون (Carlson, 1977):

تكيف الفرد مع بيئة العمل بحيث يتضمن كل العوامل البيئية المحيطة به وكل التغيرات التي تحدث خلال عمله بما يتلاءم مع خصائصه الذاتية. (عوض، ١٩٨٥، ص ٣).

- علي (١٩٨٠):

عملية ديناميكية يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم والتوازن والانسجام بين سماته الشخصية بحيث تجعله يشعر بالرضا عما يؤديه لكي يحقق طموحاته فيما بعد. (علي، ١٩٨٠، ص ٥٤).

- بدوي (١٩٨٠):

مدى ملائمة شخصية الفرد وميوله ومؤهلاته للمهنة التي يمارسها.
(بدوي، ١٩٨٠، ص ٢٤).

- أبو النيل (١٩٨٥):

حالة يتصف الفرد فيها بالاتزان والثبات الانفعالي والعلاقات الاجتماعية القوية بينه وبين زملائه فضلاً عن الاتجاه الإيجابي نحو العمل والروح المعنوية العالية لديه. (أبو النيل، ١٩٨٥، ص ٢٧٥).

- ريني (Rene,1985):

عملية دينامية مستمرة يقوم بها الفرد لكي يحقق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية- المادية والاجتماعية. (عوض، ١٩٨٥، ص٤٦).

- الكبيسي (١٩٩٤):

قدرة الفرد على التكيف للعمل، وعقد علاقات إيجابية مع زملائه العاملين معه، وشعوره بالكفاءة والنجاح في ذلك العمل. (الكبيسي، ١٩٩٤، ص١٤).

- فهمي (١٩٩٦):

إقامة الفرد لعلاقات منسجمة مع زملائه، ورضاه عن عمله وظروفه الاجتماعية المحيطة به بما يحقق له حالة من الكفاية المادية والنفسية. (فهمي، ١٩٩٦، ص٢٧).

- عثمان (١٩٩٩):

عملية ديناميكية مستمرة يقوم بها الفرد لكي يحقق الانسجام بينه وبين متطلبات العمل ومختلف العوامل المادية والاجتماعية بما يحقق له الشعور بالرضا وتخفي العقبات وإشباع حاجاته وطموحاته. (عثمان، ١٩٩٩، ص١٦).

- الشمري (٢٠٠٠):

عملية ديناميكية مستمرة في تفاعل الشخص مع الآخرين حيث يتضمن الفهم الكلي للذات والنضج المهني بما يؤدي إلى الانسجام مع الرؤساء، الزملاء وظروف العمل لتحقيق الرضا والكفاية والنجاح. (الشمري، ٢٠٠٠، ص٢٤).

وبما أن الباحث قد استخدم مقياس الشمري في قياس التوافق المهني، فقد اعتمد على التعريف النظري والإطار النظري التي بني المقياس على أساسهما معاً.

أما التعريف الإجرائي للتوافق المهني فهو: (الدرجة الكلية التي يحصل عليها الموظف أو الموظفة، من خلال استجابته على مقياس التوافق المهني).

لاشك أن مفهوم الشخصية وإن كان يعد من المفاهيم التي لاقى اهتماماً من المختصين في علم النفس خاصة والعلوم الاجتماعية عامة، لما له من أهمية نظرية وتطبيقية على الشخص (Stanger,1974,p.285)، فإن هذا المفهوم الواسع يحتوي على خصائص الشخص وقدراته ودوافعه واتجاهاته ومزاجه وأراءه ومعتقداته وانفعالاته والنمط المعرفي لديه والجانب الخلقى لسلوكه، وصولاً إلى أن هذا المفهوم يمثل المجموع الكلي للسلوك الصادر عن الشخص (Berliner,1984,P.215)، وهكذا نجد أن تعقيد مفهوم الشخصية واتساعه قد أدى إلى تعدد وجهات نظر العديد من علماء النفس حوله، فقد أوضح جلفورد أن الشخصية تمثل النموذج الفريد الذي تتكون منه سماته (Paykel,1975,P.52)، وبين كاتل أن الشخصية هي التي تمكن من التنبؤ بما سيفعله الشخص عندما يوضع في موقف معين (Cattell,1965,P.25).

إن سمات الشخصية وإن كانت هي مدار اهتمام العديد من الباحثين الذين استخدموها من أجل وصف بناء الشخصية وديناميتها، فإن هذا المصطلح يشير إلى أن السلوك الظاهر يتصف بالاستقرار النسبي، وإلى أنه يمكن تحديد السلوك والتنبؤ به في المواقف الاجتماعية والأكاديمية، كما أنه يفسر الثبات النسبي لسلوك الفرد.

وإذا كان كل من كاتيل وكلفورد وايزنك والبورت قد استخدموا في نظرياتهم في الشخصية مفهوم السمة لوصف بناء الشخصية، فإنهم قد اختلفوا من حيث تحديدهم لتلك السمة، فقد أشار كاتيل إلى أن السمة مجموعة من ردود الأفعال أو الاستجابات (غنيم، ١٩٧٥، ص ٢٥١)، ويميز جلفورد بين سبعة أشكال من

السمات هي: السمات الظاهرية، والفزيولوجية، والحاجات، والميول، والاتجاهات، والاستعدادات، والتقلب (غنيم، ١٩٧٥، ص ٢٦٥)، وأوضح أيزنك أن السمات ما هي إلا مجموعة من الأفعال السلوكية التي تتغير معاً (عبد الخالق، ١٩٨٣، ص ٦٦). أما البورت فقد أشار إلى أن السمة نظام عصبي خاص بالفرد لديه القدرة على أن يصدر عدداً من التنبيهات ويشير ويوجه أشكالاً ثابتة من السلوك التكيفي والتعبيري (الكيسي، ٢٠٠٢، ص ١٥٦).

وهكذا نجد أن مفهوم السمات قد قاد إلى إمكانية النظر إلى أن مجموعة ما من الأفراد قد تكون لها سمات تمتاز بها عن غيرها الأمر الذي شجع عملية البحث في سمات مشتركة تميز مجموعات معينة من الأفراد، كما شجع ذلك إلى استخدام السمات كمفهوم للتمييز بين الحالات المرضية المختلفة (Knoff, 1986, P.22).

وإذا كان النفاق يمثل سمة لإحدى خصائص الشخصية المتقلبة (البرواري، ٢٠٠٤، ص ٣)، فإن مفهوم الشخصية المتقلبة كما أشار كاتيل يمثل إحدى السمات المزاجية والتي يمكن تمثيلها على شكل قطبين متباعدين بحيث تكون نقطة الصفر في منتصف المسافة بينهما كما هو الحال لسمتي الابتهاج والاكتئاب حيث يمكن تمثيل الابتهاج بالقطب الموجب والاكتئاب بالقطب السالب، كما مثل كاتيل هذا الجمع بين السمات المتضادة، وصولاً إلى التمكن من التفريق بين الصفات السطحية والمركزية، وإن السمات السطحية تضم في محتواها سمة التقلب والتي يمكن الحصول عليها عن طريق دراسة التجمعات (Causters) في معاملات الارتباط الناتجة، وإن هذا التجمع وغيره من التجمعات الأخرى للسمات تظهر في عدة سمات وهي، الاستقامة - الخيانة، الايثار - حب النفس، ثابت - متقلب، صارم - متهتك، عميق التفكير - سطحي،

متفتح- خجول، كما أن الهدف الذي كان يبحث عنه كاتيل (Cattell) هو إيجاد عدد محدد من السمات السطحية والمركزية المستقلة بعضها عن بعض بحيث يمكن وضعها في اختبار مناسب يساعد في قياس شخصيات الأفراد والتنبؤ بأحوالها، وبالمحصلة النهائية فقد نجح كاتيل من خلال دراساته المختلفة في تحديد ست عشرة سمةً من هذه السمات وبنى عليها اختباراً باسم: عوامل الشخصية الستة عشرة (Sixteen Personality Factor) المعروف اختصاراً بـ (PF 16)، وهو اختبار مشهور وشائع الاستعمال، والذي يحتوي على سمة التقلب التي تمثل إحدى سمات الشخصية لديه (عدس، ١٩٩٣، ص ٢٨٢).

إن الشخصية المتقلبة، معرض لنوبات من التغير المزاجي من المرح للاكتئاب، بحيث يصبح خلال حالات الاكتئاب متشائماً ينظر للحياة بمنظار أسود، أما خلال نوبات المرح فهو كثير الكلام والنشاط وقد تميل الشخصية المتقلبة لهذا النوع أو ذاك من النوبات العصبية، فتصبح الشخصية اكتئابية سوداوية متشائمة دائماً، أو تصبح شخصية حرجة لصفات المتعددة من تفاؤل ونشاط ويقظة في أكثر الأحوال، كذلك فإن الشخصية المتقلبة تكثر بين رجال الأعمال والفنانين وذوي المناصب الرئيسية، ويلاحظ ذلك في سلوكهم حيث تتناوب عليهم فترات الملل وعدم الرغبة في العمل مع فترات أخرى يصبحون أثناءها شغلة من الحماسة والنشاط ويتعرض أصحاب هذه الشخصية للذهان الدوري (ذهان الانبساط الاكتئاب) (عكاشة، ١٩٦٩، ص ٣٧٤-٣٧٥).

وإذا كان الذهان الاكتئابي الدوري (Manic-Depressive Psychosis) يسمى بالنواب لأن المريض تتناوبه حالة من الهوس، ثم حالة من الاكتئاب تختلف من حيث الشدة والاستمرار، فإن المريض في حالة الهوس Mania يتميز بالتجلي والسعادة والمرح يغني بصوت عالٍ ويرقص بعنف، ثم ينقلب هذا الفرح

وهذا المرح إلى اعتداء على الآخرين بالسب أو الضرب، وهناك من المرضى من تتميز حالة الهوس لديهم بتدفق سريع في الأفكار مع نشاط زائد وسوء مفرط كما أن الهوس قد يكون هوساً شديداً (Hypo mania) حيث نجد المريض فيه في حالة هياج حاد، ويعرض نفسه وغيره للخطر، كذلك فإن المريض في حالة الهوس يوجه عدوانه إلى العالم الخارجي (العيسوي، ٢٠٠٢، ص ١٦٢).

أما في حالة الاكتئاب (Depression)، فإن المريض يكون في حالة متناقضة تماماً لحالة الهوس، حيث نجده في حالة خمول ويأس وحزن ويشعر بالضعف ويهدده الشعور بالذنب، وبدلاً من أن يوجه عدوانه إلى عالمه الخارجي، يوجه ذلك العدوان إلى نفسه ويسرف في اتهام نفسه وكأنه مسؤول عن شقاء سكان العالم، فهو تواق إلى عقاب نفسه، وقد يحاول الانتحار، وهكذا نجد أن حالة الهوس والاكتئاب قد تستغرق فترات تطول أو تقصر تتخللها فترات يفيق فيها المريض، وفيها يبدو قادراً على الاستبصار لنفسه وسلوكه (عوض، ١٩٨٠، ص ٩٧).

وإذا كانت الوراثة والعوامل المكتسبة تؤثر في الهوس والاكتئاب من ناحية والشخصية المتقلبة من ناحية أخرى، فإن العوامل المعجلة بوقوعه تتمثل في إحداث الحياة، مثل الصدمات النفسية أو الفشل أو خيبة الأمل، أو المرض الجسمي، كما أن النساء أكثر عرضة للإصابة بهما مقارنة بالرجال، فضلاً عن أن المصابين بهما هم في أغلب الحالات ممن تجاوزوا سن المراهقة أو من هم في أحرها (Callatin, 1988, P.645)، فالشخصية المتقلبة وإن كان أغلب الباحثين يصفها بأنها سمة من سمات الشخصية، فإن الباحث سيستعرض التحديد الفارق للسمات، وأنواعها، وقياسها.

التحديد الفارق للسمات وأنواعها وقياسها:

إذا كان من الضروري أن يتم التحديد الفارق والمميز للسمات عن بعض

المصطلحات الأخرى التي يمكن أن تكون قريبة منها فقد فرق أولبورت (Allport,1961) بين السمة والاتجاه (Attitude and Trait)، على الرغم من أنه قد بين في بادئ ذي بدء إلى أنه ليس من السهل التفرقة بينهما إلا أنه قد ميزها بما يأتي:

١- إن الاتجاه يشير عادة إلى موضوع معين (سياسي-اقتصادي-ديني)، أما السمة فتبرزها موضوعات شديدة التنوع ولا تحاول حصرها، فالسمة أكثر عمومية من الاتجاه، وتشير إلى مستوى أرقى من التكامل في الشخصية.

٢- إن الاتجاه في العادة ثنائي: مع او ضد، مفضل أو مكروه وهكذا، ولكن الحال ليس كذلك في سمات الشخصية (Allport,1937,P.42).

٣- إن السمة هي مفهوم أساسي في دراسات الشخصية، حيث يهتم مفهوم الشخصية بتكوين السمات لدى الأشخاص، أما الاتجاه فهو المفهوم أو الموضوع الأساسي في علم النفس الاجتماعي (Clarkin,etal,1993,P.472).

أما الفرق بين السمة والعادة (Habit and Trait)، فقد أوضح أولبورت أن العادة تستخدم بمفهوم ضيق على أنها نوع من الميل المحدد، بينما نجد أن السمة أكثر عمومية من العادة، كما أن السمة تتكون على الأقل - من خلال تكامل مجموعة من العادات النوعية ذات الدلالة التكوينية العامة بالنسبة للفرد، لذلك فإن العادات لا تتكامل تلقائياً بل عندما يتوافر لدى الشخص مفهوم عام من نوع معين أو صورة عامة قد تقوده إلى تكوينها في ظل جهاز أرقى من التنظيم، أما كثري (Gathry) وهو عالم سلوكي فقد بين أن السمة عادة ولكنها من نوع أوسع منها (Allport,1961,P.43).

هذا على مستوى التحديد الفارق للسمات أما على مستوى أنواع وعدد السمات، فقد اختلف علماء النفس في أنواعها وعددها لكي يصبح إحدى

المشكلات الأساسية في قياس الشخصية، وذلك لأن السمة تبقى كوجود منطقي استدلالى متفاوت من شخص لآخر، فقد يسهل ملاحظتها وتقديرها في شخص بينما تكون بدرجة أقل لدى شخص آخر، كما أن بعض السمات أكثر سيطرة أو ظهوراً وتأثراً من غيرها، وعلى هذا الأساس فقد قسمها كاتيل إلى قسمين:

١- سمات مصدرية أو أساسية (Source Traits):

تعد هذه السمات أكثر أهمية وأكثر ثباتاً وديمومة، فهي عوامل منفردة، ومؤثرات بنائية حقيقية تتحكم في الشخصية، وتحتم على الأفراد التعامل معها في المشكلات الارتقائية أو السايكوسوماتية، كما يمكن استخدام التحليل العاملي للكشف عن السمات المركزية ويتراوح عددها ما بين ست عشرة وعشرين سمة، وقد قسمها (كاتيل) أيضاً إلى سمات تكوينية وسمات بيئية (الدوري، ١٩٨٩، ص ٤٥).

٢- سمات سطحية أو ظاهرية (Surface Traits):

هي مجموعة من خصائص الشخصية تظهر ارتباطاً مع بعضها لكنها مع ذلك لا تكفي لتكون عاملاً مستقلاً، ويحددها مصدر واحد، وهي سمات غير ثابتة نسبياً، ولذلك عددها (كاتيل) أقل أهمية في فهم الشخصية، وخواصها فإنها وصفية أكثر مما هي تشخيصية، وتظهر نتيجة تفاعل السمات المصدرية (الدوري، ١٩٨٩، ص ٤٧).

كذلك صنف أيزنك (Eysenck) السمات إلى ثلاثة أبعاد أساسية في

الشخصية هي:

١- الانطواء - الانبساط. (Introversion - Extraversion)

٢- العصاب - الاتزان الانفعالي. (Neurotic Stability- Emotional)

٣- الذهان - السواء. (Psychotics - Normal)

كما أن هذه الأبعاد تقوم أساساً لتصنيف الأفراد إلى طرز وأن هذه السمات أصلية وليست مجرد تكوينات فرضية، وأن الارتباط بين هذه الأبعاد ضعيف أو غير متوافر سلباً أو إيجاباً، وأن هناك ثمة عوامل أخرى أقل انتشاراً من العوامل الأساسية ينطوي عليها سلوك الفرد مثل (المحافظة-الراديكالية) و(البساطة-التعقيد) و (التصلب-المرونة). (هول ولندزي، ١٩٧١، ص ٣٤٩).

كما صنف أولبورت (Allport, 1961) السمات إلى صنفين هما:

١- سمات فردية وهي ثلاثة أنواع: (Individual Trait)

أ- **سمة رئيسية (Gardainal Traits)**: وهي سمة كاملة ومؤثرة بشكل متميز بحيث أنها تمس كل جانب من جوانب الشخصية وتبلغ هذه السمة من الهيمنة قدرًا لا يستطيع حياله سوى نشاطات قليلة لا يخضع لتأثيرها المباشر أو غير المباشر، ويشتهر بها بعض الأشخاص على الرغم من عدم شيوعها، وهذا النوع من السمات قليل جداً بين الناس مثل سمة (السادية Sadism) و (الشوفينية Chauvinism).

ب- **سمة مركزية (Central Traits)**: وهذه السمة أقل عمومية وشمولية وهي موجودة لدى كل شخص ولكن بنسب متفاوتة، وتمثل الميول التي تميز الفرد عن غيره وتحدد بنحو (١٠-١٥) سمة (عبد الخالق، ١٩٨٣، ص ٨٨).

ج- سمات ثانوية (Secondary Traits): وهي أقل السمات أهمية وعمومية، وأقلها وضوحاً وأكثرها عدداً وأقلها ثباتاً في الدور الذي تؤديه السمات الرئيسة أو المركزية، وقد سماها (أولبورت) بالاتجاهات لأنها سمات هامشية وصفية لا يمكن الاعتماد عليها. (Bonner,1961,P.215)

٢- سمات عامة أو مشتركة: (Common Trait)

وهي سمات يشترك فيها عدد كبير من الأفراد أو على الأقل جميع الأفراد الذين يشتركون في خبرات اجتماعية معينة، كما أن هذه السمات العامة هي شبه حقيقية، حيث تعد مظهراً مهماً في دراسة السلوك الإنساني وتمثل استعدادات عامة يمكن بواسطتها مقارنة الأفراد فيما بينهم، كما أشار أولبورت إلى أن السمات العامة هي مظاهر الشخصية المتصلة بمعظم الأفراد الذين يعيشون في إطار ثقافة واحدة ويمكن عن طريقها مقارنة الأفراد، وعلى الرغم من وجود فروق بين النوعين من السمات العامة والفردية إلا أن السمات بنوعيتها تخضع في تكوينها للقوانين التي تحكم السلوك الإنساني نفسها (Marzolf&John,1972,P.36).

أما كلفورد (Guilford)، فقد صنف السمات إلى ثلاثة أنواع هي:

١- سمات سلوكية.

٢- سمات فسيولوجية.

٣- سمات خاصة بالشكل الخارجي للجسم.

كما أن السمات عند كلفورد تعد أسلوباً عمومياً ثابتاً نسبياً يختلف من فرد لآخر، وأن الشخصية ينبغي أن تحتوي على أنواع من هذه السمات وهي الفيزيائية والسلوكية والقدرات العقلية والخصائص المزاجية (Guilford,1959,P.52).

هذا على مستوى أنواع السمات وعددها، أما على مستوى قياس سمات الشخصية فإن الشخصية وإن كانت تنظم عام يشمل السمات في علاقات وظيفية معينة بحيث تجعلها كلاً موحداً، فإنه يمكن أن يستكمل هذا التنظيم العام عن طريق تحليل السمة، أي عن طريق تقويم مكونات السمات تقويماً كلياً إلى جانب تقويم كل سمة على حدة (الدوري، ١٩٨٩، ص ٤٨). فالسمة تعد مفهوماً كميّاً في جوهره، وهذا معناه أن السمات يمكن أن تخضع للقياس بحيث تصبح الفروق الفردية فروقاً في الدرجة وليس في النوع (Tom&Marcel,1980,P.196)، كذلك يتم القياس عن طريق الاختبارات التي تقدر بموجبها درجات الفرد، وتحدد بموجبها مكانته بالنسبة للأفراد الآخرين، وبمعنى آخر فإن نظرية السمات تسمح بوصف الفرد على أبعاد مختلفة فضلاً عن أنها تتيح للملاحظ ملاحظة سلوك الفرد، وهناك أساليب متعددة لقياس سمات الشخصية لعل من أهمها: المقاييس والاختبارات والملاحظة والتقارير الذاتي والمقابلة والميل الشخصي ودراسة الحالة فضلاً عن الأساليب الإسقاطية، ولعل أكثر الأساليب استخداماً في أغراض عملية هي المقاييس المختلفة عامة ومقاييس التقدير الذاتي أو المقاييس الإسقاطية خاصة (الكبيسي، ١٩٨٩، ص ٨٧).

المنظور الإسلامي للنفاق: (Insincerity)

إذا كانت سمة التقلب تتمثل ببعض خصائص شخصية المنافق الذي يظهر حالات سلوكية متناقضة ومتعاكسة لدى الشخص نفسه تجاه موقف معين، فإن الأدبيات الإسلامية قد بينت بأن ظاهرة النفاق تعني على وفق المنظور الإسلامي: إظهار الشخص ما يبطن خلافه، فقد أكد ابن كثير بأن النفاق يعني إظهار الخير وأسرار الشر (العلبوسي، ٢٠٠١، ص ٧)، وأشار الراغب إلى أن النفاق هو الدخول في الشرع من باب والخروج عنه من باب آخر (العلبوسي، ٢٠٠١، ص ٨).

كذلك فقد اختلف المختصون في اللغة في أصل النفاق على أقوال منها، قول أبي عبيدة، وهو مأخوذ من النفق، وهو السرب في الأرض، الذي يتستر فيه كل من دخله، ولذلك يعد كل من دخل الإسلام تستراً به منافقاً، لتشابهه في التستر بمن دخل النفق، أو لأن دخول النفق من وجه والخروج منه من وجه آخر، ولذلك عد من دخل الإسلام أمام النبي ﷺ، والمسلمين ثم خرج عن الإسلام أمام إخوانه الكفار إقراراً وعملاً منافقاً تشبيهاً بمن دخل النفق في الدخول والخروج منه (هارون، ١٩٦٨، ص ١٢)، كما أشار ابن دريد إلى أنه مأخوذ من نفاقاء اليربوع، وهو باب حجره، فاليربوع يحفر له حجراً ثم يسد بابه بالتراب، ويسمى هذا المدخل القاصمَاء، ثم يحفر له مخرجاً آخر حتى إذا بقي من التراب قشرة رقيقة تركها حتى لا يعرف مكان هذا المخرج، وسمي هذا المخرج النفاقاء، لا من جهة أن المنافق يظهر خلاف ما يبطن، ولكن من جهة أنه يدخل في الإسلام ثم يخرج منه من غير الوجه الذي دخل فيه، (الفتي، ١٩٧٢، ص ٤٤).

وعلى أية حال فإن النفاق وأن كان يعني إظهار الخير خلاف ما يبطن أو إظهار الإيمان، أو إخفاء الكفر، أو إظهار الخير وإخفاء الشر، فقد أشار القرطبي إلى أن النفاق يصنف إلى قسمين هما نفاق اعتقادي ونفاق عملي، أو نفاق أكبر أو نفاق أصغر، كذلك فقد سمي الإمام الغزالي، في كتابه أحياء علوم الدين النفاق الاعتقادي بالرياء بأصل الإيمان، والنفاق العملي سماه بالرياء بأصل الواجبات، ومن أدلة النفاق الاعتقادي، قوله تعالى: ﴿وَمِنَ النَّاسِ مَن يَقُولُ آمَنَّا بِاللَّهِ وَيَالِيَوْمِ الْآخِرِ وَمَا هُمْ بِمُؤْمِنِينَ﴾ (البقرة: ٨).

وهكذا نجد أن هذه الآية قد بينت أن فريقاً من الناس من إقرارهم غير معتقدين ومصديقين بما قالوه، من كلمة الإخلاص فهؤلاء هم المنافقون نفاقاً اعتقادياً وإنما أرادوا من قولهم خداع الله تعالى ورسوله والمؤمنين، كذلك فقد دلت الأحاديث النبوية الصحيحة على نوع آخر من النفاق، ومن تلك الأحاديث قوله - ﷺ -: ((أربع من كن فيه كان منافقاً خالصاً، ومن كانت فيه خصلة منهن كانت فيه خصلة من النفاق حتى يدعها)) (إذا أوتمن خان، وإذا حدث كذب، وإذا عاهد غدر، وإذا خاصم فجر))، وقوله - ﷺ -: ((آية المنافق ثلاث، إذا حدث كذب، وإذا وعد أخلف، وإذا أوتمن خان)) (سانوسي، ١٩٩٦، ص ٩)، كما بين ابن حجر بأن النفاق لغة مخالفة الباطن للظاهر، وإن كان في اعتقاد الإيمان فهو نفاق الكفر، وإلا فهو نفاق العمل، ويدخل فيه الفعل والتترك وتتفاوت مراتبه، وأوضح القرطبي أن المراد بالنفاق في الحديث هو نفاق العمل، وقد استدل له بقول عمر لحذيفة، هل تعلم في شيئاً من النفاق، فإنه لم يرد بذلك نفاق الكفر، وإنما أراد نفاق العمل (باز وعبدالباقي، ١٩٧٥، ص ٢١٧).

وإذا كان النفاق داء عضال ومرض خبيث الذي يصد حامله عن طريق الهدى ويسلك به طريق الردى والهلاك، فإن الرجل يكون ممثلاً منه وهو لا

يشعر، لأنه أمر خفي على الناس وكثيراً ما يخفى على من تلبس به، فيزعم أنه مصلح وهو مفسد فهو يناقض نفسه بنفسه، ولخطورة النفاق والمنافقين على الإسلام تولى ذكرهم في القرآن في أكثر من ثلاثمائة آية، كما قد هتك الله تعالى أستار المنافقين وكشف أسرارهم في القرآن وجلّى لعباده أمرهم بحيث يكونوا منها ومن أهلها على حذر، وذكر طوائف العالم الثلاثة في أول سورة البقرة، المؤمنين، والكفار، والمنافقين، فذكر في المؤمنين أربع آيات، وفي الكفار آيتين، وفي المنافقين ثلاث عشرة آية (الأزدي، ١٩٨٨، ص ١٦).

إن بلية الإسلام بالنفاق وإن كانت شديدة جداً، لأنهم منسوبون إليه وإلى نصرته ومواليته وهم أعدائه في الحقيقة (لأشين، ١٩٨٥، ص ١٢)، فإن خطر المنافقين على الإسلام أشد من الكفار والابتلاء بهم أعظم، لأن الكفار أعلنوا رفضهم لقبول الإسلام، وأعلنوا حقدهم على النبي -ﷺ- أما المنافقون فقد لبسوا ثياب أهل الإيمان على قلوب أهل الزي والخسران والغل والكفران، فالظواهر ظواهر الأنصار، والبواطن قد تحيزت إلى الكفار، فألسنتهم السنة المسالمة تتناقض قلوبهم التي هي قلوب المحاربين (عمر، ١٩٨٨، ص ٢٤)، ولهذا فقد حذر الرسول -ﷺ- من النفاق وبين علامته، ليكون أمره معلوماً للعامة لا لبس فيه، فذكر علامته في أكثر من حديث، وهما أبرز سمات المنافقين، فالمنافقون شر الناس، لأن نفوسهم متناقضة بين الكفر والإيمان قال تعالى: ﴿وَإِذَا لَقُوا الَّذِينَ آمَنُوا قَالُوا آمَنَّا وَإِذَا خَلَوْا إِلَىٰ شَيَاطِينِهِمْ قَالُوا إِنَّا مَعَكُمْ إِنَّمَا نَحْنُ مُسْتَهْزِئُونَ﴾ (البقرة، آية ١٤).

وهكذا نجد أن خطر المنافقين على الدعوة الإسلامية في عهدها الأول، قد تجلّى في كثرة دسائسهم اتجاه الرسول -ﷺ- والمسلمين واشتراكهم مع اليهود في الإيقاع بالرسول -ﷺ-، ومع كل هذه العداوة منهم، نجد حرص الرسول

- ﷺ - على هدايتهم واستغفاره لهم واستمالة قلوبهم، وهذا من عظيم رحمته وشففته على الأمة، فكتب التفسير والسيرة النبوية وإن كانت لم تنقل لنا محاربة الرسول - ﷺ - للمنافقين، وقتاله لهم، كقتاله للمشركين، فإنها لم تنقل إلينا أن النبي - ﷺ - قتل بعض زعمائهم وكبارهم ممن أذوا المسلمين والدعوة في المدينة رغم قوتهم ودورهم الكبير الذي قاموا به في بداية العهد المدني، ولهذا نجد أن النبي - ﷺ - لم يكن هو المبادر بالعداء والكيد للمنافقين، بل كان موقفه يتمشى مع ما يظهر من مواقعهم، ويتساير مع أساليبهم التي يلجئون إليها في محاربة النبي - ﷺ - ومواجهته. (السقا والأبياري، ١٩٧٨، ص ٤٩-٥١).

أن التساؤل المشروع الذي يتطلب الإجابة عنه يتمثل في الأسباب التي دعت الرسول - ﷺ - إلى عدم قتل المنافقين مع علمه بهم، فقد بين ابن العربي الإجابة على هذا التساؤل بالآتي:

١- إنه لم يقتلهم، لأنه لم يعلم حالهم سواه، وقد اتفق العلماء عن بكرة أبيهم على أن القاضي لا يقتل بعلمه، وإن اختلفوا في سائر الأحكام.

٢- إنه لم يقتلهم لمصلحة وتآلف القلوب عليه لئلا تنفر عنه، وقد أشار - ﷺ - إلى هذا المعنى فقال: ((أخاف أن يتحدث الناس أن محمداً - ﷺ - يقتل أصحابه)). (العلبوسي، ٢٠٠١، ص ٢٠).

٣- إنه لم يقتلهم لأن الزنديق هو الذي يسر الكفر ويظهر الإيمان، لذا فإن النبي - ﷺ - لم يستتبهم، ولا يقول أحد أن استتابة الزنديق غير واجبة وكان النبي - ﷺ - معرضاً عنهم مع علمه بهم، حيث تعد أن استتابة الزنديق جائزة (البجاوي، ١٩٨٨، ص ٣١٢).

وكذلك فقد ذكر القرطبي سبباً رابعاً وهو أن الله تعالى كان قد حفظ أصحاب نبيه - ﷺ - حتى لا يفسدهم المنافقون أو يفسد عليهم دينهم. (البردوني، ١٩٨٧، ص ١٩٨)، وهكذا نجد إن ظهور حركة النفاق وإن كانت قد

بدأت في المدينة المنورة، إذ لم يكن في مكة نفاق، فإن ما يؤكد ظهور هذه الحركة في المدينة، كثرة الحديث عن المنافقين في السور المدنية، حتى لا تكاد تخلو سورة من السور المدنية من ذكر النفاق تلميحاً أو تصريحاً، وفي هذا الصدد فقد حدد ابن كثير تحديداً دقيقاً لتاريخ نشوء هذه الحركة في المدينة فقد ظهرت بعد غزوة بدر، فقال: (إنما نزلت صفات المنافقين في السور المدنية، لأن مكة لم يكن فيها نفاق، بل كان خلافه ومن الناس من يظهر الكفر متكرهاً وهو في الباطن مؤمن) (عطا، ١٩٨٨، ص ٧٩٤)، كما نجد أن حركة النفاق قد ظهرت كحركة حديثة مع ظهور قوة المسلمين وانتقالهم إلى المدينة، بعدما عانوا من الضعف والاضطهاد والأذى في مكة، حتى اضطروا إلى ترك الأهل والمال، والديار خوفاً على دينهم (بدر الدين، ٢٠٠٠، ص ٩٧).

النظريات التي تناولت الشخصية المتقلبة:

لعل من أكثر التقسيمات شيوعاً لنظريات الشخصية بشكل عام ومن ضمنها النظريات التي تناولت الشخصية المتقلبة بشكل خاص كان التقسيم الذي وصفه (كرتشمير) حين صنفت هذه النظريات إلى مجموعتين شملت المجموعة الأولى النظريات التي تصنف الشخصية إلى نمطين أو أكثر وهذه النظريات تقوم على أسس متنوعة قد تكون جسمية بدنية، أو عقلية، أو مزاجية، وعلاوة على ذلك فإن هذه النظريات تقسم الناس إلى مجموعتين أو أكثر، بحيث تتصف كل مجموعة منها بعدة صفات تميزها عن الأخرى، ويطلق على كل نوع من هذه الأنواع أسم نمط أو طراز (Type)، أما المجموعة الثانية من هذه النظريات فقد ذهبت إلى أن الشخصية تتكون من عدد من العوامل أو الصفات أو السمات (Traits)، وأن كل شخص توجد فيه هذه العوامل بقدر كبير أو ضئيل، ومن مجموع هذه الصفات لدى الفرد ودرجة وجودها يمكن أن تحصل صورة سيكولوجية تسمى

بالبروفيل السيكولوجي تميزه عن غيره من الناس الذين يكون لهم بروفيل سيكولوجي آخر، وفي ما يأتي عدد من هذه النظريات.
(Buss&Finn,1967,p.52).

أولاً: نظريات الأنماط (Theories Types)

١ - أنماط جسمية وتشمل:

أ- نظرية كرتشمير (Kretschmer Theory)

لقد قسم كرتشمير الناس إلى أربعة أنواع مختلفة من الناحية الجسمية وهي النوع المكتنز (Pyknic) وهو القصير البدين وضخم الجسد وقصير الساقين نسبياً، بينما شمل النوع الثاني الرياضي (Athletic)، الذي يتميز جسمه وأطرافه بتناسق النمو في البيئة في حين نجد أن الثالث هو الواهن (Asthenic)، الذي يتضائل جسمه بالنسبة للطول، أما النوع الرابع المشوه البنية (Leptosomic)، فهو الذي يتميز بعدم التناسق أو عدم التوازن، كما ربط كرتشمير بين النواحي الجسمية والشخصية، وكانت له محاولة أكثر ارتباطاً بأنماط الشخصية عندما أشار إلى الانحراف العقلي الذي يراه مرتبطاً بأنواع متعارضة من الأمزجة، حيث ميز بين حالات المزاج الدوري (Cyclothymie) (الجنون الدوري)، وحالات المزاج الفصامي (Schizoid) (الجنون الفصامي)، كما ميز كرتشمير أيضاً بين نوعين من الشخصية كان النوع الأول يتمثل بالشخصية المتقلبة حيث تظهر في الأشخاص الذين يتميزون بالميل للاجتماع بالآخرين والمرح أو التقلب بين الحالات الانفعالية المختلفة، وفي الحالات المتطرفة لهذا النوع فإن الفرد يدخل ضمن المصابين بالجنون الدوري (الاكتئاب- الهوس) (عكاشة، ١٩٦٩، ص ٣٧٤)، أما النوع الثاني للشخصية فيتمثل بالشخصية الفصامية حيث يظهر في الأشخاص الذين يتميزون بالميل للانعزال عن الآخرين، وفي الحالات المتطرفة لهذا النوع فإن الفرد يدخل ضمن المصابين بالجنون الفصامي، كذلك فقد أكد كرتشمير أن ٩٥% من الأشخاص كانوا من ذوي الجسم

السمين القصير (المكتنز) حيث يتميزون بالشخصية المتقلبة، وأن ٧٠% كانوا من ذوي الجسم النحيف الطويل (الواهن) حيث يتميزون بالشخصية الفصامية (الجسماني، ١٩٨٤، ص ٢٢٤).

وإذا كان كرتشمير قد لاحظ ان هناك تبايناً في الأفراد من ذوي الشخصية المتقلبة حيث يقعون بين المرح والاكتئاب، فقد لجأ إلى تقسيمهم مرة أخرى إلى ثلاثة أمزجة هي مزاج المرح إذ يتميز الفرد بالمرح والحيوية، ومزاج الواقع إذ يتميز الفرد بالاتجاه نحو الواقعية والعملية، ومزاج الاكتئاب البسيط إذ يتميز بالحزن والاكتئاب البسيط، فضلاً عن أن هذه الأمزجة الثلاثة ما زالت تتميز بالميزات العامة لذوي الشخصية المتقلبة (Cycloid Personality) للأفراد فقد وجدهم يتدرجون بين الحساسية المفرطة والجمود الشديد. ولذلك فقد قسمهم إلى ثلاثة أمزجة، هي مزاج شديدي الحساسية، ومزاج بارد وثابت في التفكير والتنظيم، ومزاج عديم الحساسية والقريب من الجامد، وعلى هذا الأساس نجد أن التقسيم الثنائي الذي استخدمه كرتشمير يشبه إلى حد كبير تصنيف الانبساط، والانطواء الذي قدمه يونك (١٩٠٩)، وتقسيم كراپلن (Kraepelin, 1890)، عن الهوس والاكتئاب وتقسيم كانيه (Janet, 1894)، للأمراض النفسية (الجسماني، ١٩٨٤، ص ٢٢٥-٢٢٦).

ب- نظرية شيلدون (Sheldon Theory)

أكد شلدون (١٩٤٠) على أهمية المقاييس الجسمية في تصنيف الناس فهو قد اتفق في هذا مع كرتشمير، بيد أنه قد اختلف معه في تقسيم الناس على وفق نظرية (المقاييس المطلقة) إذ شدد شلدون على أن هذه المقاييس نسبية أي أنها تقع على أساس النسبة بين مختلف المقاييس الجسمية، ولهذا فإن مفهوم التقدير عنده هو مفهوم متصل الدرجات، والأنماط المزاجية لديه تقابل الأنماط الجسمية، ولذلك فقد قسم هذه الأنماط إلى: الأنماط الجسمية حيث تمثل ثلاثة أنماط هي:

النمط الحشوي (البطني - الداخلي)، والنمط العضلي أو العظمي (المتوسط)، والنمط الجلدي الرخو (الخارجي)، وهي تقابل النمط البدني والرياضي والواهن لدى كرتشمير، كما ان هذا النظام الجسمي يقابل أمزجة ثلاثة الأول: الأمزجة الحشوية التي تتميز بالتساهل وحب الراحة والاجتماع بغيرهم، والثاني هو: المزاج الجسدي التي تتميز بالنشاط العضلي أو إظهار الحيوية والقوة الجسدية، والميل إلى الاندفاع والسيطرة والمغامرة والمزاج، أما الثالث فهو المزاج الدماغي التي يغلب عليه الكبت وكبح الجماع والميل إلى إخفاء الشعور والبعد عن الاتصالات الاجتماعية والضغط على النفس والسلبية تجاه المشكلات، كذلك فقد أثبت شلدون من خلال عدة بحوث إمكانية استخدام هذه الأنماط في التمييز بين الناس، وأن معامل الارتباط بين الصفات المزاجية والتكوين الجسمي في نظريته قد وصل إلى ٠.٨١ (Laerence,2002,P.200).

وعلى أية حال فإن الشخصية المتقلبة وعلى وفق هذه النظرية تتمثل في بنية الجسم الفسيولوجية والتي تجد تقلباً بين الأمزجة الحشوية والمزاج الجسدي حيث يتمثلان بالنشاط والحيوية من ناحية والمزاج الدماغي الذي يغلب عليه الركود والكبت من ناحية أخرى.

٢- أنماط فسلجية وتشمل:

نظرية أبي قراط (Hippocrates) (٤٠٠) ق.م

اتجهت المحاولات في عصر الأغريق إلى تفسير الشخصية بالأمزجة، حين عدت محاولة أبي قراط (هيبوقراطس) من أقدم المحاولات التي عرضها الفكر الإنساني في هذا المجال، وقد سميت هذه التصنيفات بتصنيفات النماذج الجبلية، حيث تصنف كل فرد بأنه أقرب ما يكون لواحدٍ من هذه النماذج، وأول تصنيف أقرحه أبي قراط هو التقسيم الثنائي على أساس الخصائص الجسمية، وسمي النوع الأول صاحب المزاج السكتي، وهو

المعرض للموت بالسكتة القلبية، والثاني هو صاحب المزاج السلي وهو المعرض للموت بمرض السل، وهكذا نجد أن هذه النظرية قد تدرجت إلى أن وصلت إلى تقسيم الناس إلى أربعة أنماط مقابلة للأمزجة المعروفة، وهي التي تقابل العناصر الأربعة الموجودة في الكون، وهي الهواء والتراب والنار والماء، فالإنسان وجسمه هما أجزاء من الطبيعة التي تتكون أساساً من هذه العناصر الأربعة، ويوجد ما يقابل هذه العناصر تركيبات (كيميائية حيوية) في جسم الإنسان بحيث تؤثر فيه وفي مزاجه ومن ثم في سلوكه، وقد بين أبي قراط أيضاً أن هناك أمزجة أربعة تقابل عناصر الكون وهي المزاج الدموي (Sanguine)، والسوداوي (Melancholic)، والصفراوي (Choleric)، والبلغمي (Phlegmatic)، (Lendzey, 1961, p.215). فالشخص المتكافئ السوي هو من تختلط لديه هذه الأمزجة بنسبة متكافئة، أما جالينوس فإنه يرى ان اختلال التوازن بين الأمزجة أو الأخلط الأربعة (Humours) في جسم الإنسان يؤدي إلى الكآبة والهوس (Mania Depression)، فصاحب المزاج الدموي يسهل انتشاره ويتميز بالسرعة والشدة في المرح والانفعال الشديد، وصاحب المزاج السوداوي يتميز بالاكتئاب والحزن،، وصاحب المزاج الصفراوي يغلب عليه شدة الانفعال من الغضب، حيث يغلب عليه الجد، وصاحب المزاج البلغمي هو الذي يغلب عليه الباردة والبطيء في الانفعال. (الجادري، ١٩٩٠، ص٤٤).

وهكذا نجد نظرية أبي قراط قد صنفت الشخصيات على أساس المواد الأساسية الأربعة الموجودة في الكون، حيث تتناقض فيما بينها وإذا ما اختلفت الأمزجة الأربعة في الشخصية بطريقة ما، فقد تختلف صعوداً أو نزولاً، كما أن عدم التكافؤ هذا قد يؤدي إلى بروز تقلب واضح في السلوك داخل الشخصية نتيجة لسيطرة مزاج معين في وقت ما وسيطرة مزاج معين في وقت آخر.

ثانياً: نظريات السمات وتشمل: (Theories Trait)

أ- نظرية أولبورت (Allport Theory)

إذا كان جوردين أولبورت (١٨٩٧-١٩٦٧) عميد سايكولوجية السمات ومهندس مفهومها، قد عرف السمة بأنها هي الوحدة الطبيعية (Natural Unit) لوصف الشخصية، وأنها المفهوم المركزي لنظريته، فإن أولبورت قبل أن يستقر على اتخاذ السمة بوصفها وحدة للشخصية، استعرض العديد من الوحدات التي يمكن أن تتخذ بوصفها أساساً للدراسة، كالقدرات العقلية والدوافع اللاشعورية والاتجاهات الاجتماعية والميول والقيم والمزاج والسمات، وبعد دراسة مستفيضة في قيمة كل منها استقر رأيه على مفهوم السمة لأنها كما يقول الأسلوب الوحيد الذي يمكن أن يتخذه الباحث إذا أراد المقارنة بين الناس (بحر العلوم، ١٩٧٩، ص ٨٤)، وبالمحصلة النهائية فإن السمات طبقاً لألبورت هي البناءات الداخلية الموجهة لسلوك الفرد بشيء من الثبات والخاصية، وهي وحدات مستقلة داخل الفرد ولكنها متوافقة (Interdependent) بحيث تتجمع لأحداث الآثار السلوكية، فالاستجابة لا يمكن إرجاعها إلى سمة واحدة بل هي نتاج مجموعة من السمات الفردية المتوافقة (Individuals).

(Young, 1980, P.47).

كذلك أكد أولبورت أن السمات الفردية (Individual)، ما هي إلا استعدادات شخصية يمتلكها الفرد ولا يشاركه بها الآخرون، في حين نجد أن السمات العامة (Common) هي التي يشترك بها جميع الناس في أي ثقافة وهي تجريدات (Abstracts) تعكس ما هو شائع من مفاهيم، كما ميز أولبورت بين السمات وكل من الاتجاهات والعادات والأنماط، فالاتجاه له موضوع محدد ويكون نحو الشيء أو ضده في حين نجد أن السمات نظام عصبي نفسي خاص بالفرد، أما العادة فإن تأثيرها أقل من السمة على السلوك وتتجمع مجموعة من العادات (عادتان فأكثر) لتكوين سمة ما، وأما الفرق بين السمة والنمط، فقد

أوضح أولبورت أن السمة تتطوي تحت النمط، وأن السمات توجد في الشخص، وأما النمط فإنه لا يوجد في الشخص بقدر ما يوجد في عيون الآخرين.
(Allport,1955,P.82).

كما بين أولبورت بان من الاعتبارات الأساسية التي يراها ضرورية في السمة هي:

أ- أن السمة أكثر من وجود أسمى، لأنها موجودة داخل الشخصية.
ب- إن السمة أكثر عمومية من العادة (عادتان أو أكثر تنتظمان معاً) لتكوين السمة.

ج- إن السمات ليست مستقلة بعضها عن البعض الآخر.

د- إن الأفعال والعادات غير المتسقة مع سمة ما، هي ليست دليلاً على عدم وجود هذه السمة، فقد تظهر سمات متناقضة لدى الفرد مثل سمات، النظافة- الإهمال، الإخلاص-الخيانة، الحب- الكره.

هـ- إن السمات تعد مفاهيماً لوصف السلوك وليست مفاهيماً لتفسير السلوك،
(غنيم، ١٩٧٥، ص ٦٧٠-٦٧١).

كذلك فقد وضع أولبورت أربعة معايير يمكن بواسطتها قياس السمة التي يتميز بها فرد ما وهي:

١- عدد الحالات التي يسلك فيها الفرد سلوكاً معيناً.

٢- مدى استمرار الحالة التي يتبنى فيها الشخص طريقة معينة في السلوك او التصرف.

٣- تركيز الفعل أو كثافته أو رد الفعل الذي يتخذه الشخص للتصرف أو السلوك باتجاه حالة معينة.

٤- اعتماد طريقة التقدير الذاتي (Self-Report) في قياس السمات.

(Hjelle and Ziegler,1976,P.182).

وهكذا نجد أن منظور أولبورت للشخصية المتقلبة يتمثل في قطبية السلوك والتي تتمثل في وجود خصائص متناقضة لكل سمة، فقد يظهر في سلوك الإنسان سمات متناقضة مثل سمة النظافة- الإهمال، والوفاء- الخيانة، الحب - الكراهية، مما يمثل الشخصية المتقلبة على أفضل صورة.

ب- نظرية كاتيل (Cattell Theory):

تمهيد

إذا كانت مرحلة الطفولة والشباب التي قضاها كاتيل تتسم بالسعادة وحبه لدراسات علم النفس، فإن دخول إنكلترا الحرب العالمية الأولى، قد أثرت فيه تأثيراً كبيراً من ناحية، ودراسته العالية التي بدأها مع النفساني الأخصائي الشهير سبيرمان (C.Spearman) من ناحية أخرى (Smith,1968,P.312)، ولهذا فقد استمر في إجراء البحوث العلمية، وكان لديه التصميم على تطبيق طريقة التحليل العاملي، التي استعملها بنجاح للكشف عن طبيعة القدرات البشرية في دراسة بنية الشخصية، وقد كان هذا عمل ضخم لم يشرع به أحد من قبل، وعلى هذا الأساس فقد كون إطاراً نظرياً يمكن الاعتماد عليه في قياس سمات الشخصية والدافعية وهو أسلوب قياس يسمح لعلم النفس بالتقدم المستمر نحو الأمام في هذا الصدد (ثلثتر، ١٩٨٣، ص ٣٣٩).

وعلى أية حال نجد أن المنتبغ لنظرية كاتيل عموماً يرى أنها ركزت على

المفاهيم والمتغيرات الآتية:

أ- السمة كما يراها كاتيل:

عد كاتيل (Cattell) السمة بأنها لبنة أساسية في بناء الشخصية، وأن مفهومها يعد أهم مفهوم في نظريته، حيث نجد أن معظم بحوثه في تحليل العوامل كانت عبارة عن البحث في سمات الشخصية، كما كشف العديد من

أصناف هذه السمات، فضلاً عن أن اهتمامه الكبير قد أنصب على دراسة علاقة سمات الشخصية بالمتغيرات النفسية الأخرى، حيث كون بنياناً عقلياً مع عدم إهماله للمصاحبات الفسيولوجية والفيزيائية التي تحرك السلوك وتكمن وراءه (فائق، ١٩٧٢، ص ٤٦٣).

كذلك فقد ركزت نظرية كاتيل على حل مشكلة العدد الفائق من السمات عندما توصل باستخدام التحليل العاملي إلى تحديد ١٦ عاملاً أو سمة مصدرية عدت الحجر الأساس في الشخصية، وقد وضع هذه العوامل في اختبار للشخصية التي سميت باختبار العوامل الستة عشر (صالح، ١٩٨٧، ص ٥٨)، كما أن هذه نظرية قد تميزت بالشمول وهي تلتقي مع نظرية (أولبورت) في تأكيدها على السمات، وبالمحصلة النهائية فقد حدد كاتيل هذه السمات، ووصفها بأنها تجمع لردود الأفعال والاستجابات التي يربطها بنوع من الوحدة بحيث تجعل من هذه الاستجابات ترتبط تحت تشكيل واحد (الكيسي، ٢٠٠٢، ص ١٥٧).

وهكذا نجد أن كاتيل قد أكد أن السمة تمثل جانباً من خصائص الشخصية ولها ثبات نسبي، ويمكن أن تكون هذه السمة جسمية أو معرفية أو انفعالية، وبالنتيجة يمكن تقسيمها إلى ثلاثة أقسام هي:

(١) سمات سلوكية، وتتمثل: بالاستجابة للمثيرات بطريقة معينة في المواقف المتشابهة أو ذات العلاقة ببعضها البعض.

(٢) سمات مورفولوجية: وهي التي تتعلق بالشكل العام الخارجي للجسم، وللسمات المورفولوجية تأثير على شخصية الفرد ويمكن قياسها والتعامل معها بطرق متعددة، ومن أمثلتها، السمات الجسمية المعروفة، الطول والوزن وحجم الجسم وشكل الوجه والجمجمة.

(٣) سمات فسيولوجية: ومن أشهرها السمات الكيميائية التي قادت العلماء إلى ربط

الشخصية بإفرازات الغدد، ولعل أقدم هذه النظريات هي التي وضعها أبي قراط وأشار فيها إلى ارتباط الصفات المزاجية بسوائل الجسم التي عمل جالينوس فيما بعد على تغييرها وتوسيعها (القذافي، ١٩٩٣، ص ٢٤٤).

وإذا كان كاتيل قد اتفق مع أولبورت على أن هناك سمات مشتركة يتسم بها الأفراد جميعاً، أو على الأقل جميع الأفراد الذين يشتركون في خبرات اجتماعية معينة، فقد أوضح كاتيل أيضاً أن هناك سمات فريدة لا تتوافر إلا لدى فرد معين، ولا يمكن أن توجد لدى أي شخص آخر، فالسمة عند (كاتيل) وإن كانت غير ثابتة وخصوصاً إذا كانت هذه السمات من السمات السطحية، فإن الاستجابات قد تتغير وكذلك المواقف وحتى آراء الآخرين، فالسمات الدينامية أكثر مرونة، وهكذا تبدو نظرية (كاتيل) الاكلينيكية في تجسده للسمات، عندما يبين أنها تختلف من فرد لآخر ما دامت هي عبارة عن مجموعة استجابات، فليس هناك تشابه استجابة أخرى من شخص لآخر وهذا دليل أكيد على تفرد السمة عند كاتيل (الدوري، ١٩٨٩، ص ٤٣).

لذا فإن كاتيل قد قام باختصار القائمة التي أعدها أولبورت وأدبرت عام ١٩٣٦ من (٤٥٤١) سمة إلى (١٦٠) اسماً من أسماء السمات وذلك بعد حذف التعبيرات النادرة والمتداخلة، وأضاف لها إحدى عشرة سمة أخرى، اعتقاداً منه أنها مهمة، فأصبح عددها (١٧١) سمة، عدها سمات سطحية، ثم حولها على شكل فقرات تقريرية لقياسها على عينة مكونة من (١٠٠) راشد عن تقديرات الآخرين لهم، وأردفت بتقديرات أخرى لعينة من (٢٠٨) من الرجال أدت التحليلات العاملية للتقديرات إلى التوصل إلى السمات الأساسية الأولية للشخصية وعددها ١٦ سمة مصدرية مثل: مقياسه المعروف باسم (Alden & Sixteen Personality Factor Questionnaire (I6PP) .David, 1966, p.140)

وهكذا فقد توصل كاتيل إلى أن عدد السمات المصدرية التي توصل إليها هو ليس كل ما يمكن استخراجها في الشخصية، بل أنه يفسر حوالي ثلثي التباين في مجال الشخصية، ولذلك يعد كاتيل السمات المصدرية مؤشرات بنائية حقيقية تتحكم في الشخصية وأنه يتحتم علينا التعامل معها في المشكلات الارتقائية والسايكوسوماتية ومشكلات التكامل الدينامي (Cattell,1965,P.344).

ب- الشخصية من وجهة نظر كاتيل:

إذا كان منهج (كاتيل) في دراسة الشخصية قد أكد على استخدام الاختبارات والمقاييس الشخصية وعلى التعريفات الإجرائية والاهتمام بالوسائل الإحصائية والتحليل الكمي واستخدام أسلوب التحليل العاملي، فإن الشخصية يمكن أن تكشف عن سلوك الفرد في موقف معين، وإن الشخصية تتعلق بكل سلوك الفرد سواء كان هذا السلوك صريحاً أم مستتراً، وأن الجانب المستتر المتمثل باللاشعور قد عدّه جزءاً مهماً في تكوين الشخصية، وبالنتيجة فإن الكثير من أفكاره النفسية تعد قريبة من أفكار مدرسة التحليل النفسي، (Hergenhahn,1980,P.175).

وعلى أية حال فقد حاول كاتيل (١٩٥٠) التوصل إلى تخطيط شامل للشخصية التي يراها تتكون من ثلاثة جوانب أساسية وهي: الجانب الفكري المعرفي، والجانب المزاجي الانفعالي، والجانب الديناميكي من الدوافع والحاجات النفسية كما أن كل جانب من هذه الجوانب الثلاثة يتكون من وحدات تكوينية موروثية مثل الذكاء والقدرات الخاصة، بينما يتكون الجانب التكويني من وحداته التكوينية الوراثة سواء كانت انفعالية عامة أو صفات مزاجية أخرى، أما الجانب الدينامي فيتكون من وحداته التكوينية مثل الدوافع والحاجات (الجسماني، ١٩٨٤، ص ٢٣١) كذلك فإن وضع تخطيط بروفييل للشخصية حسب الصفات التي استنبطها كاتيل في عشرين مجموعة بينما يميل البعض إلى عمل

بروفيل سيكولوجي للشخصية مقسمة إلى أربعة أقسام هي: الصفات الجسمية والصفات العقلية والصفات الشخصية والميول والاتجاهات ويدرج تحت كل قسم من هذه الأقسام الأربعة مختلف الصفات التي تنتمي إليه (Booth,1981,P.309).

ج- التحليل العاملي من وجهة نظر كاتل (Factor Analysis):

إن منهج التحليل العاملي وإن استهدف معرفة أنواع السلوك المتناقض وغير المتناقض فقد استطاع هذا المنهج تحديد العوامل المسؤولة عن السلوك، ويمكن تجميع هذه العوامل، بدلاً من تعددها وتشعبها بحيث أصبحت محدودة نسبياً، ولعل من الدراسات التي اتبعت منهج التحليل العاملي دراسة (كاتيل) عام ١٩٥٧، حين طبق عدداً كبيراً من الاختبارات ولاحظ أن سلوك الناس في مواقف عملية، وقد انتهى إلى تحديد (16) سمة ثنائية (Bipolar)، ووجد أن كل سمة عامة يندرج تحتها طائفة من السمات الجزئية والفرعية التي تربطها مع بعضها، وهذه السمات هي:

(١) سمة الانطلاق - الانعزال: (Cheerful Trait-Isolation)

تدل الدرجة المرتفعة للانطلاق بأن الشخص اجتماعياً، سهل المعاشرة ويرحب بالتعاون مع الآخرين، فهو صريح ومتوافق ويتسم بدفء القلب والانفتاح والمشاركة والثقة بالآخرين، حيث يميل إلى الاتصال بالناس والاستمتاع بتقبلهم له، بينما تدل الدرجة المنخفضة على الانعزال وأن الشخص يفضل التعامل مع الأشياء والكلمات على التعامل مع الناس، ويحب العمل متفرداً، لا يكيف عاداته أو طرق تفكيره مع عادات الجماعة أو طرق تفكيرها.

(٢) سمة قوة الذكاء - الضعف العقلي:

(Intelligence Strong Trait –Mental Deficiency)

تدل الدرجة المرتفعة للذكاء على أن الشخص مثابراً، مفكراً، مثقفاً، سريع

الخاطر وله ميول قوية، بينما تدل الدرجة المنخفضة على الضعف العقلي. كما أن الشخص أقل ذكاءً من عامة الناس ويتسم بالتفكير العياني أو المحسوس ولا يميل إلى الأمور الذهنية.

(٣) سمة الاتزان الانفعالي - ضعف الاتزان الانفعالي:

(Emotional Stability Trait – Emotional Stability Deficiency)

تدل الدرجة المرتفعة للاتزان الانفعالي بأن الشخص ناضجاً انفعالياً ومستقراً في اتجاهاته وميوله، ومتحرر من الأعراض العصابية وليس لديه أعراض توهم ولا هموم، أما الدرجة المنخفضة فتعني ضعف الاتزان الانفعالي للشخص حيث يتصف بسرعة الانتشار ويصرخ ويضحك بكثرة ويبيدي الحب والغضب وكل الانفعالات الأخرى بشكل زائد، كما أنه يتهرب من مواجهة المشاكل وتحمل المسؤولية.

(٤) سمة السيطرة - الخضوع: (Dominance Trait - Submission)

تدل الدرجة المرتفعة للسيطرة بأن الشخص، يؤكد ذاته، وهو عدواني، وعنيد، ويميل إلى السيطرة والمنافسة، وحب الزعامة، ولا يهتمه معارضة الناس له، ولا يتفق وله القدرة على اتخاذ القرارات، أما الدرجة المنخفضة فتشير إلى الخضوع، حيث يفتقر الشخص إلى الثقة بالناس، وهو اتكالي ويتمتع بالملاحظة أكثر من المساهمة، ويمثل الطاعة والذوق والاتفاق مع الناس، وهو مستسلم ويبتعد عن أهدافه الأساسية.

(٥) سمة الانبساط - الانطواء: (Extraversion Trait - Introversion)

تشير الدرجة المرتفعة للانبساط على أن الشخص مبهجاً ومرحاً وسريع الحركة، وكثير الكلام، وغير جاد، ويبدى شعوراً بالسعادة، ويتحدث بلباقة، وهو سهل المعاشرة والتوافق، أما الدرجة المنخفضة، فتشير إلى الانطواء حيث يتصف الشخص بالكآبة والعبوس والجمود، وقلة الكلام والهدوء والعقلانية والتشائم والتقلب في المزاج.

(٦) سمة قوة الأناة الأعلى - ضعف المعايير الداخلية:

(Super ego Strong Trait – Inner Norms Deficiency)

الدرجة المرتفعة تشير إلى قوة الأنا، حيث يتصف الشخص بالمتابعة وتحمل المسؤولية، والضمير الحي، والخلق، والمواظبة، والثبات الانفعالي والمحافظة على الآداب والأخلاق، والحذر من اختيار الأصدقاء، أما الدرجة المنخفضة فتشير إلى ضعف المعايير الداخلية، حيث يتصف الشخص بعدم المتابعة والنفعية والتردد والاستهتار واللامبالاة.

(٧) سمة الإقدام - الإحجام: (Approach Trait-Avoidance)

تدل الدرجة المرتفعة على الإقدام، حيث يتصف الشخص بالمغامرة والنشاط والميل القوي إلى الجنس الآخر، والثقة بالنفس، كما يحظى بنصيب يفوق المتوسط من أصوات وقبول الجماعة، ولديه اهتمامات انفعالية وفنية ولا يهتم بأخطار المستقبل، أما الدرجة المنخفضة فتشير إلى أن الشخص يتصف بالجبن والخجل والانسحاب من مواجهة الجنس الآخر والجمود والعدوانية، كما أن الشخص مقتنع بنقصه ويشعر بالإعاقة في التعبير عن نفسه ويتجنب الدخول في المنافسة المفتوحة.

(٨) سمة حساس - صلب واقعي: (Realestic Trait - Sensetive)

الدرجة المرتفعة في هذه السمة تشير إلى الحساسية، حيث يتصف الشخص بالعقلية الجمالية والخيالية والاتكالية والاعتماد على الآخرين، والشعور بالحاجة إلى الحماية، كما أنه غير متمسك برأيه، وذو عقلية مرنة يكره الغلظة من الناس، ويكره المهن الخشنة الجافة ويحب الأسفار والتجارب الجديدة، ويعمل على جذب انتباه الآخرين، أما الدرجة المنخفضة فتشير إلى الصلابة والواقعية حيث يتصف الشخص بالاعتماد على نفسه، وتحمل المسؤولية، كما أن الشخص عنيف وخشن لا يتأثر بالخيالات والأوهام.

(٩) سمة الشك - الاطمئنان: (Sucunty Trait - Susption)

تشير الدرجة المرتفعة للشك، حيث يتصف الشخص بالارتياب في الآخرين والغيرة منهم والشك ويصعب إقناعه ومراوغته وهو غير مهموم وكثيراً ما يقول عن نفسه انه من نوع المعجب بأشياءه ودقيق في سلوكه وكثير الشك في قيم الآخرين ودوافعهم، أما الدرجة المنخفضة فتشير إلى الشخص المطمئن الواثق من نفسه ويتقبل الواقع والظروف المحيطة به ويثق بمن حوله ويتقبلهم.

(١٠) سمة رومانتيكي-واقعي: (Romantic Trait - Realistic)

تشير الدرجة المرتفعة للرومانتيكية، حيث يتصف الشخص بأنه بويهمي شارد الذهن وغير واقعي وضيق الاهتمامات وله حياته الذاتية العميقة والعقلية الداخلية، أما الدرجة المنخفضة فتشير إلى الواقعية حيث يتصف الشخص بالتفكير الواقعي العملي، ويهتم بالحقائق الواقعية، كما أنه لائق في مظهره وسلوكه.

(١١) سمة التبصر - السذاجة: (Insight Trait- Naively)

تشير الدرجة المرتفعة إلى التبصر حيث يتصف الشخص بالمكر والدهاء، ويتميز بالوعي في المواقف الاجتماعية، أما الدرجة المنخفضة فتشير إلى السذاجة حيث يتصف الشخص بالوضوح والميل إلى الأصالة، لكن هذا الشخص يعاني من الارتباك في الجوانب الاجتماعية، حيث يتصف بالبساطة والصرامة.

(١٢) سمة الميل للشعور بالآثم - الثقة بالنفس:

(Tendest Guilty Feeling Trait – Self Confidence)

تشير الدرجة المرتفعة إلى الميل للشعور بالآثم حيث يتصف الشخص بالمخاوف والقلق والشك ويشعر بالاجتهاد الشديد في المواقف المثيرة ولا يستطيع النوم إذا واجه مشكلات تخصه حيث يحاسب نفسه باستمرار، أما الدرجة المنخفضة فتشير إلى الثقة بالنفس، حيث يتصف الشخص بالاكتماء الذاتي والثقة الكاملة بالنفس والرضا والاطمئنان عنها.

(١٣) سمة التحرر - المحافظة: (Liberate Trait - Conservation)

تشير الدرجة المرتفعة إلى التحرر، حيث يتصف الشخص بالتفكير الحر والتحليلي، والقبول بكل ما هو جديد والانطلاق، ولديه ميلاً قليلاً إلى اتباع المبادئ الخلقية، ويسعى إلى تحطيم حواجز العادات والتقاليد والخروج عليها، أما الدرجة المنخفضة فتشير إلى المحافظة، حيث يتصف الشخص باحترام التقاليد القائمة ومقاومة التجديد والحذر، واحترام كل ما هو تقليدي.

(١٤) سمة الاكتفاء الذاتي - الاعتماد على الجماعة:

(Self Sufficiency Trait – Depend on Group)

تشير الدرجة المرتفعة للاكتفاء الذاتي إلى أن الشخص يعتمد على نفسه، ويقرر أموراً بنفسه، وهو مستقل وواسع الحيلة ومكتف بذاته، أما الدرجة المنخفضة فتشير إلى الاعتماد على الجماعة أو مسانيرتها وتقبل القيم السائدة في

المجتمع والاعتماد على الآخرين والميل إلى أن يكون تابعاً لهم وملتزمًا معهم.

(١٥) سمة قوة اعتبار الذات - ضعف اعتبار الذات:

(Self- Actualization Trait – Self – Actualization Deficiency)

تشير الدرجة المرتفعة إلى قوة اعتبار الذات، حيث يتصف الشخص بقوة ضبط النفس وتقبل المعايير الخلقية للجماعة وقوة الإرادة ولا ينساق وراء رغباته وله صورة جيدة عن ذاته وهو طموح ويعيد النظر ويميل إلى احترام الآخرين وهو ذو ضمير يقظ، أما الدرجة المنخفضة فتشير إلى ضعف اعتبار الذات، حيث يتصف الشخص بالامبالاة، ويتسم بالسلوك غير المنضبط.

(١٦) سمة شدة التوتر الدافعي - ضعف التوتر الدافعي:

(Severity of Motivational Attention Trait – Motivational Attention Deficiency)

تشير الدرجة المرتفعة إلى شدة التوتر، حيث يتصف الشخص بالتوتر، والقلق، وسرعة الاستشارة، والشعور بالإحباط وهو عادة ما يتصف بالفرع بشكل غير مقبول، أما الدرجة المنخفضة فتشير إلى ضعف التوتر الدافعي، حيث يتصف الشخص بالاسترخاء والهدوء وعدم الشعور بالإحباط، (مليكة، ١٩٧٧، ص ٣٥٦)، (جابر، ١٩٧٦، ص ١٧٦)، (عبد الخالق، ١٩٨٣، ص ١٤١ - ١٤٥)، (لازاروس، ١٩٨٠، ص ٦٠)، (هناء وأخرون، ١٩٧٣، ص ١٤)، (الصلاح، ١٩٩٩، ص ١١٢).

وهكذا نجد أن كاتيل قد ميز بين نوعين من السمات في شخصية الأفراد

وهما: السمات السطحية (Surface Trait)، والسمات المصدرية

(Surce Trait)، فالسمات السطحية وإن كانت غير مستقرة وعرضة للتبدل

والتغير بحيث تتجمع سمتان سطحيتان أو أكثر لتكون سمة مصدرية، فإن

السمات المصدرية تتميز بالثبات والديمومة وتشكل كل واحدة منها مصدراً وحيداً لجانب من جوانب الشخصية. (الشماح، ١٩٨١، ص ٥٨-٦٧).

وإذا كانت الشخصية المتقلبة تعد سمة مزاجية تتصف بتغير الشعور والعاطفة من الانسراح إلى الغم ومن النشاط إلى الخمول ومن الإثارة إلى الركود، فإن صاحبها يتصف بسرعة الانفعال وعدم الاستقرار والعنف وسرعة التأثير والمزاج معاً (دسوقي، ١٩٨٨، ص ١٧٦).

إن كاتيل عندما أكد أن السمات المصدرية أكثر فائدة في معرفة السلوك، فإنه حاول مع عدد من العلماء حصر السمات السطحية، وقد توصلوا إلى ما يزيد على (٥٠٠) سمة، كما أنه قد استطاع ومن خلال التحليل العاملي أن يجمعها في عشرين مجموعة تغطي كل مكونات الشخصية، وإن أي سمة لا بد أن تكون واقعة داخل هذه السمات ومن أمثلتها، الشجاعة والصلابة، وشدة الانفعال وعدم الاستقرار، كما ان كاتيل قد تابع تحليله لهذه السمات وقد أستتب منها (١٢) سمة أساسية منها: الدورية والفصامية والقدرة العقلية والضعف العقلي والسيطرة والخضوع، المرح والاكتئاب، الخلق الإيجابي والخلق السلبي، والتقلب والجمود (Booth,1981,P.309).

وفي ضوء ما تقدم فإن الباحث قد اعتمد نظرية كاتيل كإطار نظري في هذا البحث وذلك للأسباب الآتية:

١- إن نظرية كاتيل تعد أكثر شمولاً وتوسعاً وعمقاً مقارنة بالنظريات الأخرى حيث تتفق هذه النظرية مع نظرية أولبورت في تأكيدها وجود سمات الشخصية، ومع نظرية أيزنك على تصنيف وأهمية الدراسات التي تتعلق بسمات الشخصية.

٢- إن نظرية كاتيل تعد من النظريات المميزة في دراسته للسمات بشكل عام

والشخصية المتقلبة بشكل خاص.

٣- أنها تتميز في اعتمادها على الأساليب الإحصائية في مجال البحث العلمي والاستنتاج وصولاً إلى الفروض والأهداف المتبناة وبشكل خاص في ميدان الشخصية المتقلبة.

ج- نظرية أيزنك (Esenck Theory):

إذا كان مفهوم السمة (Trait) والطرز (Type) قد احتلتا مكاناً مركزياً في نظرية أيزنك عندما عرف السمة بأنها، تجمعاً ملحوظاً من النزعات الفردية للفعل، فإن الطراز نوع من التنظيم أكثر عمومية وشمولاً، حيث يضم السمة بوصفها جزءاً مكوناً منه، كما أوضح أيزنك في كتاباته تصوراً للشخصية بوصفها تتكون من الأفعال والاستعدادات التي تنتظم في شكل هرمي تبعاً لعموميتها وأهميتها (شلتز، ١٩٨٣، ص ٢٦٤)، وهكذا نجد أن الطراز يحتل أعلى مستويات العمومية والشمولية (Riso, 1996, P.121).

وإذا كان الطراز يمثل انتظاماً أو تجمعاً للسّمات، فإن الطراز يركز على انتظامات تلك التقديرات أو الاختبارات الفردية، لذا فإن هذا الطراز يمكن أن يكون سمات، وقد أتضح من خلال الدراسة التي قام بها أيزنك على سبعمائة جندياً عصائباً، أن الأبعاد الأساسية لهذه الشخصيات كانت العصابية (Neuroticism) والانطواء- الانبساط (Introversion-Extraversion)، وبعد استخراج (٣٩) فقرة من خلال التحليل العاملي لبيانات الشخصية تضمنت تقديرات للشخصية إلى جانب معلومات واقعية تتعلق بالمفحوصين، وجد أن بعض البيانات من الصعب تصورها بوصفها سمات للسلوك، كالعمر والزواج، بيد أن أغلبها كانت تقع بسهولة في سمات الاعتماد، وقلة الطاقة، والدوري (السايكولوجي) وشبه الفصامي (سيكرويد)، والحوازيه، والبلادة، والحصر والاكئاب. (أيزنك، ١٩٨٩، ص ١٨).

كذلك فقد توصل أيزنك (Esenck)، من خلال بحوثه العلمية باستخدام

التحليل العاملي إلى وجود ثلاثة أبعاد أساسية في الشخصية حيث تنتظم بداخلها معظم السمات المعروفة وهي:

أ- الانطواء-الانبساط (Introversion-Extraversion).

ب- العصابية (Neuroticism)

ج- الذهانبة (Psychoticism)

كما توصل أيضاً إلى ثلاثة أبعاد أخرى تكون أقل انتشاراً بحيث ينطوي

عليها السلوك المتقلب في بعض المواقف الخاصة وهي:

أ- المحافظة - الراديكالية (Conservatism-Radicalism)

ب- البساطة- التعقيد (Simplicity-Complexity)

ج- التصلب- المرونة (Toughmindedness-Tendermindedness)

(فراج، ١٩٧٠، ص٩٢)، (فائق، ١٩٧٢، ص٤٦٦).

وتوصل أيزنك أيضاً إلى نظريته في الشخصية من خلال تطبيق منهج التحليل

العاملي لتحليل معطيات الشخصية المستمدة من دراساته، التي أجراها على ٧٠٠ جندياً

ممن أعياهم عناء الحرب، إلى تشخيص حالاتهم بالإصابة بالعصابية (Neurotics)

والتي تمثل الأمراض النفسية مثل القلق والاكتئاب والمينيا والهستريا، وهكذا انتهى أيزنك

من خلال تلك الدراسات إلى الاعتقاد بأن الشخصية يمكن وصفها عن طريق بعدين من

أبعاد الشخصية وهما:

أ- الانطواء-الانبساط. (Entroversion - Extraversion)

ب- العصابية- الاتزان. (Neuroticism - Reliability)

(Costa&McCrae,1995,p.507)

وعلى أية حال فإن استعراض نظرية أيزنك توضح أن هناك أنماطاً متضادة من السلوك قد

يتخذها أو يقوم بها الفرد تبعاً للموقف الذي يمر به مما يؤدي إلى ظهور حالات من

التقلب في سلوكه بين موقف وآخر، وقد يكون في موقف ما انطوائياً، بينما يكون في

موقف آخر انبساطياً، كما أنه قد يكون في موقف معين متقلباً بينهما، وبالنتيجة فإن هذا يعد مظهراً من مظاهر تقلب الشخصية.

ثالثاً: النظريات الدينامية التطورية وتشمل:

أ- نظرية فرويد (Freud Theory):

لأشك أن المدرسة الفرويدية كانت من أولى مدارس علم النفس الحديثة التي أكدت وحدة الإنسان، التي قاومت الثنائية القديمة للجسم والنفس، كما انفردت بتأكيد العواقل الشعورية واللاشعورية وإبراز أهمية مرحلة الطفولة المبكرة في تشكيل شخصية الإنسان وتأكيداً أيضاً على مفهوم الغريزة الجنسية وأثرها في السلوك (راجع، ١٩٧٢، ص ٦٤).

وإذا كان فرويد قد أكد أن الإنسان يولد وهو مزود بغرائزه وأن هذه الغرائز تدفعه إلى القيام بالسلوك الذي يحقق له إشباعاً، وأن اللبido (Libido) يعد مصدر الطاقة لدى الإنسان، فإن الهدف الذي تدفع نحوه هذه الطاقة هو خفض التوتر (Reduction of Tention) الذي عرفه بمبدأ اللذة (The Pleasure Principle). (Freud, 1933, P.97)، كما أفترض فرويد ثلاث مستويات من الوظائف العقلية لدى الإنسان حيث يمثل المستوى الأول: الشعور (Conscious) وهو يشير إلى المدركات من أفكار ومشاعر والتي تقع ضمن وعي الفرد بينما يمثل المستوى الثاني: ما قبل الشعور (Preconscious) الذي يشير إلى الأفكار والذكريات التي يبذل الفرد جهداً من أجل استدعائها إلى الشعور، أما المستوى الثالث فيتمثل باللاشعور (Unconscious) الذي يشير إلى الأفكار والذكريات المزعجة التي تم حفظها أو كبتها بحيث لا يمكن استدعائها إلا بصعوبة كبيرة، إن لم يكن ذلك مستحيلاً فعلاً (Freud, 1940, P.14).

وإذا كان فرويد قد وصف في بناء الشخصية ثلاث مكونات تعمل بصورة

تفاعلية لتشكل شخصية الفرد، فإن هذه المكونات تعد الأساس في نظرية التحليل النفسي وهي:

أ- **الهو (id):** يشير إلى البناء المركزي لشخصية الإنسان، ويحتوي على كل شيء فطري ومتأصل في الإنسان، وهو المكون البدائي الذي يعد مستودع الغرائز وموطن اللبيدو (Libido)، والمحكوم بمبدأ اللذة. (Freud,1940,P.20).

ب- **الآنا (Ego):** فإذا كان **الهو** يمثل الجانب العضوي في الشخصية، فإن **الآنا** يمثل الجانب النفسي فيها، ويعمل على مبدأ الواقع (Reality Principle)، كما أنه يتوسط بين **الهو** و**الآنا الأعلى** (Super ego)، ويحاول إشباعهما بشكل متوازن (الزبيدي، ١٩٩٩، ص ٢٢).

ج- **الآنا الأعلى (Super ego):** ويشمل هذا المكون الجزء الأخير من التطور في بناء الشخصية، ويتطور من **الآنا**، وهو بمثابة القاضي أو الرقيب على الفعاليات والأفكار كافة التي تصدر عن **الآنا**، ويحتوي على نظام القيم والعادات والمعايير السلوكية والأخلاقية التي يطلبها المجتمع، ويعمل على وفق مبدأ الكمال. (Fadiman,1975,P.15).

كذلك فقد وضع فرويد خمس مراحل للنمو النفسي - الجنسي (Psychosexual development)، وأكد أن خصائص شخصية الإنسان تشتق من المراحل الثلاثة الأولى ما قبل المرحلة التناسلية بصورة خاصة وهذه المراحل هي:

أ- **المرحلة الفموية (Oral Stage):** وتبدأ من الميلاد حتى السنة الأولى من عمر الطفل، ويعد الفم أول منطقة في البدن يحصل منها الطفل على اللذة، فإذا حدث خلل في الإشباع في هذه المرحلة حصل التثبيت (Fixation)

مما يجعل الفرد مهتماً بشكل مفرط بالفعاليات المرتبطة بالفم مثل الأكل والشرب، والتقبيل، والتدخين. (Starr,1975,P.191).

ب- المرحلة الشرجية (Anal Stage): وتأتي بعد المرحلة الفمية وتستمر حتى السنة الثالثة من عمر الطفل، وفيها يتركز الانتباه على الإفرازات ويجد الطفل لذة في إثارة هذه المنطقة أو في التخلص من الإفرازات أو الاحتفاظ بها، فالطفل يشعر باللذة من خلال احتفاظه بفضلاته في داخل أمعائه للاحتجاج على الوالدين أو للتلاعب بهما والحصول على المزيد من الرعاية والاهتمام والعطف، فإذا حصل تثبت وتوقف نمو الطفل النفسي عند هذه المرحلة، فإنه يتصف بالفساد والخجل والتصلب، وتتكون لديه الشخصية الشرجية المتحفظة. (صالح، ١٩٨٨: ص٦٨-٦٩).

ج- المرحلة القضيبية (Phallic Stage): وتبدأ مع بداية السنة الرابعة من عمر الطفل وحتى السنة السادسة، وتتركز فيها اللذة على المنطقة التناسلية، فالذكر يبدأ وعيه لوجود قضيبه، وتبدأ الأنثى وعيها لعدم امتلاكها هذا القضيب، لذا فهي تحسد الذكر على ذلك وتعدده نقصاً في جهازها التناسلي، وقد تعمم هذا النقص على نفسها بصورة كاملة (Starr,1975,P.192)، وفي هذه المرحلة تنشأ لدى الذكور عقدة أو ديب (Oedipus Complex)، كما تنشأ لدى الإناث عقدة الكترا (Electra Complex)، فالولد يميل إلى أمه ويعشقها ويحب أن يمتلكها جسدياً، بينما تميل الأنثى في الثانية إلى أبيها وتعشقه وتحب أن تمتلكه جسدياً، ورأى فرويد أن هاتين العقدين بنوعيهما ودرجة حلها مهمة في تحديد علاقة الفرد بالجنس الآخر في مرحلة الرشد، فإذا لم تحل فإن الفرد سيجد صعوبة كبيرة في تكوين علاقات جنسية ناضجة وسليمة

(الخولي، ١٩٧٦، ص ٣٦٥).

د- مرحلة الكمون (Latency Period): وتبدأ من نهاية المرحلة القضيبية حتى بداية المراهقة، أي من السنة السادسة حتى السنة الحادية عشرة من العمر، وفيها يحدث الانصراف عن الأمور الجنسية وتترقى بعض العمليات النفسية والأخلاقية وتتطور بعض المهارات في التعامل مع البيئة والآخرين (Starr, 1975, P.194).

هـ- المرحلة التناسلية (Genital Stage): وتبدأ مع مرحلة المراهقة أي عند البلوغ وتمتد من عمر (١٢-١٦) سنة، وتتميز بموجة من التطورات الجنسية التناسلية، وفيها تظهر الاهتمامات الجنسية. (Fadiman, 1975, P.19).

وإذا كانت نظرية فرويد توضح أن الشخصية تتكون من ثلاثة أنظمة هي الهو، والآنأ، والآنأ الأعلى، حيث تتفاعل هذه الأنظمة بعضها مع بعض ويتكون السلوك النهائي للإنسان نتيجة هذا التفاعل، فإن هذا يكون في الحالات الطبيعية للتفاعل، حيث نجد أن مركز هذا التفاعل وتوازنه هو الآنأ، فهي التي تقوم بدور الوسيط بين الآنأ الأعلى والهو، أما إذا ضعفت الآنأ، فإن ذلك يؤدي إلى خلل في هذا التوازن بين هذه المكونات الثلاثة مما يؤدي إلى غلبة أو تسلط واحدة منها على الأخرى، فتارة يتسلط الهو، فيؤدي إلى تسلط الغرائز والسلوك البدائي وتارة أخرى تتسلط الآنأ الأعلى مما يؤدي إلى السلوك المثالي أو القيمي، فتظهر سلوكيات متناقضة لدى الشخص مما يجعل الشخصية تظهر بصورة متقلبة ومتناقضة أيضاً.

ب- نظرية سوليفان (Sullivan Theory):

لاشك أن سوليفان (Sullivan) يعد من الفرويديين الجدد الذي جمع في نظريته بين الطب النفسي وعلم النفس الاجتماعي، كما أن العديد من مفاهيم نظريته قد اعتمدت في أساسها المنهج الفرويدي، إلا أنه سرعان ما تحرك بعيداً عنه، وعن تفسير السلوك الإنساني بأنه قائم على الأساس البيولوجي وعلى الصراع بين التركيبات المتضادة في الشخصية (Id,Ego,Super ego)، فقد ركز سوليفان بدوره على العلاقات التي تقوم بين الطفل والأشخاص في البيئة المحيطة به، وإن التفاعلات الاجتماعية هي التي تشكل بناء الشخصية وتطورها، ولهذا فقد عرف الشخصية على أنها: نمط ثابت نسبياً لطبيعة المواقف الاجتماعية المتكررة التي تميز حياة الإنسان. (Starr,1975,P.242)

وإذا كان سوليفان قد أكد بشكل كبير تأثير العلاقات الاجتماعية المبكرة، وأنه اختلف مع فرويد في أن الشخصية تثبت بشكل نهائي في السنوات الخمس الأولى من عمر الطفل، فإنه اعتقد أن الشخصية يمكن أن تتغير بشكل كبير في سنوات المراهقة. (شلتز، ١٩٨٣، ص ١٣٥)، وبالنتيجة وعلى وفق منظور سوليفان، الذي أوضح أنّ هناك ثلاث عمليات بارزة في التفاعلات بين الأفراد هي التي تحدد شخصية الفرد وهي الديناميات (Dynamisms)، والشخصيات (Personifications)، وأنماط الخبرة (Model of Experience). (شلتز، ١٩٨٣، ص ١٤١)، كما أنه قد اهتم كثيراً بالديناميات التي عرفها على أنها: شكل ثابت نسبياً من الطاقة التي تظهر نفسها بعملية مميزة في العلاقات بين الأفراد، وإن هذه الطاقة تعبر عن نفسها خلال السلوك في المواقف التي تتضمن علاقات شخصية متبادلة، وبعبارة أخرى فهي وحدات سلوكية يقدمها الإنسان استجابة للظروف البيولوجية والاجتماعية، وإن الدينامية تعد أصغر عنصر في دراسة الشخصية ووصفها. (صالح، ١٩٨٨، ص ١٣٦).

كذلك أشار سوليفان إلى أن أهم دينامية في الشخصية هي نظام الذات (Self-System) التي عرفها على أنها: فكرة الفرد عن نفسه والقائمة على طبيعة العلاقة مع الآخرين (صالح، ١٩٨٨، ص١٣٧)، ومع أن دينامية نظام الذات ضرورية جداً لحماية الفرد إلا أنها متناقضة في بعض الجوانب، حيث تمثل نظاماً يتماشى مع الثقافة السائدة لذلك، فهي لا تمثل الذات الحقيقية للفرد، كما يمكن عدها الطريقة التي يجب أن يسلك بها الفرد والتي قد لا تكون الطريقة نفسها التي يرغب أن يسلكها، فإذا كانت المسافة كبيرة بين الذات الحقيقية ونظام الذات أدى ذلك إلى انعزال الفرد عن العالم ومن ثم إصابته بالاضطرابات والأمراض النفسية. (ثلثر، ١٩٨٣، ص١٤١).

وهكذا نجد أن سوليفان قد أكد أن الاضطرابات العاطفية التي تعاني منها الأمهات قد تدفع بالأم إلى أحد اتجاهين في علاقتها مع طفلها وإن كليهما لا يضمن له التوازن العاطفي اللازم لبناء شخصية طبيعية، فالإتجاه الأول هو زيادة الحرص على الطفل مما يحدد من نشاطه وحريته ويقيد انطلاق استجابته العاطفية، بينما يتمثل الإتجاه الثاني بإهمال الطفل مما يؤدي إلى حرمانه من المصادر الأساسية الأولية لعاطفة الحب والشعور بالاطمئنان، كما أن الخطأ قد لا يأتي من العلاقات الاجتماعية نتيجة للعلاقات المباشرة بين الأم وطفلها فحسب، وإنما نتيجة العلاقات البيئية بين الأب والأم ضمن النطاق العائلي، وإن مثل هذا الخطأ قد يؤدي إلى حالة نفسية دائمة من التوتر لدى الطفل، كما يخلق لديه مجموعة من المشاعر المتضاربة التي تدل على كبت وصراع بين اتجاهات عاطفية متضاربة، كما أن مثل هذا الوضع النفسي قد يؤدي بالطفل الى الشعور بفقدان الأمن والثقة والإحساس بالسلبية والضعف ولا يوفر له الإمكانية للنمو العاطفي السليم وتفاعل إيجابي طبيعي. (كمال، ١٩٨٣، ص٣٩).

وهكذا نجد أنَّ الشخصية المتقلبة على وفق منظور سوليفان قد يتمثل في أن دينامية نظام الذات هي من أهم مفاهيم أو مكونات الشخصية وعلى الرغم من أنها ضرورية لحماية الفرد إلا أنها قد تكون متناقضة إذ أنها قد تمثل نظاماً يتمشى مع الثقافة السائدة، وقد لا تمثل الذات الحقيقية للفرد والتي يريد أن يعيشها، وقد يحدث التناقض في شخصية الفرد مما يؤدي إلى ظهور حالة التقلب في سلوكه وشخصيته، وقد يحدث التقلب أيضاً نتيجة استخدام الأمهات أساليب متناقضة في التعامل مع الطفل بحيث تتراوح بين الحرص الزائد والإهمال الزائد مما يؤدي إلى خلل في شخصيته مما يحدث حالة من التناقض والتقلب في سلوكه واستجاباته نحو الأفراد والمواقف التي تواجهه في حياته اليومية.

رابعاً: النظريات السلوكية وتشمل:

- نظرية بافلوف (Pavlov Theory):

ترتكز نظرية بافلوف (Pavlov) على ثلاثة منطلقات نظرية وهي:

- أ- إن الجهاز العصبي هو مركز الفعاليات النفسية، وإن ما يسميه البعض بالارتباطات النفسية هو مختلف عن الارتباطات الفسيولوجية.
- ب- إن هناك ظاهرتين أساسيتين في التكوين النفسي للإنسان والحيوان، وهما عمليات الإثارة والكف، وإنهما مترابطتان، وأن فعالية الإنسان، والحيوان، تنطلق منهما باستمرار وإن الأولى تمثل نشاط (Activity) الإنسان وإنتاجه، بينما تمثل الثانية الكف (Inhibition) وهي النزوع إلى الراحة واستعادة النشاط وحماية الخلايا من الإعياء والإفراط في صرف الطاقة.
- ج- إن الإنسان يحمل قدرة على التكيف (Adaptation) ، وأنه في ذلك يحمل الكثير من الأفعال المنعكسة الطبيعية الثابتة والكثير من الأفعال الشرطية التي تكون مكتسبة وقابلة للتعديل والتحويل.

(Simons&Others,1994,P.40-42).

وفي ضوء هذه المنطلقات الثلاثة يأتي الحديث عن أنماط المزاج عند الإنسان عن طريق نمطين متطرفين يقابل أحدهما الاثارة (Stimulation) وشدتها والثاني يقابل الكف (Inhibition) وهدهوه، وهناك حالة متوسطة بين الطرفين قد تجعله متوازناً، وقد يقود نفسه إلى نمطين تبعاً لغلبة الإثارة أو الكف، فتكون الإثارة هي الغالبة في أحدهما، وقد يكون الكف هو الغالب في أحيان أخرى (Simons&Others,1994,P40-42).

وعليه فإن سمة أو صفة التقلب على وفق هذه النظرية قد تتمثل في ما يتعرض له الفرد من تباين واختلاف ما بين الإثارة والكف وبصورة مستمرة، مما ينعكس على بناءه النفسي واستجاباته السلوكية نحو المثيرات مما يؤدي إلى تضارب وتباين في هذه الاستجابات السلوكية الأمر الذي يجعل الشخصية تتصف بالتقلب لديه.

خامساً: نظريات التعلم الاحيائية وتشمل:

أ- نظرية ملن (Million Theory)

أكدت نظرية التعلم الإحيائي الاجتماعي لميلن (Millions Biosocial Learning Approach) على ثلاثة أقطاب أساسية:

أولها: اللذة- الألم (Pleasure-Pain)، وثانيها: الذات- الآخرون (Self-Other)، وثالثها: الفعال-السلبى (Active-Passive)، وهذه الأقطاب تعد عمومية والتي ظهرت في أعمال العديد من المنظرين (Derksen,1995,P.164).

وإذا كان تصور ملن للشخصية يتمثل في أنها مجمع من البنى والوظائف المصممة أساساً لزيادة الراحة إلى الحد الأعلى، وتخفيض الانزعاج إلى الحد الأدنى، فإن هذه البنى والوظائف تعكس توقع الفرد في إنجاز هذه الأقطاب

وكيفية تصرفه عند القيام بذلك سواء كان فعّالاً أو سلبياً في حالة العجز المرضي أو اللاتوازن الذي يحدث في حالة الإنسان الطبيعية (Nature) (اللذة مقابل الألم) (الذات مقابل الآخرون) أو الأنماط السلوكية (الفعّال مقابل السلبى). (Millon,1986,P.653).

كذلك فقد أكد ملن أن القطب الفعّال السلبى يشير إلى ما يسميه بالمرض الناجم من أسلوب التعامل الأدائي، والذي يتضمن مدى كبيراً من الأنماط السلوكية المتعلقة بأخذ المبادرة في تغيير أو إعطاء شكل لأحداث الحياة، وعلى النقيض من ذلك يمكن أن يكون الأفراد متفاعلين ومتوافقين مع بيئاتهم الاجتماعية، فالأفراد في الصنف الأخير من هذا القطب لا يظهرون سلوكاً متناقضاً، حيث يبدون خاملين أو كسولين أو غير طموحين، كما أنهم ينتظرون الظروف قبل البدء بالتوافق معها، ويمكن أن يكون المزاج وتجارب الحياة المبكرة أساساً لهذا السلوك، وذلك لأنهم لا يشعرون بأنهم كفؤين على نحو كاف، (Derksen,1995,P.166).

وإذا كان ملن قد أكد على مصفوفة 5×2 للقطب الفعّال - السلبى، فقد طبق هذا التقسيم على الاتجاهات المعتمدة والمتقلبة والمتناقضة والمتنافرة والمنفصلة، كما أشار ملن أيضاً إلى أن الشخصية المتقلبة تتوافق مع الاتجاهات المعتمدة المختلفة وظيفياً، ومع الاتجاهات المتنافرة المختلفة وظيفياً، ومع الاتجاهات المتناقضة المختلفة وظيفياً، وقد تبين أن جميع هؤلاء يتصفون بالعزل الوجداني الذي يتمثل بعدم استقرار المزاج وتقلبه، (Derksen,1995,PP.167-168)، وأكد ملن أيضاً أن المميزات الرئيسية للشخصية المتقلبة، تتدرج تحت أربعة مجالات وظيفية هي:

١- مستوى ضعيف من النشاط، حين يعتري الشخص هوج مفاجئ وغير متوقع

واندفاعية، وتغيرات فجائية داخلية المنشأ في حالة الدافع وفي السيطرة المانعة، وبالنهاية تعريض التوازن الفعلي إلى خطر مستمر.

٢- مستوى متناقض في علاقاته مع الآخرين (Interpersonally Paradoxical)، حين يكون الشخص عنيداً ومتلاعباً ومتقلباً، كما أن استجاباته للخوف بالانفصال والعزلة وبطرائق غاضبة ومتقلبة.

٣- مستوى متقلب من الأطوار المعرفية (Cognitively Capricious)، حين يمر الشخص بتطورات سريعة ومتقلبة ومتناقضة في الإدراك وفي التفكير حول الأحداث العابرة، كما أنه يشير إلى ردود فعل متذبذبة ومتناقضة لدى الآخرين بسبب ما يقوم به من سلوك بحيث يؤدي بدوره إلى تغذية اجتماعية مرتدة متضاربة ومشوشة (Millon, 1986, p.108).

٤- مستوى من المزاج غير المستقر، حين نجد أن الشخص يفشل في التوافق ما بين مستوى مزاجه غير المستقر وواقعه الخارجي، كما تعثره أما تغيرات ملحوظة من الانتقال من الحالة السوية إلى الاكتئاب ومن ثم إلى الهياج أو أن الشخص يمر بمراحل طويلة من الفهم واللامبالاة تكتنفها مراحل قصيرة الأمد من الغضب أو القلق أو الشعور بالانشراح (Millon, 1986, P.109).

ب- نظرية باندورا وولترز: (Bandura and Walters Theory)

إذا كان باندورا وولترز قد أشار إلى أن خبرات التعلم الاجتماعي تؤدي دوراً أساسياً في تطوير وتحوير سلوك كل فرد، وأن اكتساب الأنماط السلوكية الجديدة يتم من خلال مراقبة الطفل لسلوك المهتم برعايته، فإن من المعتاد يحدث تقليد الطفل لسلوك والديه من خلال الإثابة، وقد يحدث أحياناً عن طريق العقاب أيضاً، غير أن السلوك الذي تجري مكافأته يميل إلى أن يتكرر، وذلك حين يؤدي بحضور الآخرين، ولهذا يتعلم الأطفال في عمر مبكر تقليد سلوك النماذج السلبية، كما أن الأطفال قد يتعرضون إلى نماذج متنوعة تطرح أنماطاً سلوكية

متضاربة، فقد يكافئ الأب أبنه على سلوك يقوم به بحضور الضيوف، في حين تعاقبه أمه على التصرف نفسه. (Bandura,1977,P.74)

ولهذا نجد أن التقلب على وفق هذه النظرية قد يتمثل فيما يقدم للطفل من نماذج متضاربة غير متسقة قد يكتسب فيها الفرد من خلال التفاعل الاجتماعي أنماطاً سلوكية متباينة ومختلفة مما يؤدي إلى تقلب الشخصية لديه في الحاضر والمستقبل.

الشخصية المتقلبة وعلاقتها بالتوافق المهني

إن الشخصية والتوافق المهني وإن كانتا وجهتان مختلفتان، فإن سمات الشخصية قد تساعد أو تعوق التوافق المهني، كما أن استجابة الفرد المتوافقة أو غير المتوافقة، قد تتوافق على نوع الشخصية التي تخبر هذا الموقف أو تمر به، وبالنتيجة فإن سوء التوافق المهني ما هو إلا مظهر في مكونات الشخصية (عوض، ١٩٧٣، ص ٨).

ولاشك إن الدور الذي تقوم به سمات الشخصية في العمل وإن كان مختلفاً عن الدور الذي تقوم به القدرات والاستعدادات حيث أنهما تشيران إلى إمكان نجاح الشخص في عمل من الأعمال، فإن سمات الشخصية تشير إلى مدى توافق الشخص في مهنته توافقاً يسمح له بالاستمرار أو عدم الاستمرار فيها وبالنتيجة فإن استخدام مقاييس الشخصية في التوجيه المهني تعد الأساس في الكشف عن المتوافقين وغير المتوافقين شخصياً أو اجتماعياً، ومن ثم العمل على إعادة توجيههم وفقاً لإمكانياتهم الشخصية في مجال العمل بعد إرشادهم نفسياً فالشخص الذي يعاني من اضطراب شديد في شخصيته يجد صعوبة في التوافق في عمله (فهيمى، ١٩٧٩، ب، ص ٣٨١).

وإذا كان واجنر (wagner,1934) قد أشار إلى أن كثرة حوادث الانتحار (Suicide) بين العمال وبين أصحاب المهن الفنية العليا التي تتطلب ثقافة

عالية أيضاً، كما أن قلة الانتحار يكون بين أصحاب المهن الزراعية (Wagner,1932,P.102)، فإن روست (Roste,1934) قد أوضح أن المصابين بالشخصية المتقلبة هم من بين العمال اليدويين وخاصة عمال النقل والأعمال التجارية والصناعية (Roste,1934,P.103)، وأكد باول (Powell,1958)، إن تقلب الشخصية قد يبلغ أقصى مداه بين أصحاب المهن الفنية والعلمية والإدارية العليا (Powell,1958,P.262)، وأشار بورتر فيلد (Porterfield,1960)، إلى وجود علاقة سلبية بين الشخصية المتقلبة والتوافق المهني ووجد أيضاً ارتباط الشخصية المتقلبة بالمكانة المهنية- من حيث دلالتها على الطبقة العاملة من تغير إلى أعلى وإلى الأسفل، وذلك بالمقارنة بين المكانة الأصلية لأسرة الشخص ومكانة الشخص نفسه، وقد أتضح أن التقلب يكثر من التغيرات التي تطرأ على المكانة سواء نحو الأحسن أو نحو الأسوء (Porterfield,1960,P.103).

كذلك فقد أوضح فرويد (Frued)، أن الشخص القلق هو غير متوافق اجتماعياً، وأن اتجاهاته ملتوية في أغلب علاقاته مع الآخرين، كما أن عدم التوافق لدى الشخص العصابي يتمثل في عدم التوافق الاجتماعي (مرسي، ١٩٨٥، ص ١٤٦)، وأكد ليرد وليرد (Laird&Laird,1958)، بأن فهم الناس الذين يجدون صعوبة في التوافق المهني أو الذين تكون روحهم المعنوية منخفضة في العمل يقتضي معرفة أعراض الشخصية الناتجة عن الإحباط المتمثلة في العداة أو الخصومة، وتلك علامة مؤكدة من الإحباطات كما أنها أساس في الشغب وحب الانتقام، والاتجاهات المضادة للمجتمع، ثم أن ذلك يعني أن هناك استجابات طفلية للتهيج وفي هذه الحالة فإن الشخص ينكص لسلوك أكثر مناسبة لتعبيرات انفعالات طفل كان عمره ست سنوات كما في التسرع

والإيحائية (Laird&Laird,1958,P.231).

وإذا كان موركان (Morgan,1961)، قد أشار إلى أن العمال وإن توافق بعضهم مع بعض لظروفهم العامة في مكانهم أو ورشهم فأنهم قد يختلفون في ظروف ردود فعلهم حيث قد يغض أحدهم عندما يشعر ان بعض زملائه قد حصل بطريقة غير اعتيادية على مزايا أكثر منه، وقد يكون ردود البعض الآخر للموقف نفسه باللجوء إلى السكوت، فالإنسان قد ينمي طرقاً توافقية أخرى تساعده التغلب على الموقف أو تحاشيه أو الهرب منه في بعض الأحيان (ابو النيل، ١٩٨٥، ص١١٦)، كما أن توافق الفرد قد يتأثر بمدى التوافق بين أهدافه وخبراته، فالعامل المحدود الأهداف قد يستطيع أن يتوافق مع الظروف المهنية حتى وإن كانت غير ملائمة له بدرجة أكبر من الشخص الأكثر طموحاً منه، وبالنتيجة فإن الصلاحية المهنية التي تتمثل في المقارنة ليس إمكانيات الفرد ومقتضيات العمل تعد إحدى الأبعاد الأساسية للتوافق المهني (عوض، ١٩٨٠، ص١٤).

ان التحقق من حب الإنسان ورضاه وشعوره بقيمة ذاته كإنسان نافع في المجتمع يستطيع أن يسهم في تقدمه، وان كان يتطلب منه الوصول إلى أقصى قدراته على الكسب في زمن أسرع (نجاتي، ١٩٨٠، ص٣٥)، فان الأهداف الكامنة هي التي تدفع إلى العمل لتحقيق آماله في القوة وبناء المستقبل المنشود والمكانة الاجتماعية المرموقة له حيث يحول القيم والمثل إلى حقائق محسوسة كما أنه يستطيع أن يعبر عن دوافعه بصورة ترضي نفسه والمجتمع معاً، فالتوافق لا يتحقق كاملاً إلا إذا صاحبه رضا الفرد وإحساسه بالسعادة والتقبل النفسي لمحيطه الاجتماعي، فالعمل هو أحد جوانب التفاعل بين الفرد والمجتمع من أجل تكامل شخصيته والبناء المتين لحياته الاقتصادية والاجتماعية والنفسية (عبد الله، ١٩٨٩، ص٢٣).

وإذا كان سالتر (Salter,1969)، قد بين أن الإنتاجية تتضمن العديد من المعاني، وقد تمثل لدى البعض مؤثراً لتوافق الفرد في العمل (جويده، ١٩٨٨، ص٣٦)، فإن بورتر ولاولير (Porter&Lawler,1968)، قد أكدوا على أن الإنتاج الجيد يؤدي إلى الحصول على مزيد من المكافآت المرتبطة بالعمل مثل زيادة الراتب والترقية وكذلك شعور الفرد بالتوافق والتقدم في العمل (ريجيو، ١٩٩٩، ص٢٧٣)، فضلاً عن تأكيد كاتيل أن الشخص غير المتوافق مهنيًا يتسم بالتقلب في شخصيته والعكس صحيح (مخيمر، ١٩٧٨، ص١٨٢).

القسم الثاني: التوافق المهني

مقدمة:

إذا كان جارسون (K.Garrison,1952)، قد أشار إلى أن مفهوم التوافق يعني قدرة الكائن الحي على التلاؤم مع بيئته، أو أنه يعني أيضاً قدرة الكائن على تعديل سلوكه وتكيفه في أحوال ومتطلبات بيئة معينة، بينما ينتج سوء التوافق عن عجز الفرد عن هذا التلاؤم (Garrison,1952,P.348)، فإن أنجل (Angel)، قد أوضح أن الوعي هو الأداة الرئيسية لعملية التوافق مع البيئة عندما لا تسعف الشخص الأفعال الموروثة أو الوسائل الآلية، وهكذا نجد أن العمليات الشعورية كثيراً ما تسهم في تحقيق هذه التوافقات من خلال تعاون كل من الحياة الجسمية والحياة العقلية لنشاط الكائن الحي بأكمله (أبو النيل وزبور، ١٩٨٤، ص١٦٠).

كذلك فقد ميز مولار وكلاسوم (Mouler&Kliuchom) بين التكيف والتوافق، فالتكيف يعني السلوك الذي يجعل الكائن حياً وصحيحاً، أي أن لفظة التكيف تستخدم للدلالة على مفهوم عام يتضمن جميع ما يبذله الكائن الحي من نشاط لممارسة عملية الحياة في محيطه الفيزيقي (المادي) والاجتماعي، أما لفظة التوافق تشير إلى الجانب النفسي من نشاط الإنسان (عوض، ١٩٨٠، ص٢٢٣)، كما أن استخدام لفظ التكيف (Adaptation)، هو للدلالة على التلاؤم العضوي (البيولوجي) والوظيفي (الفسولوجي) للكائن الحي، أي التكيف للبيئة، بينما يقتصر لفظ التوافق (Adjustment)، للدلالة على التوافق الاجتماعي بوجه عام (المليجي والمليجي، ١٩٧٣، ص٣٨٥)، فالتوافق وإن كان يبدو من خلال استطاعة الفرد إيجاد علاقة مرضية مع البيئة المحيطة به من خلال التكيف (Adaptation) والرضا (Satisfaction)، فإن التوافق لا يتحقق بمجرد تكيف الفرد مع بيئته إلا إذا ما صاحبها رضا عنها وتقبلها ويشعر بالسعادة (الشرقاوي، ١٩٨٣، ص٢٩)، كما أشار روتر (Rotter) إلى أن معيار المسايرة للتوافق قد

تضمن قبول الإنسان لثقافته، في حين نجد أن سوء التوافق يعني أن الشخص فاشلاً في تقبل أعراف المجتمع وأهدافه ومعتقداته (روتر، ١٩٨٤، ص ١٧٠)، وأوضح مور (Morre)، بأن للصراع والتوتر دور كبير في عملية التكيف حيث يهدف من خلال التغيير إلى خفض التوتر (كوهن، ١٩٧٧، ص ٢٦٥).

وهكذا نجد أن فهم السلوك الانساني والحيواني يمكن أن يكون من خلال تصور الأخصائيين النفسيين (السايكولوجيين) كتكيف لتلك المتطلبات الوظيفية (الفسايولوجية) أو توافق كل المتطلبات النفسية ذلك بالنسبة للإنسان (عوض، ١٩٨٢، ص ٩)، فالتوافق كما بين دنكن (Duncan) ما هو إلا اصطلاح نفسي أكثر من كونه اصطلاحاً اجتماعياً، حيث يستخدم بكثرة لدى العديد من علماء النفس على اعتبار أنه عملية يمكن بواسطتها أن يدخل الفرد في علاقة طيبة، وإيجابية ومرتنة مع بيئته الاجتماعية والفيزيقية والمهنية (دنكن، ١٩٨٠، ص ٣٨٥).

إن التوافق المهني وإن كان يعد الحياة سلسلة من عمليات التوافق التي يعدل فيها الفرد سلوكه في سبيل الاستجابة للموقف المركب الذي ينتج عن حاجاته وقدراته من أجل إشباع هذه الحاجات، فإن الإنسان لكي يكون سويماً ينبغي ان يكون تواقفه مرناً، وينبغي أن تكون لديه القدرة على تقديم استجابات متنوعة تتلائم مع المواقف المختلفة وتنتج في تحقيق دوافعه، (شافر، ١٩٥٥، ص ٣٦١)، فالتوافق المهني يبدو في قدرة الفرد على أن يتكيف تكيفاً سليماً وأن يتواءم مع بيئته الاجتماعية او المادية أو المهنية أو مع نفسه، كما أن التوافق المهني عملية معقدة إلى حد كبير تتضمن عوامل جسمية ونفسية واجتماعية كثيرة، وعلى هذا الأساس فإن كل سلوك يصدر عن الفرد ما هو إلا محاولة جادة منه لكي يحقق ذلك التوافق، فضلاً عن أن هذا التوافق يكون لازماً

لكي يحقق له مصالحه ويكفل له البقاء والاستمرار، كما أنه يتضمن خفض التوتر الذي تستثيره الحاجات، وان جميع ما يقوم به الفرد من سلوك ما هو إلا محاولة ناجحة أو فاشلة لخفض التوتر وتحقيق التوافق المطلوب (Lawshe, 1953, P.29-30).

وإذا كان التوافق المهني يعد حالة من التوائم والانسجام بين العامل وعمله، بحيث تجعله راضياً عن عمله، ومرضياً عنه (عوض، ١٩٨٨، ص ١٢٢)، فإن الرضا عن العمل أو الوظيفة (Job Satisfaction) يعد هدفاً أساسياً من أهداف برامج وسياسات القوى العاملة للمنظمة (الصميدعي، ١٩٩٩، ص ٦٣)، وفي هذا الصدد أوضح كاتيل (Cattell)، أن رفع الروح المعنوية للأفراد يتطلب أن يكون الشخص راضياً عن عمله ومصدر فخر له، وان يكون راضياً أيضاً عن الأجور لذلك العمل وأن أمامه فرص كبيرة للترقية وأن تعرف الإدارة بأهمية جهود الشخص وتشيد بها في معظم المناسبات لإرضاء طموحه (حسن، ١٩٨٥، ص ٤٢٣)، وبين (كليمر)، أن الرضا عن العمل هو محصلة الاتجاهات التي يحملها الفرد العامل نحو العوامل ذات العلاقة ونحو الحياة بصورة عامة (صواف، ١٩٩٩، ص ٦٤) وذكر هوبك (Hopk) إلى أن توافر الظروف النفسية والبيئية هي التي تجعل العامل يشعر بالرضا عن عمله، وأن المفهوم العام للرضا عن العمل أو الوظيفة يشير إلى مجموعة من المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو عمله كتعبير عن مدى الإشباع المتحقق من العمل، ولهذا فإن سلوك الفرد الناتج عن مستوى معين من الرضا عن العمل يعبر عن مستوى الإشباع الذي تحققه العناصر والجوانب المختلفة مما يؤدي إلى درجة معينة من المشاعر الوجدانية للفرد تجاه عمله والتي تمثل محصلة كلية لشعور الفرد تجاه عمله أو تجاه جوانب وعناصر محددة لعمله

(زيدان، ١٩٦٥، ص ٢٦٥).

ولاشك أن ميدان العمل وإن كان من أهم الميادين التي ينبغي أن يحقق الفرد فيها قدر من التوافق المهني والنفسي، فإن هذه الأهمية ترجع إلى عاملين أساسيين وهما:

- ١- إن الفرد يقضي مدة طويلة من وقته في ميدان العمل.
 - ٢- إن للعمل دور مهم وتأثير كبير في حياة الفرد ومكانته (Norman, 1961, P.439).
- وفي ضوء ما تقدم، فإن الباحث سيقوم باستعراض:
- مجالات التوافق المهني وشروطه ومظاهره.
 - قياس التوافق المهني.
 - النظريات التي تناولت التوافق المهني.
- مجالات التوافق المهني وشروطه ومظاهره:

إذا كانت أدبيات التوافق المهني قد أشارت إلى أن مجالاته تتحدد بتقبل العمل والرضا عنه والروح المعنوية والاتجاهات الإيجابية نحو العمل والدافعية نحو العمل والمحكات السلوكية والصلاحية المهنية (عثمان، ١٩٩٩، ص ٢٢)، فإن التوافق المهني ما هو إلا تعبير فردي عن الروح المعنوية وبعدها تعبير جماعي وهي محصلة لعدد متشابه من العوامل الفيزيائية والسيكولوجية (غالي، ١٩٧٤، ب، ص ٦٦)، كما أن للتوافق المهني شروطاً عديدة منها:

- ١- شعور العامل بالرضا عن مستواه الاقتصادي.
- ٢- شعور العامل باهتمام صاحب العمل به ويقدره كإنسان له مكانته الذاتية.
- ٣- توفر فرص التدريب المهني في العمل.
- ٤- توفر فرص الترقى في العمل.
- ٥- توفر فرص الاستفادة من أفكاره وآرائه الخاصة في الإنتاج وتحسينه.

٦- الشعور بالأمن والاستقرار النفسي في العمل.

٧- حب العامل لنوع العمل الذي يؤديه.

٨- إدراكه بأن رؤسائه أو المشرفين عليه ليسوا رقباء عليه بقدر ما هم موجهون له ويحرصون على مصالحه قدر حرصهم على مصالح العمل (مرسي، ١٩٨٥، ص ١٤٦).

إن الشعور بالأمن لدى العاملين وإن كان مرتبطاً بعلاقات بعضهم ببعض الآخر، فإن هذه العلاقات في ميدان العمل ترتبط بالتوافق المهني حيث يحقق لهم الرضا، وذلك لأن التوافق في واقع الأمر هو نتيجة لعدد من هذه العلاقات، ومن هذه العلاقات المرتبطة به علاقة العامل بـ:

١- حرفته.

٢- الرؤساء.

٣- الزملاء.

٤- نظام المؤسسة.

٥- ظروف العمل.

٦- بيئة خارج العمل.

٧- آليات العمل (العنزي، ١٩٨٥، ص ٣٤).

وإذا كان التوافق المهني يتحقق كما أشار شافير وشوبين (Shaffer&Shoben, 1956)، من خلال استخدام الوسائل الحديثة للموائمة بين الأفراد ومتطلبات الأعمال مثل الاستعانة بالمقابلات والاختبارات لوضع الشخص المناسب في المكان المناسب له من حيث استعداداته وقدراته الشخصية والعقلية المختلفة، فإن الاستعانة ببرامج التدريب المختلفة ضرورة وملحة لإجادة القيام بالعمل، وبالنتيجة يمكن الاستعانة بفرع مهم آخر في علم النفس الصناعي والذي يسمى علم النفس الهندسي الذي

يبدل جهداً كبيراً ليجعل العمل مناسباً للعامل وذلك من خلال تصميم الآلات، بحيث تكون أكثر ملائمة للإمكانيات البشرية، وتعديل طرق أداء العمل لتخفيف التعب والأخطار، وفي هذا الصدد فقد اقترح شافر وشوبين (Shaffer&Shoben) ثلاث وسائل يمكن أن تساعد في تحقيق التوافق النفسي والمهني في مجال الصناعة وهي:

- ١- تهيئة إجراءات مناسبة لاختبار الأفراد وتوجيههم وتدريبهم.
 - ٢- تهيئة خدمات الإرشاد.
 - ٣- تنظيم الصناعة بكيفية ارتقائها بالقيم الإنسانية، وتعترف بقيمة العمال.
- (Shaffer&Shoben,1956,P.570)

كذلك فقد أشار كاي (Kay) إلى أن مظاهر سوء التوافق المهني أنها تعكس عدم رضا العامل عن عمله وإنتاجيته، وأنها تتلخص بالآتي:

- ١- قلة الإنتاج من ناحيتي الكم والكيف.
- ٢- الإكثار من الحوادث ومن الأخطاء الفنية.
- ٣- الإسراف في الشكوى أو التمرد أو المشاغبة.
- ٤- اللامبالاة والتكاسل.
- ٥- عدم إطاعة تعليمات المصنع أو الشركة.
- ٦- كثرة الاحتكاك أو المشاجرة مع زملاء العمل والرؤساء والمرؤوسين.
- ٧- كثرة التغيب والتمارض بعذر وبدون عذر والتقلب من عمل إلى آخر.
- ٨- سوء استخدام الآلات والأدوات والمواد الخام فضلاً عما يسرف منها.
- ٩- تحريض زملاء العمل على الشكوى من اللوائح ونظام العمل والترحيب بحركات التمرد والتذمر (Kay,1961,P.444-445).

النظريات التي تناولت التوافق المهني:

هناك العديد من النظريات العلمية التي تناولت التوافق المهني وهي:

١- نظرية فرويد (S.Freud Theory):

اعتقد فرويد أن عملية التوافق المهني غالباً ما تكون لا شعورية، أي أن الأفراد لا يعون الأسباب الحقيقية لكثير من سلوكياتهم، فالشخص المتوافق هو من يستطيع إشباع المتطلبات الضرورية للهو بوسائل مقبولة اجتماعياً (Protap&Bhargava,1982, P.122) ، بينما يعد العصاب والذهان شكل من أشكال سوء التوافق، فضلاً عن أن السمات الأساسية للشخصية والتوافق المهني، تتمثل في ثلاث سمات هي: أ) قوة الأنا ب) القدرة على العمل ج) القدرة على الحب، وأوضح فرويد أن الشخص القلق يعد غير متوافق اجتماعياً ومهنياً، وأن أغلب اتجاهاته ملتوية في أغلب علاقاته مع الآخرين ومع العمل وإن عدم التوافق لدى الشخص العصابي يعد عدم توافق اجتماعي ومهني (Weiner&Potepan,1970,P.61).

وإذا كانت وظيفة الأنا العليا هي محاولة للوصول إلى الأنا المثالية لكي يحصل على التوافق لدى الإنسان بكل أشكاله من خلال ما تحتوي على صفات مثل القوة والشهامة والطيبة والحكمة، فإن وظيفة الأنا العليا هي على نقيض من الهو، الذي يريد من الشخص أن يطلق العنان للغرائز، بينما تناضل الأنا الأعلى من أجل جعل حياة الشخص أفضل من خلال السيطرة على هذه الغرائز والتصرف وفقاً للمعايير والمثل العليا، مما يجعل الشخص أكثر توافقاً في كل المجالات النفسية والاجتماعية والمهنية (عايد، ٢٠٠٥، ص ٥٩).

٢ - نظرية يونك (C.Jung Theory):

إن مفتاح التوافق المهني كما يؤكد يونك وإن كان يكمن في استمرار النمو الشخصي دون توقف أو تعطيل، وعلى اكتشاف الذات الحقيقية والتوازن في الشخصية السوية، فإن التوافق المهني أيضاً يتطلب التوازن بين ميولنا الانطوائية وميولنا الانبساطية من ناحية، وكذلك فقد أكد يونك أيضاً ضرورة تكامل العمليات الأربع الأساسية في تمييز الحياة والعالم الخارجي وهي: الإحساس، والإدراك، والمشاعر، والتفكير من ناحية أخرى (Lazarus,1961,P.87).

وإذا كان يونك قد أعطى صورة أكثر إيجابية عن طبيعة البشر التوافقية عندما أكد أن الفرد يحاول أن ينمو ويتطور ويتوافق ويتحرك للإمام، وإن الناس أفراداً وجماعات ينظرون إلى المستقبل ويتحركون نحوه، فإن النمو والتغير والتقدم لا يتوقف في أي مرحلة من مراحل حياة الشخص وذلك لأن الفرد لديه أمل لأن يصبح أكثر توافقاً عما هو عليه في كل المجالات (شلنتر، ١٩٨٣، ص ١٧٥)، كما أن جميع الدلالات تشير إلى أن الإنسان سيظل يتحسن باستمرار ويصبح أكثر توافقاً مع متطلبات الحياة البشرية (Bischof,1970,P.167).

كذلك فقد أوضح يونك أن الهدف الأساسي في نمو شخصية الفرد وإن كان يتمثل في تحقيق الذات، حيث تقع هذه الذات في موضع وسط بين الشعور واللاشعور ولديها القدرة على إعطاء التوازن للشخصية كلها إذ تحفظها في حالة من الاستقرار والثبات النسبي (الشماع، ١٩٨١، ص ٣٥)، فإن التحقيق الكامل للذات (Full Self Actualization) يتضمن التوجه نحو المستقبل بما فيه من خطط وأهداف وأغراض، كما أن التحقيق الكامل للذات لا يمكن أن يحدث من دون المعرفة الكاملة بتلك الذات (شلنتر، ١٩٨٣، ص ١٦٥)، كما أن عملية تحقيق الذات وإن كانت قد أصبحت أكثر واقعية للكثير من الأفراد في السنين المتوسطة من العمر، فإنها قد تتأثر بصورة عامة بعدد من

المنجزات التي اكتسبها الفرد وصولاً إلى الشخصية المتكاملة وإلى التوافق المهني (بيسكوف، ١٩٨٤، ص٦٢)، فإن الإنسان وإن كان وحده هو القادر على العمل في الحياة مستعملاً الرموز (Symbils)، من خلال الصور والكلمات والأحلام والفن والموسيقى، فإن ذلك يساعده على تحقيق ذاته بشكل أسمى وأكثر تخصصاً وفردية من ناحية وعلى توافقه المهني من ناحية أخرى (غنيم، ١٩٧٥، ص٥٣٦).

٣- نظرية أدلر (Adler Theory):

إذا كان أدلر قد اعتقد أن الأناية تعد أساساً للطبيعة الإنسانية وذلك من خلال عمليات التربية، وأن بعض الأفراد لديهم اهتماماً اجتماعياً قوياً بعيداً عن تلك الأناية (Velez, 1977, P.109)، فإن على الفرد أن يتعلم كيف يساهم مع الآخرين في بناء حياتهم المشتركة من خلال علاقات اجتماعية متبادلة تهدف إلى تكامل المجتمع وتوافقه، وبهذا ينمو لدى الفرد إحساس بالجدارة والتقييم الإيجابي لنفسه ومشاركته لهم، وصولاً إلى شعوره بأن هذا العالم قد أصبح بيتاً له، فامتلاك الاهتمام الاجتماعي يعزز من ذكاء الفرد ورفعته واحترامه لنفسه ويمكنه من التوافق مع الظروف الصعبة ويمنحه أهدافاً ذات معنى (Adler, 1930, P.75).

ولقد أشار أدلر في هذا الصدد إلى أن ارتباط الأفراد بعضهم ببعض الآخر هو اجتماعي على اعتبار أنه هدف مشترك لهم جميعاً، وإن سعي الفرد نحو التفوق والكمال يأتي من خلال التعاون مع الآخرين وليس بعيداً عنهم، لأن هذا التعاون يحقق التوافق بين أفراد المجتمع (صالح، ١٩٨٧، ص٩٨)، فضلاً عن أن تأثير الاهتمام الاجتماعي قد تناوله أدلر بثلاث مهمات حياتية أساسية تواجه الفرد في تفاعله مع المجتمع وهي: الزواج (Marriage)، الصداقة (Friendship)، العمل (Work)، كما أن هذه المهمات تواجه كل فرد بحيث تشكل اختبارات تقيس درجة أو مستوى الاهتمام الاجتماعي لديه، وأن من يعوزهم الإحساس بالاهتمام الاجتماعي لا يفشلون في أحد هذه المهمات الثلاثة فقط، بل

في المهمات الثلاثة سوية وذلك لأن النجاح في الحياة يستلزم اتجاه نحو الاهتمام الاجتماعي بالآخرين (صالح، ١٩٨٨، ص ١٢٠).

وإذا كانت مهمة الزواج (Marriage) كما أشار أدلر تتمثل في أن الحب وما ينتهي إليه من السكن إلى الزواج هو أقوى عاطفة، قد تدفع بالفرد إلى شريك في الحياة من الجنس الآخر قد قرنته إلى الجاذبية الجنسية وحب الصحبة والرغبة في إنجاب النسل، وإن من السهل في الحب والزواج ملاحظة جانب من التعاون والتوافق لا يعود بالنعف الكبير على اثنين من الناس فقط، بل على المجتمع كله (رمزي، ١٩٨١، ص ١٥٦-١٥٨)، فإن مهمة الصداقة (Friendship) تعد تعبيراً عن عضوية الفرد وانتمائه إلى الجنس البشري، وحاجته الدائمة إلى أن يتكيف ويتفاعل مع الآخرين، فالصداقة المميزة تزود الإنسان بروابط وصلات أساسية وجوهرية في المجتمعات، كما أن السلوك التعاوني المفعم بروح الصداقة بين الأفراد عنصر مهم في بناء المجتمع الإنساني المتطور (Fadiman, 1975, P.100).

أما مهمة العمل (Work) فلا يمكن أن تحل من دون التعاون بين بني البشر الذي يمثل التوافق المهني، كما أن توزيع العمل ضرورياً لرفاه الجنس البشري فمن خلال تقسيم العمل يستطيع الأفراد أن يقدموا مساهمة أكيدة لمجتمعهم، غير أن مشكلات العمل وتوزيعه بأفضل السبل ما تزال بعيدة عن الحل الذي يكمل بصورة أكيدة في الإحساس بالاهتمام الاجتماعي العالي لدى كل أفراد المجتمع (صالح، ١٩٨٨، ص ١٢٢).

٤ - نظرية فروم (Fromm Theory):

إن فروم (Fromm) وإن كان من أعضاء الحركة التحليلية في بداياتها غير أنه أتخذ دوراً معارضاً لفرويد (Freud) عندما حاول الجمع بين مبادئ التحليل النفسي والفكر الاجتماعي المعاصر له (كمال، ١٩٨٣، ص ١٣١).

وإذا كان فروم قد أكد أن الشخصية المتوافقة هي التي يكون لديها تنظيم موجه في الحياة، وإن تكون مستقبلية للآخرين، ومنفتحة عليهم، ولديها قدرة على التحمل والثقة، فإنه قد أكد أيضاً مغزى قدرات الذات على التعبير عن الحب للآخرين بدون قلق عما قد يعقب ذلك (Velez,1977,P.99).

كذلك فقد بين فروم أن هناك حاجات ذات طبيعة اجتماعية نفسية تتشكل لدى الإنسان، وصنفها إلى خمس حاجات هي: الحاجة إلى التجذر، والحاجة إلى الهوية، والحاجة إلى التجاوز والحاجة إلى الترفع، والحاجة إلى إطار مرجعي، وأن كل هذه الحاجات تتكامل جميعاً لتكون المنظور الواقعي الذي يعتمد عليه الفرد للتوجه نحو الكون الذي يعيش فيه بما في ذلك العلاقات الاجتماعية، كما أن هذا المنظور الواقعي أو الإطار المرجعي للتوجه يتطور تدريجياً ابتداءً من مرحلة الطفولة حتى يتعلم الفرد كيف يستعمل إمكاناته العقلية وصوره الخيالية بشكل منتج في التعامل مع المشاكل التي يصادفها والظواهر المعقدة التي يواجهها، وإن الأسلوب الذي تشبع فيه هذه الحاجات الخمس تعتمد على الظروف الاجتماعية وعلى الفرص التي تقدمها الثقافة السائدة، وعلى التوافق الذي يحققه الفرد بين هذه الحاجات والظروف التي يعيشها هو الطريق إلى التوافق مع المجتمع، ونتيجة لهذه التوافقات والتسويات يكون الفرد بنيته الشخصية، وهو ما أسماه فروم بالتوجهات الأخلاقية (Character Orientations) (صالح، ١٩٨٨، ص٤٧).

وإذا كانت التوجهات الأخلاقية كما أفترض فروم تكون الأساس لكل السلوك سواء كان اجتماعياً أو مهنيًا، أو أنها القوة الفعالة التي يلزم الفرد نفسه بها ليوصلها نحو العالم فقد قسم فروم هذه التوجهات إلى توجه منتج (Productive Orientation) وتوجه غير منتج (Unproductive Orientation)، فالتوجه غير المنتج يتمثل في التوجه الآخذ (Receptive)، والتوجه المستغل (Exploitive)، والتوجه الكانز (Hoarding)، والتوجه التجاري (Marketing) (صالح، ١٩٨٨، ص٤٨)، أما التوجه المنتج فهو المثل الأعلى الذي يمثل الهدف النهائي في النمو الإنساني بحيث يغطي كل تجارب الإنسان، ويفترض

بالإنسان استغلال قابلياته وإمكاناته، وإن هذا التوجه يمثل الحالة المثالية للإنسانية والذي يجب أن يصبح سائداً في كل المجتمعات من خلال التغيير الاجتماعي لها (شلتز، ١٩٨٣، ص ١٢٨).

٥- نظرية بل (H.M. Bell Theory):

إذا كان بل يعد من الأوائل الذين اهتموا بموضوع التوافق حيث وضع مقياساً له أشتهر باسمه، فإن التوافق لديه يمثل عملية تفاعل بين الفرد والبيئة التي يعيش فيها، كما ان البيئة المحيطة بالفرد هي عامل يمكن أن تساعد الفرد على التوافق مع نفسه ومجتمعه، وأن مظاهر سوء التوافق تعد من العوامل التي تجلب للفرد الكثير من المشكلات منها الإهمال في العمل والتسرب منه (الدوري، ١٩٨٩، ص ٢٤).

كذلك فإن مجالات التوافق على وفق منظور بل تنحصر في الآتي:

١- التوافق المنزلي (Home Adjustment): ويعني مدى إشارة أو استحداث المراهق المشكلات مع والديه أو أخوته أو أفراد أسرته، بسبب تباين وتناقض إدراك كل منهم للآخر (الدوري، ١٩٨٩، ص ٢٦).

٢- التوافق الصحي (Health Adjustment): ويعني حالة الفرد الدائمة المستقرة نسبياً بالنسبة لصحته (زهران، ١٩٧٨، ص ٧٤).

٣- التوافق الاجتماعي (Social Adjustment): ويعني مواجهة الأفراد والجماعات لما يطرأ على المجتمع من تغيير (فهيم، ١٩٧٥، ص ٢٧).

٤- التوافق الانفعالي (Emotional Adjustment): ويعني أن يكون الفرد راضياً عن نفسه غير كاره لها أو نافراً منها (فهيم، ١٩٧٥، ص ٢٨).

٥- التوافق المهني (Vocational Adjustment): وهو جانب مهم من جوانب الفهم الكلي للذات، ومظهر نمائي وجانب إيجابي لإشباع أكبر قدر ممكن من دوافع الفرد (غالي، ١٩٧٤، ص ١٤١).

٦- نظرية مازلو (Maslow Theory):

إذا كان مازلو (Maslow)، من أبرز الذين تحدثوا عن الحاجات النفسية وأهمية إشباعها عندما طرح نظريته الخاصة بالتدرج الهرمي للمرة الأولى عام ١٩٤٣ تحت عنوان نظريته في الشخصية والدافعية (Personality & Motivation) فإن هذه النظرية تعد رائدة حيث أنها فتحت المجال للدراسات النفسية في البحث عن حاجات الإنسان وانعكاساتها على سلوك الإنسان (Minor,1980,P.18).

كذلك فإن هذه الحاجات تتكون من خمسة مستويات تتدرج بشكل هرمي بحيث تشكل الحاجات الفسيولوجية قاعدة الهرم، وتتدرج بقية الحاجات بالارتفاع حتى تصل إلى قمة الهرم، والتسلسل الهرمي الذي وصفه مازلو هو كما يأتي:

- أ- حاجات فسيولوجية وتشمل: حاجات، الجوع، العطش، الهواء، النوم، الجنس.
- ب- حاجات الأمن وتشمل: الطمأنينة والأمان، غياب الأخطار.
- ج- حاجات الحب وتشمل: الانتساب، التقبل، الانتماء.
- د- حاجات الاحترام وتشمل: الإنجاز، القبول، الكفاءة، التقدير.
- هـ- حاجات تحقيق الذات وتشمل: تحقيق الفرد لإمكانياته إلى أقصى حد ممكن (Maslow,1970,P.39)

وإذا كانت علاقة الحاجات الإنسانية بالتوافق المهني تتمثل في إشباعها حيث يتم إثارة الدافع لدى الفرد نحو عمله وأدائه على الوجه الأكمل، مما يتطلب مساعدته ليبدأ الحركة على سلم الحاجات الإنسانية، فكلما ارتقى الفرد في سلم الترتيب الهرمي لحاجاته زادت رغبته وقويت اهتماماته في التعاون (Viteles,1935,P.396)، فإن إشباع هذه الحاجات يعد غاية في الأهمية لتحقيق التوافق المهني ورضا الفرد عن مهنته، لذا فإن قوة هذه الحاجات ذات أهمية في إشباعها بدءاً من الاختيار المهني (Roe,1958,P.33)، فعندما يحقق الفرد ذاته يكون قادراً على إصدار حكم صائب على الآخرين وتكوين علاقات اجتماعية سهلة يرغبها الآخرون، وحياته قائمة على التقبل والتسامح

(Herzberg, 1956, P.103)، فالفرد الناجح في تحقيق ذاته يشعر دائماً بأنه أكثر ارتباطاً بواقعه، حين تمر لحظات طويلة في أداء ما يعمل بحيث ينسى فيه نفسه، ومن حوله عندما يلتحم مع عمله التحاماً كاملاً حتى يمتلك عليه إحساسه وتركيزه، مما يجعل هذا الفرد كما يسميه مازلو يتصف بخبرة القمة (Peak Experience) (إبراهيم، ١٩٨٧، ص ٢٩٤).

٧- نظرية سوپر (Super Theory):

يرى سوپر (Super)، إن صلاحية الفرد للعمل في عدد من المهن يتوقف على ما لديه من سمات وقدرات وميول، وذلك لأن كل مهنة تتطلب بعض المواصفات الخاصة بها، فإذا ما وجد الفرد مهنة تتلاءم مع سمات شخصيته، فإن هذا سيؤدي به إلى الرضا عن عمله وتوافقه مع مهنته (Crites, 1969, P.336)، إن نظرية سوپر تركز على ثلاثة افتراضات أساسية لكي توضح دور السمات في عملية التوافق المهني وهي:

أ- إن مجموع الأفراد في وظائف محددة لهم سمات شخصية ونفسية معينة.
ب- إن الفرد يكون أكثر ملاءمة لنوع معين من العمل إذا كانت سماته تتلاءم مع ذلك العمل.

ج- إن التوافق بين سمات الشخصية وبين متطلبات العمل يؤدي إلى تحقق التوافق المهني للفرد (Crites, 1969, P.336).

وهكذا نجد أن سمات الشخصية تتضح بين مدى صلاحية بعض الأفراد لإنجاز أعمال معينة وعدم قدرتهم على إنجاز أعمال أخرى، وكذلك علاقتها بالتفضيل والإشباع المهني والذي يسهم بدوره في تحقيق التوافق المهني والكفاية الإنتاجية (مرسي، ١٩٨٨، ص ٦١).

وإذا كانت سمات الشخصية قد تساعد عملية التوافق المهني، وتمنحه العملية

الدينامية بين الفرد والعمل، فإن استجابة الفرد المتوافقة أو غير المتوافقة، تتوقف على نوع الشخصية التي تخبر هذا الموقف أو تمر به، وإن سوء التوافق المهني ما هو إلا مظهر لعيب في مكونات الشخصية (عوض، ١٩٧٣، ص٨٢)، فالدور الذي تقوم به سمات الشخصية في العمل وإن كان يشير إلى مدى التوافق المهني، فإن استخدام مقاييس الشخصية سيكشف عن الأفراد المتوافقين وغير المتوافقين مهنيًا (فهمي، ١٩٧٩، ص٤٧).

٨- نظرية هارسون (Harrison Theory):

لقد أشار هارسون إلى أن السلوك البشري وإن كان لا يمكن فهمه في ضوء البيئة أو الفرد لوحدهما، وذلك لأن فهم السلوك البشري يتطلب معرفة العلاقة المتداخلة بين الفرد والبيئة (Harrison, 1978, P.177)، فالأفراد الذين يشعرون بالاستقرار على سبيل المثال سيختزل شعورهم عندما يكون هناك سوء توافق بين خصائصهم الفردية والخصائص المرتبطة بعملهم، في حين نجد أن التوافق الجيد سيحدث بينهم وبين عملهم عندما لا يحدث مثل ذلك الاختزال في تلك البيئة (Richardson, 1981, P.28).

لقد طرح هارسون نوعين من التوافق بين الفرد والبيئة، تمثل النوع الأول من هذا التوافق بالمدى الذي تكون فيه مهارات الفرد وقدراته لتواكب أعباء العمل ومتطلباته، أما النوع الثاني فيتمثل بالمدى الذي تعمل فيه بيئة العمل على إشباع حاجات الفرد، كما أكدت هذه النظرية على أن هناك انحرافاً عن الاستجابات الطبيعية لدى الفرد (Harrison, 1978, P.180)، وأن هذه الانحرافات أو الاستجابات الطبيعية تكون بالشكل الآتي:

أ- هناك استجابات نفسية لدى الفرد مثل، عدم الرضا عن العمل، الاكتئاب، تقدير واطئ للذات، عدم القدرة على حل المشكلات، الإفراط في التدخين.

ب- هناك استجابات فسلجية مثل، زيادة ضغط الدم، زيادة النبض، ارتفاع الحرارة، التنفس

(Harrison, 1978, P.183).

كذلك أوضحت هذه النظرية أن هناك مفاهيم أساسية هي:

- ١- بيئة واقعية (Objective Environment): وتتمثل بالبيئة المادية والاجتماعية.
- ٢- بيئة نفسية (Subjective Environment): وتتمثل بمدرجات الفرد للبيئة المادية والاجتماعية بحيث تشمل البناء النفسي لعالم الفرد.
- ٣- الشخص الواقعي (Objective Person): وهذا المصطلح يشير إلى الفرد كما هو في الواقع بحيث يتضمن حاجات الفرد وقدراته وصفاته.
- ٤- الشخص المدرك لذاته (Subjective Person): ويتمثل بإدراك الفرد للذات الواقعية.
- ٥- التوافق الواقعي بين الفرد والبيئة (Objective P- E Fit): ويتمثل بالتوافق بين الفرد المدرك لذاته وبين بيئته النفسية (Harrison,1978,P.177).

- قياس التوافق المهني: (*Vocational Adjustment Scale*)

أوضحت الدراسات العلمية أن التوافق المهني يمكن قياسه باستبيانات ومقاييس نفسية عديدة، ففي عام (١٩٤٦)، قام إيفانز (Evans) بإعداد مقياس التوافق المهني للمعلمين، وقد تألف هذا المقياس من (٢٤) فقرة شملت (٦) مجالات هي ظروف العمل، المكانة الاجتماعية، الراتب، صفات المعلم الشخصية، العلاقات الشخصية في المهنة مع الزملاء، وأولياء أمور التلاميذ (Evans,1972,P.33).

وفي عام ١٩٥٨ قام لنج (Lang) بإعداد أداة لقياس دافعية المعلمات نحو مهنة التعليم بحيث تألف المقياس من (٢٥) فقرة وكانت الإجابة على المقياس تتطلب وضع إشارة تحت إحدى البدائل الخمسة وهي (الأقل، أقل، بين/بين، أكثر، الأكثر) (Lang,1958,P.681).

وفي عام ١٩٦٢ قام سمث (Smith) بإعداد مقياس لتحديد جوانب الرضا

وعدم الرضا في العمل، وقد تكون المقياس من (٦) أبعاد هي (متطلبات العمل، الإشراف، الأجور، الترقية، التقدم في العمل، زملاء العمل)، وكانت الإجابة على المقياس تتطلب وضع إشارة تحت إحدى البدائل الثلاثة وهي (نعم، لا، لا أدري) (Mccomock&Tiffin,1966,P.262).

وفي عام ١٩٧٧ قام لافنجل (Lavingla) بإعداد مقياس الرضا عن العمل لدى المعلمين، حيث تألف المقياس من (١٦) فقرة وتم صياغة الفقرات بطريقة ليكرت بتدرج خماسي (Lavingla,1977,P.49).

وفي عام (١٩٧٨) قام مصطفى بإعداد مقياس للدافعية عند المعلمين وقد تألف هذا المقياس من (٩٤) فقرة واستخدم طريقة ليكرت في إعداد المقياس وبتدرج خماسي (مصطفى، ١٩٧٨، ص٤٢).

وفي عام (١٩٨٠) قام الشيخ وسلامة بإعداد مقياس الرضا المهني للمعلمين في قطر، وقد تألف هذا المقياس من (٦٤) فقرة غطت سبعة أبعاد هي: (الرضا العام عن العمل، الاتجاه نحو الإدارة المدرسية، الاتجاه نحو الترقية، الاتجاه نحو مركز المهنة، الاتجاه نحو الأجور والمكافآت المادية، الاتجاه نحو ظروف العمل، الاتجاه نحو العلاقة السائدة بين المعلم والتلاميذ والزملاء)، وكانت الإجابة على هذا المقياس تتطلب وضع إشارة تحت إحدى البدائل الثلاثة وهي (موافق، لا أدري، لا أوافق) (الشيخ، ١٩٨٢، ص٧٥).

وفي عام (١٩٨٤) قام الكرداني والعزب بإعداد مقياس للتوافق المهني لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الرياضية للبنين في الاسكندرية، وقد تألف هذا المقياس من (٣٣) فقرة غطت سبعة أبعاد هي (علاقة المدرس بالطلاب، علاقة المدرس بالزملاء، علاقة المدرس بالرؤساء، قدرة المدرس على أداء المهنة، الميل نحو المهنة، ظروف المهنة، الدخل من المهنة)، وكانت الإجابة

على هذا المقياس تتطلب وضع إشارة تحت إحدى البدائل الثلاثة هي (نعم، لا، لا أدري) (الكرداني والعزب، ١٩٨٤، ص١٥٧).

وفي عام (١٩٩٣) قام القيصر بإعداد مقياس للضغوط النفسية لمهنة التدريس، وقد تألف هذا المقياس من (٦٤) فقرة وتم بناء المقياس بطريقة ليكرت وكانت الإجابة بتدرج خماسي (القيصر، ١٩٩٣، ص٥٥).

وفي عام (١٩٩٥) قام جعيني بإعداد استبانة للكشف عن رضا المعلم عن مهنته، وقد تألفت من (٤٠) فقرة (جعيني، ١٩٩٥، ص٢١٤).

وفي عام (١٩٩٩) قام عثمان بإعداد مقياس للتوافق المهني لدى المدرسين في اليمن وقد تألف هذا المقياس من (٤٢) فقرة وتم بناء المقياس بطريقة ليكرت (عثمان، ١٩٩٩، ص٥٨).

أما في عام (٢٠٠٠) قام الشمري ببناء مقياس للتوافق المهني تألف من (٦١) فقرة، كانت منها (٣٠) فقرة في الاتجاه الإيجابي، و(٣١) فقرة في الاتجاه السلبي، وقد وضعت (٤) بدائل أمام كل فقرة بحيث يتطلب من المفحوص وضع إشارة تحت أحد هذه البدائل (الشمري، ٢٠٠٠، ص٢٢١).

وعلى أية حال فإن التوافق المهني يمكن قياسه باستخدام عدد من الأدوات

الآتية:

- ١- مقياس الرضا الإجمالي في العمل.
- ٢- بطارية قدرات.
- ٣- مقياس للإنتاجية (Productivity)، والكفاية الإنتاجية.
- ٤- مقياس الاتجاه الذي يمثل مقاييس فرعية لقياس الاتجاهات نحو جوانب العمل المختلفة.

- ٥- مقياس للرغبات.
- ٦- محك للملائمة المهنية (Vocational Fitness)، يمكن أن يقارن على أساسه مدى كون العامل مناسباً للعمل من حيث خصائصه، كاستعداداته وميوله.
- ٧- صحيفة متابعة للفرد في العمل.
- ٨- مقياس للميول.
- ٩- استبيان عن التاريخ المهني (Work History Uestionnaire) يشمل قائمة بالأعمال التي يشغلها الفرد منذ بدء عمله مع وصف هذه الأعمال، ومدة بقائه في كل منها، ومستوى أجر كل منها، وسبب تركه لكل منها، ووسائله في إنجاز العمل، ومدد تعطله.
- ١٠- مقاييس مقننة للغياب، والحوادث، والتنقل، ومخالفات النظام والشكوى.
- ١١- مقياس لقياس مستوى الطموح (Scott,1958,P.282) (طه وأخرون ، ١٩٨٠ ، ص٤٣) (الزبيدي، ١٩٩١، ص٢٤٩).
- ١٢- أية مقاييس نفسية أخرى تم إعدادها لقياس التوافق المهني.

القسم الثالث: خلاصة واستنتاج

في ضوء ما تقدم من خلال ما تم عرضه من أدبيات في فصل الإطار النظري يمكن الخروج بالآتي:

١- إن كل من كلفورد وأولبورت وكاتيل وأيزنك قد استخدموا في نظرياتهم بالشخصية مفهوم السمة لوصف بناء الشخصية، بيد أنهم اختلفوا من حيث تحديدهم لتلك السمة، حيث ميز كلفورد بين سبعة أنواع من السمات، وأشار كاتيل إلى أنها مجموعة من رودود الأفعال أو الاستجابات، بينما أوضح أولبورت أن السمة نظام عصبي خاص بالفرد، أما أيزنك فقد بين أن السمات ما هي إلا مجموعة من الأفعال السلوكية التي تتغير معاً.

٢- أن للسمات أنواع وطرائق قياس معينة، وأنها تختلف عن الاتجاهات والعادات.

٣- أن هناك تشابهاً كبيراً بين سمة التقلب والنفاق في المنظور الإسلامي.

٤- أن هناك عدداً من النظريات التي تناولت الشخصية المتقلبة منها نظريات قديمة مثل نظرية أبي قراط ونظرية كرتشمير ونظرية شلدون، ونظريات حديثة مثل نظرية التعليم الإحيائي، أيزنك، أولبورت، فرويد، باندورا، بافلوف، سوليفان، كاتيل، وأن هناك اختلافاً واضحاً بين هذه المنظورات للشخصية المتقلبة.

٥- أما فيما يتعلق بالمتغير الثاني التوافق المهني فإن لهذا المتغير مجالات وشروط ومظاهر محددة.

٦- يمكن قياس متغير التوافق المهني بأدوات مختلفة، ولعل من أشهرها استخدام المقاييس النفسية.

٧- إن متغير التوافق المهني قد تصدى له العديد من المنظرين منهم، فرويد، يونك، أدلر، فروم، بل، مازلو، سوبر، هارسون، كاتيل.

٨- أن الباحث قد اعتمد نظرية كاتيل في تناول طبيعة العلاقة بين الشخصية المتقلبة والتوافق المهني، حين عد السمة بأنها تمثل جانباً من خصائص الشخصية، ويمكن قياسها من خلال استخدام المقاييس النفسية فضلاً عن أن التوافق المهني يرتبط بتقلب الشخصية من حيث التغيرات التي تطرأ على مكانة الشخص سواء كانت نحو الأحسن أو نحو الأسوء.

الفصل الثالث: منهجية البحث وإجراءاته

لتحقيق أهداف هذا البحث كان لابد من تحديد مجتمع البحث، واختيار عينة ممثلة له، وبناء مقياس يتسم بالصدق والثبات والموضوعية، وتبني مقياساً آخرًا ومن ثم تطبيقهما على العينة التي يتم اختيارها، وتحليل البيانات، ومعالجتها إحصائياً، وسوف يتم في هذا الفصل استعراض هذه الإجراءات، وكما يأتي:

أولاً: مجتمع البحث

تحدد مجتمع البحث بوزارات الدولة العراقية إذ بلغ مجموع أعداد موظفي وموظفات هذه الوزارات (٦١٨٨٧٤) بواقع (٣٢٦٨٣٠) من الذكور و(٢٩٢٠٤٤) من الإناث(*)، وجدول (١) يوضح ذلك.

جدول (١)

أسماء الوزارات وأعداد موظفيها موزعين حسب متغير الجنس

ت	الوزارة	الذكور	الإناث	المجموع
١.	الصناعة	٢٨٧٠٠	٩١٥٠	٣٧٨٥٠
٢.	التجارة	٢٤٣١٧	٨٦٨٣	٣٣٠٠٠
٣.	التعليم العالي والبحث العلمي	١٦٠٨٣	١١٢١٥	٢٧٢٩٨
٤.	التربية	١٠٢٠٦٨	٢٠٩٦٧١	٣١١٧٣٩
٥.	الزراعة	٢٢٨٦	٩٠٩٤	١١٣٨٠
٦.	الأشغال والبلديات	٦٨٦٩	٢٠٥٩	٨٩٢٨
٧.	العدل	٢٥٢٥	٦٧٥	٣٢٠٠
٨.	حقوق الإنسان	١١٨	٤٩	١٦٧
٩.	العمل والشؤون الاجتماعية	٢٣٦٠	٢٩٨٢	٥٣٤٢
ت	الوزارة	الذكور	الإناث	المجموع

(*) تم استبعاد موظفي وموظفات وزارتي الدفاع والداخلية لأسباب خاصة تتعلق بهما، أما إعداد الموظفين والموظفات من الوزارات الأخرى فقد حصل عليها الباحث من الدائرة الإدارية لكل وزارة.

١٢٥٩٢	٢٢٤٦	١٠٣٤٦	الموارد المائية	١٠.
١٨٣٢	٥٧٨	١٢٥٤	النقل	١١.
٦٤٨	٢٨٠	٣٦٨	البيئة	١٢.
٩٢٤٨	٢٥٣٨	٦٧١٠	التكنولوجية	١٣.
١٤٤٠	٧١٧	٧٢٣	التخطيط والتعاون الإنمائي	١٤.
٥٩٣٦	١٥٥٤	٤٣٨٢	الثقافة	١٥.
٢٨٩٧	١٢٢٥	١٦٧٢	الرياضة والشباب	١٦.
١٢٨٩٤٠	٢٤٣٢٧	١٠٤٦١٣	الصحة	١٧.
٥٢٠٠	٨١٠	٤٣٩٠	النفط	١٨.
١٧٤	٨٩	٨٥	الاتصالات	١٩.
٢١٥	٨١	١٣٤	شؤون المحافظات	٢٠.
٦٢	٢٢	٤٠	الهجرة والمهجرين	٢١.
١٢٤٥	٢١٠	١٠٣٥	الخارجية	٢٢.
٣٧٦٠	٨٠٢	٢٩٥٨	الكهرباء	٢٣.
٥٧٨١	٢٩٨٧	٢٧٩٤	المالية	٢٤.
٦١٨٨٧٤	٢٩٢٠٤٤	٣٢٦٨٣٠	المجموع	

ثانياً: عينة البحث التطبيقية

تألفت عينة هذا البحث من (٤٠٠) موظف وموظفة تم اختيارهم بالطريقة التطبيقية العشوائية من أربع وزارات في القطر العراقي وهي وزارة التجارة، وزارة الصناعة، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، وزارة التربية موزعين بالتساوي على وفق متغيري الجنس والوزارة، وجدول (٢) الآتي يوضح ذلك:

جدول (٢)

عينة البحث التطبيقية موزعة على وفق متغيري الجنس والوزارة

المجموع	الجنس		الوزارة	ت
	إناث	ذكور		
١٠٠	٥٠	٥٠	التجارة	١-
١٠٠	٥٠	٥٠	الصناعة	٢-
١٠٠	٥٠	٥٠	التعليم	٣-
١٠٠	٥٠	٥٠	التربية	٤-
٤٠٠	٢٠٠	٢٠٠	المجموع	

ثالثاً: أدوات البحث

من أجل قياس متغيري هذا البحث وهما الشخصية المتقلبة (Cycloid Personality)، والتوافق المهني (Vocational Adjustment)، فقد قام الباحث

بالإجراءات الآتية:

الأداة الأولى:

أ- مقياس للشخصية المتقلبة:

يهدف بناء مقياس للشخصية المتقلبة قام الباحث باتباع الخطوات الآتية:

١- تحديد متغير الشخصية المتقلبة نظرياً وإجراءياً، مع تحديد الإطار النظري المعتمد في هذا البحث.

٢- إعداد فقرات المقياس:

لغرض إعداد فقرات مقياس الشخصية المتقلبة، فقد أطلع الباحث على المقاييس

الآتية:

أ- قائمة أيزنك للشخصية (Eysenck Personality) التي تتكون من (٤٨) فقرة، ولكل فقرة بديلين (نعم، لا) وقد تم توزيعها على صورتين، بحيث تمثل بعض فقرات الصورة الأولى الشخصية المتقلبة (Eysenck, 1969, P.182).

ب- اختبار عوامل الشخصية لكاتل (Cattell) ويتكون من (١٨٧) فقرة، موزعة على (١٦) عاملاً أساسياً بحيث يتطلب من المفحوص الإجابة عن تلك الفقرات بـ(نعم، لا)، وقد ارتبطت فقرات العامل الأول بالشخصية المتقلبة (cycloid Personality) (الملاح، ٢٠٠٣، ص ٧٨).

ج- اختبارات كلفورد للشخصية (Guilford Personality)، وقد تألفت من (١٧٥) فقرة موزعة على ثلاثة عشر عاملاً بحيث تكون الإجابة على تلك الفقرات بـ(نعم، لا) وقد كانت إحدى هذه العوامل تتعلق بالشخصية المتقلبة (Eysenck, 1969, P.172).

د- مقياس كراون كرسب للخبرات العصائية (Crown - Crisp Experimental) وتتألف من (٤٨) فقرة بحيث يتطلب من المفحوص الإشارة إلى أحد البدائل (لا أبداً، بعض الأحيان، أغلب الأحيان) موزعة على ستة مجالات إحداها مقياس الرحام الهستريا (Hysteria Scale) الذي يتكون من عشر فقرات تقيس البعض منها الشخصية المتقلبة (صالح، ١٩٨٨، ص ٤٢١).

هـ- مقياس بيركر (Berger)، ويتألف من مقياسين فرعيين، أحدهما يقيس الاتجاه نحو الذات، بينما الآخر يقيس الاتجاه نحو الآخرين ويتألف هذا المقياس بفرعيه من (٦٤) فقرة، تتطلب الإجابة عليه الإشارة إلى إحدى البدائل الخمسة وهي (لا تنطبق علي على الإطلاق - تنطبق علي بشكل ضئيل - تنطبق علي نصف انطباق تقريباً - تنطبق علي في أغلب الأحيان - تنطبق علي تماماً)، وكانت بعض فقرات الاتجاه نحو الذات تقيس بعض جوانب الشخصية المتقلبة (بكر، ١٩٧٩، ص ٨٢).

و- استبيان بيرنروثير للشخصية (Bernreuter Personality Inventory)، وتشقق بنوده من استبيانات للشخصية التي أعدها أولبورت (Allport) وليرد (Laird) وبلغ عدد هذه البنود (٢٥) بنداً تضمنتها ستة مقاييس، والتي يتطلب من المفحوص الإجابة عنها بـ(نعم، لا) ومن هذه المقاييس، مقياس العصابية الذي تقيس بعض فقراته الشخصية المتقلبة (الحفني، ٢٠٠٣، ص٥٩٥).

وبعد أن أطلع الباحث على تلك المقاييس وجد أنها لا تتناسب مع مجالات المتغير المراد قياسه، لكون بعضها يقيس الشخصية المتقلبة في إحدى مجالاتها، كما أن المجالات التي حددها الباحث على وفق التعريف النظري المتبني في هذا البحث تختلف عن مجالات تلك المقاييس، ولذلك فقد اعتمد الباحث على بعض فقرات المجالات التي أطلع عليها.

وعلى هذا الأساس فقد قرر الباحث بناء مقياس للشخصية المتقلبة بعد إطلاعه على تلك المقاييس السابقة، والاستفادة من الدراسات السابقة ذات العلاقة بهذا المتغير، ثم قيامه بإعداد استبيان استطلاعي (ملحق ١) حيث تم تطبيقه على عينة بلغت (٤٠) موظفاً وموظفة موزعين بالتساوي على وفق متغير الجنس وجدول (٣) يوضح ذلك:

جدول (٣)

عينة الاستبيان الاستطلاعي لمقياس الشخصية المتقلبة

ت	نوع العينة	العدد
١-	موظف	٢٠
٢-	موظفة	٢٠
	المجموع	٤٠

وإذا كان كاتل (Cattell) قد حدد مجالات الشخصية المتقلبة بثلاثة مجالات هي،

النشاط - الخمول، الفرح - الغم، الإثارة - الركود، حيث أوضحت إحدى دراساته أن من صفات الأشخاص المتقلبين أنهم أكثر إثارة وأكثر فرحاً (العيسوي، ٢٠٠٢، ب، ص ١٨٧).

كما أشارت دراسة كلفورد (Guilford) إلى أن من سمات الشخصية المتقلبة هي التغير والتبديل والتقلب (مراد، ١٩٦٧، ص ٥٦٨)، وبينت دراسة كوستيلاك (R, Koscielak) أن من خصائص الشخصية المتقلبة النشاط. (محي، ١٩٧٧، ص ٩٠).

وبناءً على ما تقدم، فقد قام الباحث بأعداد وصياغة (٣٦) فقرة بالاستعانة بالإطار النظري المعتمد في هذا البحث، والدراسات والمقاييس السابقة، فضلاً عن الاستبيان المفتوح، كما تكونت بدائل هذا المقياس من خمسة بدائل هي (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً) بحيث يعطى للبديل دائماً (٥) درجات وللبدائل غالباً (٤) درجات وللبدائل أحياناً (٣) درجات وللبدائل نادراً (٢) درجتان وللبدائل أبداً درجة (واحدة)، وبذلك يكون المدى النظري لدرجات الشخصية المتقلبة يتراوح ما بين (٣٦-١٨٠) درجة، وجدول (٤) يوضح مصادر فقرات مقياس الشخصية المتقلبة وكما يأتي:

جدول (٤)

مصادر فقرات مقياس الشخصية المتقلبة

ت	الفقرة	نوع المقياس	المصدر المعتمد
١-	١ ، ٢ ، ٣ ، ٤ ، ١٢ ، ١٩	مقياس كروان كرسب	(صالح، ١٩٨٨، ص ٤٢١)
٢-	٢٢ ، ٢٣ ، ٢٥ ، ٣٢	استخبار عوامل الشخصية	(الملاح، ٢٠٠٣، ص ٧٨)
٣-	٥ ، ٩ ، ١٦ ، ١٧ ، ٢٦	قائمة ايزنك	(Eysenck, 1969, P.182)
٤-	٦ ، ٢٤ ، ٢٩ ، ٣١ ، ٣٤	مقياس بيركر	(بكر، ١٩٧٩، ص ٢٣٠)
٥-	٧ ، ٨ ، ١٨ ، ٢٧ ، ٣٣	اختبارات كلفورد	(Eysenck, 1969, P.178)
٦-	١٣ ، ٢٠ ، ٣٠ ، ٣٥ ، ٣٦	استبيانات بيرنروتير	(الحفني، ٢٠٠٣، ص ٥٩٥)
٧-	٢١ ، ١٥ ، ١٤ ، ١١ ، ١٠ ، ٢٨	استبيان استطلاعي	

٣- إعداد تعليمات المقياس:

لقد حرص الباحث على أن تكون تعليمات هذا المقياس واضحة، ودقيقة حيث طلب من المفحوصين الإجابة عنها بكل صدق وصراحة لأغراض البحث العلمي وأنه لا داعي لذكر الاسم، كما أن الإجابة لن يطلع عليها أحد سوى الباحث وذلك ليطمئن المفحوص على سرية استجاباته.

٤- عرض الأداة على الحكام:

بعد أن تمت صياغة فقرات المقياس البالغة (٣٦) فقرة وأن لكل فقرة (خمسة بدائل)، قام الباحث بعرضها على مجموعة من الحكام (*) المتخصصين في علم النفس (ملحق ٢)، وقد حصلت موافقتهم جميعاً على تعليمات المقياس وفقراته وطريقة تصحيحه حيث بلغت نسبة موافقتهم (٨٤.٦٤%) فأعلى، والجدول (٥) يوضح ذلك:

(*) السادة أعضاء لجنة التحكيم:

- ١- الأستاذ الدكتور أحمد عبد اللطيف - كلية الآداب - جامعة بغداد.
- ٢- الأستاذ الدكتور إبراهيم عبد الحسن الكناني- كلية الآداب - الجامعة المستنصرية.
- ٣- الأستاذ الدكتور إبراهيم عبد الخالق- كلية الآداب - الجامعة المستنصرية.
- ٤- الأستاذ الدكتور خليل إبراهيم رسول- كلية الآداب - جامعة بغداد.
- ٥- الأستاذ الدكتورة سعاد معروف الدوري- كلية الآداب - جامعة بغداد.
- ٦- الأستاذ الدكتور قاسم حسين صالح- كلية الآداب - جامعة بغداد.
- ٧- الأستاذ الدكتور كامل علوان الزبيدي- كلية الآداب - جامعة بغداد.
- ٨- الأستاذ المساعد الدكتورة أروة محمد ربيع- كلية الآداب - جامعة بغداد.
- ٩- الأستاذ المساعد الدكتورة إنعام لفته- كلية الآداب - جامعة بغداد.
- ١٠- المدرس الدكتور أحمد لطيف- كلية الآداب - جامعة بغداد.
- ١١- المدرس المساعد فارس عمر نظمي- كلية الآداب - جامعة بغداد.

جدول (٥)

النسبة المئوية لآراء المحكمين في صلاحية فقرات مقياس الشخصية المتقلبة

ت	الفقرات	الموافقون		المعارضون	
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار
-١	٢،٣،١٠،١٢،١٣،١٤،١٥،١٦،١٧،١٩، ٣١،٣٢،٣٣،٣٥،٢٠،٢١،٢٢،٢٥،٢٦	١٠٠%	١٣	صفر %	صفر
-٢	١،٤،٥،٦،٧،٨،١١،١٨،٢٣،٢٧،٢٨ ٣٤،٣٦،٢٩	٩٢.٣١%	١٢	٧.٦٩%	١
-٣	٩،٢٤،٣٠	٨٤.٦٢%	١١	١٥.٣٨%	٢

٥- التطبيق الاستطلاعي الأول:

لقد سعى الباحث إلى إجراء هذا التطبيق، من أجل التعرف على وضوح فقرات المقياس وبدائله وتعليماته، وذلك من أجل الكشف عن الفقرات الغامضة وغير الواضحة ومحاولة تعديلها، وحساب الوقت المستغرق في الإجابة عن هذا المقياس، ولتحقيق هذا الهدف قام الباحث بتطبيق هذا المقياس على (٤٠) موظف وموظفة تم اختيارهم بشكل عشوائي من وزارة الصناعة موزعين بالتساوي على وفق متغير الجنس، وجدول (٦) يوضح ذلك:

جدول (٦)

عينة التطبيق الاستطلاعي الأول لمقياس الشخصية المتقلبة موزعة على وفق متغير الجنس

العدد	الجنس
٢٠	ذكور
٢٠	إناث
٤٠	المجموع

ولقد تبين للباحث بعد تطبيق فقرات المقياس وبدائله وتعليماته أنها كانت واضحة لأفراد العينة حيث لم يستفسر عنها أحد، أما الوقت المستغرق للإجابة عن فقرات هذا المقياس فقد تراوحت مدته ما بين (١٠-١٦) دقيقة، وبمتوسط قدره (١٣.٩) دقيقة.

٦- التطبيق الاستطلاعي الثاني:

كان الهدف من هذا التطبيق هو الحصول على بيانات يتم من خلالها حساب القوة التمييزية (Item Discrimination) لفقرات مقياس الشخصية المتقلبة، وذلك لأن الهدف الرئيس من تحليل الفقرات كما أشار إيبيل (Ebel) يتمثل في الإبقاء على الفقرات المميزة بين الأفراد الممتازين في الصفة التي يقيسها المقياس وبين الأفراد الضعفاء في تلك الصفة، فضلاً عن أن معامل التمييز يفيد في معرفة مدى صدق المقياس الداخلي والخارجي، (النعمي، ١٩٩٩، ص٨٨)، وعلى هذا الأساس فقد اعتمد الباحث في استخراج القوة التمييزية لفقرات مقياس الشخصية المتقلبة على طريقتين:

أ- طريقة المقارنة الطرفية (Contrasted Group Method).

ب- طريقة الاتساق الداخلي (Internal Consistency Method)

أ- طريقة المقارنة الطرفية (Contrasted Group Method):

بهدف تحليل فقرات مقياس الشخصية المتقلبة وفق هذا الأسلوب، فقد قام الباحث بتطبيق المقياس على عينة بلغت (٢٠٠) موظف وموظفة تم اختيارهم بالطريقة الطباقية العشوائية من أربع وزارات موزعين بالتساوي على وفق متغير الجنس وجدول (٧) يوضح ذلك:

جدول (٧)

عينة التطبيق الاستطلاعي الثاني موزعة على وفق متغير الجنس وذلك لاستخراج القوة التمييزية لفقرات مقياس الشخصية المتقلبة

ت	الوزارة	الذكور	الإناث	المجموع
١-	الصناعة	٢٥	٢٥	٥٠
٢-	التجارة	٢٥	٢٥	٥٠
٣-	التعليم العالي والبحث العلمي	٢٥	٢٥	٥٠
٤-	التربية	٢٥	٢٥	٥٠
	المجموع	١٠٠	١٠٠	٢٠٠

بعد تصحيح فقرات هذا المقياس بإعطاء المفحوص درجة من (١-٥) على كل فقرة من فقرات المقياس (ملحق ٣)، وبذلك يكون المدى النظري للشخصية المتقلبة يتراوح ما بين (٣٦-١٨٠) درجة، ثم جمع درجات إجابات فقرات المقياس لاستخراج الدرجة الكلية لكل أفراد العينة، وقد تم ترتيبها تنازلياً، ابتداءً من أعلى درجة وانتهاءً بأدنى درجة، ثم اختيرت نسبة الـ(٢٧%) من الاستمارات الحاصلة على أعلى الدرجات، وكانت (٥٤) استمارة وسميت بالمجموعة العليا (Upper Group)، واختيرت نسبة الـ(٢٧%) من الاستمارات الحاصلة على أدنى الدرجات، وكانت أيضاً (٥٤) استمارة وسميت بالمجموعة الدنيا (Lower Group)، وذلك بهدف تحديد مجموعتين تتصفان بأبزر حجم، وأقصى تمايز ممكنين (Ahman & Lock, 1982, P.182)، وبعد أن تم استخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق بين أوساط المجموعتين العليا والدنيا وتباينهما (Edwards, 1957, P.153-154)، فقد ظهر أن القيمة التائية المحسوبة لجميع فقرات المقياس كانت مميزة عند مستوى دلالة (٠.٠٥) فأعلى، كما موضح في جدول (٨).

جدول (٨)

القوة التمييزية لفقرات مقياس الشخصية المتقلبة باستخدام طريقة المقارنة الطرفية

القيمة التائية المحسوبة*	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
	التباين	الوسط الحسابي	التباين	الوسط الحسابي	
٧.٩٥	١.٣٩٦	٣.٣٣	٠.٦٣٠	٤.٤٦	-١
٣.٥٢	١٠.٠٠٦	٢.٢٧	١.٠٧٢	٣.٤٤	-٢
٣.٥٨	١١.٥٥٧	٢.٩٠	٠.٧٨٣	٤.١٦	-٣
٩.٢٢	١.٢١٤	٢.٢٥	١.٢٠٠	٣.٦٨	-٤
٦.٢٥	١.٢٩٨	٢.٧٢	٠.٨٧٣	٣.٦٤	-٥
٤.٥٩	١.٣٧٤	٢.٩٤	٠.٥١٣	٣.٥٧	-٦
٧.٩٦	١.٥٥٣	٢.٣٥	١.٢٣٨	٣.٦٨	-٧
٨.٨٦	١.٣٧٢	٢.٢٠	١.١٨٥	٣.٦١	-٨
٤.٧٨	١.٥٨٤	٣.٣٣	١.٠٨١	٤.١١	-٩
٥.٣٩	١٣.٢٢٣	٢.٠٥	١.٠٦٦	٤.٠٩	-١٠
٦.٧٧	١.٨٣٦	٢.٦٤	٢.٧٨٢	٤.٠٩	-١١
٧.٧٥	٢.١٧٦	٢.١١	١.١٩٦	٣.٥٣	-١٢
٣.٨٠	١.٤٧٢	٢.٥٩	١.٩٨١	٣.٤٠	-١٣
٨.٠٣	١.٨٠٩	١.٩٦	١.٩٨٧	٣.٥٥	-١٤
٧.١٧	٢.٢٧٥	٢.٢٧	٢.١٣٣	٣.٨٧	-١٥
٥.٠	١.٤٤٩	٣.٠٥	١.٢٤٧	٣.٨٧	-١٦
٢.٨٥	١.٦١٦	٢.٦٨	١.٢٨٤	٣.٨٧	-١٧
٧.٧٤	١.٤١٣	١.٩٦	١.٩٣٥	٣.٣٧	-١٨
٢.٣٨	١.٧٨	٣.٤٨	١.٦٦٦	٣.٨٨	-١٩
٧.٩٦	٢.١٨٨	٢.٠١	٢.١٧٧	٣.٤٦	-٢٠
١٢.٤	١.١٦٧	١.٧٥	١.٠٩١	٣.٦١	-٢١
١٥.٠	٠.٧٧٠	١.٨٥	١.٩١٤	٣.٤٨	-٢٢

* تشير القيمة الجدولية عند مستوى (٠.٠٥) وبدرجة حرية ١٠٦ إلى (١.٩٨).

القيمة التائية المحسوبة*	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
	التباين	الوسط الحسابي	التباين	الوسط الحسابي	
٦.٠٥	٦.٩٤٣	٢.٢٩	٢.٢٢٠	٤.١٢	-٢٣
٧.٩٦	٠.٨٨٨	٢.٨٧	١.٥٨٦	٤.١٢	-٢٤
١٠.٦١	٠.٢٠٣	٢.٥٧	١.٥٣٧	٣.٩٦	-٢٥
٩.٦٥	٠.١١٠	٢.٧٥	١.٢٤٧	٣.٨٧	-٢٦
٤.٧٥	٠.٤٠٥	٢.٥١	٢.٢٨٧	٣.٢٩	-٢٧
٩.٥٤	٠.٢٢٠	٣.٦٤	١.٣٦٤	٤.٨٨	-٢٨
٦.٧٤	١.٦٥٠	٢.٤٨	١.٦٢٧	٣.٧٠	-٢٩
٥.٤	٢.٥٩١	٢.٧٧	١.٤١١	٣.٨٥	-٣٠
٤.٦١	٢.٠٦٤	٢.٥٣	١.٨١٧	٣.٤٤	-٣١
٣.٠٦	١.٣٢٠	٣.٠	٠.٦٢٢	٤.٠	-٣٢
٢.٥٨	٢.٢١٦	٢.٠	١.٦٩٨	٢.٥١	-٣٣
٨.٣٤	١.١٢٤	٢.٣٧	١.٣٥١	٣.٦٨	-٣٤
٣.٨٦	٠.٤٥٨	٢.٦٤	٢.٢٠٤	٣.٢٧	-٣٥
٣.٧٣	١.٨٧٧	٢.١٦	١.٨٧٤	٢.٨٨	-٣٦

ب- طريقة الاتساق الداخلي (Internal Consistency Method):

لقد أشار ألن وين (Allen&Yen,1979) إلى أن استخدام طريقة الاتساق الداخلي أو ما تسمى بطريقة علاقة الفقرة بالمجموع الكلي، تعد من طرائق استخراج القوة التمييزية في المقاييس والاختبارات النفسية، مما يعد ذلك إشارة إلى مدى تجانس فقرات المقياس في قياسها للظاهرة السلوكية، وهذا يعني أن كل فقرة من فقرات المقياس تسير في المسار نفسه الذي يسير فيه ذلك المقياس ككل (Allen&Yen,1979,P.124).

* تشير القيمة الجدولية عند مستوى (٠.٠٥) وبدرجة حرية ١٠٦ إلى (١.٩٨).

وعلى أية حال فقد تم استخراج معامل التمييز هذا باستخدام معامل ارتباط بيرسون، بين درجات الأفراد على كل فقرة من فقرات المقياس ودرجاتهم الكلية لكل أفراد العينة البالغ عددهم (٢٠٠) موظف وموظفة، وقد أتضح أن جميع معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية له، قد تراوحت ما بين (٠.٣٥-٠.٧١)، وعليه فإن جميع الفقرات عدت مميزة بهذا الأسلوب على وفق معيار ستانلي وهوبكنز (Stanley & Hopkins, 1972) ومعيار نللي (Nunnally, 1978)، الذين يعدان الفقرة مميزة، إذا كان معامل ارتباطها بالدرجة الكلية أعلى من (٠.٣٠) (Stanley & Hopkins, 1972, P.269)، (Nunnally, 1978, P.263).

كما يتفق هذا الإجراء أيضاً مع معيار إيبيل (Ebel, 1972) الذي يبين بأن قبول الفقرة يتحدد إذا كان معامل ارتباطها أكثر من (٠.١٩) (Ebel, 1972, P.406) والجدول (٩) يوضح ذلك:

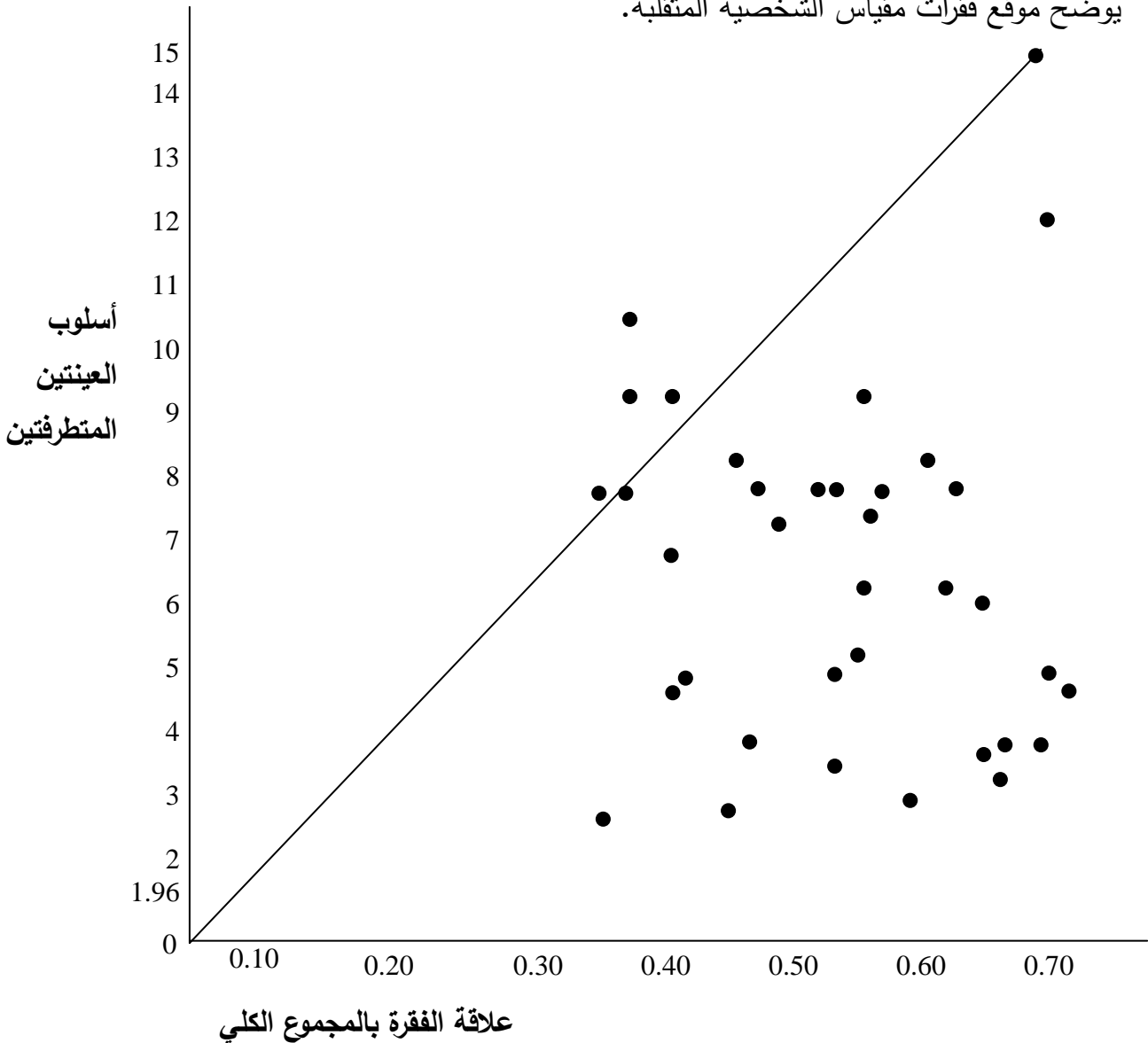
جدول (٩)

معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس الشخصية المتقلبة

معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت
٠.٣٧	-٢٥	٠.٤٨	-١٣	٠.٥٧	-١
٠.٣٨	-٢٦	٠.٤٤	-١٤	٠.٥٤	-٢
٠.٦٩	-٢٧	٠.٤٦	-١٥	٠.٦٦	-٣
٠.٣٥	-٢٨	٠.٥٨	-١٦	٠.٥٤	-٤
٠.٥٥	-٢٩	٠.٦٠	-١٧	٠.٦٢	-٥
٠.٥٦	-٣٠	٠.٥٣	-١٨	٠.٧١	-٦
٠.٣٩	-٣١	٠.٣٦	-١٩	٠.٦٣	-٧
٠.٦٧	-٣٢	٠.٣٥	-٢٠	٠.٥٢	-٨
٠.٤٧	-٣٣	٠.٧٠	-٢١	٠.٤٠	-٩
٠.٥٩	-٣٤	٠.٧١	-٢٢	٠.٥٣	-١٠
٠.٦٨	-٣٥	٠.٦٤	-٢٣	٠.٤٢	-١١
٠.٦٥	-٣٦	٠.٤٥	-٢٤	٠.٣٧	-١٢

٧- تحديد موقع فقرات مقياس الشخصية المتقلبة في ضوء قوتها التمييزية باستخدام أسلوب العينتين المتطرفتين وعلاقة درجة الفقرة بالمجموع الكلي:

يهدف الحصول على موقع الفقرات من حيث قوتها التمييزية بأسلوب العينتين المتطرفتين، وأسلوب علاقة الفقرة بالمجموع الكلي، فقد تم تمثيل فقرات المقياس البالغ عددها (٣٦) فقرة بيانياً، حيث مثل معامل التمييز بأسلوب العينتين المتطرفتين بالمحور العمودي، بينما مثل أسلوب علاقة الفقرة بالمجموع الكلي المحور الأفقي، والشكل (١) يوضح موقع فقرات مقياس الشخصية المتقلبة.



شكل (١) يوضح موقع فقرات مقياس الشخصية المتقلبة في ضوء قوتها التمييزية باستخدام أسلوب

العينتين المتطرفتين، وعلاقة الفقرة بالمجموع الكلي

وطبقاً لذلك، تم توزيع مواقع فقرات هذا المقياس بصورته النهائية، على وفق قوتها

التمييزية بأسلوب العينتين المتطرفتين، وعلاقة الفقرة بالمجموع الكلي.

٨- مؤشرات الصدق (Validity Indexes):

يعد الصدق من الخصائص الأساسية للاختبارات والمقاييس النفسية، لأنه يشير إلى قدرة الاختبار أو المقياس في قياس ما وضع من أجل قياسه (Ebel,1972,P.408) وقد كان لقياس الشخصية المتقلبة عدة مؤشرات هي:

١- صدق المحتوى (Content Validity):

يرى المختصون في القياس النفسي أن المقصود بصدق المحتوى، هو تحليل المضمون، أو محتوى المقياس أو الاختبار بشكل عقلاني (Rational Analysis)، وأن تحليله ينبغي أن يستند إلى أحكام صادرة عن مصمم المقياس أو الاختبار، أو من يعرض عليه بوصفه خبيراً (Nunnally,1978,P.111)، ويتحقق هذا النوع من الصدق، عندما يستخرج نوعان منه، هما: الصدق الظاهري والصدق المنطقي (Allen&Yen,1979,P.95) وكالاتي:

أ- الصدق الظاهري (Face Validity):

يتحقق هذا النوع من الصدق بعرض فقرات المقياس أو الاختبار قبل تطبيق المقياس على مجموعة من المحكمين، الذين يتصفون بخبرة تمكنهم من الحكم على صلاحية فقرات الاختبار في قياس الخاصية المراد قياسها، بحيث تجعل مصمم المقياس مطمئناً إلى آرائهم، ويأخذ بالأحكام التي يتفق عليها معظمهم (Aiken,1979,P.67).

ولقد تحقق للباحث هذا النوع من الصدق في قياس الشخصية المتقلبة، وذلك عندما تم عرض فقرات المقياس، وتعليماته، وبدائله على مجموعة من الحكام* المختصين في علم النفس، الذين وافقوا على صلاحية فقرات المقياس وبدائله، وتعليماته وطريقة تصحيحه.

* نفس أعضاء لجنة التحكيم ص ٩٧.

ب- الصدق المنطقي (Logical Validity):

يهتم الصدق المنطقي بمدى تمثيل الخصائص السلوكية لفقرات المقياس بشكلها الفعلي والشامل، التي سيقيسها هذا المقياس ميدانياً (Aiken, 1979, P.63)، ولهذا فإنه من خلال التصميم المنطقي لفقرات قياس الشخصية المتقلبة، وتقديم وصف أو تعريف واضح ودقيق له، ومع تحديد خصائصه فقد عد الصدق متوفراً في هذا المقياس.

٢- صدق البناء (Construct Validity):

يسمى صدق البناء أحياناً بصدق المفهوم (Concept Validity)، وأحياناً أخرى بصدق التكوين الفرضي (Hypothetical Construct)، وبما أنه من أكثر أنواع الصدق أهمية (ثورندايك و هيجين، ١٩٨٩، ص٧)، لذا فقد أعتمد الباحث في قياسه على ثلاثة طرائق كما أكدتها الأدبيات العلمية وهي:

١- القوة التمييزية (Discriminating Power)، الذي يعتمد على استخدام العينتين المتطرفتين، وقد تحقق هذا النوع من الصدق كما أشرنا إلى ذلك آنفاً.

٢- الاتساق الداخلي (Internal Consistency)، الذي يعتمد على أسلوب استخراج علاقة الفقرة بالمجموع الكلي، وقد تحقق هذا النوع من الصدق كما أشرنا إلى ذلك آنفاً أيضاً.

٣- اختبار الفرضية (Hypothesis Test)، إن هذه الطريقة وإن كانت تؤكد على أن صدق البناء يتحقق وذلك من خلال اختبار فرضية أو دراسة الاختلاف في الخاصية المدروسة بين الأفراد (مثلاً بين الذكور والإناث)، وبما أن دراسة هلموس (Halmos, 1952) قد أشارت إلى أن الإناث أكثر تقلباً من الذكور (سمعان، ١٩٦٤، ص٨٥).

فقد قام الباحث باختبار تلك الفرضية وذلك من خلال تطبيق مقياس الشخصية المتقلبة على عينة بلغ عدد أفرادها (١٠٠) موظف وموظفة تم اختيارها بالطريقة الطباقية

العشوائية من وزارتي الصناعة والتجارة، موزعين بالتساوي على وفق متغير الجنس،
وجداول (١٠) يوضح ذلك:

جدول (١٠)

عينة استخراج صدق البناء لمقياس الشخصية المتقلبة

ت	الجنس	العدد
١-	ذكور	٥٠
٢-	إناث	٥٠
المجموع		١٠٠

ولقد أوضحت نتائج تطبيق مقياس الشخصية المتقلبة على العينة المشار إليها آنفاً، بأن الوسط الحسابي للذكور (١٢٩.٥٢) وانحراف معياري (٢٦.٠٤)، بينما كان الوسط الحسابي للإناث (١٤٠.٦٢)، وانحراف معياري (٢٧.٩٠)، وبعد استخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين، ظهر بأن القيمة التائية المسحوبة (٢.٠٦)، وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥)، ولصالح الإناث، مما يشير إلى أن الإناث أكثر تقلباً من الذكور، وهكذا فقد عدت هذه النتيجة مؤشراً لاستخراج صدق البناء لهذا المقياس على وفق طريقة اختبار إحدى الفرضيات، والجدول (١١) يوضح ذلك.

جدول (١١)

الاختبار التائي لاختبار دلالة الفروق بين متوسطي درجات الذكور والإناث على مقياس الشخصية المتقلبة

ت	الجنس	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة(*)	مستوى الدلالة
١	ذكور	٥٠	١٢٩.٥٢	٢٦.٠٤	٢.٠٦	دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥)
٢	إناث	٥٠	١٤٠.٦٢	٢٧.٩٠		

(*) تشير القيمة الجدولية عند مستوى (٠.٠٥) وبدرجة حرية ٩٨ إلى (١.٩٨).

٩- الثبات (Reliability):

إذا كان الثبات يعد من الخصائص السايكومترية المهمة للمقاييس النفسية الذي يشير إلى الاستقرار في الإجابة وإلى اتساق درجات المقياس، وفي قياس ما يجب قياسه بصورة منتظمة (Maloney,1980,P.60)، فإن الثبات يتحقق عند قياسه بطريقة الاتساق الخارجي (External Consistency)، أو ما يسمى بإعادة الاختبار (Test-Retest)، وذلك عندما يستمر الاختبار بإعطاء نتائج ثابتة بتكرار تطبيقه عبر الزمن، كما أن قياس الثبات يتم بالاتساق الداخلي (Internal Consistency)، أو ما يسمى بطريقة التجزئة النصفية، وصولاً إلى تحقيقه من خلال كون فقرات المقياس جميعها تقيس المفهوم نفسه في الفقرة نفسها (Fransella,1981,P.97)، وهكذا فقد قام الباحث باستخراج ثبات مقياس الشخصية المتقلبة بطريقتين هما:

أ- طريقة إعادة الاختبار (Test-Retest Method)، أو ما يسمى بمعامل الثبات المستخرج بهذه الطريقة، بمعامل الاستقرار (Stability) عبر الزمن، والذي يتطلب إعادة تطبيق الاختبار على عينة الثبات نفسها بفاصل زمني مقداره أسبوعين، وحساب معامل الارتباط بين درجات التطبيقين الأول والثاني (Murphy,1988,P.85). ولقد قام الباحث بتطبيق مقياس الشخصية المتقلبة لاستخراج الثبات بهذه الطريقة، على عينة بلغت (٥٠) موظفاً وموظفة، تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية من وزارة الصناعة موزعين بالتساوي على وفق متغير الجنس، والجدول (١٢)، يوضح ذلك.

جدول (١٢)

عينة ثبات مقياس الشخصية المتقلبة على وفق متغير الجنس

ت	الجنس	العدد
-١	ذكور	٢٥
-٢	إناث	٢٥
	المجموع	٥٠

وبعد أسبوعين من التطبيق الأول للمقياس، تم إعادة تطبيقه مرة أخرى، على نفس

العينة، وعند استخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient)، للتعرف على طبيعة العلاقة بين درجات التطبيق الأول والثاني، فقد ظهر أن معامل الثبات (٠.٨٠)، وقد عدت هذه القيمة مؤشراً جيداً على استقرار استجابات الأفراد على مقياس الشخصية المتقلبة عبر الزمن، وفي هذا الصدد أشار (عيسوي) إلى أن معامل الارتباط بين التطبيقين لأي اختبار أو مقياس نفسي، إذا كان أعلى من (٠.٧٠)، فإن ذلك يعد مؤشراً جيداً على ثبات ذلك الاختبار أو المقياس (العيسوي، ١٩٨٥، ص٥٨)، والجدول (١٣) يوضح ذلك.

جدول (١٣)

معامل ثبات مقياس الشخصية المتقلبة بطريقتي إعادة الاختبار والتجزئة النصفية

ت	الجنس	العدد
-١	إعادة الاختبار	٠.٨٠
-٢	التجزئة النصفية	٠.٨٨

ب- طريقة التجزئة النصفية (Split-Half Method)، يسمى معامل الثبات المستخرج بطريقة التجزئة النصفية بمعامل الاتساق الداخلي (Internal Consistency) والذي يتطلب تقسيم فقرات الاختبار بعد الإجابة عليه، إلى قسمين، أحدهما يمثل الفقرات الفردية والآخر يمثل الفقرات الزوجية (Ley, 1972, P.119).

وإذا كان معامل ثبات قياس الشخصية المتقلبة، بطريقة التجزئة النصفية يتطلب إجراء التكافؤ بين درجات الأرقام الفردية ودرجات الأرقام الزوجية، فقد قام الباحث بتطبيق مقياس الشخصية المتقلبة على عينة بلغت (٤٠) موظف وموظفة تم اختيارهم من وزارة التجارة موزعين بالتساوي على وفق متغير الجنس وجدول (١٤) يوضح ذلك

جدول (١٤)

عينة التكافؤ بين درجات الأرقام الفردية والزوجية

ت	الجنس	العدد
-١	ذكور	٢٠
-٢	إناث	٢٠
	المجموع	٤٠

ولقد تبين بعد تطبيق مقياس الشخصية المتقلبة على هذه العينة بأن الوسط الحسابي لعينة الفقرات الفردية (٦٨.٦٧) وانحراف معياري (١٥.٠١)، بينما كان الوسط الحسابي لعينة الفقرات الزوجية (٦٦.٤٠) وانحراف معياري (١٢.٠٣)، ويعد استخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين، ظهر بأن القيمة التائية المحسوبة (٠.٧٥)، وهي غير دالة إحصائياً بمستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى أن هناك تكافؤاً بين درجات الأرقام الفردية والزوجية وجدول (١٥) يوضح ذلك.

جدول (١٥)

الاختبار التائي لاختبار دلالة الفروق بين درجات أرقام الفقرات الفردية والزوجية

لمقياس الشخصية المتقلبة

ت	نوع المتغير	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة(*)	مستوى الدلالة
١	أرقام فردية	٢٠	٦٨.٦٧	١٥.٠١	٠.٧٥	غير دالة عند
٢	أرقام زوجية	٢٠	٦٦.٤٠	١٢.٠٣		مستوى (٠.٠٥)

ولحساب معامل ثبات هذا المقياس بطريقة التجزئة النصفية، فقد اعتمد الباحث على درجات عينة التطبيق الأول في حساب الثبات بطريقة إعادة الاختبار البالغ عدد أفرادها

(*) تشير القيمة الجدولية عند مستوى (٠.٠٥) وبدرجة حرية ٣٨ إلى (٢٠.٢١)

(البياتي وأثناسيوس، ١٩٧٧، ص ١٧٦)

(٥٠) موظفاً وموظفة، وبعد حساب معامل ارتباط بيرسون (Person Correlation Coefficient) بين درجات الأرقام الزوجية والفردية لنصفي المقياس، وجد أن معامل الارتباط (٠.٧٨)، وبما أن معامل الارتباط المستخرج بهذه الطريقة يمثل نصف المقياس، وليس للمقياس كله، لذا فقد جرى تعديله باستخدام معادلة سبيرمان براون (Spearman Brawn Framula) (Allen&Yen,1979,P.79)، وقد ظهر بأن معامل الثبات للمقياس بعد التصحيح (٠.٨٨) كما موضح في جدول (١٣) المذكور آنفاً، ويعد هذا مؤشراً جيداً على الاتساق الداخلي لفقرات مقياس الشخصية المتقلبة.

الأداة الثانية:

ب- مقياس التوافق المهني:

لغرض قياس التوافق المهني، ومعرفة علاقته بالشخصية المتقلبة، فقد قام الباحث بتبني مقياس التوافق المهني الذي أعده الشمري عام (٢٠٠٠) وذلك للأسباب الآتية:

١- أنه يغطي كل مجالات التوافق المهني.

٢- لحدائته.

٣- ملاءمته للبيئة العراقية من ناحية، كما طبق هذا المقياس على الموظفين والموظفات في وزارات الدولة العراقية من ناحية أخرى.

ولقد مر بناء هذا المقياس بالخطوات الآتية:

١- جمع فقرات المقياس من خلال الاستعانة بـ:

أ- الاستبيانات والمقاييس العربية والأجنبية السابقة ذات العلاقة بموضوع البحث.

ب- الدراسات والبحوث السابقة.

وعلى هذا الأساس فقد قام الشمري بوضع تعليمات المقياس وصياغة (٦٤) فقرة،

كما تم وضع أربعة بدائل للمقياس وهي (موافق بشدة، موافق، غير موافق، غير موافق بشدة).

٢- صدق المقياس:

تم عرض تعليمات وفقرات مقياس التوافق المهني على مجموعة من المحكمين حيث طلب منهم إبداء آرائهم بشأن مدى صلاحية كل فقرة لمقياس التوافق المهني وملائمتها لمجتمع البحث، وقد تمت موافقتهم على (٦٢) فقرة واستبعاد فقرتين فقط.

٣- وضوح تعليمات المقياس:

لتحقيق هذا الهدف قام الشمري بتطبيق المقياس على عينة بلغت (٢٦) موظفاً تم اختيارهم عشوائياً من الكلية التقنية- بغداد، ومعهد التكنولوجيا-بغداد، وقد تبين للباحث من خلال إجابات الموظفين على المقياس، إن فقرات المقياس وتعليماته وبدائله كانت واضحة، أما الوقت المستغرق في الإجابة عن المقياس فقد تراوح ما بين (٨-١٢) دقيقة، بمتوسط مقداره (١٠) دقائق.

٤- استخراج القوة التمييزية للفقرات:

قام الشمري باستخراج القوة التمييزية للفقرات بالاعتماد على أسلوب العينتين المتطرفتين، وقد تبين بعد التحليل الإحصائي إن جميع فقرات المقياس كانت مميزة باستثناء فقرة واحدة، وتراوح معامل التمييز للفقرات ما بين (٠.١٤-٠.٤٤)، وبذلك فقد تكونت فقرات مقياس التوافق المهني من (٦١) فقرة و(الملحق ٤) يوضح ذلك.

٥- ثبات المقياس:

استخراج الثبات بثلاثة طرائق هي:

أ- إعادة الاختبار (Test-Retest)، وقد طبق على عينة بلغت (٢٥) موظفاً وموظفة، وبعد استخراج معامل ارتباط بيرسون (Pearson) على البيانات الإحصائية وجد أن قيمته (٠.٧٣).

ب- طريقة التجزئة النصفية (Split-Half)، تم تقسيم فقرات المقياس إلى نصفين، وتم

حساب معامل الارتباط بينهما، على جميع استمارات المقياس البالغة (٣٣٠) استمارة، وقد وجد أن معامل الارتباط (٠.٧٥)، وبعد تصحيحه باستخدام معادلة سبيرمان براون، بلغ معامل الثبات باستخدام هذه الطريقة (٠.٧٩).

ج- استخدام معادلة ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach)، حيث بلغ معامل ثبات مقياس التوافق المهني باستخدام هذه المعادلة (٠.٨٥) (الشمري، ٢٠٠٠، ص ١٤١-١٥٤).

رابعاً: التطبيق النهائي

بعد أن تم بناء مقياس الشخصية المتقلبة، وتبني مقياس التوافق المهني، وبهدف الإجابة عن تساؤلات البحث، قام الباحث بتطبيق مقياس الشخصية المتقلبة ومقياس التوافق المهني على عينة البحث التطبيقية البالغ عدد أفرادها (٤٠٠) موظف وموظفة، وذلك للفترة الواقعة بين (٤/٤-٢٦/٥/٢٠٠٤).

خامساً: الوسائل الإحصائية:

لتحليل ومعالجة بيانات هذا البحث، فقد تم استخدام الوسائل الإحصائية الآتية:

١- الاختبار التائي لعينة واحدة (T-Test-Sample Case) (Heath,1964,P.180)،

وقد استخدم لقياس الشخصية المتقلبة والتوافق المهني لدى أفراد العينة التطبيقية.

٢- الاختبار التائي لعينتين مستقلتين (T-Test- Two Independent Samples)،

(البياتي واثناسيوس، ١٩٧٧، ص ٢٦٠)، (Gronlund,1971,P.253)، وقد استخدم

لاستخراج القوة التمييزية لفقرات مقياس الشخصية المتقلبة، بأسلوب العينتين

المتطرفتين، وكذلك إيجاد الفروق في الشخصية المتقلبة والتوافق المهني، على وفق

متغير الجنس.

٣- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient)

(Nunnally,1978,P.280)، وقد استخدم لإيجاد العلاقة بين كل فقرة من فقرات

المقياس والدرجة الكلية له، ولحساب الثبات بطريقتي إعادة الاختبار والتجزئة

النصفية، وإيجاد العلاقة بين الشخصية المتقلبة والتوافق المهني.

٤- معادلة سبيرمان - براون (Spearman Brown Formula)

(Allen&Yen,1979,P.79) وقد استخدمت لتصحيح معامل الثبات بطريقة

التجزئة النصفية، لمقياس الشخصية المتقلبة.

الفصل الرابع: عرض النتائج ومناقشتها

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصل إليها البحث الحالي على وفق أهدافه الموسومة، ومناقشة وتفسير تلك النتائج في ضوء الدراسات السابقة والإطار النظري المعتمد في هذا البحث، ومن ثم الخروج بتوصيات ومقترحات في ضوء تلك النتائج وكما يأتي:

أولاً: بناء مقياس للشخصية المتقلبة لدى العاملين في مؤسسات الدولة:

وقد تحقق هذا الهدف من خلال استخدام الإجراءات التي تم عرضها بشأن هذه الأداة في الفصل الثالث (ص ٩٤-١١٢).

ثانياً: قياس الشخصية المتقلبة لدى العاملين في مؤسسات الدولة:

كان الوسط الحسابي لدرجات عينة الموظفين على مقياس الشخصية المتقلبة (١١٦.٠٥) درجة، وبانحراف معياري قدره (١٨.٢٤) درجة، في حين بلغ الوسط الفرضي (١٠٨) درجة، وبعد استخدام الاختبار التائي لعينة واحدة، تبين أن القيمة التائية المحسوبة (٨.٨٥)، وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥)، مما يشير إلى أن عينة هذا البحث تتصف بالشخصية المتقلبة، وجدول (١٦) الآتي يوضح ذلك:

جدول (١٦)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوسط الفرضي والقيمة التائية المحسوبة

والجدولية لعينة الموظفين على مقياس الشخصية المتقلبة

نوع العينة	العدد	درجة الحرية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
موظفون	٤٠٠	٣٩٩	١١٦.٠٥	١٨.٢٤	١٠٨	٨.٨٥	١.٩٦	٠.٠٥

ويمكن تفسير النتيجة التي تشير إلى أن عينة الموظفين تتصف بشخصية متقلبة من خلال تأكيد كاتيل (Cattell) أنها شخصيات تتصف بالانفعالات من خلال الاتصالات الاجتماعية مع الآخرين والتي قد تعرض الشخص للإحباط والإخفاق في كثير من الأحيان، مما يؤدي بالموظفين إلى أن يرجحوا عوامل المزاج ويصنفونه من حيث الأهمية في تحديد نجاحهم في ميدان العمل بشكل يفوق أهمية العوامل المعرفية والاقتصادية والاجتماعية (مراد، ١٩٦٧، ص ٧٩٤).

ثالثاً: المقارنة في الشخصية المتقلبة على وفق متغير الجنس:

كان الوسط الحسابي لدرجات عينة الإناث على مقياس الشخصية المتقلبة (١١٩.٠٣)، وانحراف معياري قدره (١٦.٣٤)، بينما كان الوسط الحسابي لدرجات عينة الذكور على المقياس نفسه (١١٣.٦٦)، وانحراف معياري قدره (٢٠.٦٢) وبعد استخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين، تبين أن القيمة التائية المحسوبة (٢.٨٩)، وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥)، مما يشير إلى أن الإناث يتصفن بالشخصية المتقلبة أكثر مما هو الحال لدى الذكور وجدول (١٧) يوضح ذلك:

جدول (١٧)

المقارنة في الشخصية المتقلبة على وفق متغير الجنس

ت	نوع العينة	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
١-	الإناث	٢٠٠	١١٩.٠٣	١٦.٣٤	٢.٨٩	١.٩٦	٠.٠٥
٢-	الذكور	٢٠٠	١١٣.٦٦	٢٠.٦٢			

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Halmos, 1952) التي توصلت إلى

أن الإناث أكثر تقلباً في شخصياتهن من الذكور (سمعان، ١٩٦٤، ص ٨٥).

ويمكن تفسير هذه النتيجة من خلال تأكيد كاتيل (Cattell) أن حياة الأثنى غالباً ما تكون مزاجية من حيث أنها تمر بتقلبات شخصية تبعاً للظروف التي تعيشها، وهي مظهر واضح لإمكاناتها وقدرتها العاطفية حين تتحسسها على أنها حزن أو فرح، وحب أو كراهية فضلاً، عن تعرضها لضغوط بيئية وأسرية قد يجعل منها كائناً أقل مقاومة لتلك الضغوط مقارنة بالرجال (الياسري، ٢٠٠٤، ص ٤١).

رابعاً: قياس التوافق المهني لدى العاملين في مؤسسات الدولة:

بلغ الوسط الحسابي لدرجات عينة الموظفين على مقياس التوافق المهني (١٥٣.٨٢) درجة، وانحراف معياري قدره (٢٠.٩٩) درجة، في حين بلغ الوسط الفرضي (١٥٢.٥)، وبعد استخدام الاختبار التائي لعينة واحدة، تبين أن القيمة التائية المحسوبة (١.٢٦)، وهي غير ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥)، مما يشير إلى أن العاملين في مؤسسات الدولة لا يتصفون بالتوافق المهني، وجدول (١٨) يوضح ذلك:

جدول (١٨)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوسط الفرضي والقيمة التائية المحسوبة

والجدولية لعينة الموظفين على مقياس التوافق المهني

نوع العينة	العدد	درجة الحرية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
موظفون	٤٠٠	٣٩٩	١٥٣.٨٢	٢٠.٩٩	١٥٢.٥	١.٢٦	١.٩٦	٠.٠٥

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (علي، ١٩٧٥) التي توصلت إلى أن كثيراً من العاملين الكويتيين يعانون من مشكلات التوافق المهني (علي، ١٩٧٥، ص ٣٥). بينما اختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتائج دراسة

(أبو النيل، ١٩٨٥) التي توصلت إلى أن العاملين في جمهورية مصر العربية يتصفون عموماً بالتوافق المهني، ودراسة (الشمري، ٢٠٠٠) التي توصلت إلى أن موظفي المؤسسات المهنية متوافقين مع مهنتهم.

ويمكن تفسير نتيجة ضعف التوافق حيث أن أسباب سوء التوافق المهني هو شعور الموظف بعدم الأمن والحرمان والكرهية والشك بالآخرين، نتيجة للتفاعل الاجتماعي غير السليم، وتصارع الأدوار التي يقوم بها الفرد، والمنافسة، وعدم إشباع حاجاته بشكل سليم مما يؤثر تأثيراً سلباً في عملية التوافق المهني، فضلاً عن سوء الأحوال الاقتصادية وصعوبة الحصول على ضروريات الحياة وتصارع القيم بين الثقافات المختلفة التي يعيش فيها الفرد بين الماضي والحاضر وبين ما يتمناه الفرد وما هو واقع بالفعل، وكذلك شيوع التوتر والصراع بين الأفراد في المجتمع الواحد (جابر، ١٩٦٢، ص ٢٩)، مما يلاحظ أن أغلب هذه الأسباب تتوافر لدى عموم المجتمع العراقي مما قد أدى إلى سوء توافقهم المهني.

خامساً: المقارنة في التوافق المهني على وفق متغير الجنس:

كان الوسط الحسابي لدرجات عينة الذكور على مقياس التوافق المهني (١٥٥.١٩)، وانحراف معياري قدره (١٧.٠٦) درجة، بينما كان الوسط الحسابي لدرجات عينة الإناث على المقياس نفسه (١٥١.٠٤)، وانحراف معياري قدره (٢١.٧٠) درجة، وبعد استخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين، تبين أن القيمة التائية المحسوبة (٢.١٣)، وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥)، مما يشير إلى أن الذكور أكثر توافقاً من الإناث من الناحية المهنية وجدول (١٩) يوضح ذلك:

جدول (١٩)

المقارنة في التوافق المهني على وفق متغير الجنس

ت	نوع العينة	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
١-	الذكور	٢٠٠	١٥٥.١٩	١٧.٠٦	٢.١٣	١.٩٦	٠.٠٥
٢-	الإناث	٢٠٠	١٥١.٠٤	٢١.٧٠			

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (غالي، ١٩٧٤) التي أظهرت أن الذكور أكثر توافقاً من الناحية المهنية من الإناث، وأن الذكور العاملين في الدوائر الحكومية كانوا أكثر توافقاً من الإناث العاملات في الدوائر نفسها (غالي، ١٩٧٤، ص ١٣٥). في حين اختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة عوض، ١٩٨٠ (عوض، ١٩٨٠، ص ٧٤)، ودراسة عثمان ١٩٩٩ (عثمان، ١٩٩٩، ص ٨٧)، والتي توصلت إلى أن الإناث يتفوقون على الذكور في التوافق المهني.

ويمكن تفسير نتيجة تفوق الذكور على الإناث مهنياً قد يرجع ذلك إلى أن التركيب النفسي للذكور يختلف عن التركيب النفسي للإناث، بمعنى أن سمات شخصية الذكور تؤهله لأن يبدو متوافقاً بشكل يفوق مستوى توافق الإناث، فالذكر يبدو واثقاً من نفسه، معتمداً عليها، وفي وسعه أن يفعل ما يريد فليديه الحرية الخاصة في أقواله وأفعاله وفي معظم سائر سلوكياته إذا ما قورن بالأُنثى، وصولاً إلى أن هذا التحسس بالتححرر والحرية الشخصية قد يصقل من شخصية الذكر فيصبح رجلاً يقتدى به، فضلاً عن كثرة تجولاته ورحلاته وأسفاره، لكي يزيد من جرأته بالحياة وزيادة تعلمه التعامل في مواقفها، وكل هذا من شأنه أن يجعل الذكر أكثر توافقاً من الأُنثى مهنياً (عبد اللطيف، ١٩٩٠، ص ٣٠١).

سادساً: إيجاد العلاقة بين متغيري الشخصية المتقلبة والتوافق المهني لدى العاملين في مؤسسات الدولة:

من أجل التعرف على طبيعة العلاقة بين الشخصية المتقلبة والتوافق المهني لدى الموظفين والموظفات في مؤسسات الدولة، فقد قام الباحث بتطبيق معامل ارتباط بيرسون على درجاتهم الكلية لكلا المتغيرين، وقد بلغ معامل الارتباط بينهما (-٠.٧٢) مما يشير إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة بين الشخصية المتقلبة والتوافق المهني، وجدول (٢٠) يوضح ذلك:

جدول (٢٠)

علاقة الشخصية المتقلبة بالتوافق المهني

معامل الارتباط	نوع المتغير
-٠.٧٢	علاقة الشخصية المتقلبة بالتوافق المهني

وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتائج دراسة فرزاين (Fresen,1942) ودراسة ياب (uab,1958) (سمعان، ١٩٦٤، ص٧٩). ودراسة توماس واوكبرن (Thomas and Ogburn,1963) (سمعان، ١٩٦٤، ص٩٣)، ودراسة رستت (Rusting,1999) (Rusting,1999,P.1073). والتي توصلت جميعها إلى وجود علاقة عكسية بين الشخصية المتقلبة والتوافق المهني.

ويمكن تفسير هذه النتيجة كما يرى كاتيل (Cattell) من أن الشخصية المتقلبة عندما تعاني من التوتر المزاجي والسلبية والتطرف يزداد لدى الشخص ضعف التوافق النفسي والمهني. (عوض، ١٩٨٥، ب، ص٢٩).

- التوصيات والمقترحات

أ- التوصيات

في ضوء النتائج التي توصل إليها البحث الحالي، يمكن أن يوصي الباحث بما يأتي:

- ١- العمل على تطبيق برامج علمية سواء كانت إرشادية أو تعليمية لتعديل الشخصية المتقلبة لدى الموظفين والموظفات.
- ٢- التأكيد على أساليب التنشئة الاجتماعية للأفراد في البيت والمدرسة من أجل تنمية مهارات التوافق النفسي بشكل عام، والتوافق المهني بشكل خاص، وبناء الشخصية السوية التي تحافظ على قيم واتجاهات الموظفين والموظفات بالاتجاه الأسلم والأفضل.
- ٣- العمل في المجال المهني على إصدار التعليمات والأوامر من قبل السلطات العليا بطريقة تعطي الموظفين والموظفات شعوراً بأنهم يتخذون القرار الصحيح طواعيةً وبحرية دون إلزامهم باتخاذ قرارٍ ما.
- ٤- العمل على إقامة دورات للموظفين والموظفات لكي ينمو نمواً مهنيّاً سليماً من خلال إقامة هذه الدورات داخل العراق أو خارجه.
- ٥- توفير متطلبات بيئة العمل التي تساعد الموظفين والموظفات على القيام بواجباتهم بكفاءة عالية.
- ٦- تقدير حجم العمل الملقى على عاتق الموظفين والموظفات وذلك من خلال تحسين رواتبهم ومخصصاتهم وعلاوتهم.

ب- المقترحات

استكمالاً لمتطلبات هذا البحث فقد اقترح الباحث عدداً من البحوث والدراسات

العلمية الآتية:

- ١- إجراء دراسات علمية أخرى مشابهة للبحث الحالي على شرائح اجتماعية مختلفة.
- ٢- إجراء دراسات أخرى مشابهة تتناول علاقة الشخصية المتقلبة بمتغيرات ديموغرافية ونفسية أخرى لم يتناولها هذا البحث.
- ٣- إجراء دراسات أخرى تتناول علاقة التوافق المهني بمتغيرات ديموغرافية ونفسية لم يتناولها البحث الحالي.
- ٤- إجراء دراسات تجريبية لاحقة تتناول أثر بعض البرامج الإرشادية في تنمية التوافق المهني، وتعديل مسار الشخصيات المتقلبة.

أولاً. المصدر العربي

* القرآن الكريم

- إبراهيم، عبد الستار، (١٩٨٥): *الإنسان وعلم النفس*، سلسلة عالم المعرفة، الكويت.
- —، (١٩٨٧): *أسس علم النفس*، دار المريخ، الرياض.
- أبو النيل، محمود السيد، وزيور، مصطفى، (١٩٨٤): *الأمراض السيكوسوماتية*، مكتبة الخانجي، المؤسسة السعودية، مصر.
- —، (١٩٨٥): *علم النفس الصناعي*، دار النهضة العربية، بيروت.
- الأزدي، سليمان، (١٩٨٨): *كتاب النبر والصلة والأدب*، باب ذو الوجهين وتحريم فعله، الدار المصرية، اللبنانية، القاهرة.
- أيزنك، (١٩٨٩): *استخبارات الشخصية*، تعريب وإعداد أحمد عبد الخالق، الإسكندرية، مصر.
- باز، عبد العزيز ومحمد فؤاد عبد الباقي، (١٩٧٥): *فتح الباري*، المطبعة السلفية، القاهرة.
- البجاوي، علي محمد، (١٩٨٨): *المسند في الحديث*، دار الجبل، بيروت، لبنان.
- بحر العلوم، حازم محمد صالح، (١٩٧٩): *سمات الشخصية لقادة الطلائع من الفتوة*، كلية التربية، جامعة بغداد (رسالة ماجستير غير منشورة).
- بدر الدين، أميمة، (٢٠٠٠): *النفاق والمنافقون في القرآن الكريم*، مجلة جامعة دمشق، مجلد ١٦، العدد ١.
- بدوي، أحمد زكي، (١٩٨٠)، *معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية*، دار الفكر

العربي، بيروت.

● البردوني، أحمد عبد العليم، (١٩٨٧): **الجامع لأحكام القرآن، الهيئة المصرية العامة للكتاب، ط٣، القاهرة.**

● البرواري، سعيد سليمان، (٢٠٠٤): **الشخصية الإنسانية المشوهة، المنامة (www.yahoo.com).**

● بكر، محمد الياس، (١٩٧٩): **قياس مفهوم الذات والاعتراب لدى طلبة الجامعة، بغداد، جامعة بغداد، كلية التربية، (أطروحة دكتوراه غير منشورة).**

● البياتي، عبد الجبار توفيق واثناسيوس، زكريا زكي، (١٩٧٧): **الاحصاء الوصفي والاستدلالي في التربية وعلم النفس، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد.**

● بيسكوف، (١٩٨٤): **علم نفس الكبار، ترجمة دحام الكيال وعاييف حبيب، المنظمة العربية للثقافة والعلوم، بغداد.**

● تركي، محمد، (١٩٨٤): **العودة إلى الإجرام وعلاقته بسمات الشخصية، مجلة بحوث في سيكولوجية الشخصية، ع٢، عمان.**

● ثورندايك، روبرت وهجين، اليزابيث، (١٩٨٩): **القياس والتقويم في علم النفس والتربية، ترجمة عبد الله الكيلاني وعبد الرحمن عدس، مركز الكتب الاردني، عمان.**

● جابر، جابر عبد الحميد، (١٩٦٢): **النمو النفسي والتكيف الاجتماعي، دار النهضة العربية، القاهرة.**

● —، (١٩٧٦): **مدخل لدراسة السلوك الإنساني، ط٢، دار النهضة العربية، القاهرة.**

● الجادري، عبد المناف حسين، (١٩٩٠): **الطب النفسي للجميع، دار الحرية للطباعة، بغداد.**

● الجسماني، عبد علي، (١٩٨٤): **علم النفس وتطبيقاته التربوية والاجتماعية، مكتبة**

الفكر العربي، بغداد.

- —، (١٩٩٣): **المدخل إلى علم النفس الحديث**، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، ط٢، بيروت.
- —، (١٩٩٤): **علم النفس وتطبيقاته الاجتماعية والتربوية**، الدار العربية للعلوم.
- جعيني، نعيم حبيب، (١٩٩٥): **الأوضاع المادية والمكانة الاجتماعية للمعلم والرضا عن المهنة في المدارس الحكومية في لواء حاديا**، مجلة دراسات العلوم الإنسانية، الجامعة الأردنية، الأردن، المجلد ٢٢ أ، العدد ٥.
- جويده، عدلي رامي داوود، (١٩٨٨): **الرضا الوظيفي وأثره على الانتاجية**، الجامعة المستنصرية (رسالة ماجستير غير منشورة).
- حافظ، سامية، (١٩٧٤): **العلاقة بين القدرات والميول والكافية الإنتاجية**، كلية الآداب، جامعة عين شمس، القاهرة.
- حسن، عادل، (١٩٨٥): **الأفراد في الصناعة**، دار النهضة العربية، بيروت.
- الحفني، عبد المنعم، (٢٠٠٣): **الموسوعة النفسية، علم النفس والطب النفسي في حياتنا اليومية**، مكتبة مدبولي، ط٢، القاهرة.
- الحلبوسي، زياد علي عباس، (٢٠٠١): **سورة المنافقون**، دراسة وتحليل، قسم أصول الدين - تخصص التفسير وعلومه، كلية العلوم الإسلامية، جامعة بغداد (رسالة ماجستير غير منشورة).
- الخولي، وليم، (١٩٧٦): **الموسوعة المختصرة في علم النفس والطب النفسي**، مطبعة دار المعارف، مصر.
- الدباغ، فخري، (١٩٧٤): **أصول الطب النفسي**، جامعة الموصل، ط١، بغداد.
- دخيل، علي محمد علي، (٢٠٠٢)، **ثواب الأعمال وعقابها**، دار الأضواء، ط٣، بيروت.
- دسوقي، كمال، (١٩٨٨): **نخيرة علم النفس**، المجلد الأول، الدار الدولية للنشر

والتوزيع، القاهرة.

- دنكن، ميشيل، (١٩٨٠): **معجم علم الاجتماع**، ترجمة إحسان محمد الحسن، دار الرشيد للنشر، بغداد.
- الدوري، سعاد معروف، (١٩٨٩): **سمات الشخصية للزوجين وعلاقتها بالتوافق الزوجي**، كلية التربية، جامعة بغداد، (أطروحة دكتوراه غير منشورة)
- راجح، أحمد عزت، (١٩٧٠): **علم النفس الصناعي**، دار الكتب الجامعية، الإسكندرية.
- —، (١٩٧٢): **أصول علم النفس**، الطبعة السادسة، الدار القومية للطباعة والنشر، الاسكندرية، مصر.
- الرفاعي، نعيم، (١٩٨٧): **الصحة النفسية**، ط٧، دمشق.
- رمزي، اسحق، (١٩٨١): **علم النفس الفردي**، ط٣، دار المعارف، القاهرة.
- روتر، جوليان، (١٩٨٤): **علم النفس الإكلينيكي**، ط٢، ترجمة عطية محمد رضا، دار الشروق، القاهرة.
- روشكا، الكسندرو، (١٩٨١): **الإبداع العام والخاص**، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت.
- ريجيو، رونالدي (١٩٩٩): **المدخل إلى علم النفس الصناعي والتنظيمي**، ترجمة فارس حلمي، ط١، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان.
- الزبيدي، إبراهيم عبد الهادي، (١٩٩١): **علم النفس الصناعي**، جامعة بغداد، وزارة التعليم العالي، دار الكتب للطباعة والنشر، بغداد.
- الزبيدي، كامل علوان وجاسم فياض، (١٩٩٩): **علم نفس التوافق**، دار الكتب للطباعة والنشر، الموصل.

- زهران، حامد، (١٩٧٨): *دراسات نظرية وتطبيقات عملية*، علم النفس الاجتماعي، القاهرة.
- زيدان، محمد مصطفى، (١٩٦٥): *السلوك الاجتماعي للفرد وأصول الإرشاد النفسي*، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة.
- السامرائي، هاشم جاسم، (١٩٨٨): *المدخل في علم النفس*، كلية التربية، الجامعة المستنصرية، مطبعة منير، بغداد
- سانوسي، بن الحاج روحالي، (١٩٩٦): *النفاق والمنافقون في القرآن الكريم*، جامعة العلوم الإسلامية، بغداد (رسالة ماجستير غير منشورة).
- السقا، مصطفى والأبياري، إبراهيم، (١٩٧٨): *السيرة النبوية لابن هشام*، دار الفكر العربي - بيروت.
- سمعان، مكرم، (١٩٦٤): *مشكلة الانتحار*، دراسة نفسية اجتماعية للسلوك الانتحاري، دار المعارف، مصر.
- شافر، لورنس، (١٩٥٥): *دلالة السلوك الشاذ وأسبابه*، ترجمة الدكتور صبري جرجس، المجلد الأول، دار المعارف، القاهرة.
- الشرقاوي، مصطفى خليل، (١٩٨٣): *علم الصحة الشخصية*، دار النهضة العربية، بيروت.
- شلتز، داون، (١٩٨٣): *نظريات الشخصية*، ترجمة حمد دلي الكربولي وعبد الرحمن القيسي، بغداد، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
- الشماع، نعيمة، (١٩٨١): *الشخصية: النظرية-التطبيق*، مناهج البحث، ط/٢، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، معهد البحوث والدراسات العربية، القاهرة.
- الشمري، كريم عبد ساجر، (٢٠٠٠): *وعي الذات وعلاقته بالتوافق المهني*، كلية الآداب، جامعة بغداد، (رسالة ماجستير غير منشورة).

- الشمسي، عبد الأمير عبود، (١٩٩٠): *سمات الشخصية للتدريسيين في الجامعة وعلاقتها بسلوكلها القلادي*، كلية الآداب، جامعة بغداد، (رسالة ماجستير غير منشورة).
- الشيخ، سليمان الخضري، (١٩٨٢): *الفروق الفردية في الذكاء*، ط٢، دار الثقافة للطباعة والنشر، القاهرة.
- صالح، قاسم حسين، (١٩٨٧): *الإنسان من هو*، دار الحكمة للنشر والطباعة، بغداد.
- —، (١٩٨٨): *الشخصية بين التنظير والقياس*، مطبعة التعليم العالي، بغداد.
- الصلاحي، عبد الله محمد أحمد، (١٩٩٩): *سمات الشخصية للأدباء وللأكاديميين في بعض المجالات العلمية في الجمهورية اليمنية* (دراسة مقارنة)، كلية التربية ابن رشد - جامعة بغداد (اطروحة دكتوراه غير منشورة).
- الصميدعي، محمد عواد، (١٩٩٩): *اختلاف الجنس وأثره في الرضا الوظيفي*، دراسة نظرية وتطبيقية في مصرف الرشيد (الإدارة العامة)، مجلة التقني / البحوث التقنية، ع٢٨٤.
- صواف، فردوس، (١٩٩٩): *مستوى الطموح المهني وعلاقته بإنجاز العمل في المؤسسة الصناعية*، دمشق (رسالة ماجستير غير منشورة).
- طه، فرج عبد القادر، (١٩٧٥): *معجم علم النفس والتحليل النفسي*، دار النهضة العربية، بيروت.
- —، وآخرون، (١٩٨٠): *سيكولوجية الشخصية المعوقة للإنتاج*، مكتبة الخانجي، القاهرة.
- عايد، علي حسين، (٢٠٠٥): *الشعور بالنقص وعلاقته بمستوى الطموح*، كلية الآداب، جامعة بغداد (رسالة ماجستير غير منشورة).
- عبد الخالق، أحمد محمد، (١٩٨٣): *الأبعاد الأساسية للشخصية*، دار المعرفة

الجامعية الاسكندر.

- عبد اللطيف، مدحت عبد الحميد، (١٩٩٠): *الصحة النفسية والتوافق الدراسي*، دار النهضة العربية، بيروت.
- عبد الله، محمد السيد، (١٩٨٩): *نظريات الشخصية*، دار قباء للطباعة والنشر، القاهرة.
- عثمان، نجاح عبد الرحيم محمد، (١٩٩٩): *التوافق وعلاقته بموقع الضبط لدى مدرسي المرحلة الثانوية في اليمن*، كلية التربية، جامعة بغداد، (رسالة ماجستير غير منشورة).
- عدس، عبد الرحمن، (١٩٩٣): *المدخل إلى علم النفس*، مركز الكتب الأردني، ط٣، عمان.
- عطا، مصطفى عبد القادر، (١٩٨٨): *البرهان في علوم القرآن*، ط/١، دار الكتب العلمية، بيروت- لبنان.
- عكاشة، أحمد، (١٩٦٩): *الطب النفسي المعاصر*، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.

- علي، سمية أحمد محمد، (١٩٨٠): *الأساليب المعرفية والتوافق المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية*، كلية التربية، جامعة الزقازيق، مصر (رسالة ماجستير غير منشورة).
- علي، علي أحمد، (١٩٧٥): *فهم وتطور السلوك في مجال العمل*، مكتبة عين شمس، القاهرة.
- علي، محمود عبد القادر محمد، (١٩٧٥): *التوافق النفسي والاجتماعي للشباب الكويتي ومشكلاته*، رابطة الاجتماعيين، الكويت.
- عمر، أبي سعيد عبد الله، (١٩٨٨): *أنوار التنزيل وأسرار التأويل*، ط/١، دار الكتب العلمية، بيروت.
- العنزي، عويد سلطان مشعان، (١٩٨٥): *علاقة القلق بالتوافق المهني لدى المعلمين والمعلمات في المرحلة الابتدائية*، بالكويت، كلية التربية، جامعة الملك سعود، (رسالة ماجستير غير منشورة).
- عوض عباس محمود، (١٩٧٣): *التوافق المهني وبعض متغيرات الشخصية*، صحيفة التربية، السنة ٢٥، ع/٣، القاهرة.
- —، (١٩٨٠): *الأسس النفسية والفسولوجية للسلوك*، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
- —، (١٩٨٢): *دراسة عاملية لاختبار التوافق العام والمهني*، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
- —، أ، (١٩٨٥): *علم النفس الصناعي والمهني*، دار المعرفة الجامعية، القاهرة.
- —، ب، (١٩٨٥): *الموجز في الصحة النفسية*، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
- —، (١٩٨٨): *علم النفس الصناعي والمهني*، دار المعرفة الجامعية، القاهرة.
- العيسوي، عبد الرحمن، (١٩٨٥): *دراسات في علم النفس الاجتماعي*، دار النهضة

العربية، بيروت.

- —، (٢٠٠٠): *علم النفس في الحياة المعاصرة*، دار الفكر، مصر.
- —، أ، (٢٠٠٢): *المرجع في علم النفس الحديث*، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
- —، ب، (٢٠٠٢): *نظريات الشخصية*، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر.
- غالي، محمد أحمد، أ، (١٩٧٤): *التوافق المهني بين العاملين بمدينة الكويت*، مجلة كلية الآداب والتربية، جامعة الكويت.
- —، ب، (١٩٧٤): *التوافق المهني وعلاقته ببعض المتغيرات الانفعالية في البعد المزاجي لدى المدرسين في الكويت*، مجلة كلية الآداب والتربية، جامعة الكويت.
- غنيم، سيد محمد، (١٩٧٥): *سايكولوجية الشخصية*، دار النهضة العربية، القاهرة.
- فائق، أحمد محمود، (١٩٧٢): *مدخل علم النفس العام*، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
- فراج، لبيب عثمان، (١٩٧٠): *أضواء على الشخصية والصحة العقلية*، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة.
- الفقي، محمد حامد، (١٩٧٢): *مدارج السالكين بين منازل إياك نعبد وإياك نستعين*، دار الكتب العربي، بيروت، لبنان.
- فهمي، خلدون وليد خليل، (١٩٩٦): *التوافق النفسي للأسرى العائدين من الأسر*، كلية الآداب، جامعة بغداد، (رسالة ماجستير غير منشورة).
- فهمي، مصطفى، (١٩٧٥): *علم النفس الاجتماعي*، مكتبة الخانجي، القاهرة.
- —، أ، (١٩٧٩): *دراسة سيكولوجية التكيف*، مكتبة الخانجي، القاهرة.
- —، ب، (١٩٧٩): *علم النفس الصناعي*، دراسة نظرية وميدانية، مكتبة الخانجي، القاهرة.

- القاضي، عفاف عبد الرحيم، (١٩٨١)، *العصاب وعلاقته بالتوافق في الصناعة*، كلية الآداب، جامعة عين شمس (رسالة ماجستير غير منشورة).
- القذافي، رمضان محمد، (١٩٩٣): *الشخصية نظرياتها، اختباراتها، أساليب قياسها*، الجامعة المفتوحة، عمان.
- القيصر، جاسم محمد، (١٩٩٣): *المتغيرات المحددة للاحتراق النفسي لمدرسي المرحلة المتوسطة ودور التداخل الإرشادي*، كلية التربية- الجامعة المستنصرية، بغداد (أطروحة دكتوراه غير منشورة).
- كاظم، علي مهدي، (١٩٩٤): *بناء مقياس مقنن لسمات الشخصية لطلبة المرحلة الإعدادية في العراق*، كلية التربية، جامعة بغداد (أطروحة دكتوراه غير منشورة).
- الكبيسي، وهيب مجيد، (١٩٨٩): *سمات الشخصية للمتفوقين وغير المتفوقين من طلبة الجامعة*، جامعة بغداد، كلية الآداب، قسم علم النفس.
- —، (١٩٩٤)، *الميول المهنية لدى طلاب الجامعة وعلاقتها ببعض المتغيرات*، الجمعية العراقية للعلوم التربوية والنفسية، بغداد.
- —، (٢٠٠٢): *التوجيه التربوي والإرشاد النفسي بين النظرية والتطبيق*، بغداد.
- الكرداني، محمد فتحي والعزب فاطمة علي سليم، (١٩٨٤): *الاتجاهات التربوية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية وعلاقتها بالتوافق المهني*، المؤتمر العلمي الخامس لدراسات وبحوث التربية الرياضية، المجلد ٢، جامعة حلوان، كلية التربية الرياضية، الاسكندرية.
- كمال، علي، (١٩٨٣): *النفس*، ط/٣، دار واسط للنشر، مطبعة الدار العربية، بغداد.
- —، (١٩٨٨): *النفس انفعالاتها وأمراضها وعلاجها*، ج ١، ط/٤، بغداد.

- كوهن، بييري، (١٩٧٧): *النظرية الاجتماعية الحديثة*، ترجمة عادل مختار الهواري، دار فينوس للطباعة، القاهرة.
- لازاروس، رينشارد، (١٩٨٠): *الشخصية*، ترجمة سيد محمد غنيم، دار الشروق، بيروت، القاهرة.
- لاشين، عبد الفتاح، (١٩٨٥): *لغة المنافقين في القرآن الكريم*، دار الرائد العربي، بيروت - لبنان، ط/١، بيروت-لبنان.
- محي، إبراهيم عبد الله، (١٩٧٧): *علم النفس في حياتنا العملية*، مكتبة أسعد، بغداد.
- مخيمر، صلاح ورزق، (١٩٧٨): *مفهوم جديد للتوافق*، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
- مراد، يوسف، (١٩٦٧): *ميادين علم النفس النظرية والتطبيقية*، القاهرة.
- مرسي، سيد عبد الحميد، (١٩٨٥): *الشخصية المنتجة*، مكتبة وهبة، القاهرة.
- —، (١٩٨٨): *الشخصية المهنية، في قراءات في علم النفس الصناعي*، تأليف فرج عبد القادر طه، دار المعارف، القاهرة.
- مرسي، كمال إبراهيم، (١٩٨٨)، *المدخل في علم الصحة النفسية*، دار القلم، الكويت.
- المركز القومي، (١٩٨٥)، *بحث سيكولوجية السائق*، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية، القاهرة.
- مصطفى، نادية شعبان، (١٩٧٨): *بناء أداة لقياس دافعية المعلمين نحو مهنة التعليم*، كلية التربية، جامعة بغداد، (رسالة ماجستير غير منشورة).
- الملاح، نادر محمد، (٢٠٠٣): *طرز الشخصية*، مكتبة البحرين، ط١، المنامة.

- المليجي، عبد المنعم، والمليجي، حلمي، (١٩٧٣): *النمو النفسي*، ط٥، دار النهضة العربية، القاهرة.
- مليكة، لويس كامل، (١٩٧٧): *علم النفس الإكلينيكي*، ج١، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة.
- المنصور، يوسف إبراهيم، (١٩٧٢): *دراسة تجريبية في تأثير ترتيب الظروف على تكوين الانطباعات عن الشخصية*، العدد (٣)، القاهرة.
- منظمة الصحة العالمية، (١٩٩٢): *تصنيف الاضطرابات النفسية والسلوكية: الأوصاف السريرية (الإكلينيكية) والدلائل الإرشادية الشخصية*، جامعة عين شمس، القاهرة، مكتبة النهضة المصرية، ط١، القاهرة.
- نجاتي، محمد عثمان، (١٩٨٠): *علم النفس الصناعي*، ج١، ط٣، مؤسسة الصباح، الكويت.
- النراقي، محمد مهدي، (٢٠٠٣): *جامع السعادات*، ج٢، ط٥، جامعة النجف الدينية، بغداد.
- النعيمي، مهدي محمد عبد الستار، (١٩٩٩): *أثر بعض المتغيرات على الانتباه (دراسة تجريبية)*، جامعة بغداد، كلية الآداب، (أطروحة دكتوراه غير منشورة).
- هارون، عبد السلام، (١٩٦٨): *معجم مقاييس اللغة*، دار الفكر، ط٥، بغداد.
- هناء، عطية محمود وآخرون، (١٩٧٣): *اختبار عوامل الشخصية*، دار النهضة العربية، القاهرة.
- هول، ك ولندي، ج (١٩٧١)، *نظريات الشخصية*، ترجمة: د. فرج أحمد فرج، قدري محمود حفني: الهيئة المصرية العامة للتأليف والنشر، القاهرة.
- الياسري، مصطفى نعيم عبد الله، (٢٠٠٤): *أنماط الشخصية لدى طلبة الجامعة على وفق النماذج التسعة للشخصية*، كلية الآداب، جامعة بغداد،

(رسالة ماجستير غير منشورة).

ثانياً: المصادر الأجنبية

- Adler, A. (1930): The science of Living. London, George Allen & unwin.
- Ahman k. & Lock R.(1982): Academic Achievement, Cognitive measurement, cognitive Processes; Eric Bibliography, ED 226461.
- Aiken, R.L., (1979), Psychological testing and Assessment Allyn & Bacon, ine.
- Allen, M.J. Yen,. M.W, (1979) introduction to measurement theory, Galifornia, Brook Cole.
- Allport, G.W (1955) Becoming: Basic consideration for psychology of personality, New Haven: Yale university.
- Allport, GW (1937):personality: A psychological interpretation. New York: Holt, Rinehart & Winston, Inc.
- Allport, GW (1961): pattern and Growth in personality. New York: Holt, Rinehart & Winston, Inc.
- Alden. E.W & David. F.R., (1966): Mood and personality, New York.
- Arkoff P.L., (1968): Adjustment and mental health, Mc, Graw-Hill. New York.
- Bandura, A, (1977). Self- efficacy: Toward a unified theory of behavioral change. Psychological Review.
- Berliner, R. (1984): Psychiatric Diagnosis university of Kansas, school of medicine, second Edition.
- Bischof, L.J., (1970): interpreting personality theories. New York: Harper & Row.
- Bonner, H. (1961): psychology of personality, New York: Ronald.

- Booth, R.F, (1981): Factor Stability of the Comrey Personality Scales, Educational and Psychological Measurement.
- Buss, A.H & Finn, S.E (1967) “Classification of personality Traits” Journal of personality and social psychology Vol.52, No2.
- Callatin, J., (1988):Abnormal psychology, Macmillan publishing, New York
- Lawshe, C.H., (1953): psychology of industrial Relation, New York, McGraw – Hill, P.29-30.
- Cattell, R., (1965): The scientific Analysis of Personality penguin press.
- Clarkin, J.T, et al (1993), Borderline personality Disorder and personality Traits: A comparison of SciDII. BPD and NEO-PI psychological Assessment.
- Costa, P.T., & McCrae, R.R. (1995): Theories of personality and psychopathology Approaches Derived from philosophy and psychology.
- Crites, J.O (1969): Vocational psychology New York, McGraw-Hill.
- Dailey, R. C. (1980): Relation – ship between Locus of control, Task characteristics and work Attitudes, psychological Reports, Vol. (47), P.855-861.
- Deloney, R. (1982): inter relation ship between Reported Health, Anxiety, job satisfaction, and shaft work, The Annual conference of American psychology Association, washing - htion, Dc.
- Derksen, J. (1995). Personality Disorder: clinical and social perspectives Assessment and Treatment Based on DSM-IV and ICD-10 chichester: John wiley & sons.

- Duberstein, P. et al. (2000) Personality Traits and suicidal Behaviors and ideation in Depressed patients 50 years of age and older, journal of Gerontology. Biology, psychology science and social science.
- Ebel, R.L, (1972) Essentials of educational measurement (2nded), new Jersey: prentice – Hill.
- Edwards, A.L, (1957) Teaching use Attitude social construction, New York: Appleton century-crafts.
- Evans, K.M (1972) Attitudes and interests in Education, London, Routledge and Kegan Paul.
- Eysenck, H.J. (1969), Dimension of Personality, London: Routledge and Kegan Paul.
- Fadiman, J. (1975): personality and personal growth, New York Harper & Row publisher Inc.
- Feisher, V.E& Hanna M., (1931): The Dissatisfied worker, The Macmillan Co, New York.
- Frame, M& Schehan, C. (1994): The work and well-being in the Tow-person career: Relocation stress and coping among clergy husbands and wives, Family Relation, Vol. 43, N.2
- Fransella, F, (1981) Personality theory, measurement and Research, London: Methuen and Co. Ltd.
- Fraser, R, (1940): the incidence of neurosis Among factory workers, H.M., stationary office, no (90) London.
- Freud, S. (1933): New introduction lecture on psychoanalysis in James starchy, stand edition, Vol22, London: Hogarth press Ltd.
- Freud, S., (1940): An out lint of psycho-analysis. Standard edition, Vol23, New York: Norton.

- Garrison, K. (1952): Employee Adjustment, from Book psychology in industry by: s.stanley. Gray McGraw Comp, New York.
- Gronlund, N, (1971): Measurement and Evaluation In Teaching Mc- Graw, New York.
- Guilford, J.P, (1959): personality, New York: McGraw-Hill, 1959.
- Halliday. J.L. (1948): psychosocial Medicine, Norton, New York.
- Harrison, R,(1978) person environment fit and jobstress, in caryl. Cooper and Roy payne (eds), stress at work, john wiley, New York.
- Heath, R.W, (1964): Curriculum cognition and Educational measurement, New York: wiely & sons.
- Hergenhahn, B.R. (1980): An introduction to theories of personality, prentice – Hall.
- Herzberg, F., (1956): The motivation to work, New York, john willey and sons.
- Hjelle, L.A. & Ziegler R. (1976): Personality Theory: Basic assumption, research and application First edition, McGraw-Hill, Kogakushk.
- Kay, E. (1961): Industrial mental Health, in industrial psychology, Edited by Gillnet, New York, McGraw- Hill.
- Knoff, H., (1986), The Assessment of child and Adolescent Personality, university of south Florida, Guilford press.
- Knoop, R., (1981): practical Business psychology, McGraw - Hill Com, New York.
- Laerenec, G., (2002): Lssues in the development of In personality Type: in Journal of psychology Type-Harvard university press U.S.A.

- Laird D. & Laird, R.R., (1958): Age and correlates of Locus of Control the Journal of Psychology.
- Lang, G., (1958): An experimental scale to measure Motives for Teaching, Journal of Educational Research.
- Lavingla. K.V (1977): A study of Job satisfaction Among school Teacher, Indian Dis sertation Abstract.
- Lazarus, R.S., (1961): Adjustment and personality, New York: McGraw – Hill.
- Lendzey, G. and other, (1961): A thematic apperception, clinical psychology.
- Ley, R.,(1972): Quantitative Aspects of Psychological Assessment: An introduction, London: Gerald Duck worth and Co. Ltd.
- Maloney, P.M & ward, P.M, (1980): Psychological Assessment: A conceptual Approach, New York: Harcourt, Broce and world, Lnc.
- Marzolf , S. &John, H.K. (1972): Houstree- person drawings and personality Traits. Journal of Personality Assessment.
- Maslow, A. (1970): Motivation and personality, New York, 2red Harper and Row publishers.
- Mccomock, J. & Tiffin, P.R., (1966): industrial psychology. 3rd ed, New York, Mc Graw-Hill.
- Micheal L. & Gelder D., (1994): Personality of Psychology, Professor of Psychiatry, Oxford university, Press.
- Millon, T. (1986). A Theoretical Derivation of pathological personalities, In T. Millon, & G. Kerman (Eds.), contemporary Direction in psychopathology: Toward the DSM- IV. New York: The Guilford press.
- Minor, J., B (1980): Theories of organizational behavior Hinsdol, The pryden press.

- Misc, p.p., (1997) personality trait surveys, Misc. projects.
- Murphy, R.K, (1988): Psychology Testing Principles Application, New York: Hall international, Lnc.
- Norman, L. (1961): Psychology: The Fundamental of Human Adjustment. London.
- Nunally, J.C., (1978): Psychometric Theory, New York: Mc Grow- Hill.
- Paykel, G., (1975), personality and symptom pattern in Depression British journal of psychiatric, Vol,129-334.
- Porterfield, A.P., (1960): Occupational Prestige & social, Mobility of suicides in new zealand.
- Powell, E.H. (1958) Occupation, status & suicide; Toward & a redefinition of Anomie.
- Protap, H. & Bhargava, K., (1982): self-disclosure as related to personality, Indian journal of clinical psychology.
- Richardson, J (1981): stress work design and productivity, John wiley, chichester.
- Riso, D. R.,(1996): personality Types, zcd. @Houghton Mifflin Company, 215 park Even 4e south, Boston, New York.
- Roe, L.,(1958): The Psychology of Occupation, New York and sons.
- Roste, H. (1934): Sociological Theory, N.Y., Macmillon.
- Rusting, C. (1999) interactive Effects of personality and mood in emotion congruent memory and judgment. Journal of personality and social psychology.
- Scott, T,B. (1958): A Definition of work Adjustment U.S.A, In dustrial Relations Center university Minnesota.
- Shaffer, L.F. & shoben E.J. (1956): The Psychology of Adjustment Boston Houghton Mifflin Co.

- Simons K., et al,(1994): personality Types theories. File://A:/ personality Types: L.HTM.
- Smith, H.C. (1968), personality Development, 2nd ed., Mc Graw – Hill, New York.
- Stanger, RL., (1974): Psychology, second Edition, university of Oregon.
- Stanley, G.J. Hopkins, K.D., (1972) Educational Psychology measurement: Prentice- Hill.
- Starr, D. and Harris, S. (1975): Human development and behavior. New York springer publishing company, Lnc.
- Thalbourne, M. et al. (1999) Manic Depressive and its correlates, psychological Report.
- Tom, M & Marcel, D. (1980) Measurement of Supernatural belief: Sex difference and Locus of control. Journal of Personality Assessment.
- Underwood, M. & Hardy, E. (1985): Psychology: Quarterly, journal of Human Behavior: V22, N.
- Velez, P.P, (1977): personal Adjustment and Attitudes Toward sexuality and love, Revista Lationamericana de psicologia.
- Viteles, S. (1935): Motivation and Morale in industry, New York, Norton Co. Inc.
- Wagner. A. (1932): Social Problems in our Times, England & U.S.A, prentice – Hall.
- Weiner, B. & potepan, P.A., (1970): personality characteristics and Affective Reactions Toward Exams of superior and falling college student, journal of Educational psychology.
- Young, k. (1980): Born again status as a factor in death anxiety, Psychological Reports.

ملحق (١) الاستبيان الاستطلاعي لمقياس الشخصية المتقلبة

عزيزي الموظف ... عزيزتي الموظفة
تحية طيبة...

بههدف إنجاز بحث علمي يتعلق بدراسة الشخصية المتقلبة وعلاقتها بالتوافق المهني لدى العاملين في مؤسسات الدولة.

ونظراً لكون متغير الشخصية المتقلبة يعد أحد المتغيرات المهمة في هذا البحث، لذا يرجى تعاونكم معنا في الإجابة عن السؤالين الآتيين بكل صدق وصراحة وموضوعية كما نعهده فيكم.

مع شكر الباحث وتقديره

أولاً: - معلومات عامة

١- الجنس: ٢- الوزارة والمديرية

س١: ما هي برأيك خصائص الشخصية المتقلبة ؟

-١

-٢

-٣

س٢: ما هي خصائص الشخصية غير المتقلبة ؟

-١

-٢

-٣

ملحق (٢)
الاستبيان المقدم إلى السادة الخبراء لبيان صلاحية
مقياس الشخصية المتقلبة

الأستاذ الفاضل المحترم

تحية وتقدير

يسعى الباحث إلى دراسة الشخصية المتقلبة وعلاقتها بالتوافق المهني لدى العاملين في مؤسسات الدولة ولتحقيق ذلك تقتضي متطلبات البحث بناء أداة لقياس الشخصية المتقلبة يتوفر فيها الصدق والثبات والموضوعية، ونظراً لما هو معروف عنكم من خبرة ودراية في هذا المجال، لذا يتوجه الباحث إليكم راجياً منكم إبداء آرائكم ومقترحاتكم في صدق وصلاحية كل فقرة من الفقرات المقترحة لقياس الشخصية المتقلبة، والتي كان الباحث قد حصل عليها من مقاييس واختبارات وبحوث سابقة في هذا الميدان.

ومما ينبغي التنويه إليه إلى أن الباحث قد تبني تعريف كاتل للشخصية المتقلبة، يرجى اعتماده في تقدير رأيكم في صلاحية كل فقرة من فقرات الأداة المقترحة، حيث تعني الشخصية المتقلبة: بأنها سمة أساسية تتصف بالتغير في الشعور والعاطفة من النشاط إلى الخمول، ومن الإثارة إلى الركود، ومن الفرح إلى الغم، ويتصف الشخص بسرعة الانفعال وعدم الاستقرار والعنف وسرعة التأثير في مزاجه.

ولقد صنفنا الأداة لقياس الشخصية المتقلبة إلى ثلاث مجالات وفق منظور كاتل وهي:

١- النشاط - الخمول Laziness-activity

٢- الإثارة - الركود Stagnation-exaction

٣- الفرح - الغم Pleasure-grieve

كما أن الباحث قد وضع خمسة بدائل أمام كل فقرة من فقرات المقياس لاختيار إحداها من قبل المفحوص وهي (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً).

والآن بين يديك أستاذي الفاضل تعليمات الأداة والبدايل ومجموعة من الفقرات للمجالات الثلاثة يرجى قراءتها ووضع علامة (✓) تحت حقل (صالحة) إن ارتأيت أنها صالحة لقياس ما وضعت لقياسه، وإن كانت غير صالحة فأرجو وضع علامة نفسها تحت حقل (غير صالحة)، أما إذا ارتأيت إعادة صياغة الفقرة فأرجو أن يتم ذلك في حقل الملاحظات، وأخيراً فإن الباحث يقدم شكره وتقديره على تعاونكم.

طالب الماجستير

عدنان علي حمزة الندوي

أولاً: تعليمات المقياس

الملاحظات	غير صالحة	صالحة	التعليمات
			<p>عزيزي الموظف ... عزيزتي الموظفة تحية طيبة... نضع بين أيديكم مجموعة من المواقف (الفقرات) التي تعكس بعض الآراء والمعتقدات والأساليب التي يهدف الباحث من خلال إجابتكم عنها الوقوف على مواقفكم الحقيقية بشأنها، لما لذلك من أهمية كبيرة للبحث العلمي بشكل خاص ولتطوير المجتمع بشكل عام، كونكم تمثلون شريحة اجتماعية مهمة ومستوى متقدم من الوعي والمعرفة. ونظراً لما نعهده فيكم من موضوعية وصراحة في التعبير عن آرائكم لذا يأمل الباحث تعاونكم معه في الإجابة عن جميع هذه المواقف بما يعكس آرائكم الحقيقة تجاهها وذلك من خلال وضع إشارة (✓) على أحد البدائل الخمسة لكل موقف من مواقف هذه الأداة، علماً بأنه لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة بقدر ما تعبر عن آرائكم الحقيقية نحوها. مع خاص شكري وتقديري لتعاونكم العلمي</p>

ثانياً: بدائل المقياس

ت	البدائل						
	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً	غير صالحة	الملاحظات

ثالثاً: أوزان البدائل

الملاحظات	غير صالحة	صالحة	التعليمات
			<p>سيقوم الباحث بإعطاء أوزان للبدائل الخمسة وهي درجة (٥) للبدائل دائماً، ودرجة (٤) للبدائل غالباً، ودرجة (٣) للبدائل أحياناً، ودرجة (٢) للبدائل نادراً، ودرجة (١) للبدائل أبداً.</p>

رابعاً: مجالات المقياس وفقراته

أ: النشاط - الخمول (Laziness-activity)

ويعرف بأنه: فعالية الفرد في انجاز أي عمل يتطلب لإنجازه جهد أو طاقة فيه، وتتراوح تلك الفعالية بين النشاط والخمول.

ت	الفقرة	صالحة	غير صالحة	الملاحظات
١.	أتجنب المواقف الغامضة لكنني أتعامل معها مرة ثانية.			
٢.	أعمل على أداء واجباتي تارة ولا أرغب بإنجازها تارة أخرى.			
٣.	تتراوح همتي بين الفاعلية والكسل.			
٤.	على الرغم من اقتناعي بمكانتي الاجتماعية إلا أنني أسعى إلى رفعها.			
٥.	أستثمر أوقات فراغي على الرغم من شعوري بعدم أهمية الوقت.			
٦.	أتنافس مع الآخرين في مواقف معينة مع أنني أكره التنافس معهم في مواقف أخرى.			
٧.	على الرغم من دفاعي عن وجهة نظري في مواقف كثيرة إلا أنني التزم الصمت في مواقف أخرى.			
٨.	أندفع إلى الواجبات التي تتطلب الحركة ولكنني سرعان ما انتعاس عن إنجازها.			
٩.	أود أن يشاركني الآخرون همومي مع أنني أفضل العزلة عنهم.			
١٠.	أتصف بالاندفاعية نحو تحقيق أهدافي في بعض المواقف بينما أشعر بالحاجة إلى التريث في مواقف أخرى.			
١١.	أرى أن وزني يزداد يومياً مع أنني أشعر بخفة الحركة.			
١٢.	أشعر أن لدي مهارات عالية لكنني لا أمارسها بما يكفي.			

ب: الإثارة - الركود (Stagnation - exaction)

ويعرف بأنه: عملية تتطلب تنبيهاً يرتبط بقوة الاستجابة بحيث تؤدي إلى نقصان أو زيادة سريعة في التوتر النفسي للفرد، وتتراوح تلك العملية بين الإثارة والركود.

ت	الفقرة	صالحة	غير صالحة	الملاحظات
١.	أتصرف بغضب في حالات معينة وأتصرف بهدوء في حالات أخرى.			
٢.	يتقلب مزاجي خلال اليوم بين الغضب والسكينة.			
٣.	مع شعوري بأن الجديد في العلم يثير اهتمامي لكنني لا أتعامل معه دائماً.			
٤.	أسعى إلى كسب ود الناس في أوقات معينة بينما لا أفضل ذلك في أوقات أخرى.			
٥.	يتقلب موقفي بين التصلب والمرونة عند الاستماع إلى آراء الآخرين.			
٦.	أرغب بامتلاك سلاحاً نارياً ولا أفضل استخدامه في أي موقف.			
٧.	أتعامل مع الآخرين بنوع من الخشونة في الوقت الذي أتجنب جرح مشاعرهم.			
٨.	استمتع بالمواقف المثيرة بينما أتجنبها في مواقف أخرى.			
٩.	أخشى الأماكن تارة بينما استمتع حينما أجلس فيها تارة أخرى.			
١٠.	على الرغم من اتسامي بالهدوء إلا أنني أشعر بشد عصبي.			
١١.	الأفكار المتركمة تحد من نشاطاتي العقلية لكنها تدفعني للعمل.			
١٢.	أشعر أن الطلاق يغضبني بينما لا أهتم بالخلافات الزوجية.			

ج: الفرح - الغم (Pleasure-grieve)

ويعرف بأنه: عملية تتمثل باستجابة انفعالية تتراوح بين مستوى النجاح والغم من حدوث شيء لا يتوقعه الفرد.

ت	الفقرة	صالحة	غير صالحة	الملاحظات
١.	أكتئب حينما أرى الغيوم بينما يسرني سقوط المطر.			
٢.	استمتع بالإصغاء إلى الآخرين في أوقات وأضجر من كلامهم في أوقات أخرى.			
٣.	يسعدني مساعدة الآخرين مادياً إلا أنني أمتعض من المتسولين.			
٤.	أرغب في التدرج الوظيفي بينما لا أرغب في العمل عند بعض المستويات.			
٥.	يسعدني أخذ الثأر إلا أن إيذاء الآخرين يؤلمني.			
٦.	يسرني أن أنصرف كما أشاء إلا أنني أنتقد تصرفات الآخرين.			
٧.	أرتاح لوجود الإشارات المرورية بيد إنني أنزعج من الالتزام بها.			
٨.	يسعدني الحصول على كتاب جديد بينما أتباطأ كثيراً في قراءته.			
٩.	يسرني تقبل الهدية وبضايقتني تقديمها.			
١٠.	أميل إلى تقديم الهدايا تارة وبضايقتني تقديمها تارة أخرى			
١١.	أشعر بالراحة عند زيارتي للطبيب بينما أنزعج من تناول الدواء.			
١٢.	أخشى تغيير مهنتي على الرغم من أنني أود تغييرها.			

ملحق (٣)
أولاً: مقياس الشخصية المتقلبة بصيغته النهائية

بسم الله الرحمن الرحيم

عزيزي الموظف ... عزيزتي الموظفة

تحية طيبة...

نضع بين أيديكم مجموعة من الفقرات (المواقف) التي تعكس بعض الآراء والمعتقدات والأساليب التي يستخدمها أفراد المجتمع، حيث يهدف الباحث من خلال إجابتكم عنها والوقوف على مواقفكم الحقيقية بشأنها، لما لذلك من أهمية كبيرة للبحث العلمي بشكل خاص وتطوير المجتمع بشكل عام، كونكم تمثلون شريحة اجتماعية مهمة ومستوى متقدم من الوعي والمعرفة. ونظراً لما نعهد فيكم من صدق وأمانة وموضوعية وصراحة في التعبير عن آرائكم الحقيقية تجاهها وذلك من خلال وضع إشارة (✓) على أحد البدائل لكل فقرة من فقرات هذا المقياس علماً بأنه لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة بقدر ما تعبر عن آرائكم الحقيقية نحوها، وزيادة في الاطمئنان لا داعي لذكر الاسم.

مع خاص شكري وتقديري لتعاونكم العلمي

معلومات عامة

- الجنس:

الباحث

ت	الفقرة	البدائل			
		دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً
١	أتجنب المواقف الغامضة لكني أتعامل معها مرة ثانية				
٢	أتصرف بغضب في حالات معينة وأتصرف بهدوء في حالات أخرى.				
٣	أكتب حينما أرى الغيوم بينما يسرني سقوط المطر.				
٤	أعمل على أداء واجباتي تارة ولا أرغب بإنجازها تارة أخرى.				
٥	يتقلب مزاجي خلال اليوم بين الغضب والسكينة.				
٦	استمتع بالإصغاء إلى الآخرين في أوقات وأضجر من كلامهم في أوقات أخرى.				
٧	تتراوح همتي بين الفاعلية والكسل.				
٨	مع شعوري بأن الجديد في العلم يثير اهتمامي لكنني لا أتعامل معه دائماً.				
٩	يسعدني مساعدة الآخرين مادياً إلا أنني أمتعض من المتسولين.				
١٠	على الرغم من اقتناعي بمكانتي الاجتماعية إلا أنني أسعى إلى رفعها أكثر.				
١١	أسعى إلى كسب ود الناس في أوقات معينة بينما لا أفضل ذلك في أوقات أخرى.				
١٢	أرغب في التدرج الوظيفي بينما لا أرغب في العمل عند بعض المستويات.				
١٣	أستثمر أوقات فراغي على الرغم من شعوري بعدم أهمية الوقت.				
١٤	اشعر أن الطلاق يغضبني بينما لا اهتم بالخلافات الزوجية.				

ت	الفقرة	البدائل				
		دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
١٥	يسعدني أخذ الثأر إلا أن إيذاء الآخرين يؤلمني.					
١٦	أتنافس مع الآخرين في مواقف معينة مع إنني أكره التتافس معهم في مواقف أخرى.					
١٧	يتقلب موقفي بين التصلب والمرونة عند الاستماع إلى آراء الآخرين.					
١٨	يسرني أن أتصرف كما أشاء إلا إنني انتقد تصرفات الآخرين.					
١٩	على الرغم من دفاعي عن وجهة نظري في مواقف كثيرة إلا إنني التزم الصمت في مواقف أخرى.					
٢٠	أرغب بامتلاك سلاحاً نارياً ولا أفضل استخدامه في أي موقف.					
٢١	أرتاح لوجود الإشارات المرورية بيد إنني أنزعج من الالتزام بها.					
٢٢	أندفع إلى الواجبات التي تتطلب الحركة ولكنني سرعان ما أتقاعس عن إنجازها.					
٢٣	أتعامل مع الآخرين بنوع من الخشونة في الوقت الذي أتجنب جرح مشاعرهم.					
٢٤	يسعدني الحصول على كتاب جديد بينما أتباطأ كثيراً في قراءته.					
٢٥	أود أن يشاركني الآخرون همومي مع أنني أفضل العزلة عنهم.					
٢٦	أستمتع بالمواقف المثيرة بينما أتجنبها في مواقف أخرى.					
٢٧	أميل إلى تقديم الهدايا تارة وبضايقتني تقديمها تارة أخرى.					
٢٨	أتصف بالاندفاعية نحو تحقيق أهدافي في بعض المواقف					

ت	الفقرة	البدائل				
		أبداً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً
	بينما أشعر بالحاجة إلى التريث في مواقف أخرى.					
٢٩	أخشى الأماكن المظلمة تارة بينما استمتعت حينما أجلس فيها تارة أخرى.					
٣٠	على الرغم من إنني لا أؤمن بالحب إلا أنه يسعدني أن أحب.					
٣١	أرى إن وزني يزداد يومياً مع أنني أشعر بخفة الحركة.					
٣٢	على الرغم من اتسامي بالهدوء إلا أنني أشعر بشد عصبي.					
٣٣	أشعر بالراحة عند زيارتي للطبيب بينما أنزعج من تناول الدواء.					
٣٤	أشعر أن لدي مهارات عالية لكني لا أرغب بممارستها بما يكفي.					
٣٥	الأفكار المتراكمة تحد من نشاطاتي العقلية لكنها تدفعني للعمل.					
٣٦	أخشى تغيير مهني على الرغم من إنني أود تغييرها.					

ثانياً: توزيع فقرات المقياس حسب مجالاته:

رقم الفقرة	المجال	رقم الفقرة	المجال
١	الأول	٢١	الثالث
٢	الثاني	٢٢	الأول
٣	الثالث	٢٣	الثاني
٤	الأول	٢٤	الثالث
٥	الثاني	٢٥	الأول
٦	الثالث	٢٦	الثاني
٧	الأول	٢٧	الثالث
٨	الثاني	٢٨	الأول
٩	الثالث	٢٩	الثاني
١٠	الأول	٣٠	الثالث
١١	الثاني	٣١	الأول
١٢	الثالث	٣٢	الثاني
١٣	الأول	٣٣	الثالث
١٤	الثاني	٣٤	الأول
١٥	الثالث	٣٥	الثاني
١٦	الأول	٣٦	الثالث
١٧	الثاني		
١٨	الثالث		
١٩	الأول		
٢٠	الثاني		

ملحق (٤)
مقياس التوافق المهني بصيغته النهائية

بسم الله الرحمن الرحيم

عزيزي الموظف ... عزيزتي الموظفة

تحية طيبة...

نضع بين أيديكم مجموعة من الفقرات (المواقف) التي تعكس بعض الآراء والمعتقدات والأساليب التي يستخدمها أفراد المجتمع، حيث يهدف الباحث من خلال إجاباتكم عنها الوقوف على مواقفكم الحقيقية بشأنها، لما لذلك من أهمية كبيرة للبحث العلمي بشكل خاص وتطوير المجتمع بشكل عام، كونكم تمثلون شريحة اجتماعية مهمة ومستوى متقدم من الوعي والمعرفة. ونظراً لما نعهد فيكم من صدق وأمانة وموضوعية وصراحة في التعبير عن آرائكم الحقيقية تجاهها وذلك من خلال وضع إشارة (✓) على أحد البدائل لكل فقرة من فقرات هذا المقياس علماً بأنه لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة بقدر ما تعبر عن آرائكم الحقيقية نحوه، وزيادة في الاطمئنان لا داعي لذكر الاسم.

مع خاص شكري وتقديري لتعاونكم العلمي

معلومات عامة

١. الجنس:

٢. الشهادة:

٣. الراتب الشهري بالدينار:

٤- العمر:

٥- الحالة الاجتماعية

الباحث

ت	الفقرة	موافق بشدة	موافق	غير موافق	غير موافق بشدة
---	--------	---------------	-------	--------------	-------------------

				١ أشعر إن جو العمل الذي أعمل فيه مريح.
				٢ أتضايق من عملي لتسيب الإدارة.
				٣ أشعر بأن معايير تقييم العاملين تخضع للاعتبارات الشخصية أكثر من الاعتبارات العلمية أو الكفاءة.
				٤ أرى إن بعد مكان العمل عن سكني يجعلني غير راضي عن عملي.
				٥ أعتبر عملي عملاً غير سار.
				٦ راضي عن عملي في الوقت الحالي.
				٧ أعتبر عملي مثل الهواية بالنسبة لي.
				٨ أشعر بضغط عائلي حول ساعات العمل الطويلة وأيام العطل.
				٩ أشعر بأن كل يوم من أيام العمل يبدو وكأنه لا ينتهي.
				١٠ أشعر إن العمل أكبر من طاقتي وقدراتي.
				١١ أشعر بالأمان والاستقرار في حياتي الوظيفية.
				١٢ تتوافق ساعات العمل مع قدراتي وقابليتي.
				١٣ وقتي لا يتناسب مع حجم عملي.
				١٤ أشعر إن عملي لا يتناسب مع كفاءتي العالية.
				١٥ أشعر بالملل والتعب خلال عملي.
				١٦ أتغيب بسبب ظروف عملي السيئة.
				١٧ أجواء العمل تسودها الصراحة والتعاون بين الإدارة والمرؤوسين.
				١٨ أشعر بالرضا عن الخدمات التي تقدمها الإدارة.
				١٩ أرى إن الحوافز المادية في كثير من المهن أكثر من ما في مهنتي
				٢٠ أعتقد أن الترقية (الترفيح والعلاوة) تتم على أساس عادل في مهنتي.

ت	الفقرة	موافق بشدة	موافق	غير موافق	غير موافق بشدة
٢١	أشعر بالضيق لعدم كفاية العلاوات والترقيات.				
٢٢	توفر الإدارة فرص ترقيات مناسبة للعاملين.				
٢٣	أشعر بعدم الارتياح لعدم وجود حافز مادي للعاملين المتميزين.				
٢٤	أتضايق من عملي لعدم وجود مخصصات فيه كما هو في المهن الأخرى.				
٢٥	الراتب الذي أتقاضاه يفي متطلبات الحياة الضرورية.				
٢٦	لا تعجبني مهنتي بسبب المردود المادي المحدود.				
٢٧	يحرمني عملي فرصة مزاوله عمل آخر لتحسين وضعي المادي.				
٢٨	تصرف الإدارة حوافز مادية إضافية للعاملين المرضى لمساعدتهم.				
٢٩	راتبي وحوافزي تجعلني لا أحتاج إلى عمل آخر.				
٣٠	فرضت على مهنتي دون رغبتني.				
٣١	لا أشجع من يرغب بالعمل في مهنتي.				
٣٢	زاد ميلي لمهنتي بعد ممارستها.				
٣٣	أشعر أن مهنتي تشبع رغباتي.				
٣٤	أفكر في ترك مهنتي.				
٣٥	يبدو إن زملائي أكثر اهتماماً بعملهم مني.				
٣٦	أتكاسل في الذهاب إلى عملي.				
٣٧	اخترلق الأعذار لكي انقطع من عملي.				
٣٨	أتضايق من عملي لكوني لا أستطيع التمتع بإجازتي متى أشاء.				
٣٩	أشعر إنني لم أحقق أهدافاً ذا قيمة من خلال عملي.				
٤٠	أنا مسرور من مهنتي رغم أنها متعبة.				
٤١	أشعر إن مهنتي تساعدني في تحقيق ذاتي.				

ت	الفقرة	موافق بشدة	موافق	غير موافق	غير موافق بشدة
٤٢	أشعر إن المجتمع لا ينظر لمهنتي بنفس التقدير والاحترام الذي ينظر به للمهن الأخرى.				
٤٣	أعتقد أن أسرتي ترى مهنتي من المهن الجيدة.				
٤٤	لدى انقطاعي عن العمل لظرف ما فإني أشتاق بالعودة له.				
٤٥	أرتاح لتعريف مهنتي لدى تقديم نفسي للآخرين.				
٤٦	تربطني بزملائي في العمل علاقة احترام متبادل.				
٤٧	أشارك زملائي في العمل مناسباتهم العائلية.				
٤٨	أسهم بحل الخلافات التي تحدث بين زملائي في العمل.				
٤٩	أرى إن مشاكل العمل لا تؤثر على علاقتي الحسنة مع زملائي.				
٥٠	لا أحصل على الإسناد الشخصي من زملائي في العمل.				
٥١	طلبات زملائي بالعمل تتعارض مع وقت عملي.				
٥٢	هناك انسجام وتوافق بين زملائي في العمل.				
٥٣	لا أجد صعوبة في التعامل مع زملائي بالعمل.				
٥٤	لا أستطيع تقليل الصراعات مع العاملين بالقسم.				
٥٥	أثق برئيسي في مجال العمل.				
٥٦	أشعر غاية رئيسي هي تصيد أخطائي وإبراز سلبياتي.				
٥٧	علاقتي بمديري مبنية على التفاهم والتقدير والاحترام.				
٥٨	أتصرف مثل مديري الحالي لو إني مدير الدائرة.				
٥٩	أفكاري مختلفة مع رئيسي بالعمل.				
٦٠	يمنحني رئيس القسم الحرية بمناقشته في كل ما يخص العمل.				
٦١	أرتاح لرئيسي بالعمل لأنه يتفقد شؤوني الخاصة.				



Abstraction

If the cycloid personality represents one of the human personality types and we can judge it through observation of the individual's behaviour and adjustment with the real-life situations and through his/her mood fluctuations, whether in the same time or from time to time, then, there is a relationship among the cycloid personality a vocational mala-adjustment, and aggression.

The present investigation aimed to:

- 1- Construct a measure of the employees' cycloid personality in the state establishments.
- 2- Measure the employees' cycloid personality in the state establishments.
- 3- Compare the employees' cycloid personality in the state establishments in terms of sex variable (males/Females).
- 4- Measure the employees' vocational adjustment in the state establishments.
- 5- Compare the employees' vocational adjustment in the state establishments of sex variable (males/Females).
- 6- Discover the relationship between the two variables of cycloid personality and vocational adjustment for the state establishments employees.

In order to achieve the above – mentioned aims, the measure of cycloid personality which he had constructed himself and the adopted measure of the vocational adjustment were administered on a sample of 400 male and female

Abstraction

employees was randomly stratified selected from four ministries in the Iraqi state.

The data was statistically process by employing t-test one sample and for two independent samples, and Pearson's product moment coefficient of correlation and the following results have been arrived:

- 1- Male employees and female employees are more likely to be characterized with the cyclothemic personality.
- 2- Female employees are more likely to be characterized with the cyclothemic personality than males do.
- 3- Male employees and female employees are charcterized with the lackness of the vocational adjustment.
- 4- Male are more likely to be vocationally than the females.
- 5- There is a reverse relationship between the cycloid personality and vocational adjustment.

In the light of the results of the present investigation, many recommendations and suggestions in relation to the above results were presented by the researcher himself.

Cycloid Personality and Its Relation With Vocation Adjustment in Employees in State Establishments

A thesis

*Submitted to the council of Arts –Baghdad in Partial fulfillment of
the Requirements for the M.A Degree in Psychology*

Presented By

Adnan Ali Hamza AL-Nedawy

Supervision of

Professor

Dr. Whayeb Majeed Al-Kubaysi