وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر بسكرة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية
شعبة علم النفس

العنوان

استراتيجيات مواجهة الإجهاد وعلاقتها بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى الأستاذ الجامعي الممارس لمهام إدارية

دراسة ميدانية بجامعة محمد خيضر بسكرة

أطروحة مكملة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم النفس، تخصص: علم النفس المرضي الاجتماعي

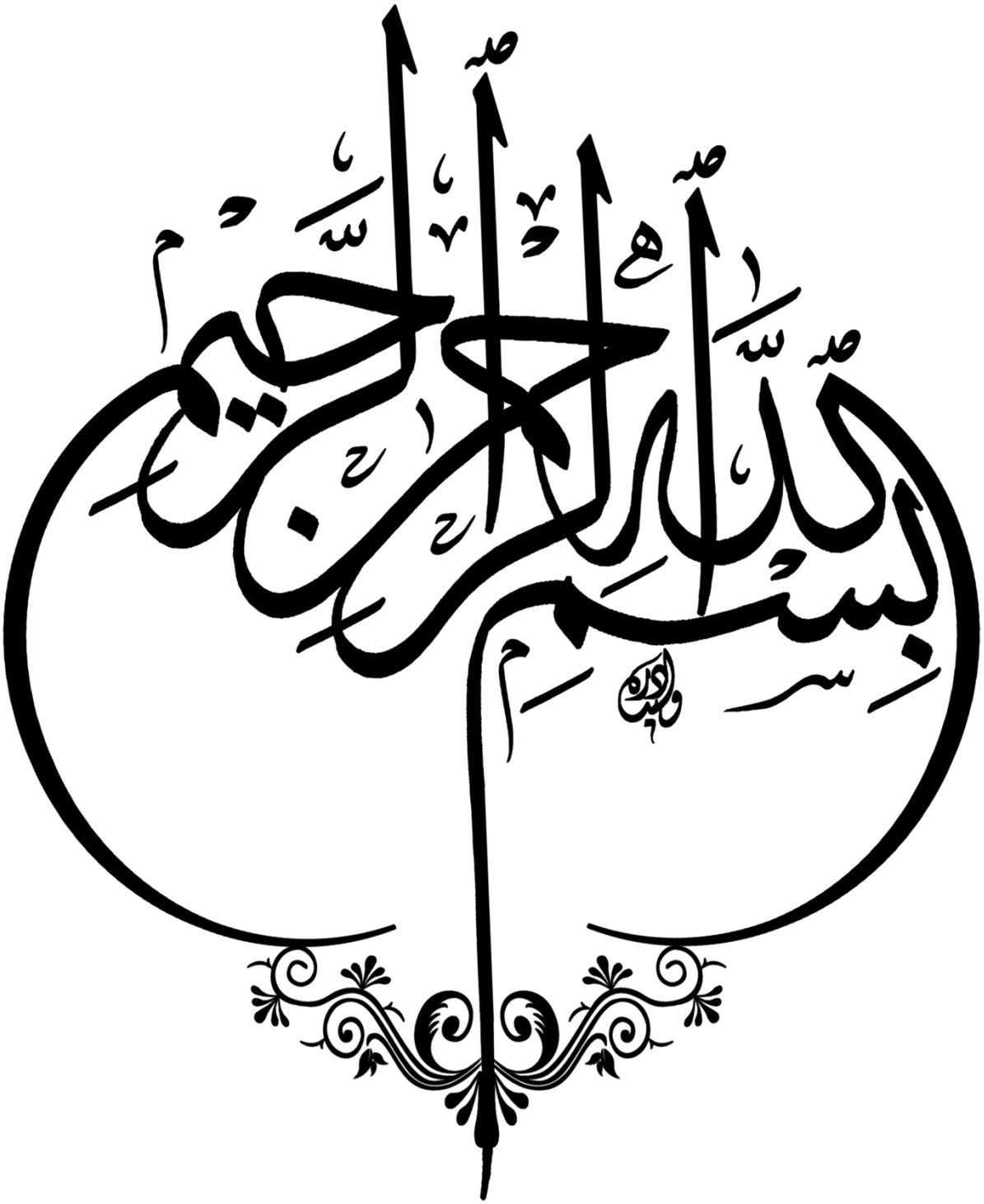
إعداد الطالبة :
وفاء مسعود

إشراف الأستاذ الدكتور :
جابر نصر الدين

لجنة المناقشة

العضو	الجامعة	الصفة
الأستاذ خياط خالد	جامعة بسكرة	رئيسا
الأستاذ جابر نصر الدين	جامعة بسكرة	مشرفا ومقررا
الأستاذ العقون لحسن	جامعة باتنة 1	عضوا مناقشا
الأستاذ القص صليحة	جامعة باتنة 1	عضوا مناقشا
الأستاذة قنون خميسة	المركز الجامعي بريكة	عضوا مناقشا
الدكتورة دبلة خولة	جامعة بسكرة	عضوا مناقشا

السنة الجامعية 2025/2024


بسم الله الرحمن الرحيم

إهداء

أنا لها، إن أبت رغما عنها أتيت بها..

لم تكن الرحلة قصيرة ولم يكن الطريق محفوفا بالتسهيلات لكنني نلتها

بإذن الله

اهدي ثمرة نجاحي والجهد المبذول خلال سنيني الماضية إلى من كلل العرق جبينه وعلمني أن النجاح لا يأتي إلا بالصبر والإصرار والعزيمة، إلى من لا ينفصل اسمي عن اسمه، معلمي الأول وداعمي وسندي وفخري واعتزازي **أبي** الغالي

إلى من أضاءت لي الطريق في الليالي العتمة بدعائها أمي الغالية

إلى رفيق الدرب وشريك العمر، سندي وضلعي الثابت زوجي الغالي.. شكرا لك من القلب.

إلى قرة عيني، إلى من نورا حياتي ومنحاني القوة عندما خارت قواي والفرح عندما أثقلني التعب

أبنائي الغوالي **أروى وانس**

شكر وعرفان

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات...

أتقدم بأسمى آيات الشكر والتقدير وعظيم الامتنان إلى أستاذي الفاضل المشرف على هذه الأطروحة الأستاذ الدكتور: **جابر نصر الدين**

عرفانا بالجميل وتقديرا لفيض علمه ورحابة صدره، لقد كان لتوجيهاته السديدة وملاحظاته القيمة وأسلوبه الرصين بالغ الأثر في إتمام هذا العمل

فشكرا لكم أستاذي لكونكم منارة علم ومثالا يحتذى به في الأمانة والإخلاص في العمل

إلى زملائي وأساتذتي بجامعة بسكرة

إلى الزملاء الأساتذة أفراد عينة البحث رغم التزاماتهم

إلى كل من مد لي يد العون من قريب أو من بعيد

طيلة انجاز هذا العمل.

مستخلص:

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن طبيعة العلاقة الارتباطية والتنبؤية بين عوامل الشخصية الخمسة الكبرى واستراتيجيات مواجهة الإجهاد لدى الأستاذ الجامعي الممارس لمهام إدارية بجامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت العينة من (119) أستاذاً وأستاذة (73 ذكور ،61.3% و 46 اناث، 38.7%) تم اختيارهم بطريقة العينة ذاتية الاختيار (التطوعية) . ولجمع البيانات، تم استخدام مقياس استراتيجيات مواجهة الإجهاد لـ (بن زروال 2008)، وقائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية" لـ (كوستا وماكري) تعريب (الانصاري).

وقد أسفرت نتائج المعالجة الإحصائية (SPSS v.20) عن الآتي:

- أظهرت العينة ميلاً مرتفعاً لاستخدام استراتيجيات المواجهة الممركزة على المشكلة، وتحديداً الحل المعرفي الذي احتل الصدارة في ترتيب التوظيف.
- تبين أن عامل يقظة الضمير هو العامل الأكثر هيمنة لدى الأستاذ الجامعي الممارس لمهام ادارية، يليه عامل الانبساطية، بينما جاء عامل العصابية في المرتبة الأخيرة.
- أثبت تحليل الانحدار المتعدد أن سمات الشخصية مجتمعة تفسر 37%من التباين في استراتيجيات المواجهة، مما يؤكد على دور الشخصية في السلوك التكيفي (المواجهة) في بيئة العمل.
- وجود فروق دالة احصائيا لصالح الإناث ولصالح الفئة العمرية (51سنة فأكثر) في عامل يقظة الضمير، بينما تفوق غير المتزوجون/العزاب في عامل الانبساطية.
- لم تسجل أية فروق دالة إحصائياً في عوامل الشخصية أو استراتيجيات المواجهة تعزى لمتغيرات ديموغرافية (الخبرة، الدرجة العلمية، أو نوع المنصب)، مما يشير الى التجانس في الشخصية الأكاديمية التي تتأثر بمتطلبات العمل الجامعي بغض النظر عن مثل تلك المتغيرات.

خلصت الدراسة في الأخير، إلى أن الشخصية التي تتسم بـ (انضباط عالٍ واستقرار انفعالي) هي وسيلة الأستاذ الجامعي للنجاح في التعامل مع ما لديه من صراع في الأدوار والضغوط المهنية.

الكلمات المفتاحية :عوامل الشخصية الخمسة الكبرى، استراتيجيات مواجهة الإجهاد، الأستاذ الجامعي، المهام الإدارية.

Abstract :

The current study aimed to investigate the nature of the correlational and predictive relationship between the big five factors of personality and stress coping strategies among university professors practicing administrative tasks at Mohamed Khider University in Biskra, Algeria. The study relied on the descriptive correlational approach, and the sample consisted of (119) male and female professors (73 males, 61.3% and 46 females, 38.7%) who were selected using the self-selected (voluntary) sample method. To collect data, Stress Coping Strategies Scale (Ben Zeroual, 2008), and Big Five Personality Factors inventory (Costa and McCry) (Al-Ansari) were used.

The results of the statistical processing (SPSS v.20) resulted in the following:

• The sample showed a high tendency to use problem-focused coping strategies, specifically the cognitive solution, which ranked first in the employment ranking.

• It was found that the factor of conscientiousness was the most dominant factor among university professors practicing administrative tasks, followed by the factor of extroversion, while the factor of neuroticism came in last place.

• Multiple regression analysis demonstrated that personality traits combined explained 37% of the variance in coping strategies, emphasizing personality's role in adaptive (confrontational) behavior in the work environment.

• There were statistically significant differences in favor of females and in favor of the age group (51 years and over) in the conscientiousness factor, while unmarried/single people excelled in the diastolic factor.

• No statistically significant differences were recorded in personality factors or coping strategies attributable to demographic variables (experience, academic degree, or type of position), indicating homogeneity in academic personality that is affected by university work requirements regardless of such variables.

The study finally concluded that a personality characterized by (high discipline and emotional stability) is the way for a university professor to succeed in dealing with his role conflict and professional pressures.

Keywords: The Big Five personality factors, Stress Coping Strategies, University Professor, Administrative tasks.

فهرس المحتويات

	المحتويات	الصفحة
	اهداء	5
	شكر وعرفان	6
	ملخص الدراسة باللغة العربية	7
	ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية	8
	فهرس المحتويات	9
	قائمة الاشكال والمخططات	13
	قائمة الجداول	14
	مقدمة	16
	الجانب النظري	
الفصل الاول	**الاطار العام لموضوع البحث**	
	الاشكالية	21
	تساؤلات البحث	25
	فرضيات البحث	26
	أهمية البحث	26
	اهداف البحث	27
	دوافع البحث	28
	التحديد الاجرائي لمتغيرات البحث	28
الفصل الثاني	**مراجعة الدراسات السابقة**	
	تمهيد	30
	عرض الدراسات السابقة	31
	دراسات تناولت الاجهاد والمواجهة في بيئات مختلفة	31
	دراسات تناولت الاجهاد، المواجهة ، عوامل الشخصية في بيئات اكاديمية وادارية	38
	دراسات تناولت المواجهة ،و عوامل الشخصية لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعية	47

	تعليق على الدراسات السابقة	66
	ماستفادته الباحثة من مراجعة الدراسات السابقة	71
	موقع البحث الحالي من الدراسات السابقة	72
	خلاصة الفصل	72
الفصل الثالث	**عوامل الشخصية الخمسة الكبرى**	
	تمهيد	74
	البدايات التاريخية لدراسة الشخصية	75
	تطور دراسة الشخصية	78
	تعريف الشخصية	82
	نموذج السمات في تفسير الشخصية	86
	التحليل العاملي في تفسير الشخصية	88
	نظرية العوامل الخمسة الكبرى للشخصية	93
	الجذور التاريخية لظهور نظرية العوامل الخمسة الكبرى للشخصية	94
	تعريف العوامل الخمسة الكبرى للشخصية	102
	نموذج العوامل حسب كوستا وماكري	115
	أهمية العوامل الخمسة الكبر للشخصية	116
	خلاصة	125
الفصل الرابع	**الاجهاد والمواجهة**	
	تمهيد	127
	مفهوم الاجهاد	127
	تعريف الاجهاد	128
	تاريخ مفهوم الاجهاد	132
	النظريات المفسرة للإجهاد	134
	الإجهاد في بيئات العمل	140
	تعريف اجهاد العمل	141

	اعراض الاجهاد	143
	مفهوم المواجهة	145
	تعريف المواجهة	145
	طبيعة المواجهة	149
	خصائص المواجهة	150
	ابعاد المواجهة	151
	وظائف المواجهة	152
	المفاهيم المتداخلة مع المواجهة	153
	المواجهة بين الأساليب والاستراتيجيات ؟	156
	الشخصية و المواجهة	161
	خلاصة	167
	الجانب الميداني	
الفصل الخامس	**الإجراءات المنهجية للبحث**	
	تمهيد	170
	تذكير بفرضيات البحث	170
	منهج البحث	171
	الدراسة الاستطلاعية : الاهداف و النتائج	171
	الدراسة الأساسية	173
	مجتمع الدراسة	172
	أسلوب المعاينة واختيار عينة الدراسة	173
	عينة الدراسة	174
	أدوات جمع البيانات	176
	مقياس استراتيجيات الاجهاد	176
	مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية	181
	حدود البحث	184

	الأساليب والإجراءات الاحصائية	184
	قصور البحث	185
	خلاصة	186
الفصل السادس	**عرض وتفسير ومناقشة النتائج**	
	تمهيد	188
	عرض نتائج توصيف الخصائص الديموغرافية للعينة	188
	عرض النتائج المتعلقة بالاحصائيات الوصفية العامة للمتغيرات	189
	عرض نتائج الفرضيات	190
	مناقشة النتائج	227
	الاستنتاج العام	230
	خاتمة	233
	مقترحات وتوصيات	234
	قائمة المراجع	236
	الملاحق	249

قائمة المخططات

رقم المخطط	عنوان المخطط	الصفحة
مخطط (1)	توزيع افراد العينة حسب السن	175
مخطط (2)	توزيع افراد العينة حسب الجنس	175
مخطط (3)	توزيع افراد العينة حسب الحالة العائلية	175
مخطط (4)	توزيع افراد العينة حسب متغير الخبرة	175
مخطط (5)	توزيع افراد العينة حسب الدرجة العلمية	176
مخطط (6)	توزيع افراد العينة حسب نوع المنصب	176
مخطط (7)	توزيع افراد العينة حسب نوع الكلية	176

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
جدول(1)	ملخص الدراسات السابقة حول الاجهاد والمواجهة	36
جدول(2)	ملخص الدراسات السابقة حول المواجهة والشخصية في بيئات اكاديمية وادارية	42
جدول(3)	ملخص الدراسات السابقة حول المواجهة وعوامل الشخصية لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعية	61
جدول(4)	تاريخ نظرية العوامل الخمسة الكبرى للشخصية	101
جدول(5)	الأوجه الستة لعامل العصابية ومستوياته حسب كوستا وماكري	105
جدول(6)	الاوجه الستة لعامل الانبساطية ومستوياته حسب كوستا وماكري	108
جدول(7)	الاوجه الستة لعامل الانفتاح على الخبرة ومستوياته حسب كوستا وماكري	110
جدول(8)	الاوجه الستة لعامل الطيبة ومستوياته حسب كوستا وماكري	112
جدول(9)	الاوجه الستة لعامل يقظة الضمير ومستوياته حسب كوستا وماكري	114
جدول (10)	خصائص عينة البحث الديمغرافية والمهنية	174
جدول (11)	ابعاد مقياس استراتيجيات المواجهة	177
جدول (12)	تحديد مستوى توظيف استراتيجيات المواجهة	178
جدول (13)	معاملات ألفا كرونباخ لثبات مقياس المواجهة	179
جدول (14)	الاتساق الداخلي (ارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية)	180
جدول (15)	نتائج المقارنة الطرفية مقياس المواجهة	180
جدول(16)	توزيع العبارات على أبعاد الشخصية الخمسة.	181
جدول(17)	معاملات ألفا كرونباخ لمقياس عوامل الشخصية الخمسة	182
جدول(18)	قيم معاملات ارتباط الابعاد الفرعية /العوامل بالدرجة الكلية للمقياس ككل.	183
جدول(19)	قيم الصدق الذاتي لمقياس عوامل الشخصية	183
جدول(20)	معايير حجم الأثر للدلالة العملية حسب كوهن(Cohen)	185
جدول(21)	التوزيع التكراري والنسبي لخصائص العينة	188
جدول(22)	الإحصاءات الوصفية العامة للمتغيرات الأساسية للدراسة	189
جدول(23)	استجابات العينة على مقياس استراتيجيات المواجهة	190
جدول(24)	ترتيب بنود محور المواجهة الممركزة على المشكلة	192

جدول(25) ترتيب فقرات استراتيجيات المواجهة الممركزة على الانفعال حسب مستوى توظيفها	193
جدول(26) الإحصاءات الوصفية لاستراتيجيات المواجهة حسب متغير الجنس	195
جدول(27) نتائج اختبار (t–test) للفروق بين الجنسين في استراتيجيات المواجهة	195
جدول(28) التوزيع التكراري والنسب المئوية لعينة الدراسة حسب الفئات العمرية	196
جدول(29) نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق في استراتيجيات المواجهة تبعاً لمتغير السن	197
جدول(30) الإحصاءات الوصفية لاستراتيجيات المواجهة حسب متغير نوع المنصب	198
جدول(31) نتائج اختبار (t–test) للفروق في استراتيجيات المواجهة تبعاً لمتغير نوع المنصب	199
جدول(32) الإحصاءات الوصفية لاستراتيجيات المواجهة حسب متغير نوع التخصص	200
جدول(33) نتائج اختبار (t–test) للفروق في المواجهة تبعاً لمتغير نوع التخصص	200
جدول(34) الإحصاءات الوصفية لاستراتيجيات المواجهة حسب متغير الحالة العائلية	201
جدول(35) نتائج اختبار (t–test) للفروق في المواجهة تبعاً لمتغير الحالة العائلية	201
جدول(36) التوزيع التكراري والنسب المئوية لعينة الدراسة حسب مدة الخبرة	202
جدول(37) نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق في المواجهة تبعاً للخبرة	203
جدول(38) توزيع أفراد العينة حسب متغير الدرجة العلمية	204
جدول(39) نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق في المواجهة تبعاً لمتغير الدرجة العلمية	204
جدول(40) نتائج العينة على عامل العصابية	205
جدول(41) نتائج العينة على عامل الانبساطية	206
جدول(42) نتائج العينة على عامل الانفتاح على الخبرة	206
جدول(43) نتائج العينة على عامل المقبولية	207
جدول(44) نتائج العينة على عامل يقظة الضمير	207
جدول(45) ترتيب العوامل الخمسة في استجابات افراد العينة	208
جدول(46) ترتيب عوامل الشخصية الخمسة الكبرى ونتائج اختبار فريدمان	208
جدول(47) إحصاءات وصفية خاصة بمجموعتي الذكور والاناث	210
جدول(48) نتائج اختبار (t–test) للفروق بين متوسطات درجات الذكور والإناث في عوامل الشخصية	210
جدول(49) إحصاءات وصفية لمجموعتي نوع الكلية	212
جدول(50) نتائج اختبار (t) للفروق بين متوسطات الدرجات في عوامل الشخصية الافراد على أساس التخصص	212

جدول(51) إحصاءات وصفية لمجموعتي نوع المنصب	213
جدول(52) نتائج اختبار (t) للفروق في عوامل الشخصية الكبرى تبعاً لنوع المنصب	214
جدول(53) إحصاءات وصفية لمجموعتي الحالة العائلية	215
جدول(54) نتائج اختبار (t–test) وحجم الأثر للفروق في عوامل الشخصية الكبرى تبعاً لمتغير الحالة العائلية	215
جدول(55) إحصاءات وصفية متعلقة بالخبرة	216
جدول(56) نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق في عوامل الشخصية الكبرى تبعاً لمتغير الخبرة	216
جدول(57) إحصاءات وصفية خاصة بالفئات العمرية	218
جدول(58) نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق في عوامل الشخصية الكبرى تبعاً لمتغير السن	218
جدول(59) نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية لعامل يقظة الضمير تبعاً لمتغير السن	219
جدول(60) إحصاءات وصفية حول الدرجة العلمية	220
جدول(61) تحليل التباين للفروق على أساس الدرجة العلمية	220
جدول(62) الإحصاءات الوصفية لعوامل الشخصية الخمسة وأبعاد استراتيجيات المواجهة	222
جدول(63) مصفوفة ارتباطات عوامل الشخصية الكبرى مع أبعاد المواجهة لأفراد العينة	222
جدول(64) ملخص النموذج (Model Summary)	224
جدول(65) نتائج تحليل التباين (ANOVA) لمدى جودة النموذج وصلاحيته للتنبؤ من الناحية الإحصائية.	224
جدول(66) معاملات الانحدار (Coefficients).	225

مقدمة:

تعتبر ظاهرة الإجهاد من الثوابت ولوازم الوجود الإنساني واحد المظاهر الرئيسية للحياة اليومية، وهو بذلك ليس بظاهرة جديدة لكن يرجع الاختلاف فقط بين الماضي والحاضر في نظم الحياة واختلاف مجالاتها وتعقد متطلباتها وتعدد عوائقها، فتتباين من حيث البساطة والتعقيد حيث أشار **سيلي** الى ان الانسان منذ القديم يعايش الاجهاد بدرجات متفاوتة وان خلو الحياة التام منه يعني الموت. ولما كان الاجهاد امرا حتميا كان لزاما الانتباه اليه ودراسته دراسة علمية منظمة، الا ان مستواه يختلف بين الافراد وحسب المواقف التي يتواجدون فيها.

حيث أشار **سيلي** الى ان الاجهاد قد يكون ذا فائدة ومحفزا eustress أي إيجابيا لكن من ناحية أخرى اعتبر الاجهاد الشديد او الدائم اكثر سلبية لأنه يؤدي في اغلب الأحيان الى استجابات غير ملائمة ويمكن ان يؤدي الى تغييرات قد تكون ذات خطورة على الصحة فاذا تضمنت المواقف الضاغطة مطالب وحاجات في حدود قدرة الشخص وامكاناته استطاع تحقيقها يحدث التكيف اما اذا تضخمت هذه المجهدات مطالب فوق طاقة وقدرة احتمال الفرد عليها فان ذلك يؤدي الى سوء التكيف والاضطراب، وعليه فيمكن اعتبار المجهدات في بعض الأحيان قوة دافعة نحو تحقيق الهدف وبالتالي يكون الفرد قادرا على التكيف والمواجهة اما اذا تجاوزت ذلك الحد ففي اغلب الأحيان تؤدي الى تغييرات تكون ذات خطورة على الصحة .ونظرا للاهتمام المتزايد بموضوع الصحة النفسية والجسدية وعوامل ترقيتها ومن جهة أخرى الوقوف على عوامل التأثير على مجالات الأداء المختلفة ... صار من الضروري الانتباه لمجال العمل الذي له علاقة مباشرة بالإجهاد وهو موضوع تتقاطع فيه العديد من التخصصات الطبية والاجتماعية... حيث يلعب العمل دورا مركزيا في حياة الناس لما له من اشباع لحاجاتهم المختلفة وماله من اسهام في بناء هويتهم الاجتماعية وتوافقهم النفسي والاجتماعي وتحقيق رفاهيتهم وصحتهم وإعطاء معنى لحياتهم..

وعلى هذا الأساس فان العمل مجال محتمل لظهور الاجهاد في أداء الافراد حيث ان بعض المهن والوظائف تعتبر بحد ذاتها مصدرا إضافيا لذلك في ظروفها ومطالبها وتحدياتها.

حيث أوضحت الدراسات ان الافراد على اختلاف وظائفهم ومراتبهم المهنية يختبرون الاجهاد في بيئة العمل مما يقود الى العديد من الاضطرابات المعرفية والانفعالية والسلوكية والسيكوسوماتية التي يمكن ان تعيق وتجعل الفرد غير قادر على القيام بدوره ومسؤولياته الاجتماعية والمهنية والأكاديمية.

ومما لا شك فيه ان الفرد عندما يكون واقعا تحت تأثير الاجهاد يكون مختلفا عنه في حالاته العادية وهنا يظهر دور استجابة (مواجهة) الافراد للإجهاد والتعامل معه. والفروق بينهم في ذلك يبدو ذا أهمية مركزية. حيث تعتبر المواجهة عملية جوهرية في حياة الافراد لأنه منوط بها التعامل مع متطلبات الحياة ومواقف البيئة وما يترتب

عنها من تحديات واعباء ومجهدات وهذه الأخيرة التي تتفاقم إذا لم يتم التعامل معها بشكل مناسب لتتحول الى مصدر اذى وضرر قصير او طويل المدى.

وتتمظهر هذه العملية من خلال مختلف الأنشطة والجهود المعرفية والسلوكية التي يقوم بها الفرد الا ان الافراد قد يختلفون في الاستجابة لموقف التحدي والاجهاد التي نسبيا تكون متماثلة مما يطرح اشكالا حول الإطار الذي يحكم هذه الفروق الفردية وبذلك كانت الشخصية أبرز إطار مرجعي للسلوك.

وعلى الرغم من ان موضوع المواجهة له جذور في التحليل النفسي من خلال مفهوم اليات الدفاع الا ان ازدهار البحث النظري والعلمي حوله قد نما وتطور خارج هذا الإطار.. فالمواجهة لاتزال تكتسي أهمية بالغة لدى السيكولوجيين حيث أوضحت محور العديد من تدخلاتهم العملية في مسعى تمكين الافراد من التعامل الفعال مع ظروف ومواقف وأوضاع حياتية مختلفة تطرح تحديا او صعوبات.. فضلا عن الاهتمام البحثي الذي ازدهر منذ وقت قريب.

فالمواجهة على الصعيد الفردي تقع في جوهر نشاط الفرد في سياق تفاعله مع بيئته وسعيه الدائم لإشباع حاجاته وتحقيق أهدافه وذلك انه منوط بها الاستجابة لمتطلبات المواقف المختلفة التي يتورط فيها ويتجنب نواتجها التي قد تؤثر على صحته الجسدية والعقلية بشكل سلبي والاستمرار في مساعيه نحو أهدافه وضمان رفاهه واستقراره.

والمواجهة أيضا كعملية تترجم في جهود معرفية وسلوكية وانشطة مختلفة وهي ليست مستقلة عن محددات السلوك سواء كانت من داخل الفرد ام من بيئته ويختلف الافراد في هذه العملية سواء استجاباتهم لمختلف المواقف التي يلاقونها او من حيث نجاعة مختلف الطرق التي يوظفونها واختيارهم لطرق المواجهة. ولما كان هذا مظهرا لمبدأ الفروق الفردية التي تحكم سلوك الافراد وخصائصهم كان مهما ابراز دور الشخصية من خلال نموذج العوامل الخمسة الكبرى باعتبارها اطارا ومرجعية للسلوك تتجسد من خلالها هذه الفروق واسهامها في عملية مواجهة الاجهاد وهو الهدف الرئيسي للبحث.

ومن المتغيرات المهمة التي تحدد استجابة الفرد للإجهاد الذي يدركه لان ما يعد مصدرا للإجهاد لأحدهم قد لا يكون كذلك بالنسبة لآخر فقد ركزت نظرية سيلكمان في العزو ان الطريقة التي نفسر بواسطتها الاحداث المجهدة هي الأكثر تأثيرا على سلوكنا الحالي أكثر من وقوعها..

فالاستجابة للمجهدات تتوقف على للفرد على سمات شخصيته التي يتميز بها حيث تدفعه الى فهم أعمق للموقف وإدراك انفعالاته وكيفية التعبير عنها بشكل يميزه عن غيره من اجل تحقيق التكيف وبذلك يتضح استدعاء دراسة موضوع مواجهة الاجهاد كع الاخذ بعين الاعتبار مواردها (سمات/عوامل الشخصية).

وعلى ذلك الأساس يتأسس منطق موضوع البحث الحالي على اعتبار ان الاجهاد نتيجة مترتبة على سعي الانسان المستمر من اجل التكيف مع بيئته وتحقيق التوافق /التوازن الشخصي وقد يمثل عامل خطورة على الصعيد النفس–اجتماعي وقد يؤثر على الصحة والتوافق والأداء.

وبذلك فالتركيز هنا يتعلق بالإجهاد من حيث مسبباته واعراضه، وكذا المواجهة حيث تمثل جوهر عملية التكيف وعاملا مؤثرا في الاجهاد.. بالإضافة لعوامل الشخصية الكبرى التي يتم من خلالها فحص الارتباط بينها وبين كل من الاجهاد والمواجهة. حيث ان اتساع نطاق علم النفس الاكلينيكي يجعل الموضوع يتقاطع مع المفهوم الموسع لعلم النفس العيادي المطبق في المجالات المهنية لعلم النفس الاكلينيكي المهني..

حيث جاءت هذه الدراسة لتسليط الضوء على العلاقة القائمة بين عوامل الشخصية الخمسة الكبرى واستراتيجيات التعامل وإدارة الاجهاد بمختلف ابعادها. حيث ان الاجهاد ظاهرة نفسية تنشا عن إدراك الفرد الحاجة لتحقيق التوازن بين متطلبات البيئة وموارده الشخصية والمحافظة على رفاهه الذاتي.

والعمل في جملته تم تقسيمه الى جانبين: جانب نظري وثاني ميداني..

ففي الجانب النظري تم تخصيص ثلاث فصول على النحو التالي:

الفصل الأول خصص للتعريف بموضوع الدراسة من خلال طرح مشكلته وبيان ابعادها والتساؤلات المتعلقة بها إضافة الى تحديد أهميتها وأهدافها وضبط متغيراتها وعرض الدراسات السابقة ذات الصلة بها، دراسات عربية وأخرى اجنبية التي أتيحت للباحثة والتي تناولت متغيرات البحث الحالي او بعضا منها وفيه عرض لاهم جوانبها المنهجية وإبراز نتائجها وتحديد مكانة البحث الحالي بينها.

كما خصص الفصل الثاني لمتغير الاجهاد في العمل ومواجهته من خلال مساحة للنظريات ذات الصلة في محاولة لبناء خلفية نظرية حول الموضوع وتوضيح ابعاده والمفاهيم المتعلقة به.

وخصص فصل ثالث لتناول متغيرات عوامل الشخصية الخمسة الكبرى.

اما الجانب الميداني فقد اشتمل على فصلين خصص أحدهما لاستعراض منهجية البحث وما تعلق بالدراسة الاستطلاعية وما هدفت اليه، والإجراءات المنهجية للدراسة بدءا بالمنهج المتبع وأدوات جمع البيانات وخصائص التحقق من صلاحيتها للتطبيق، وكذا العينة وخصائصها وطبيعة حجمها وخصص فصل اخر لعرض نتائج التطبيق الميداني ومناقشتها في ضوء الفرضيات المصاغة سلفا وعلى خلفية المراجعة الأدبية للبحث.

الجانب النظري

الفصل الأول: الإطار العام لموضوع البحث

- الاشكالية
- أهمية البحث
- أهداف البحث
- التحديد الإجرائي لمتغيرات البحث
- فرضيات البحث

الإشكالية:

من مراكز الاهتمام التي تشكلت على المستوى الأكاديمي في التخصصات الطبية والاجتماعية وعلى صعيد المؤسسات والهيئات الرسمية الدولية المهتمة بشأن الصحة عموما، الاهتمام بالصحة النفسية والجسدية لدى الافراد والجماعات في سياق الحياة اليومية. وقد اخذ اهتمام المختصين في هذا الصدد، يتركز ويستهدف العوامل التي من شأنها ان يكون لها دور كعوامل تهديد، ويمكنها ان تؤثر سلبا او في المقابل تعزز مستويات الصحة والأداء لدى الافراد، والتي يمكن ان تقلل من تكلفة الرعاية والعلاج لديهم. ومن بين اهم تلك العوامل ازداد الاهتمام بالإجهاد وسبل مواجهته.

ورغم الاختلاف حول مفهوم الاجهاد وضبطه عبر الزمن، وتباين دلالته، الا ان الجميع يتفق على نطاق واسع ، حول آثاره السلبية على الصحة والأداء، وهذا يدل عل انه ملازم لسعي الانسان المستمر من اجل تلبية حاجاته واشباعها والاستجابة لمتطلبات بيئته وتغيراتها بل هناك من الرواد من اعتبره مكافئا لكون الانسان على قيد الحياة وخلو الحياة منه يعني انعدامها. الإجهاد متماشيا مع الوجود الإنساني وتبعاته ومع ذلك تعتبر طبيعته سوية الى حد كبير، الا ان الحد او القدر المتزايد منه هو ذلك – غير السوي – هو ذلك الذي يؤدي الى مضاعفات واضرار ونواتج سلبية على الصحة والأداء وترشحه لان يكون عامل خطورة او مرض.

وإذا اعتبرنا كون الاجهاد بهذا الوصف – مضرا / سلبيا – فهو يتمظهر في مجالات عديدة من الحياة ومن بين تلك المجالات الحيوية التي يبرز فيها مجال العمل ذلك لان العمل متصل باستقرار الافراد ورفاههم وصحتهم من خلال اشباع حاجاتهم، فهو بذلك مصدر قيمة وتعزيز وتقدير للذات وهو متفاوت بين الافراد والجماعات. فالإجهاد في المجال المهني بالغ التأثير وتنعكس اثاره ليس على الفرد فحسب بل على المؤسسات التي ينتمون اليها وعلى مردودها وبالتالي على اقتصاد المجتمعات ككل. فهو في الوقت الراهن ينظرا ليه كمشكلة على الصعيد نفس – اجتماعي، وتنامى الاعتراف به كعامل خطر على الصحة ومن هذا المنطلق تبرز الحاجة الى الاهتمام به ودراسته والسعي نحو الحد من اثاره.

إن الإجهاد هو القاتل رقم واحد اليوم. فقد ذكرت الجمعية الطبية الأمريكية أن الإجهاد هو السبب في 80 % إلى 85 % من جميع الأمراض والاضطرابـــات البشرية أو على الأقل كان له تأثير ضار على الصحة. (Holistic , 2017)

كما أن كل أسبوع، يعاني 95 مليون أميركي من نوع من الأعراض المرتبطة بالإجهاد والتي يتناولون لأجلها الأدوية. ويقدّر المعهد الأمريكي للإجهاد في نيويورك، أن 90 % من جميع الزيارات للأطباء مخصصة للاضطرابات المرتبطة بالإجهاد. وعند النساء، فقد تم ربط الإجهاد بالتعب، وفقدان الشعر، والبشرة السيئة،

والأرق، وتعطيل الدورة الشهرية، و[الاضطرابات الجنسية]، من بين أمور أخرى. كما أن هناك أدلة أنه يمكن أن يزيد من خطر حدوث مشاكل خطيرة مثل ارتفاع ضغط الدم وأمراض القلب. من جهة اخرى، وحسب المؤسسة الاوروبية لتحسين ظروف الحياة والعمل، فإن الاجهاد له أثر على الصحة بالنسبة لربع العاملين الاوروبيين (22%) وان ¾ من الأجراء الفرنسيين يصرحون بأنهم تحت الضـغط Pression ويقيمون اجهادهم المتوسط بـ 2.6 على سلم متكون من 10 درجات.

كما أن الاجهاد المزمن يفتح الطريق للإنهاك ... (Burn-out) وغيره من المشكلات ذات التكلفة المرتفعة بالنسبة للمؤسسات، الافراد والمجتمع:

–فبالنسبة للمؤسسات فان الاجهاد يتحدد من خلال أيام التوقف عن العمل وفقدان الدافعية التسكع turnover والغياب ، وعدم الاهتمام désinvestissement والصراعات وانخفاض الانتاجية ... الخ

أما بالنسبة للمجتمع، فإن تكلفة الاجهاد ضخمة لأن الحصيلة تتزايد وطلبات الاصلاح تتزايد والشكاوى تنمو ولا تتوقف.

–وبالنسبة للأفراد والأجراء فإن الامراض العضوية والنفسية المرتبطة بإجهاد العمل تؤدي الى استهلاك مفرط لمزيلات القلق anxiolitiques ومضادات الاكتئاب وتدفع البعض للانتحار في بعض الاحيان حتى في مكان العمل. (Grebot, E., 2008, pp. 1-2).

وتؤكد الدراسات الحديثة ان غالبية الافراد يتعرضون لمستويات مختلفة من الضغوط نتيجة للخبرات التي يمرون بها وتؤثر بشكل مباشر على أجهزة الجسم الحيوية اذ تناول العديد من العلماء تاثير الاجهاد على الجوانب الفيسيولوجية وصحة الفرد وحالته السيكوعصبيةفرنكيروسيلزر Vinkur & Silzer 1976

كيرياكوو برات1985 Kyriacou & pratt، اكنرد 1984 Ekenrode، فولكمانو لازاروس Folkman & Lazarus 1988، كوبر ومارشال Cooper & Marshel1983،وسيلي Seley1976 وغيرها من الدراسات التي اكدت جميعها على الاثار السلبية للمجهدات فيسيولوجيا وانفعاليا ونفسيا (Seley .1976).

وقد ذكر إبراهيم عبد الستار 2002 ان الاجهاد وان لم يكن مرضا فانه يمهد للإصابة بالكثير من الاضطرابات الصحية بجانبيها النفسي والبدني، وان هناك طائفة كبرى من الامراض النفسية تلعب الضغوط دورا أساسيا في حدوثها وتفاقمها وتزايد اعراضها، كما ان هناك قطاعا كبيرا من الامراض العضوية يلعب فيها الاجهاد الدور المهم نفسه (مسعودي،2010،ص85).

والافراد على اختلاف وظائفهم معرضون للإجهاد، ولعل من بين أكثر المهن ضغطا مهنة التدريس الجامعي التي تستلزم توافر كفاءات ومهارات عالية لدى الأستاذ الجامعي حيث لم يعد يكفي الالمام بالأساليب التقليدية في

التدريس بل لابد من اتقان الوسائل الحديثة والبحث العلمي يتطلب مهارات عالية تنفع المجتمع وتزيد من جودة قطاعاته.

وتنتمي مهنة التدريس الى فئة المهن المعروفة بالمهن المعاونة Helping Professioons وهي مهن أكثر اثقالا بالإجهاد، والواقع ان التعليم قد صار في الوقت الراهن مهنة معقدة تتطلب مستويات عالية من المعارف والكفاءات والمهارات واستمرارية في تنميته وهي بذلك تزخر بالعديد من الأعباء والمطالب والمسؤوليات وبشكل متزايد ومستمر.

ويشير جيبسون وفورست Jepson& Forrest 2006.p 184 الى ان تقارير الصحة والسلامة بانجلترا تشير الى ان مهنة التدريس أولى المهن ضغطا، كما يتفق كل من الشافعي 1986، وبراون Brown 1985، وفرنسيس Francis 1985 على ان مهنة التدريس من أكثر المهن التي تسبب ضغطا للمشتغلين بها .(المصدرو أبوكويك، 2007) .

واقد احدث الاتجاه السيكوسوماتي نقطة تحول في مجال الدراسات النفسية وذلك بتأكيدهلأثار الاجهاد على الصحة النفسية والجسدية ومن ثم كان لابد من التركيز على طرق وأساليب التعامل مع تلك المجهدات / الضغوط وادارتها للتخفيف من نواتجها الصحية ،فاتجهت البحوث لدراسة استراتيجيات مواجهة الضغط لدى قطاعات مختلفة من المجتمعات النامية والمتطورة على حد سواء ،غير ان اكثر المهنيين تعرضا للإجهاد حسب (عبد العزيز،2010) هم العاملون في مهن الطب والتمريض والشرطة والتدريس ،و في هذا الاطار يذكر Fisher:انه كلما قل عدد أعضاء هيئة التدريس زادت الأعباء الاكاديمية والإدارية والبحثية عليهم، وبصورة عامة فان الأشخاص ذوي التعليم العالي لديهم توقعات عالية لحياتهم يتعرضون لضغوط اكثر من الأشخاص الأقل تعليما، حيث تكون الفجوة بين أهدافهم وتوقعاتهم اقل(عبد العزيز،2010،ص96).

وإذا كان الباحثون قد وجهوا الاهتمام لدراسة الاجهاد ومصادره لفئات مختلفة من العاملين بمجال التدريس بأطواره المختلفة ولاسيما الجامعي، الا ان هناك فجوة بحثية واضحة فيما يتعلق البحث بالأستاذ الجامعي الإداري، فالأستاذ الجامعي باعتباره العمود الفقري في المؤسسات الجامعية وهو حجر الأساس في العملية التكوينية ويعول عليه في تفعيلها. فالجامعات لا ترتقي بتجهيزاتها ومواردها فحسب بل بجودة اساتذتها.

فالأستاذ الجامعي خلال ترقيته من درجة لأخرى يعيش ضغوطا ومسؤوليات اكاديمية، وهو الى جانب المهام ومسؤوليات التدريس والاشراف والأبحاث يضطلع مهام والتزامات إدارية متنوعة واسرية أخرى لا مفر منها، وتتنوع مهامه بين اكاديمية وإدارية فيقع تحت تعدد الأدوار كان من الطبيعي ان يكون عرضة لأنواع من

المجهدات اثناء تأدية مهامه، مما ينعكس سلبا على صحته الجسدية والنفسية وقد يدخل في دائرة الضغط السلبي.

وإذا كان الامر عكس ذلك فهل هذا يعكس درجة كبيرة لديه على التحمل، ام ان هناك موارد أخرى ومصادر نفسية تستخدم قصد التعامل الفعال مع المجهدات..

واما هذا الوضع كان ضروريا وجود مهارات لدى الافراد لأجل التصدي الفعال مه الاجهاد وانعكاساته، فاذا كان الاهتمام منصبا على الاجهاد ومصادره وتبعاته قد ازدهر في العقود الماضية فان الاهتمام بالمواجهة أصبح امرا حتميا، فهي جزء من الظاهرة باعتبارها ذات صلة بالتكيف عامة. ولم تنل بالدراسة والبحث بشكل كاف وقد يكون ذلك راجع – على الصعيد الأكاديمي– الى سيادة النماذج التفسيرية التي تقصي/ تلغي العوامل الوسيطة في نطاق البحث (نموذج: مثير / استجابة)، غير ان التوجهات الحديثة في البحث ممهدة الطريق للاعتراف بنمو اتجاهات سيكولوجية تبنت وجهة إيجابية بالأخذ بعين الاعتبار الخصائص النفسية. وعلى ذلك، فالمواجهة قد تكون من أكثر المفاهيم أهمية في عملية الإجهاد، وذلك لأنها معنية بالتأثير عليه وعلى انعكاساته وآثاره. وزيادة على دور الوساطة الذي تلعبه، فهي تستند الى مجموعة من العوامل تمثل سوابقللتمظهر الفعلي لجهودها ومساعيها، وقد يكون لها هي الأخرى آثارا مباشرة على النواتج الصحية النفسية والجسمية. (Taylor ,S.E, Stanton A.L, 2007.)

ومن التعاريف المبكرة والمشهورة في هذا السياق اعتبار المواجهة: على انها الجهود المعرفية والسلوكية التي يبذلها الفرد لإدارة او التقليل من المتطلبات الخارجية او الداخلية المرتبطة بعوامل الضغط /المجهدات التي يبدو انها تفرض غرما / نقصا او تتجاوز موارد الافراد.(Lazarus & Folkman, 1984)

ومع زيادة تعقدها، يتم النظر اليها على انها المحاولة المتكلفة (المتعمدة) للتعامل مع الضغوط التي هي فوق النطاق العادي للأداء الوظيفي، بغرض التخفيض من الاثار السلبية لتلك الضغوط.

و حسبسنايدر Snyder فهي استجابة تستهدف خفض العبء العضوي، الانفعالي والنفسي المتصل بأحداث الحياة الضاغطة والانزعاج اليومي. وعلى ذلك، فان استراتيجيات المواجهة هي تلك الاستجابات الفعالة في خفض العبء غير المرغوب فيه. وان فعالية استراتيجية تعتمد على قدرتها في خفض الضيق المباشر وعلى حد سواء الاسهام في النواتج بعيدة المدى مثل حسن الحال (well-being). (Snyder, 1999).

غير ان الملفت للانتباه هو قدرة بعض الافراد على الحفاظ على صحتهم الجسدية والنفسية بالرغم من وجود الظروف المجهدة ،يتعلق الامر دون شك بموارد شخصية متعددة داخلية وأخرى خارجية ،اجتماعية ومادية .ضف الى ذلك يتحدد بعملية التقييم المعرفي الذي يحدد ماذا كان الحدث مجهدا املا.

ولعل اهم تلك الموارد عوامل الشخصية ،حيث يرى كل من فريدمان Friedman 1990و كوبر Cooper 1991) ان تاثير الشخصية على أسلوب المواجهة هو حقيقة لاجدال فيها ،فلا يمكن للفرد ان يواجه بشكل منفصل عن سمات شخصيته التي تشكل دافعه للمواجهة ،فاذا كان أسلوب المواجهة الذي يختاره الفرد يحدد جزء من شخصيته (ليلى شريف ،2002) .

وذهب كل من Goldenberger & Breznitz (1993) الى القول بان ارتباط سمات الشخصية بالقدرة على مواجهة احداث الحياة والمواقف المتغيرة ،كما تتدخل في الإصابة بالامراض.(عمار الدردي ،2010،ص 55) ،كما تتدخل في الإصابة بالامراض او الاضطرابات النفسية ،وفي الوقاية من التعرض لها ،حيث اثبت Eysenk (1994)ان سمات معينة من الشخصية تستطيع التنبؤ بحالة الصحة وتوقعات الحياة بعد عقود من السنين بشكل دال .(سامر جميل رضوان،2002،ص134).

ويعد نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية من اهم النماذج واحدثها التي فسرت سمات الشخصية ،كما يعتبر اكثر اتساقا في تقسيم الشخصية(أبو غزالة،2009،ص214)، وعلى الرغم من ان ثمة جدلا قد ثار بصدد صياغة مسميات العوامل الخمسة الا انه ثمة اتفاق عام بين علماء نفس الشخصية على هوية هذه العوامل الخمسة The big –five factors لكوستا وماكري Costa and Mcrae وهو اطار هيكلي /بنيوي لوصف الفروق الفردية،حيث يضع عوامل الشخصية على خمسة ابعاد واسعة السمات،فتباين الافراد في عوامل الشخصية قد يكون له انعكاس على اختبار المواقف المجهدة ومواجهتها ...

فدراسة نموذج عوامل الشخصية الكبرى في صلته بالاجهاد ومواجهته يسجل رؤيا تكاملية تنظر بشمول الى هذه الظاهرة في مجال المعرفة الصحية والاجتماعية، ومنه تتجلى ضرورة الحسم في هذت البحث ..

وبالنظر لهذه الأهمية فان المشكلة التي يتمحور حولها البحث الحالي تتعلق أساسا بفحص العلاقة المتبادلة القائمة بين كل من الاجهاد،أساليب المواجهة وعوامل الشخصية ،وبناءا على ذلك وبغرض تغطية ابعاد المشكلة جاءت **تساؤلات البحث** كما يلي :

- ما مستوى توظيف استراتيجيات مواجهة الاجهاد المستخدمة لدى افراد عينة الدراسة ؟
- ما هو بروفيل الشخصية السائد لدى افراد عينة البحث وفقا للعوامل الخمسة الكبرى ؟
- ما طبيعة العلاقة القائمة بين أساليب مواجهة الاجهاد وعوامل الشخصية الخمسة الكبرى لدى الأساتذة الجامعيين الممارسين لمهام إدارية ؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات افراد العينة على مقياس استراتيجيات مواجهة الاجهاد تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، السن ، الحالة العائلية، الخبرة، نوع المنصب ، التخصص، الدرجة العلمية) ؟
- هل توجد فروق دالة احصائيا بين متوسطات درجات افراد العينة على مقياس عوامل الشخصية حسب المتغيرات الديموغرافية (الجنس، السن ، الحالة العائلية، الخبرة، نوع المنصب ، التخصص، الدرجة العلمية) ؟
- مامدى اسهام عوامل الشخصية الخمسة الكبرى في استراتيجيات مواجهة الاجهاد لدى افراد عينة البحث ؟

فرضيات البحث:

- يتسم مستوى توظيف استراتيجيات المواجهة الممركزة على المشكلة (الحل المعرفي والسلوكي) بالارتفاع لدى الأساتذة الجامعيين الممارسين لمهام إدارية مقارنة بالمواجهة الممركزة على الانفعال .
- يتميز الأساتذة الجامعيون الممارسون لمهام إدارية ببروفيل شخصية سائد يتسم بمستويات مرتفعة من يقظة الضمير والانفتاح على الخبرة، مقابل مستويات منخفضة دالة إحصائياً في عامل العصابية.
- توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين عامل يقظة الضمير (Conscientiousness) وبين استراتيجية المواجهة بالحل المعرفي .
- يساهم عامل الانفتاح على الخبرة (Openness) بشكل دال في التنبؤ باستخدام استراتيجية الحل المعرفي.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات افراد العينة على مقياس استراتيجيات مواجهة الاجهاد تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، السن ، الحالة العائلية، الخبرة، نوع المنصب ، التخصص، الدرجة العلمية)
- توجد فروق دالة احصائيا بين متوسطات درجات افراد العينة على مقياس عوامل الشخصية حسب المتغيرات الديموغرافية (الجنس، السن ، الحالة العائلية، الخبرة، نوع المنصب ، التخصص، الدرجة العلمية).

أهمية البحث :

تتجلى أهمية الدراسة في الكشف عن طبيعة العلاقة بين متغيراتها ،ويمكن حصرها في زاويتين:

1/ الأهمية النظرية :

- تكمن أهمية الدراسة في أهمية متغيراتها ،فالاجهاد اضحى يشكل عامل خطورة / ضرر على الافراد والمؤسسات.فالظاهرة المدروسة كانت ولازالت احد الموضوعات البحثية في مجالات الصحة العامة وعلم النفس

لما له من اثار/نواتج وعواقب على الصحة النفس–جسدية،وما كتب فيه من ادبيات البحث ومواجهته وكذا في تناولها أستراتيجيات إدارة /مواجهة الاجهاد،وكذا الأطر النظرية التي استمدت منها ،فهي تطمح بذلك (الدراسة الحالية) الى اثراء المزيد من التراث العلمي حول الموضوع،و بالتالي فهما معمقا للبحوث السابقة ويثري الأبحاث اللاحقة بما ان البحث العلمي تراكمي ...

- تضطلع الدراسة الحالية بتناولها احد اهم مواضيع علم النفس الإيجابي وهي عوامل الشخصية الكبرى ،والاطر النظرية التي تستند اليها ،وبالتالي إمكانية الفهم لمجال التكيف و العوامل /المتغيرات الوسيطة بين الاجهاد وادارته وبالتالي تحقيق التكيف .
- تبرز قيمة الدراسة في أهمية عينتها، وهي أعضاء هيئة التدريس الجامعي المزاولين لمهام ادراية ،نظرا لأهمية الدور الذي تؤديه هذه الفئة ، ولان لاعباء العمل تاثيرا على الفرد والاداء وبالتالي على الاتزان النفسي لديهم كان ضرورة تنمية موارد فعالة في مواجهتها لتحقيق اكبر قدر من التكيف.

2 / الأهمية العملية :

- إمكانية ان يكون البحث منطلقا وخلفية لابحاث ودراسات لاحقة تتقاطع معها في متغيراتها او متغيرات أخرى ..
- ويمكن ان يكون استثمار نتائج البحث الحالي في اعداد برامج ارشادية لتخفيف الاجهاداللاكاديمييينقبل استنزاف طاقتهم والوقوع فريسة الامراض السيكوسوماتية.
- يمكن ان نستثمر نتائج البحث أيضا في اعداد برامج رصينة تهتم بالرعاية الصحية النفسية في مختلف المجالات والمهن.

اهداف البحث :

يسعى البحث الى تحقيق جملة من الأهداف ،ولعل الهدف الرئيس هو : دراسة العلاقة بين استراتيجيات مواجهة الاجهاد بابعاده وعوامل الشخصية ،وتندرج تحته اهداف فرعية .

- الكشف عن طبيعة العلاقة بين متغيراتها
- دراسة العلاقة الارتباطية بين عوامل الشخصية ومستوى توظيفها واستراتيجيات مواجهة الاجهاد بابعاده
- دراسة دلالة الفروق في استراتيجيات إدارة الاجهاد لدى افراد العينة تبعا للمتغيرات الديمغرافية المختارة .
- دراسة دلالة الفروق في عوامل الشخصية لدى افراد عينة الدراسة تبعا لذات المتغيرات الديمغرافية.
- التعرف على القوة التنبؤية لعوامل الشخصية في استخدام استراتيجيات المواجهة.

دوافع البحث:

- الرغبة في دراسة موضوع الاجهاد وطرق مواجهته لدى الأستاذ الجامعي، امتدادا لبحث الماجستير من اعداد الطالبة الباحثة حول مصادر الاجهاد ومواجهته لدى فئة الأساتذة الجامعيين.
- نقص الأبحاث في حدود علم الباحثة فيما يخص دراسة شخصية الأستاذ الجامعي وخاصة ممن يشغلون مهاما موازية لأدوارهم التدريسية والبحثية، أي: الإدارة ومسائل الطلبة والأساتذة، كوسيط في الاستجابة للإجهاد.
- الاهتمام الشخصي بموضوع الشخصية كمرجعية للسلوك عامة وسلوك المواجهة والاستجابة للإجهاد خاصة.

التحديد الاجرائي لمتغيرات الدراسة:

- **استراتيجيات مواجهة الإجهاد:**

تعرّف استراتيجيات المواجهة إجرائياً، في البحث الحالي، بأنها: الدرجة الكلية التي يحصل عليها الأستاذ الجامعي الممارس لمهام إدارية، عند استجابته على مقياس استراتيجيات مواجهة الإجهاد (من إعداد فتيحة بن زروال، 2008). ويتحدد مستوى توظيف هذه الاستراتيجيات وطبيعتها من خلال إجابات المبحوث على (36) بنداً، تقاس وفق سلم ليكرت الثلاثي (1= لا تنطبق، 2= تنطبق أحياناً، 3= تنطبق تماماً)، وهي موزعة على بعدين أساسيين هما: المواجهة الممركزة على الانفعال (17 بنداً) و المواجهة الممركزة على المشكلة (19 بنداً) .

- **العوامل الخمسة الكبرى للشخصية:**

تعرّف عوامل الشخصية الكبرى إجرائياً، في البحث الحالي، بأنها الدرجات التي يحصل عليها الأستاذ الجامعي الممارس لمهام إدارية استجابةً لقائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (NEO-FFI) (من إعداد كوستا وماكري Costa & McCrae ، وتعريب بدر الأنصاري، 1997) .

ويتحدد البروفيل الشخصي للأستاذ من خلال إجابته على (60) عبارة، موزعة بشكل متساوي (12 عبارة لكل عامل) لأجل تقييم الأبعاد الخمسة التالية:

العصابية (Neuroticism) ، الانبساطية (Extraversion) ، الانفتاح على الخبرة (Openness to Experience) ، المقبولية (Agreeableness) ، و يقظة الضمير (Conscientiousness) .

الفصل الثاني: مراجعة الدراسات السابقة

تمهيد

- عرض الدراسات السابقة

- ✓ دراسات تناولت الإجهاد والمواجهة في بيئات عمل مختلفة
- ✓ دراسات تناولت الإجهاد، المواجهة وعوامل الشخصية في بيئات أكاديمية
- ✓ دراسات تناولت المواجهة وعوامل الشخصية لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعية

- تعليق على الدراسات السابقة
- ما استفادته الباحة من مراجعة الدراسات السابقة
- موقع البحث الحالي من الدراسات السابقة

خلاصة الفصل

تمهيد

حظي موضوع الإجهاد باهتمام متزايد في الكتابات الأدبية والأكاديمية لما له من تأثير على صحة الافراد الجسدية والنفسية – على حد سواء – ، حيث تعتبر دراسة الإجهاد والمواجهة من الموضوعات التي لاقت اهتماما بحثيا خاصا باعتبار صلته بالنواتج الصحية، وتأتي أهمية دراسة عوامل الشخصية في هذا السياق امتدادا لمزيد من التأكيد على قيمة / أهمية الشخصية في عملية الإجهاد وطرق مواجهته والارتباطات الموجودة بينهما.

فعلى الرغم من كون تاريخ دراسة موضوع الإجهاد ومواجهته غير طويل مقارنة مع غيره من المواضيع داخل حقل علم النفس خاصة ، إلا أن التراكمات البحثية حوله يصعب حصرها ، فضلا عن كونه مجالا يمثل تقاطعا للعديد من التخصصات الطبية والاجتماعية، كما انه بحث فيه من زوايا مختلفة وعلى مستويات متباينة سعيا لفهم أبعاده وأعراضه ومصادره وانعكاساته والآثار المترتبة عليه داخل الفرد وفي بيئته والتمعن في النماذج النظرية والمقاربات الخاصة به ووضعت برامج تدريبية وتدخلات مجتمعية للحد من تأثيراته..

إلا أن الأبحاث على نطاق واسع الروابط بين (الشخصية. استراتيجيات المواجهة. الإجهاد) استكشف ان هناك فجوة ملحوظة في الأدبيات عندما يتعلق الأمر بالإجهاد المرتبط بالوظيفة وتصبح هذه الفجوة أكثر وضوحا عند النظر في العلاقات المعقدة بين استراتيجيات المواجهة وعوامل الشخصية والإجهاد، على هذا النحو يمكن أن يوفر الفحص الدقيق لهذه العلاقات رؤى قيمة حول كيفية تأثير الشخصية على اختيار طرق / استراتيجيات المواجهة وبالتالي تأثيرها على تجارب الإجهاد الفردية.

وحسب المتخصصين، فان مراجعة الأدب البحثي – عموما– حول أي موضوع يخدم العديد من النقاط الهامة كتوفير خلفية تاريخية للبحث الراهن ،بالإضافة إلى تقديم لمحة عامة عن السياق الحالي الذي يقع فيه بالإشارة إلى المناقشات والقضايا والأسئلة الراهنة في هذا المجال، كما يشمل مناقشة النظريات والمفاهيم ذات الصلة التي تدعم البحث الحالي، وتقديم مصطلحات ذات صلة وتعاريف لتوضيح كيفية استخدام المصطلحات في سياقه، ووصف الأبحاث ذات الصلة في هذا المجال وتوضيح كيف يمتد عمل الباحث أو يتحدى هذا، أو يعالج فجوة في العمل في هذا المجال .(Ridley D., 2009).

وعليه، من هذا المنطلق فان هذا العنصر يستهدف استقراء ما أمكن الوصول إليه من إنتاج فكري على اختلاف مستوياته من مصادر متاحة والتي تتصل بموضوع البحث الحالي، وقد تم التعامل معها وسردها من حيث الترتيب الزمني تصاعديا من الأقدم إلى الأحدث ومن حيث اشتمالها على متغيرات الدراسة مجتمعة ومنفصلة (تقاطعها مع كل جوانب الدراسة ومتغيراتها)، بالتركيز على نقاط محددة كالأهداف والمنهج والعينة والأدوات

المستخدمة واهم النتائج المتوصل إليها مع مراعاة أهم العناصر الواجب توفرها في نماذج عرض الدراسات السابقة.. كما تم تصنيفها من حيث البيئات العربية المحلية والأجنبية وتبع ذلك موقعة الدراسة الحالية بين تلك الدراسات التي تم التوصل إليها وتقييم نتائجها ومقارنتها لاحقا مع ما تم التوصل إليه.

أولا: عرض الدراسات السابقة:

1 / دراسات تناولت الإجهاد والمواجهة في بيئات عمل مختلفة:

قامت **حمداش نوال(2003)**، بالجزائر، بإجراء دراسة تحت عنوان : **الإجهاد المهني لدى الزوجة العاملة الجزائرية واستراتيجيات تعاملها معه، دراسة ميدانية بمستشفى قسنطينة الجامعي CHU.**

واستهدفت الدراسة إلى تحديد مستوى الإجهاد المهني لدى المرأة الزوجة العاملة بمستشفى قسنطينة الجامعي و مصادره التنظيمية، ومدى تأثير المتغيرات الديموغرافية (السن والمستوى التعليمي) فيه، وكذا فحص وجود علاقة بين الإجهاد المهني وصراع الأدوار لدى الزوجة العاملة بالمستشفى، زيادة على الكشف عن استراتيجيات المواجهة التي تلجأ إليها في التعامل مع الإجهاد.

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، حيث بلغ حجم العينة في الدراسة (504) امرأة عاملة متزوجة، في وظائف القطاع الخدماتي الصحي (طبيبات، ممرضات وإداريات). وقد م قياس متغيرات: صراع الأدوار، والإجهاد المهني واستراتيجيات المواجهة، باستخدام أدوات تمثلت في: استبيان صراع الأدوار، استبيان الإجهاد المهني واستبيان استراتيجيات التعامل. وقد اسفرت نتائج الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الإجهاد المهني لدى الزوجات العاملات بالمستشفى الجامعي بقسنطينة، وكانت درجة الإجهاد المهني المسجلة مرتفعة. كذلك ، فان الزوجة العاملة تلجأ إلى استخدام مكثف لاستراتيجيات مواجهة الإجهاد المهني، (وسائل معرفية وسلوكية، الاستغراق في العمل، البحث عن الدعم الاجتماعي، الحل المباشر للمشكلات سلوكيا، البحث عن معلومات ووضع خطط، الابتعاد، استصغار المخاطر، أو استعمال استراتيجيات ترفيهية مساعدة)، وكانت الفروق دالة إحصائيا فيما يخص وجود فروق في استخدام تلك الاستراتيجيات لدى أفراد العينة.

وأجرت حكيمة **ايت حمودة(2006)** في عنابة بالجزائر دراسة بعنوان : "دور **سمات الشخصية واستراتيجيات المواجهة في تعديل العلاقة بين الضغوط النفسية والصحة النفسية والجسدية** "

هدفت إلى الكشف عن الفروق بين العاديين والمرضى في كل من شدة الضغوط النفسية، وبعض سمات الشخصية واستراتيجيات المواجهة، وكذا معرفة دور هذه المتغيرات النفسية والاجتماعية التي تكمن وراء احتفاظ

الأشخاص بصحتهم الجسمية والنفسية رغم تعرضهم للضغوط. بالإضافة إلى فحص دور بعض سمات الشخصية من (تقدير الذات، وفعالية الذات وسمة القلق) كمتغيرات سيكولوجية تخفف من وقع الأحداث الضاغطة على الصحة الجسمية والنفسية للفرد مما يجعل بعض الأشخاص يتعرضون للضغوط ولا يمرضون بينما تعرض البعض الآخر للإصابة المرضية.

وكذا فحص دور استراتيجيات المواجهة كمتغير معدل للعلاقة بين الضغوط النفسية والصحة، والكشف عن الاختلافات في أساليب المواجهة التي يوظفها المرضى والعاديين لدى تعرضهم لمواقف ضاغطة. وعن العلاقة بين شدة الضغوط النفسية وبعض سمات الشخصية لدى العاديين والمرضى. وعن العلاقة بين شدة الضغوط النفسية واستراتيجيات المواجهة لدى العاديين والمرضى. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي. بلغ حجم العينة بلغ عدد أفرادها 285 فردا (117 عاديا، 168 مرضى). المتغيرات الأساسية للدراسة شملت: الضغوط، استراتيجيات المواجهة، الصحة العامة، تقدير الذات، فعالية الذات وسمة القلق. تم قياسها باستخدام أدوات للقياس شملت: استبيان البيانات الشخصية والديموغرافية، استبيان إدراك الضغط من تصميم ليفنشتاين وآخرون، (Levenshtein et al)، (1993)، مقياس تقدير الذات لروزنبارغ (Rosenberg) ، (1965) ، مقياس كفاءة الذات من إعداد مادوكس، (Maddux)، ماركندوت (Mercandaute) ، شير (Sherer) وآخرون ، (1982) ، اختبار حالة وسمة القلق للكبار من تصميم سبيلبارغر (Spielberger) ، لوشان Lusheneو غورساتش (Gorsuch) ، (1970) ، استبيان طرق المواجهة من إعداد لازاروس و فولكمان ، (1988). وأظهرت نتائج الدراسة أن الأفراد العاديين يستعملون استراتيجيات مخططات حل المشكل، واتخاذ مسافة، وضبط الذات، إعادة التقدير الإيجابي، البحث عن سند اجتماعي أكثر من المرضى. وعن علاقة ارتباطيه سالبة دالة إحصائيا عند 0,01 بين الضغط النفسي وتقدير الذات لدى العاديين. وانه توجد علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائيا عند 0,01 بين الضغط النفسي وفعالية الذات لدى العاديين. وعلاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيا عند 0,01 بين الضغط النفسي وسمة القلق لدى العاديين . وانه توجد علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائيا عند 0,05 بين الضغط النفسي وإستراتيجية مخططات حل المشكل لدى العاديين. ووجدت هناك علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيا عند 0,01 بين الضغط النفسي وإستراتيجية تجنب–تهرب لدى العاديين. وكذا وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيا عند 05.0 بين الضغط النفسي وكل من استراتيجيات التصدي، واتخاذ مسافة، وضبط الذات، والبحث عن السند الاجتماعي، وتحمل المسؤولية وإعادة التقدير الإيجابي لدى العاديين.

وأجرت **بن زروال، فتيحة (2008)**، الجزائر، دراسة تحت عنوان: "**أنماط الشخصية وعلاقتها بالإجهاد (المستوى، الأعراض، المصادر، واستراتيجيات المواجهة) دراسة ميدانية [على عينة من الفئات المهنية**".

ومن بين ما هدفت إليه الدراسة:تحديد مستوى الإجهاد لدى أفراد العينة، أعراضه الأكثر ظهورا، مصادره الأكثر تأثيرا، واستراتيجيات مواجهته الأكثر استخداما. وقد كان منهج الدراسة المتبع هو:المنهج الوصفي الارتباطي. وقد بلغ حجم العينة المشاركة في الدراسة:395فردا. (130 إناث، 259 ذكور، 6 أفراد لم يذكروا) وكانت أعمارهم تتراوح من 20 سنة الأكثر من 51 سنة.وشملت الفئات المهنية التالية:(الحماية المدنية 166، البريد 78، الممرضين في الاستعمالات 77، والتوليد 74).

وقد قيست مجموعة من المتغيرات تمثلت في: مصادر الإجهاد وأعراضه، بالإضافة إلى استراتيجيات المواجهة وأنماط الشخصية. وقد استعملت الدراسة مجموعة من أدوات قياس من تصميم الباحثة شملت:مقياس الإجهاد، مقياس استراتيجيات مواجهة الإجهاد، مقياس مصادر الإجهاد، مقياس أنماط الشخصية.وقد كشفت نتائج الدراسة على أن مستوى الإجهاد لدى أفراد العينة يميل للارتفاع عموما. وان أعراض الإجهاد من حيث أكثرها ظهورا هي على الترتيب:(الأعراض النفسية، فالجسدية ثم السلوكية). كما كشفت الدراسة على ميل أفراد العينة إلى مواجهة مواقف الإجهاد باستخدام الاستراتيجيات التي تركز على المشكلة (حل المشكلة معرفيا)أكثر من الاستراتيجيات التي تركز على إدارة الانفعالات (معرفية انفعالية، سلوكية انفعالية).أما من حيث المستوى المرتفع لتوظيف الاستراتيجيات هناك توافق مع النتيجة السالفة من حيث التفضيل والترتيب.

واجرى **عقاقبة عبد الحميد (2019)** بالجزائر دراسة تحت عنوان: استراتيجيات **مواجهة الإجهاد وعلاقتها بالكفاءة الذاتية لدى عينة من الفئات المهنية.**

وكان هدفها فحص العلاقة بين استراتيجيات مواجهة الإجهاد والكفاءة الذاتية، من حيث قوتها واتجاهها ودلالتها، لدى عينة من الفئات المهنية المتنوعة في قطاع الخدمات العمومي شملت : (الأطباء، الممرضين، مدراء المدارس الابتدائية، الأعوان الإداريين والأعوان الحكوميون) في ولايتي باتنة وبسكرة بشرق الجزائر. وقد اعتمد البحث المنهج الارتباطي. على عينة بلغ حجمها 300 مشاركا. (194 ذكور، 64.66 %، 106 إناث، 35.33%). تم اختيارهم بطريقة قصدية .

تم استخدام مجموعة من الأدوات، لتقييم هؤلاء المشاركين شملت: مقياس الإجهاد ومقياس استراتيجيات المواجهة ومقياس الكفاءة الذاتية ومقياس الصحة العامة. وبعد تحليل البيانات المتحصل عليها باستخدام الحزمة الإحصائية، SPSS V.20. أسفرت نتائج البحث عن:

- وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيا بين الدرجة الكلية للإجهاد والدرجة الكلية للمواجهة. (ر= 0.26، دال عند مستوى 0.01)، وجود علاقة ارتباطية سلبية (عكسية) دالة إحصائيا بين الإجهاد في درجته الكلية وفي أبعاده الجزئية (الأعراض الجسدية، النفسية والسلوكية) مع الكفاءة الذاتية. (قيم معاملات الارتباط اقل من المتوسط إلى ضعيفة) وهي دالة عند مستوى 0.01) ،وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيا بين المواجهة في درجتها الكلية والكفاءة الذاتية (معامل الارتباط 0.30. وهو دال عند مستوى 0.01) ، وجود ارتباطات دالة إحصائيا بين الكفاءة الذاتية والمواجهة السلوكية الانفعالية، والممركزة على المشكلة، وحل المشكلة سلوكيا وحل المشكلة معرفيا (معاملات الارتباط: 0.39، و0.27، و0.37 على الترتيب، وكلها دالة عند مستوى 0.01) ، وجود ارتباط دال إحصائيا بين مستوى الإجهاد ومستوى الصحة العامة (معامل الارتباط 0,403 وهو دال عند مستوى0,01) .لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث في المواجهة تبعا لمتغيرات (العمر، الحالة العائلية، المستوى التعليمي). وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المجموعات المهنية فيما يخص المواجهة الممركزة على الانفعال. وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين فئات الخبرة في متوسطات درجات المواجهة ككل. تسهم المواجهة المعرفية الانفعالية في تفسير 23% من التباين او التغير في درجة الإجهاد لدى أفراد العينة، وان باقي التغير والتباين يرجع الى عوامل اخرى... كما ان المتغيرات المستقلة مجتمعة.(المواجهة الانفعالية المعرفية والكفاءة الذاتية) تسهم في 27 % من التباين في درجة الإجهاد لدى أفراد العينة.

وفي دراسة **واكلي بديعة وعيسات مريم (2020)** سطيف بعنوان " **استراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية و علاقتها بالصلابة النفسية، لدي عينة من أعوان الحماية المدنية بالبويرة.**

سعت هذه الدراسة إلى معرفة استراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية و علاقتها بأبعاد الصلابة النفسية مع إجراء دراسة ميدانية على عينة من أعوان الحماية المدنية بولاية البويرة.

ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي الإرتباطي، واستخدام مقياسين لغرض جمع البيانات هما مقياس إستراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية لمزلوق وفاء(2014) ، ومقياس الصلابة النفسية لمخيمر (2002)و الذي قام بتقنيته بشير معمرية، والتي تم توجيهما على عينة الدراسة و المتمثلة في (102) فردا من أعوان الحماية المدنية .

تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)لتحليل تباين المقياسين، وقد توصلت الدراسة إلى انه توجد علاقة ارتباطية بين كل من استراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية و الصلابة النفسية ،لدى أفراد العينة ، بالإضافة إلى وجود علاقة ارتباطية ايجابية بين كل من استراتيجيات المواجهة المركزة على المشكلة و المساندة

الاجتماعية و أبعاد الصلابة النفسية، بينما توجد علاقة ارتباط عكسية بين استراتيجيات المواجهة المتمركزة حول الانفعال و أبعاد الصلابة النفسية ، كما توصلت الدراسة كذلك إلى أن أكثر الاستراتيجيات المستخدمة من طرف أفراد العينة هي المواجهة الممركزة على حل المشكلة و على الدعم الاجتماعي ،و توصي هذه الدراسة إلى وضع استراتيجيات عن طريق عقد ورشات لتخفيف من أحداث و الضغوطات اليومية التي يمر بها أعوان الحماية المدنية.

وأجرى كل **من** **(Paul Slater_Panshu Shen)** (2011) دراسة بالولايات المتحدة الأمريكية دراسة تحت عنوان : " الإجهاد المهني، و استراتجيات المواجهة الصحة و الرفاهية بين الأكاديميين الجامعيين نظرة متكاملة " . F.P,P D Slater ,Shen

هدفت هذه المراجعة التكاملية إلى البحث في / و استخراج و تقييم الأدلة الحديثة المتعلقة بالضغوط المهنية و استراتيجيات التكيف/ المواجهة و الصحة والرفاهية للطاقم الأكاديمي الجامعي، فبتزايد الإجهاد باستمرار بين الأكاديميين في الجامعات على مستوى العالم أثر ذلك على صحتهم و رفاههم النفسي ، و على الرغم من وجود بعض الدراسات التي استعرضت الضغوط المهنية لدى الأكاديميين إلا أن هناك دراسات أقل منهجية استعرضت الضغوط المهنية التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس الجامعي من خلال النموذج التفاعلي لإجهاد و مواجهة (TTSC).

وتم اختيار الدراسات الأولية المتعلقة بالضغط المهني واستراتيجيات المواجهة والصحة ورفاهية الأكاديميين في الجامعات المنشورة منذ سنة (2010) من 5 قواعد بيانات (Cinahl eric–psycinfo –scopus–science of web)في يونيو(2020) ، وتضمن البحث الكلمات المفتاحية" ضغط " و "استراتيجية المواجهة "و"الصحة " و" الرفاهية "و"الأكاديميون "في جامعات مختلفة، وتم تضمين 17 من أصل 682 مقالة في هذه المراجعة وأفادت معظم الدراسات إلى أن هناك الأكاديميون يعانون من مستويات متوسطة إلى مرتفعة من التوتر، وكان عبء العمل أحد المسببات الرئيسية للإجهاد المهني لديهم.

وأستخدم الأكاديميون أساليب التعامل الإيجابية والسلبية للتكييف مع التوتر، ويمكن أن يسهم الإجهاد المهني في انخفاض الصحة النفسية وانخفاض الرفاهية لدى الأكاديميين، ويمكن أن تساعد هذه المراجعة في فهم ظاهرة عمل الأكاديميين الجامعيين وتحسين صحتهم و رفاههم، مما قد يساهم بدوره في تحقيق الرضا و الإنتاجية داخل المؤسسات الجامعية.

جدول رقم (01): ملخص الدراسات السابقة حول الإجهاد و المواجهة.

المرجع	الأهداف	المنهج	العينة	الأدوات	أهم النتائج
حمداش نوال (2003) الجزائر	تحديد مستوى الإجهاد المهني ، مصادر الإجهاد ، العلاقة بين الإجهاد المهني و صراع الأدوار ، إستراتيجيات المواجهة الموظفة .	وصفي إرتباطي	504فردا	إستبيان صراع الإدوار إستبيان الإجهاد المهني ، و إستبيان إستراتيجيات التعامل	وجود فروق دالة في مستويات الإجهاد المهني لدى أفرادالعينة. درجة الإجهاد المهني المسجلة مرتفعة . وجود علاقة موجبة و ارتباط قوي بين صراع الأدوار و الإجهاد المهني. توظيف أفراد العينة لإستراتيجيات متنوعة في المواجهة .وجود فروق في إستخدام تلك الإستراتيجيات.
حكيمة آيت حمودة (2006) الجزائر	فحص دور بعض سمات الشخصية في التخفيف من وقع الأحداث الضاغطة و أثرها على الصحة الجسدية و النفسية لأفراد العينة		285فردا	إستبيان إدراك الضغط ل levenstein and all، و مقياس فعالية الذات ، و إختبار سمة القلق ،ى و إستبيان إستراتيجيات المواجهة.	المرضى أكثر إدراكا لحجم الضغوط النفسية و أكثر إحساسا بشدتها من العاديين يظهر الأفراد العاديون تقدير مرتفع للذات و شدة الضغط النفسي أّقل من المرضى ، يحدد تقدير الذات مدى إرتفاع و انخفاض الشعور بالضغط النفسي.
بن زروال فتيحة (2008)الجزائر	تحديد مستوى الإجهاد و أعراضه الأكثر ظهورا ، مصادره الأكثر تأثيرا و استراتيجيات مواجهته الأكثر إستخداما	وصفي ارتباطي	395فردا	مقاييس : الإجهاد ،إستراتيجيات المواجهة مصادر الإجهاد ، أنماط الشخصية	مستوى الإجهاد لدى أفراد العينة يميل للإرتفاع عموما ، أعراض الإجهاد الأكثر ظهورا على الترتيب :الأعراض النفسية ، فالجسدية ثم السلوكية ، يميل أفراد العينة إلى مواجهة مواقف الإجهاد باستخدام إستراتيجيات التي تركز على إدارة الإنفعالات
عقاقبة عبد الحميد	فحص العلاقة بين إستراتيجيات	إرتباطي	300فردا	مقياس الإجهاد ،	العينة في المواجهة تبعا لمتغير

(2019)الجزائر	مواجهة الإجهاد و الكفاءة الذاتية لدى عينة من فئات مهنية متنوعة في قطاع الخدمات العمومي) أطباء ، ممرضين ، مدراء مدارس ، أعوان إداريين، وأعوان حكوميين			مقياس إستراتيجيات المواجهة ، مقياس الصحة العامة ، و مقياس الكفاءة الذاتية .	العمر ، الحالة الإجتماعية و المستوى التعليمي . وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين فئات الخبرة في متوسطات درجات المواجهة ككل.
واكلي بديعة آيت مجبر/عيسات مريم (2020) الجزائر	معرفة إستراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية و علاقها بأبعاد الصلابة النفسية.	وصفي ارتباطي	102فردا	مقياس إستراتيجيات المواجهة) مزلوق وفاء2014 ، و مقياس الصلابة النفسية لمخيمر 2002)	وجود غلاقة إرتباطية بين إستراتيجيات المواجهة و الصلابة النفسية ، وجود علاقة ارتباطية إيجابية بيمن الإستيجيات المركزة على المشكلة و المساندة الإجتماعية ، بينما توجد علاقة عكية بين إستراتيجية الإنفعال و أبعاد الصلابة النفسية .
Shen,P D F.Slater,P(2021) الولايات المتحدة الأمريكية	هذه المراجعة التكاملية هدفت إلى البحث في وتقييم الأدلة الحديثة المتعلقة باستراتيجيات التكيف و مواجهة الضغوط لدى الطاقم الأكاديمي الجامعي .		تم تضمين **17** مراجعة من أصل **682** مقالة		يعاني الأكاديميون الجامعيون من مستويات متوسطة إلى مرتفعة من التوتر ،و كان عبء العمل أحد المسببات الرئيسيةللإجهاد لديهم . أسهمت أساليب التعامل الإجابية لديهم في التكيف مع التوتر الذي ساهم في إنخفاض الصحة النفسية و إنخفاض الرفاهية لديهم . ساعدت هذه المراجعة في فهم ظاهرة الإجهاد لدى الأساتذة الجامعيين و تحسين صحتهم و رفاههم .

2 / دراسات تناولت الاجهاد والمواجهة والشخصية في بيئات أكاديمية وإدارية :

أجرت كل من **أمل الأحمد ومازن ملحم (2009) دراسة بعنوان : " الضغوط النفسية وعلاقتها بعدد من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية " .**

من أهم الأهداف هده الدراسة الكشف عن طبيعة العلاقة بين الضغوط النفسية وبعض المتغيرات الشخصية المستهدفة بالدراسة: الانفتاح على الخبرة الطبية، يقظة الضمير، وتم استخدام المقاييس الفرعية: الانفتاح على الخبرة، الطبية، يقظة الضمير. من قائمة العوامل الخمسة للشخص(costa dmc crae) ، 1992، تعريب بدر الأنصاري1997، ومقاييس الضغوط النفسية من إعداد الباحثين، وبلغت عينة الدراسة 400 طالبا وطالبة من طلبة الجامعة.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها هده الدراسة:

- وجود ارتباط سالب دال إحصائيا بين الضغوط النفسية والانفتاح على الخبرة.
- وجود ارتباط سالب دال إحصائيا بين الضغوط النفسية والطبية.
- وجود ارتباط سالب دال إحصائيا بين الضغوط النفسية ويقظة الضمير.
- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدرجة الكلية للضغوط ومتغيرات الشخصية المدروسة.

وأجرت **صحراوي وافية (2012)** في الجزائر، دراسة تحت عنوان: **الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالضغط المهني والولاء التنظيمي وفعالية الذات لدى إطارات الجامعة الجزائرية.**

هدفت الدراسة إلى مجموعة من الأهداف منها: تحديد مستوى المتغيرات التالية: الضغط المهني، فعالية الذات، لدى إطارات الجامعة الجزائرية وكذا فحص العلاقة بين الضغط المهني وفعالية الذات والولاء التنظيمي. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي. وقد بلغ حجم العينة 330 فردا (115أستاذا و215إداري) وشملت المتغيرات الأساسية التي تم قياسها: الثقافة التنظيمية، الضغط المهني، فعالية الذات. واستخدمت أدوات القياس التالية: مقياس الضغط المهني لـ: Davis et all 1979، مقياس الثقافة التنظيمية لـ: (D.Francis et 1990,D M.Woodcok) ومقياس الولاء التنظيمي لـ: (Mowday et others ،1976) ومقياس الفعالية الذاتية لـ Maddox, Sherer و Mercandaute ، 1982) .

وأسفرت الدراسة على نتائج من أهمها أن: إطارات الجامعة الجزائرية يعانون من مستويات مرتفعة من الضغط المهني (المتوسط الحسابي 24.78)، ومستوى فعالية الذات منخفض لدى إطارات الجامعة الجزائرية (المتوسط الحسابي= 51.91). فيما يخص العلاقة بين الضغط المهني وفعالية الذات أشارت النتائج إلى وجود علاقة سلبية بين المتغيرين (r= −0.224، وهي قيمة دالة عند مستوى 0.01).

وأجرى أيضا كل من فراحي فيصل، شعبان الزهرة ، وشارف جميلة (2018) وهران . بالجزائر بعنوان : " **علاقة السمات الكبرى للشخصية باستراتيجيات التعامل مع الوقت المواقف الضاغطة دراسة ميدانية أجريت على عينة من موظفي جامعة وهران** " .

هدفت الدراسة الحالية إلى شرح العلاقة القائمة ما بين السمات الخمسة الكبرى للشخصية واستراتيجيات التعامل مع المواقف الضاغطة لدى عينة من موظفي إدارة الجامعة بجامعة محمد بن أحمد وهران01، تقدر ب 80 عاملا، وتم جمع البيانات بواسطة تطبيق أداتين وهما اختيار السمات الخمسة الكبرى للشخصية (NEO–FFI) COSTA AND ME CRAEواختبار الكوبينغPIERRE TAP.

وأظهرت نتائج الإحصاء الوصفي الخاصة باختبار العوامل الخمسة الكبرى للشخصية بأن بعد يقظة الضمير هو السمة السائدة ضمن عينة الموظفين، متبوعا ببعد المقبولة ثم بعد الانبساطية بينما كان بعد العصابية الأقل اختيارا من طرف أفراد العينة. كما أظهرت النتائج الخاصة باختبار المواجهة بتوجه عينة الدراسة إلى اختيار إستراتيجية المعلومة في المرتبة الأولى، تليها إستراتيجية العمليات، وإستراتيجية الانفعال كأخر إستراتيجية تنتهجها العينة.وتم التأكد من وجود علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا فقط بين يقظة الضمير وإستراتيجية المعلومات عند 0.05، وبين يقظة الضمير وإستراتيجية الانفعال عند 0.01، في حين لم تظهر العلاقة بين معظم سمات الشخصية واستراتيجيات التعامل.

وفي دولة الكويت قام **ناصر حسين الخالدي** (2018) بإجراء دراسة بعنوان : " **استراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية وعلاقتها ببعض سمات الشخصية لدى معلمي التربية البدنية –بدولة الكويت** " .

هدفت الدراسة إلى التعرف على البحث عن استراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية لدى معلمي التربية البدنية بدولة الكويت، وكذا البحث في العلاقة بين استراتيجيات مواجهة التربية البدنية بدولة الكويت وكذا البحث في العلاقة بين استراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية وسمات الشخصية لدى معلمي التربية البدنية بدولة الكويت.

تكونت عينة الدراسة من (60) معلما تمثل نسبة (33.3%) من المجتمع الأصلي للبحث، معتمدا بذلك الباحث على المنهج الوصفي (الدراسات المسحية) وذلك لملائمة وطبيعة الدراسة، وأدوات جمع البيانات المتمثلة في مقياس الضغوط النفسية للمعلمين إعداد محمد مقداد وفاضل خليفة لسنة **(2012)** ، ومقياس البروفيل الشخصي لسمات الشخصية ليونارد جوردن ترجمة جابر عبد الحميد وفؤاد أبو حطب.

وبعد إجراء المعاملات العلمية كالصدق والثبات لأدوات جمع البيانات وإجراء المعالجات الإحصائية

ومناقشة، توصل الباحث في دراسته إلى دراسته إلى النتائج التالية:توجد فروق دالة إحصائيا بين استراتيجيات مواجهة الضغط وسمات الشخصية لدى معلمي التربية البدنية بدولة الكويت كما توجد فروق دالة إحصائيا بين استراتيجيات المواجهة لدى أفراد العينة وفق المتغيرات الديمغرافية .

ودراسة **مها بنت ناصر بن عائض النهاري بالرياض** (2020) التي كان عنوانها : " **السمات الشخصية الكبرى وعلاقتها بأساليب مواجهة أحداث الحياة اليومية الضاغطة –دراسة استكشافية– دراسة لدى عينة من الموظفات في المؤسسات خدمة الجهورية بالرياض** " .

هدفت الدراسة إلى بحث العلاقة بين العوامل الخمس الكبرى للشخصية (العصابية، الانبساطية،المقبولية، الانفتاح على الخبرة، ويقظة الضمير)وبين أساليب مواجهة أحداث الحياة اليومية الضاغطة لدى عينة من الموظفات في مؤسسات خدمة الجمهورية بالرياض وعرفة أكثر أساليب مواجهة الأحداث الضاغطة شيوعا لدى عينة الدراسة وكذا معرفة الفروق بين درجات عوامل الشخصية الخمس وأبعادها وفقا لمتغير (العمر الخبرة المؤهل العلمي مكان العمل)،وأيضا معرفة الفروق بين درجات أساليب المواجهة لدى عينة الدراسة التي تعزى لنفس المتغيرات. وتكونت عينة الدراسة من **(120)** موظفة من المؤسسات الحكومية والأهلية التي تتعامل مع الجمهور لمستشفى الدكتور سليمان الحبيب و مصرف الراجحي–الأحوال المدنية بالرياض، ثم اختيارهم بطريقة عشوائية.

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي الذي سعت من خلاله لمعرفة العلاقة الارتباطية بين عوامل الشخصية الخمس الكبرى وأساليب مواجهة أحداث الحياة اليومية والتعرف على وجود الفروق مستخدمة مقياس أحداث الحياة اليومية الضاغطة ليونارد (leonard Poon)وتعريب علي عبد السلام (2003)، ومقياس العوامل الخمس الكبرى للشخصية من إعداد كل من كوستا وماكري(Costa &macrae) (1992)، تعريب بدر الأنصاري (1997).

أوضحت نتائج الدراسة أن أكثر العوامل الخمسة الكبرى للشخصية شيوعا (العصابية) يليه (يقظة الضمير) ثم (الانبساط) ثم الانفتاح عل الخبرة ثم (المقبولية)، وأكثر أساليب مواجهة أحداث الحياة اليومية الضاغطة شيوعا هو (التفاعل الإيجابي)في مواجهة الأحداث اليومية الضاغطة ثم تليه التصرفات السلوكية لمواجهة أحداث الحياة اليومية ثم التفاعل السلبي ،كما أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين الموظفات ذات العصابية العالية والانفتاح على التجربة، في حين أن العلاقة سلبية مع الرضا. كذلك هناك علاقة إيجابية بين الموظفات اللاتي يعانين من العصابية العالية والانفتاح على الخبرة، في حين أنها يعانين من الرضا. كذلك

هناك علاقة إيجابية بين الموظفات الآتي يعانين من العصابية العالية والانفتاح على الخبرة، في حين أنها سلبية مع الانبساط والقبول.

أما دراسة **محمد حباره، رشيد أمان الله، سالم بن سالم (2021)** بالمسيلة /الجزائر كانت تحت عنوان : **" أساليب مواجهة الضغوط النفسية وعلاقتها بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية–دراسة ميدانية على عينة من أساتذة التربية البدنية والرياضية للطور الثانوي بالمسيلة "** .

فقد هدفت الدراسة إلى التعرف على أساليب مواجهة الضغوط النفسية الشائعة الاستخدام عند الأساتذة التربية البدنية والرياضية.

كما هدفت إلى الكشف عن مستويات سمات الشخصية لدى هؤلاء الأساتذة، وأخيرا تحديد طبيعة واتجاه دلالة العلاقة الموجودة بين أساليب المواجهة والعوامل الخمسة الكبرى لسمات الشخصية.

وتكونت عينة الدراسة من 102 أستاذ في الطور الثانوي، وزع عليهم مقاييس أساليب مواجهة الضغوط النفسية ومقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي.

توصلت إلى عدة نتائج أهمهما: يستخدم أساتذة التربية البدنية الرياضية أساليب مواجهة الضغوط النفسية بدرجة متوسطة، وأكثر الأساليب استخداما هي الأساليب التي تركز على الانفعال، كما أظهرت نتائج الدراسة تميز الأساتذة بمستويات متوسطة لسمات الشخصية وفقا لقائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية كما أسفرت نتائج الدراسة الحالية عن علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائيا بين أساليب المواجهة والعوامل الانبساطية الانفتاح على الخبرة،الطبية،يقظة الضمير، وعلاقة ارتباطية عكسية دالة إحصائيا بين أساليب المواجهة وعامل العصابية .

وقاد كل من **سالم أحمد قوس و هدى إبراهيم الرواب** (2022) بليبيا **دراسة بعنوان : " العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بأساليب مواجهة المشكلات لدى معلمي مرحلة التعليم الأساسي في بلدية جنزور / طرابلس "** .

هدفت الدراسة إلى التعرف على الفروق في العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (العصابية–الانبساط–التفتح على الخبرة–حسن المعشر–يقظة الضمير) لدى المعلمين، والكشف على العلاقة بين العوامل الخمس الكبرى والأساليب المستخدمة في مواجهة المشكلات لدى أفراد العينة، واقتصرت على عينة من معلمي مرحلة التعليم الأساسي والبالغ عددهم (250) معلم ومعلمة تم اختيارهم بطريقة عشوائية من أصل مجتمع عددهم (8508) موزعين على (46)مدرسة.

استخدم الباحثان في الدراسة مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية إعداد عبد الله الرويتع (2007)، ومقياس أساليب مواجهة المشكلات إعداد أمة الرزاق الوشلي (1996).

وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية، أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعا المتغير الجنس(ذكور-إناث) في العوامل الخمس للشخصية لدى المعلمين، وأنه لا توجد فروق في ذات دلالة إحصائية تبعا المتغير الجنس أيضا في الأساليب المستخدمة لمواجهة حل المشكلات لدى أفراد العينة وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أساليب مواجهة المشكلات لدى معلمي المرحلة الابتدائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة ،حيث يرى الباحثان أن جميع أفراد العينة يعانون من المشكلات سواء كانت إدارية أو نفسية أو اجتماعية كما أنهم لا يختلفون في أساليب مواجهتها تبعا لسنوات الخبرة التي مرت عليهم في مجال التدريس،وكأخر نتيجة وجود علاقة بين أساليب مواجهة المشكلات، والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية.

جدول (42) : ملخص الدراسات السابقة حول المواجهة الشخصية في بيئات أكاديمية و إدارية:

المرجع	الأهداف	المنهج	العينة	الأدوات	أهم النتائج
أمل الأحمد و مازن ملحم (2009) سوريا	الكشف عنى طبيعة العلاقة بين الضغوط النفسية و بعض متغيرات الشخصية	وصفي ارتباطي	400فردا	قائمة العوامل الخمسة للشخصية Costo D Mc Gae (1992) لبدر الأنصاري ، و مقياس الضغوط النفسية للباحثين .	وجود إرتباط سالب دال إحصائيا بين الضغوط النفسية و الإنفتاح على الخبرة ، وجود ارتباط سالب دال إحصائيا بين الضغوط و الطيبة و يقظة الضمير ، و هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدرجة الكلية

					للضغوط و متغيرات الشخصية .
صحراوي وافية (2012)الجزائر	تحديد مستوى الضغط المهني و فعالية الذات لدى إطارات الجامعة الجزائرية و كذا فحص العلاقة بين الضغط المهني و فعالية الذات و الولاء التنظيمي	وصفي ارتباطي	330فردا	مقياس الضغط المهني Davis and all و مقياس الولاء التنظيمي ، ومقياس فعالية الذات	يعاني إطارات الجامعة من مستويات مرتفعة من الضغط المهني بمتوسط حسابي27,78 ، ومستوى فعالية ذات منخفض بمتوسط 51,91 ، ووجود علاقة سلبية بين متغيرات الدراسة T=0,22عند مستوى دلالة 0,01 .
فراحي فيصل ، شعبان الزهرة ، شارف جميلة (2018)الجزائر	شرح العلاقة القائمة بين سمات الشخصية الكبرى و إستراتيجيات التعامل مع الضغوط	وصفي	80فردا	مقياس السمات الخمسة الكبرى للشخصية (NEO-FFI) لكوستار ماكري ، و مقياس المواجهة .	تنتهج عينة الدراسة استراتيجية المعلومة ، ثم تليها إستراتيجية العمليات ، و أخيرا الإنفعال ، و أظهرت وجود

					علاقة ارتباطية دالة إحصائيا فقط بين يقظة الضمير و استراتيجية المعلومات عند 0,05، في حين لم تظهر وجود علاقة بين معظم سمات الشخصية و إستراتيجيات المواجهة لدى أفراد العينة.
ناصر حسين الخالدي (2018)الكويت	البحث عن أهم استرتيجيات مواجهة الضغوط ، و التعرف على السمات الشخصية و العلاقة بينها لدى أفراد العينة .	وصفي	60فردا	مقياس الضغوط النفسية للمعلمين)محمد مقداد (و فاضل خليفة ، و مقياس البروفيل الشخصي لسمات الشخصية ليونارد جوردن) جابر عبد الحميد . (	توجد فروق دالة إحصائيا بين إستراتيجيات مواجهة الضغط و سمات الشخصية لدى أفراد العينة كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إستراتيجيات المواجهة وفق المتغيرات

					الديموغرافية .
مها بنت ناصر بن عائض النهاري (2020) الرياض	البحث في علاقة العوامل الخمسة الكبرى للشخصيةو أساليب مواجهة أحداث الحياة اليومية الضاغطة	وصفي ارتباطي	120فردا	مقياس أحداث الحياة اليومية الضاغطة ليونارد بون L Poon و مقياس عوامل الشخصية الخمسة لكوستاوماكري	أكثر العوامل إستخداما على التوالي : العصابية ، يقظة الضمير فالإنبساطية ، الإنفتاح على الخبرة و أخيرا المقبولية ، ووجود علاقة إيجابية بين أفراد العينة ذات العصابية العالية ، و أن هناك علاقة إيجابية للاتي يعانين من العصابية العالية و الإنفتاح على الخبرة ، في حين أنها سلبية مع الإنبساط و القبول .
محمد حبارة + رشيد أمان الله + سالم بن	التعرف على أساليب مواجهة	وصفي	102 فردا	مقياس أساليب مواجهة الضغوط	أكثر الأساليب إستخداما هي

سالم (2021) الجزائر	الضغوط النفسية الشائعة لدى أفراد العينة + و الكشف عن مستويات سمات الشخصية وتحديد طبيعة العلاقة بين المتغيرات المذكورة			ومقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية	تلك التي تركز على الانفعال ، وجود علاقة إرتباطية طردية دالة إحصائيا بين أساليب المواجهة الخمسة ، ووجود علاقة إرتباطية عكسية دالة إحصائيا بين أساليب المواجهة و عامل العصابية لدى أفراد عينة الدراسة .
سالم أحمد قوس +هدى إبراهيم الرواب (2022)ليبيا	التعرف على الفروق في العوامل الخمسة الكبرى للشخصية و كذا الكشف عن العلاقة بين العوامل الخمس و الأساليب المستخدمة في مواجهة	وصفي	250فردا	مقياس العوامل الخمس الكبرى للشخصية) عبد الله الرويتع (2007)و مقياس أساليب مواجهة المشكلات لأمة الرزاق الوشلي ((1996)	لا توجد فروق دالة إحصائيا في العوامل الخمس واستخدام أساليب حل المشكلات بين الجنسين ، و أن أفراد العينة يعانون من مشكلات إدارية و نفسية و اجتماعية ، و

	المشكلات				أنهم لا يختلفون في أساليب مواجهتها تبعا لمتغير سنوات الخبرة ، و أنه توجد علاقة بين أساليب المواجهة و العوامل الخمسة للشخصية.

3 / دراسات تناولت المواجهة وعوامل الشخصية الكبرى لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي :

دراسة **نادية السيد الشرنوبي (2001) بالأزهر /** مصر تحت عنوان : " **مصادر الضغوط النفسية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس الجامعي بالجامعة وعلاقتها بالاحتراق النفسي وبعض المتغيرات الديمقراطية** " .

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى مصادر الضغط لدى المدرسين من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة مع محاولة معرفة أثرها على درجة شعورهم بالاحتراق النفسي والمتغيرات الديمغرافية (السن–مدة الخبرة–الدخل).

وتكونت عينة البحث من **102فردا** من الذكور **94** من الإناث من أعضاء الهيئة التدريسية ببعض كليات جامعة الأزهر كلية التربية، كلية العلوم، كلية الدراسات الإنسانية، كلية الدراسات الإسلامية والعربية وكلية العلوم.واستخدمت الباحثة أداتي: مقياس مصادر الضغوط /ومقياس الاحتراق النفسي.

وأوضحت النتائج أن جانب من العلاقات الاجتماعية بشكل مصدرا كبيرا من الضغوط لدى المرأة مقارنة بالرجل بينما لا توجد فروق جوهرية بين الذكور والإناث من أعضاء التدريس بالجامعة في الدرجة الكلية للضغوط ومصادر الضغوط الخاصة بالتعامل مع الطلاب، الزملاء، الأعباء الأسرية، الأعباء الأسرية، الأعباء المالية، والترقية في الدرجة العلمية ،، كما أوضحت النتائج وجود ارتباط دال إحصائيا عند مستوى 0.01 بين الدرجة الكلية للضغوط ومصادر الضغوط الخاصة بالتعامل مع الطلاب، والتعامل مع الزملاء، والأعباء الأسرية، الأعباء المالية ومتغيرات السن، والعلاقات الاجتماعية، والأعباء المالية ومتغيرات السن، مدة الخبرة والدخل، وهذا عند الذكور والإناث على حد سواء.

كما اتضح وجود ارتباط دال إحصائيا عند مستوى **0.05** بين مصدر الضغوط الخاص بالترقية في الدرجة العلمية والدخل عند الذكور، بينما كانت غير دالة إحصائيا عند الإناث ، وكما أسفرت الدراسة أن مصادر الضغوط تشكل مع مكونات والاحتراق النفسي بنسبة عاملية، وأن المتغيرات الديمغرافية موضوع البحث (السن، مدة الخبرة، الدخل) تشكل نسبة عاملية مع مصادر الضغوط والاحتراق النفسي.

ودراسة ناصر الدين زبدي (2010) بالجزائر التي كانت بعنوان : " **عوامل الضغط النفسي لدى الأستاذ الجامعي الباحث في الجزائر** ".

و التي هدفت الدراسة إلى البحث عن عوامل ومصادر الضغط النفسي التي يتعرض لها الأستاذ الباحث الجزائري، وما دواعي هذا الضغط ، وخطورة ذلك على الصحة الجسدية والنفسية للأستاذ و انعكاساتها عليه بظهور أمراض نفس جسدية مزمنة مستخدما في ذلك استبيان للبحث عن مصادر الضغوط المتنوعة مسبباتها، واستبيان آخر لقياس آثار الضغط والإجهاد لدى أفراد العينة من إعداد الباحث زبدي، وتكونت عينة البحث الأساسية من 300 أستاذ وأستاذة موزعين على مختلف معاهد وجامعات الجزائر، حيث تمت الدراسة الميدانية على أساتذة من الجامعات :باب الزوار، تيزي وزو، جامعة الجزائر، جامعة البليدة، جامعة بسكرة، جامعة تبسة وكان التوزيع يشمل أساتذة تخصصات العلوم الإنسانية والاجتماعية وكذلك أساتذة العلوم الدقيقة حيث وزع الاستبيانين بطريقة عشوائية.

وتوصلت الدراسة الميدانية إلى جملة من النتائج أن حوالي 173 أستاذا من الجنسين من مجموعة 300 يعانون من التوتر والضغط النفسي والشعور بالقلق في معظم الأحيان بسبب تعرضهم لضغوط العمل، عبء العمل، مشكلات اجتماعية وأن 18.29% من ذوي الاتجاه المعرفي المادي يتعرضون باستمرار للانفعالات، وأن نسبة 19.51%من ذوي الاتجاه الاجتماعي يتعرضون لحالات الضغط النفسي، وبنسبة 26.37% يتعرضون دوما بالتوتر، و 53,12% لديهم قرحة معدة، وأن هؤلاء بسبب التركيز الزائد والحساسية المفرطة خاصة من يدرسون مواد علمية لا مجال فيها للخطأ، 19,04% لديهم أمراض جلدية، إلى ذلك الصداع النصفي، القولون، السكري، ومرض القلب وأن ظروف العمل تتميز بسوء الاستقرار.

إن دلت النتائج إنما تؤكد على أهمية الضغط المهني وخطورته على الصحة النفسية، وكشف حقيقته لدى عين شاملة وأكبر على المستوى الوطني من أجل إبراز حقيقة المشكلات والصعوبات النفسية والاجتماعية والمهنية التي تقف عائقا أمام الأستاذ الباحث الجزائري.

وفي دراسة **سحر حمدي وآخرون** (2012) التي أجريت بمصر بعنوان : " **العلاقة بين الإجهاد المهني والذكاء العاطفي والكفاءة الذاتية بين أعضاء هيئة التدريس بكلية التمريض جامعة الزقازيق** " .

هدفت إلى التحقيق في العلاقة بين الإجهاد المهني والذكاء العاطفي والكفاءة الذاتية بين أعضاء هيئة التدريس. متبعة المنهج الوصفي الارتباطي .

شارك في عينة الدراسة91 مشاركا تما اختيارهم من أعضاء هيئة التدريس العاملين في كلية التمريض جامعة الزقازيق خلال العام الدراسي 2011-2012 المتغيرات الأساسية للدراسة شملت: الإجهاد المهني، الذكاء العاطفي والكفاءة الذاتية. قيست باستخدام أدوات قياس شملت:مقياس الذكاء العاطفي،مقياس الكفاءة الذاتية العامة،مقياس الضغط المهني، بالإضافة إلى استبيان حول البيانات الديموغرافية. وأظهرت نتائج هذه الدراسة وجود ارتباطات موجبة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء العاطفي، والكفاءة الذاتية والخصائص الشخصية للمشاركين المتعلقة بالعمر وسنوات الخبرة في تدريس التمريض (r = 428، 412.، 240.، 318؛000. = p، 000.، 022.،0.002على التوالي). ومع ذلك،كان هناك ارتباط سلبيا بين الإجهاد المهني والخصائص الشخصية للمشاركين المتصلة بالعمر وسنوات الخبرة والدخل الشهري (r = - .498و -434 و -322 و p = 000.و.000و. 027 على التوالي).

كما أجرت **حفيظي سليمة** (2013) بسكرة / الجزائر دراسة بعنوان : " **ازدواجية الدور لدى الأستاذ الجامعي بين الأكاديمي والإداري وانعكاساته على جودة أدائه الجامعي** " .

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى أداء الدور الأكاديمي والإداري لدى الأستاذ الجامعي، وتأثيرات ممارسة المهام والمسؤوليات الإدارية لهذا الأخير على دوره الأكاديمي وانعكاسات ذلك على جودة أدائه الجامعي، فكانت الفرضية للدورين الأكاديمي والإداري في نفس الوقت سلبا على جودة أدائه الجامعي، ومن كان الدور الأكاديمي للأستاذ الجامعي يتفرع إلى التدريس والإشراف والتوجيه والبحث العلمي.

اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة، أما عينة البحث فكانت مكونة من **125** أستاذا جامعيا ممارسا المهام ومسؤوليات إدارية بجامعة محمد خيضر بسكرة، حيث استخدمت أسلوب الحصر الشامل لصغر حجم مجتمع البحث، أما أداة الدراسة فقد صمم لأجل ذلك استمارة بحث مكونة من (54) فقرة موزعة على أربع بنود حسب فرضيات الدراسة، ووضع عرض تحليل بيانات الدراسة ومناقشة نتائجها في ضوء المقاربة النظرية المتبناة. توصلت الدراسة إلى النتيجة العامة التالية .

إن ازدواجية الدور التي تم طرحها في الفرضية العامة للدراسة وتوقع أنها ستنعكس سلبا عل جودة الأداء الجامعي للأستاذ لم تتحقق نسبة كبيرة، فعلى الرغم من القصور الذي تم تسجليه في جوانب من أدواره كمدرس

ومشرف وباحث وإداري إلا أن ذلك لم يمنع من أن يكون أدائه متوافر على جودة ونوعية ويتوقع أن يحسن ويطور فيه من خلال التنمية المهنية بأساليبها المختلفة.

وقام بإجراء دراسة بعنوان : " **إستراتيجيات التعامل مع الضغوط لدى العاملين في التعليم العالي الأكاديمين وغير الأكاديميين شرق فيسایاس** " بالفلبين (2013) Prose and all luy

حيث أكد انه ترتبط قابلية التعرض للضغط الوظيفي بطريقة استجابة الموظفين (أفراد العينة) لمواقف الإجهاد في المختلفة في العمل فعندما لا يتم التعامل مع الضغط بشكل صحيح فقد يؤدي ذلك إلى عدم أداء الموظفين لمهام بشكل جيد وبالتالي انخفاض الإنتاجية، لذلك أجريت هذه الدراسة بطريقة استقصاء وصفية لتحديد ملامح الإجهاد الوظيفي واستراتيجيات الموجهة لدى أعضاء الهيئة الأكاديمية والإدارية في مؤسسة تعليم العالي العامة والخاصة المختارة (HEIS) فيسایاس الشرقية.

أظهرت نتائج وجود اختلاف كبير في ملامح الضغط المهني بين أعضاء هيئة التدريس الإداريين وغير الإداريين في مؤسسات التعليم العالي العامة، بينما لم يظهر هذا الاختلاف في المؤسسات الخاصة، وقد حدد تحليل الانحدار باستخدام طريقة المربعات الصغرى العادية الدخل والمؤهلات التعليمية و قابلية التعرض للتوتر وأعراض التوتر كمؤشرات للتوتر .ولتنظيم قابلية الفرد للتوتر والتخفيف من مصادره أستخدم المستجيبون مجموعة متنوعة من آليات المواجهة مما كشف عن وجود اختلافات كبيرة بين أفراد العينة الأكاديميين والإداريين في مؤسسات التعليم العالي الخاصة، ولوحظ أن استراتيجيات التعامل/ التكيف في مؤسسات التعليم العامة لا يوجد بها اختلاف بالنظر إلى العوامل المسببة للضغط واستراتيجيات المواجهة المتنوعة التي أستخدمها الأكاديميون في التعليم العالي، وتقترح الدراسة تبني وتنفيذ برنامج لإدارة التوتر .

أما دراسة **حنصالي مريامة** (2014) التي كان عنوانها : " **: إدارة الضغوط النفسية وعلاقتها بسمتي ضوء الذكاء الانفعالي لدى الأستاذ الجامعي الممارس لمهام إدارية " بسكرة / الجزائر**

فقد هدفت إلى حيث هدفت الدراسة إلى تفسير العلاقة بين الذكاء الوجداني بأبعاده ودرجته الكلية وبين إدارة الضغوط النفسية وسمي الشخصية المناعية الصلابة النفسية والتوكيدية وتفسير العلاقة بين إدارة الضغوط النفسية بأبعادها ودرجتها الكلية وبين سمتي الشخصية المناعية الصلابة النفسية والتوكيدية ، و تفسير مدى ودلالة التباينات بين الجنسين على متغيرات الذكاء الانفعالي، أيضا إلى تفسير مدى ودلالة التباينات في

التخصص علمي –أدبي على متغير الذكاء الانفعالي، وكذا إمكانية التنبؤ بدرجات أفراد العينة على مقياس إدارة الضغوط النفسية من خلال درجاتهم على مقياس الذكاء الانفعالي.

وتكونت عينة الدراسة من الأساتذة الجامعين الممارسين لمهام إدارية بجامعة بسكرة الموسم الجامعي 2012 / 2013 والبالغ عددهم ن=140، حيث تم اختيارهم بطريقة قصدية، واعتمدت الباحثة المنهج الوصفي بأسلوبي الارتباط والمقارنة، وفي جمع بياناتها على مقياس الذكاء الانفعالي لعبد المنعم الدردير2002، وقائمة أساليب مواجهة الضغوط ل كارفر وشابير 1989 ترجمة زيزي السيد إبراهيم 2006، ومقياس الصلابة النفسية ومقياس التوكيدية من إعداد الطالبة ،وأسفرت الدراسة عن النتائج التالية:

- وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائيا عند مستوى 0.01 بين كل من إدارة الضغوط النفسية والصلابة النفسية والتوكيدية بالذكاء الانفعالي لدى الأساتذة الجامعيين الممارسين لمهام إدارية.
- وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائيا عند مستوى 0.01 و 0.05 بين كافة أبعاد مقياس الذكاء الانفعالي والدرجة الكلية لأساليب إدارة الضغوط النفسية لدى أفراد عينة الدراسة .
- وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائيا عند مستوى 0.01و0.05 بين كافة أبعاد مقياس الذكاء الانفعالي بالدرجة الكلية لمقياس الصلابة النفسية وبأبعادها لدى عينة الدراسة فيما عدا بعد المهارات الاجتماعية ببعد التحكم والذي جاء ارتباطه غير دال.
- وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائيا عند مستوى 0.01 بين كافة أبعاد مقياس الذكاء الانفعالي بالدرجة الكلية لمقياس التوكيدية لدى أفراد العينة.
- وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائيا عند مستوى 0.01 و 0.05 بين الدرجة الكلية لمقياس أساليب مواجهة الضغوط النفسية وبعدي التحكم والتحدي لمقياس الصلابة النفسية .
- وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائيا عند مستوى 0.05 بين الدرجة الكلية لمقياس إدارة الضغوط النفسية والدرجة الكلية لمقياس التوكيدية .
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الذكاء الانفعالي يعزى فيها الاختلاف لمتغيري الجنس والتخصص .

وقامت أيضا **بومجان نادية** (2015) ببسكرة / الجزائر بدراسة عنونت ب : " **بناء برنامج إرشادي معرفي سلوكي لتخفيف الضغط النفسي لدى الأستاذة الجامعية المتزوجة** "

سعت من خلالها إلى تحقيق هدف رئيسيو هو إعداد بناء برنامج إرشادي لخفض الضغط النفسي لدى الأستاذة الجامعية المتزوجة يستند إلى فنيات وأساليب الإرشاد المعرفي السلوكي ومنهج التدريب التحصيني ضد الضغط لماكينبوم ، والكشف عن فاعليته ومدى استمرارية أثر البرنامج بعد انتهاء جلساته وأثناء فترة المتابعة، من خلال تطبيقه على عينة من الأستاذات الجامعيات المتزوجات العاملات بجامعة بسكرة.

استخدمت الطالبة الباحثة المنهج التجريبي، بتصميم المجموعتين المتكافئتين باختبار قبلي وبعدي، كما تم إجراء القياس القبلي لمقاييس الدراسة " مصادر الضغط النفسي" ثم القياس البعدي.

وتكونت مجتمع الدراسة الأصلي من **348** أستاذة جامعية متزوجة المتاح بجامعة بسكرة وعينة الدراسة بلغت **74** أستاذة، تم اختيارهن بطريقة قصدية لغرض الدراسة أما عينة التجربة فتكونت من جميع الأستاذات الحاصلات على درجات مرتفعة في كل من مقياس مصادر الضغط النفسي ومقياس استجابة الضغط النفسي وكان عددهن (13) أستاذة تم تقسيمهن إلى مجموعتين إحداهما تجريبية تتكون من 5 أستاذات وأخرى ضابطة تتكون من 6 أستاذات بعد انسحاب أستاذتين .واستخدمت الباحثة مقياس مصادر الضغط النفسي ومقياس استجابة الضغط وتوصلت إلى النتائج التالية في مجملها :

- تعاني الأستاذة الجامعية المتزوجة ضغطا نفسيا متوسطا وفقا لمقياس مصادر الضغط النفسي وقد احتلت المصادر المتعلقة بالدرجة العلمية، الأبناء والمصادر العائلية والاجتماعية أعلى المراتب تليها المصادر المتعلقة بالطلبة والمصادر الاقتصادية، وفي المراتب المتدنية كل من المصادر المتعلقة بالزملاء وبالإدارة والمسئولين وفي المرتبة الأخيرة المصادر المتعلقة بالزوج.
- تعاني الأستاذة الجامعية المتزوجة ضغطا نفسيا متوسطا وفقا لمقياس استجابة الضغط وقد جاءت الاستجابات بالترتيب: الاستجابة الفسيولوجية والاستجابة المعرفية والانفعالية وفي الأخير الاستجابة السلوكية.
- وانه لا توجد فروق دالة إحصائيا بين درجات المجموعتين الضابطة والتجريبية على مقياس مصادر الضغط النفسي وأبعاده الفرعية وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات المجموعتين على القياس البعدي والدرجة الكلية لمقياس مصادر الضغط النفسي وفي الأبعاد الفرعية: الإدارة والمسئولين المصادر العائلية والاجتماعية،الأبناء والزوج .وتوجد فروق دالة إحصائيا بين درجات المجموعتين في الدرجة الكلية للمقياس وفي الأبعاد الفرعية :الاستجابة السلوكية والانفعالية والفسيولوجية بينما لا توجد فروق بين المجموعتين في القياس البعدي لمقياس استجابة الضغط النفسي في بعد الاستجابة المعرفية.

وانتهت نتائجها بأثر البرنامج الإرشادي المقترح على أفراد عينة البحث وذلك بتخفيف مستوى الضغط النفسي لديهن وتقديم توصيات.

أما دراسة **كل من مزيان محمد و دراعو فطيمة** (2018) بغليزان / الجزائر والتي تحت عنوان : " **الإجهاد المهني لدى أسئلة ذات التعليم العالي " دراسة ميدانية على عينة من أساتذة المركز الجامعي احمد زبانة بغليزان** " فقد هدف البحث إلى التعرف على مستوى الإجهاد المهني لدى الأستاذة الجامعي بالمركز الجامعي "أحمد زبانة "بغليزان، والتعرف أيضا على مستوى الإجهاد لدى الأساتذة المدرسين الإداريين وكذا التأكد من مدى تأثير العوامل الديمغرافية) السن والجنس (في تحديد مستوى الإجهاد لديهم، معتمدا على المنهج الوصفي، وعينة مقصودة متكونة من **45** أستاذا وأستاذة من تخصصات مختلفة، حيث طبق عليهم مقياس الإجهاد المهني لقياس مستواه ما بين الأساتذة المدرسين والأساتذة المدرسين الإداريين، وقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى الإجهاد المهني لدى المدرسين متوسط، وأن مستوى الإجهاد لدى الفئة الأخرى من الأساتذة الإداريين مرتفع، وأن هناك فروق بين أفراد العينة تغري لم المتغير الجنس، وأنه لا توجد فرق بين أفراد العينة كذلك تغري لمتغير الجنس.

ودراسة **وائل السيد حامد السيد** (2018) بالسعودية و التي عنونت ب : " **الضغوط النفسية وعلاقتها بجودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود** " .

هدفت الدراسة إلى البحث عن علاقة الضغوط النفسية وجودة الحياة لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس، وكذلك الكشف عن الفروق في التعرض للضغوط لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود وفقا لمتغير سنوات الخبرة وكذا الفروق في جودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس.

وتكونت عنة الدراسة من (140) عضو هيئة تدريس من مجتمع أصلي قدر ب (897) من مجتمع الدراسة. واستخدام الباحث مقياس الضغوط النفسية ومقياس جودة الحياة من إعداده.

وتوصلت الدراسة إلى أنه توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط النفسية وجودة الحياة دالة إحصائيا عند مستوى 0.05.

- بعد جودة إدارة الوقت من مقياس جودة الحياة غير دال إحصائيا مع ثلاثة من أبعاد مقياس الضغوط النفسية وهي (التفاعلات المهنية، التدريب المهني، توقعات العمل والراتب والترقية).
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 فأقل في كل من مقياس الضغوط النفسية وأبعادها تبعا لمتغير سنوات الخبرة.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائيا عند مستوى 0.05 فأقل في بعدي (ظروف العمل) من مقياس الضغوط النفسية تبعا لمتغير سنوات الخبرة للمشاركين في عينة الدراسة.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 فأقل في بعد (جودة إدارة الوقت) من مقياس جودة الحياة تبعا لمتغير سنوات الخبرة.
- هناك فروق دالة إحصائيا عند مستوى 0.05 فأقل في كل من مقياس جودة الحياة وبعدي (جودة الصحة النفسية، جودة التدريس والعمل) لأفراد الدراسة تبعا لمتغير سنوات الخبرة للمشاركين في عينة الدراسة.

و دراسة: " **العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها ببعض المتغيرات الديمغرافية لدى أعضاء الهيئة الإدارية بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن بالمملكة العربية السعودية** (2018) التي أجرتها كل من : **عائشة بنت علي حجازي، ولاء عبد المنعم العشري** .

احتوت على دراسة وصفية تحليلية هدفت إلى كشف العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية ببعض المتغيرات الديمغرافية والوقوف على الفروق الفردية طبقا للجنس، العمر، الحالة الاجتماعية ومستوى التعليم، وقد تكونت عينة الدراسة الكلية من (100) مفحوصا من الموظفين الإداريين العاملين في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، وصلت بعد إتمام عملية عملية جمع البيانات وإجراء التحليل الإحصائي عليها (97) مبحوثا مبحوثة من الجنسين، تراوحت أعمارهم بين 20) إلى(50 عاما.

وقد استخدمت الباحثتان في إجراء الدراسة أدوات مختلفة لتحقيق أهدافه وهي :مقياس العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية من إعداد جونو دونهو وكاتل تعريب وتقنين بشرى إسماعيل (2013) بعد أن تم تحكيمه وتكييفه ليتناسب مع البيئة السعودية، وقد استخدمت الباحثة في المعالجة الإحصائية اختبارات (test-T) واختيار تحليل التباين الأحادي (Variance of analysis way one) واختبار تركي (Tukey)، كما استخدمتا معامل الثبات ألفا كرونباخ لحساب ثبات الأداة.

وقد كشف نتائج الدراسة عن أن أهم العوامل الشخصية الخمس الكبرى انتشارا لدى أعضاء الهيئة الإدارية بالجامعة تمثلت في عامل المقبولية بمتوسط حسابي قدره (4.18) معبرا عن درجة مرتفعة، وجاء في المرتبة الثانية عامل يقظة الضمير متوسط حسابي قدره (4.17) معبرا عن درجة مرتفعة أيضا، بينما جاء في المرتبة الأخيرة عامل العصابية بمتوسط حسابي (2,70)وقد أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق دالة في متوسطات العوامل الخمسة الكبرى لدى أعضاء الهيئة الإدارية بالجامعة تبعا لمتغير الجنس، والسن، والمؤهل العلمي،و كشف التحليل الإحصائي للبيانات عن وجود فروق في متوسط عامل يقظة الضمير لدى أفراد العينة

تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية لصالح غير المتزوجين، وفي المقابل لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات العوامل الأربعة الأخرى الانبساطية ، المقبولية، العصابية، الانفتاح على الخبرة تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية .

كما اجرى كل من **Adekunle Ajasin university Akungba Akoko (Aina,S.I-Adeleke,O .R)** دراسة بعنوان : " **الإجهاد المهني الوظيفي و إستراتيجيات المواجهة لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أديكونل اجاسين أكونجبا أكوكو – (2018) نجيريا .**

استهدفت هذه الدراسة البحث في إجهاد العمل واستراتيجيات المواجهة بين أعضاء الهيئة التدريس الجامعي بجامعة اديكول اجاسين اكونجبا اكوكو بنيجيريا ، ولتحقيق هدف البحث اعتمدت الدراسة على التصميم الوصفي المسحي، باستخدام استبيان موجه تم إعداده والتحقق من صدقه وثباته من طرف الباحث، حيث بلغ معامل ثباته 0.83، وبلغ عدد أفراد عينة الدراسة (100) فردا من أعضاء هيئة التدريس تم اختيارهم بطريقة قصدية، وتم تحليل نتائج الدراسة باستخدام جداول التكرار والنسب المئوية، وتوصلت الدراسة إلى نتائج الدراسة أن الصداع نسبة (62%) والأرق نسبة (47%) كان من الأعراض الأساسية للإجهاد الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس كما كشف أيضا الدراسة أن من الأسباب الرئيسية للضغط المهني تضمنت في نقص الموارد في العمل نسبة (83%)وتأخر دفع الرواتب بنسبة(99%) ، وأثارت الدراسة إلى أن الحفاظ على علاقات إيجابية مع الزملاء (100%)والالتزام بالمواقف الإيجابية (100%)كانت أكثر إستراتيجيات التكيف استخداما من طرف أفراد العينة، وأخيرا توصلت الدراسة إلى التأكيد على أهمية تنفيذ إستراتيجيات مواجهة فعالية مع متطلبات العمل المتزايدة، من خلال ممارسة إستراتيجيات تكيف موضحة ومخطط لها من قبل إدارة الجامعة.

وفي دراسة أيضا وليد حسن عاشور و صلاح محمود هارون (2021) تحت عنوان : " **أساليب مواجهة أحداث الحياة اليومية الضغط لدى أعضاء هيئة تدريس الجامعي المغتربين وعلاقتها بكل من الجنسية والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية** " .

تهدف الدراسة الحالية إلى بحث العلاقة بين أساليب مواجهة أحداث الحياة اليومية الضاغطة) التفاعل الإيجابي، والتفاعل السلبي، والتصرفات السلوكية (لدى أعضاء هيئة التدريس المغتربين من جنسيات متعددة مصرية، تونسية، جزائرية، سودانية، موريتانيا، وأردنية (والعوامل الخمسة للشخصية الانفتاح على الخبرة المقبولية، الانبساطية يقضة الضمير، والعصابية (و تكونت عينة الدراسة من (156) عضو هيئة تدريس من

المغتربين من كلا الجنسين 123) ذكورا 0.33 إناث(، وطبق عليهم الباحثان مقياس أساليب مواجهة أحداث الحياة اليومية الغامضة، وهذا المقياس من إعداد ليونارد بون POON(1980) تعريب وإعداد عبد السلام علي (2007)والقائمة المختصرة لنموذج العوامل الخمسة للشخصية إعداد Costa DMc Gae (1992) تعريب أحمد محمد هيبة.(2011)

وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى 0,01 بين أعضاء هيئة التدريس المغتربين الذكور والإناث في التفاعل الإيجابي والتصرفات السلوكية وذلك لصالح الإناث، وتوصلت أيضا إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01 بين أعضاء هيئة التدريس المغتربين مرتفعي ومنخفضي الانفتاح على الخبرة في التفاعل الإيجابي، والتصرفات السلوكية وذلك لصالح مرتفعا الانفتاح على الخبرة، كما توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01 بين أفراد العينة مرتفعي ومنخفضي الانبساط في التفاعل الإيجابي والتصرفات السلوكية لصالح مرتفعي الانبساط وتوصلت أيضا إلى وجود فروق دالة إحصائيا عند مستوى 0,01 بين أعضاء هيئة التدريس الجامعي المغتربين مرتفع ومن خفض العصابية في التفاعل الإيجابي والتصرفات السلوكية وذلك لصالح منخفض العصابية.

وفي دراسة : " **تأثير المسؤوليات الأكاديمية وغير الأكاديمية على الضغوط المرتبطة بالعمل لدى الأكاديمي في التعليم العالي** " التي أجراها كل من – فقد انطلقت الدراسة من كون أن بعدد عمل الأكاديميين لا تقتصر على المهام الأكاديمية فقط بل تشغل مناصب إدارية والمشاركة في أنشطة تطوير الطلاب وخدمات مجتمعية مع تحمل العديد من المسؤوليات والالتزامات حيث يشعر هؤلاء بالتوتر والإجهاد وعدم تحديد أوليات المهام الموكلة إليهم والانضباط، وعليه حاولت هذه الدراسة إقامة علاقة بين المسؤوليات الأكاديمية وغير الأكاديمية والضغوط المرتبطة بالعمل لدى الأكاديميين.

واعتماد على منهج المسح تم استرجاع 120 استبيان قابلة للاستخدام من أصل 391 ثم توزيعها على الأساتذة إذا في إحدى الجامعات الحكومية ماليزيا، وبست برنامج SPSS أثارت نتائج التحليل الإحصائي أن أفراد العينة كانوا يعانون ضغوطا معتدلة في عملهم، ومع ذلك يوضح اختبار الانحدار المتعددة أن الضغوط المرتبطة بالعمل لا تتأثر بالمسؤولية الأكاديمية ولكنها تساهم بشكل هامشي بالمسؤولية غير الأكاديمية، وقدمت نتائج الدراسة روى لإدارة الجامعة حول ردت فعل الأكاديميين اتجاه عملهم الحالية وتكون مفيدة كدليل في أي جهود

أو سياسة اتجاه الأكاديميين لتحديد العمل، وتقسم هذه النتائج على جامعة واحدة فقط في منطقة الساحل الشرقي بماليزيا.

وفي دراسة لمين عياط و محمد بوفاتح (2022) التي عنوناها ب : " **الضغوط النفسية لدى الأساتذة الجامعيين في بعض المتغيرات الديمغرافي بجامعة عمار ثليجي ، أغواط** "

هدفت الدراسة إلى التعرف على الضغوط النفسية للأسف الجامعيين والفرق فيها بعض المتغيرات الديمغرافي (الجنس، السن، الخبرة)، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم بناء أداة لقياس الضغوط النفسية من طرف الباحثين تكونت في 68) (فقرة موزعة على 10 أبعاد، وتم تحقق من صدق وثبات الأداء، وقد شلت عينة الدراسة (117) أستاذا جامعيا من كلا الجنسين من جامعة عمار ثليجي بالاغواط ، وقد طبقت إجراءات الدراسة الميدانية معتمدين في ذلك على المنهج الوصفي وأثرت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق بين الأساتذة في الضغوط النفسية مهما كان نوع المتغيرات الديمغرافي سالفة الذكر، وأن أفراد عينة الدراسة يعانون من ضغوط نفسية متوسط الشدة، بمعنى أصغر أن أفراد عينة الدراسة يتعرضون لضغوط نفسية في العمل من مصادر عديدة.

وقامت أيضا **حفيظة خلوف** (2022) بدراسة : " **جودة الحياة وعلاقتها بالضغوط النفسية لدى الأستاذة الجامعي في ضوء بعض المتغيرات، بجامعة مولود معمر** " .

فهدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى جودة الحياة ومستوى الضغوط النفسية لدى عينة من أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بالجامعة مولود معمر بتيزي وزو، قطب تامدا كما هدفت إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين جودة الحياة والضغوط النفسية لدى الأستاذ الجامعي ومدى وجود فروق في جودة الحياة والضغوط النفسية وفقا لبعض المتغيرات، حيث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي على عينة قوامها (100) أستاذا وأستاذة، وتم تطبيق عليهم مقياس جودة الحياة ومقياس الضغوط النفسية، و أسفرت الدراسة على نتائج مفادها، أن مستوى جودة الحياة عند الأستاذة الجامعي بجامعة مولود عمري متوسطة، ومستوى الضغط النفسي لديهم مرتفع، كما بينت النتائج وجود علاقة ارتباط عكسية دلالة إحصائية بين جودة الحياة والضغوط النفسية لدى الأستاذ الجامعي بجامعات مولود معمري تيزي وزو، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العين في جودة الحياة تغزى لمتغير الحالة الاجتماعية لصالح العزاب، كما توجد فروق دالة إحصائية بين أفراد العينة في الضغوط النفسية تبعا متغير الحالة الاجتماعية لصالح المتزوجين.

وقام أيضا كل من **طارق محمد فتحي الجلالي و احمد عبد الفتاح حسين** (2022) بدراسة بعنوان : " **إستراتيجيات مواجهة الضغوط المدرك وعلاقتها بلوك النمط (أ) لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر القاهرة** " .

حيث هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى استخدام استراتيجيات مواجهة الضغوط المدرك لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر بالقاهرة، كما هدفت إلى التعرف على العلاقة الارتباطية بين استراتيجيات مواجهة الضغوط المدرك وسلوك النمط (أ)لدى عينة الدراسة، فضلا عن تحديد الفروق في استخدام تلك الإستراتيجية في ضوء النوع والدرجة العلمية.

وتكونت عينة الدراسة من 160 فردا من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر بواقع 90 ذكور وسبعين من الإناث، واستخدم الباحث مقياس إستراتيجيات مواجهة الضغوط المدركة وسلوك النمط(ا)من إعداد الباحثين، وتم استخدام المنهج الوصفي الارتباط، وأوضح حتى نتائج الدراسة أن مستوى استخدام أعضاء هيئة التدريس الجامعي لاستراتيجيات التركيز على حل المشكلة، والتوجه نحو الانفعال كان بدرجة مرتفعة، بينما مجال مستوى استخدامهم لإستراتيجية التجنب وطلب الدعم الاجتماعي بدرجة متوسطة، ووجدت علاقة ارتباط دالة إحصائية بين إستراتيجية مواجهة الضغوط المدرك وسلوك النمط(ا) لدى أفراد عينة الدراسة، كما أثرت نتائج الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث في استخدام إستراتيجية التركيز على المشكلة وطلب الدعم الاجتماعي لصالح الذكور، بينما وجدت فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث في استخدام إستراتيجية تتجنب لمواجهة الضغوط لصالح الإناث، في حين لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في استخدام إستراتيجية التوجه نحو الانفعالات وعلاوة على ذلك أوضحت نتائج الدراسة وجود فروق دالة إحصائية في استخدام إستراتيجية التركيز على المشكلة في ضوء الدرجة العلمية لصالح درجة، بينما لم توجد فروق ذات دلالة في إستراتيجية التوجه نحو الانفعال، وطلب الدعم الاجتماعي والتجنب لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر في ضوء الدرجة العلمية.

و في دراسة **عبد النبي احمد محمود احمد** (2023) بالمغرب حول : " **الدور المعدل لنمط الشخصية في العلاقة بين ضغوط العمل المهنية والسلوك الاستباقي: دراسة طبيعية على أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة بني سويف** " .

حيث هدفت إلى تحديد تأثير نمط الشخصية كمتغير معدل في العلاقة بين ضغوط العمل المهنية والسلوك الاستباقي، دراسة تطبيقية على عينة من أعضاء هيئة التدريس الجامعي ومعاونيهم بجامعة بني سويف، وقد

استخدم الباحث المنهج الاستنباطي لتحديد العلاقات بين متغيرات البحث، كما استخدم المنهج الاستقرائي من خلال توجيه قائمة استقصاء لعينة من مجتمع البحث قدرها 340 فردا بقطاع محل دراسة، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة تأثير إيجابية ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل المهنية والسلوك الاستباقي ، كما أثبتت النتائج وجود علاقة تأثير معنوية دلالة إحصائية لكل من نمط الشخصية والسلوك الأستباقي، كما أثبتت النتائج وجود علاقات تأثير معنوية ذات دلالة إحصائية لكل من أنماط الشخصية(الانبساطية والمقبولية والعصابية ويقظة الضمير)، كمتغير معدل في العلاقة بين ضغوط العمل المهنية والسلوك، بينما تم رفض الفرض الذي ينص على أن نمط الشخصية و الانفتاح على الخبرة يؤثر تأثيرا معنويا ايجابيا لمعدل العلاقة بين ضغوط العمل المهنية والسلوك الاستباقي، وفي ضوء نتائج البحث ثم تقديم بعض التوصيات للمسئولين بالجامعة لتحسين ممارسة ضغوط العمل.

أما دراسة **محمد فرج أبو تبينه** (2023) بليبيا والتي كانت بعنوان : " **الضغوط النفسية وعلاقتها بجودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات الجامعة الأسمرية الإسلامية الجامعة بليبيا** " .

فقد هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الضغوط النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات الجامعة الأسمرية الإسلامية من خلال معرفة مستوى جودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس، ومعرفة مدى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط النفسية وجودة الحياة لدى أعضاء الهيئة التدريسية ، وكذا التعرف على الفروق في التعرض للضغوط النفسية التي يتعرض لها أفراد عينة الدراسة التي تعزى لمتغير سنوات الخبرة، والدرجة العلمية والجنس وأيضا معرفة الفروق في جودة الحياة بين عينة الدراسة أيضا للمتغيرات السالف الذكر.

وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي في دراسته، لمناسبة طبيعة البحث، ولتحقيق أهداف الدراسة طبق الباحث استمارة استبيان على جميع أفراد مجتمع دراسته والذي كان قومه 138 عضو هيئة تدريس .

وقد توصلت الدراسة إلى نتائج مفادها أن أعضاء هيئة التدريس يتعرضون لمستوى متوسط من الضغوطات النفسية، وهناك مستوى متوسط من جودة الحياة لأعضاء هيئة التدريس، وتوجد علاقة ارتباطية عكسية بين الضغوطات النفسية التي يتعرض لها عضو هيئة التدريس و جودة الحياة، وجود اختلاف بين أفراد العينة بحسب اختلاف درجاتهم العلمية في تعرضهم لهذه الضغوط، حيث دلت النتائج أنه كلما زادت درجتهم العلمية قلة الضغوط لديهم، كما دلت أيضا النتائج أن اختلاف الدرجات العلمية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي ليس له أثر على مستوى جودة حياتهم.

وقادت **Olivia Giulia bianka vacchi ALL** (2024) في إيطاليا دراسة بعنوان : " **إدارة الإجهاد : كيف يتعامل أعضاء هيئة التدريس الجامعي معه، دراسة مقطعية في جامعة أو دي إيطاليا**" .

كان الهدف من الدراسة تحليل إستراتيجيات المواجهة المستخدمة من طرف الأساتذة العاملين بجامعة أو ديني بإيطاليا ، والتحقق مما إذا كانت البيانات الاجتماعية والديموغرافية والوضع المهني و وجود أعراض القلق أو الاكتئاب مرتبطة باستخدام استراتيجيات المواجهة المختلفة.

أجريت الدراسة المقطعية سنة 2020 باستخدام استبيان COPE الموجز، وتم ربط إستراتيجية التأقلم بالموقف المهني والبيانات الاجتماعية والديمقراطية ووجود أعراض القلق أو الاكتئاب التي تم قياسها باستخدام استبيان صحة المريض واضطراب القلق العام ansciety (patient (Health(PHQ9)questionnaire-9\General discorer_7(GAD_7) وشارك في الدراسة مجموعة بلغ عددها(366) فردا من بينهم (109) أستاذا أكاديميا مبتدئا و (146) أكاديميا ذو خبرة و 111 أكاديميا إداريا، وكان معدل الاستجابة23.6% ، كانت استراتيجيات المواجهة الثلاث الأكثر استخداما من حيث أسلوب التعامل هو التخطيط (6.7=1,77) والتكيف النشط (1,44=6,23)، والقبول(1,44=6,23) ، وكانت الإناث أكثر عرض من الرجال الإبلاغ عن إستراتيجية التكيف التجنبي P<0,001))في حين كان استخدام إعادة الصياغة الإيجابية واللجوء إلى الدين بشكل شائع من قبل أكاديميين الإداريين) P<0.05 (على عكس الأساس المبتدئ، الذين كانوا أكثر استخدام الذات (P<00.05)، ووجد أن القلق يرتبط بإلقاء اللوم على الذات (OR1,94) كإستراتيجية للتكييف، في حين يرتبط الاكتئاب بالتنفيذ(OR2,83) وإلقاء اللوم على الذات (OR3.27) وطريقة الفكاهة (OR3,02)وانتهت الدراسة إلى أن النساء الأكاديميون المبتدئون في جامعة أو ديني بإيطاليا يستفيدون من تدخل مصمم خصيصا لتعزيز الصحة النفسية ويشجع على استخدام أساليب تعامل صحية وفعالة لتقليل خطر الإصابة بأعراض القلق والاكتئاب،حيث أن تحديد ملامح إستراتيجية التكيف يمكن أن تساعد مؤسسات التعليم العادي على تنفيذ إستراتيجية الدعم الأكاديمي،مما يؤدي في نهاية المطاف إلى تعزيز حياة مهنية أكثر صحة وبحث أكثر فعالية .

كما توصلت دراسة **ربيعة عبدا لي ونورالدين جعلاب** (2025) من خلال دراسة بعنوان : " **إسهام استراتيجيات المواجهة في العلاقة بين الإجهاد النفسي والصحة النفسية لدى أساتذة الجامعة بجامعة المسيلة** " .

إلى التعرف على على إسهام ا إستراتيجيات المواجهة المواجهة المركزة على الانفعال، والمواجهة المركزة على المشكلة في العلاقة بين الإجهاد النفسي والصحة النفسية لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية بالمسيلة ، وللتحقق من فرضيات الدراسة تم اعتماد المنهج الوصفي الارتباطي من خلال تطبيق مقياس

استراتيجيات المواجهة للباحث فتيحة بن زروال(2008) ، و مقياس الإجهاد النفسي للباحث ربيعة عبدلي ونور الدين جعلاب (2024) ، ومقياس الصحة النفسية الذي أعده كامل الزبيدي وسناء مجول الهزاع (1997) ، على عين تم اختيارها بالطريقة العشوائية البسيطة والتي تكونت من أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة خلال الموسم الدراسيين 2022 /2023 و 2023/ 2024 .

وبعد المعالجة الإحصائية للبيانات خلصت الى النتائج التالية:

-تساهم إستراتيجيات المواجهة المركزة على الانفعال في العلاقة بين الإجهاد النفسي والصحة النفسية لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بالمسيلة.

-تساهم إستراتيجيات المواجهة المركزة على مشكلة في العلاقة بين الإجهاد النفسي والصحة النفسية لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة.

جدول (03) ملخص دراسات تناولت المواجهة وعوامل الشخصية الكبرى لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي

المرجع	الأهداف	المنهج	العينة	الأدوات	أهم النتائج
نادية السيد شرنوبي (2001) مصر	هدفت إلى التعرف على مصادر الضغط لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة و علاقة ذلك ببعض المتغيرات الديموغرافية	وصفي ارتباطي	102فردا	قياس مصادر الضغط النفسي مقياس احتراق النفسي	العلاقة الاجتماعية تشكل مصدر كبيرا للضغط لدى المرأة مقارنة بالرجل وجود علاقة موجبة بين مصادر الضغط الاحتراق النفسي لدى كل الجنسين ،وجود ارتباط دال احصائيا عند مستوى 00.1 بين ضغوط و متغيرات السن و الخبرة و الدخل لدى أفراد العينة ،ووجود ارتباط دال احصائيا عند مستوى 00,5 بين مصادر الضغوط الخاصة بالترقية في الدرجة العلمية و الدخل عن الذكور بينما كانت غير دالة عند الإناث .
ناصر الدين الزبدي 2010الجزائر	البحث عن عوامل و مصادر الضغط التي	وصفي	300فردا	استبان للبحث عن مات الضغوط و	اضهرت النتائج وجود امراض و اظطربات جسدية نفسية مسبباتها

	يتعرض لها الأستاذ الباحث الجزائري و انعكاس ذلك على صحته			مصادرها ،استبيان لقياس آثار الضغط و اجهاد إعداد الباحث	الاساسية الضغوط النفسية التي يتعرضون لها من جراء البحث المكثف و الاجهاد العلاقات الاسرية كالصداع ة القرحة العدة ة القولون ة السكري و مرض القلب , وان ظروف العمل المجهدة تتمثل في عدم الاستقرار سوء التوافق المهني, عدم على تجنب الاستاذ الجامعي كل مسببات القلق و التوتر و العمل على خلق جو امن لما ينعكس على ادائه المهني.
Prose luy x all 2013فيسياس	تحديد ملامح الإجهاد الوضيفي و استاراتيجيات المواجهة لدى أعضاء الهيئة الأكاديمية و الإدارية في مؤسسات التعليم العالي	وصفي	مؤسسات التعليم العالي العامة و الخاصة المختارة		وجود اختلاف كبير في ملامح الإجهاد المهني بين أعضاء الهيئة التدريس و الإداريين في المؤسسات العامة للتعليم العالي بينما لايظهر الاختلاف في المؤسسات الخاصة استراتيجيات التكيف التعامل لايوجد اختلاف بالنظر إلى العوامل المسببة للإجهاد
حنصالي مريا (2014)الجزائر	تفسير العلاقة بين الذكاء الوجداني و بين إدارة الضغوط النفسية و سمات الشخصية	وصفي ارتباطي	140فردا	مقياس الذكاء الانفعالي ، قائمة أساليب مواجهة الضغوط ومقياس الصلابة النفسية التوكيدية	وجود علاقة ارتباطية موجبة بين كل أبعاد إدارة الضغوط النفسية و الصلابة ، وجود علاقة موجبة بين الذكاء الانفعالي و إدارة الضغوط عند 00,1 و 0,05وجود علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين الدرجة الكلية لأساليب المواجهة و بعدي التحكم و التحدي لمقياس الصلابة النفسية ، وعدم وجود فروق ذات دلالة في الذكاء الانفعالي تغدي

					لمتغير الجنس و التخصص لدى أفراد العينة
نادية بومجان (2015)الجزائر	إعداد بناء برنامج إرشادي لخفض الضغوط على الأساتذة الجامعة المتزوجة	تجريبي	348فردا	قياس قبلي لمقياس مصادر الضغط النفسي و استجابة الضغط،ثم القياس البعدي	تعاني الأساتذة الجامعية المتزوجة ضغطا نفسيا بدأ ذلك المتعلق بالدرجة العلمية ، العائلة ،الطلبة و مصادر مادية و أخيراً المتعلقة بالزملاء، لاتوجد فروق دالة بين درجات المجموعتين الضابطة و التجريبية على مقياس الضغط النفسي و توجد فروق ذات دلالة احصائية في مقياس الضغوط و أبعاده الفرعية
أحمد زبانة (2018)الجزائر	التعرف على المستوى الإجهاد المهني لدى الأستاذ الجامعي،الإداري مدى التأثير العوامل الديموغرافية و مستوى الإجهاد	وصفي	45فردا	مقياس الإجهاد المهني	مستوى الإجهاد المهني لأساتذة المدرسين متوسط أما ل لدى الفئة الإدارية مرتفع وأن هناك فروق بين أفراد العينة تعزى لمتغير الجنس وأنه لا توجد فروق بين أفراد العينة تعزه لمتغير الجنس
وائل السيد حامد السيد 2018) (السعودية	البحث عن الضغوط النفسية وجود الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس ،الكشف عن الفروق وفقا لبعض المتغيرات	وصفي ارتباطي	140 فردا	مقياس الضغوط النفسية،مقياس جودة الحياة	وجود علاقة ارتباطية بين الضغوط،وجود الحياة دالة احصائيا عند مستوى0 ،05،وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى0 ، 05في الضغوط تبقى لسنوات الخبرة و كذا في مستوى جودة الحياة
عائشة بنت علي الحجازي + ولاء عبد المنعم 2018) (السعودية	كشف عن العوامل الخمس الكبرى للشخصية في علاقتها ببعض المتغيرات	وصفي ارتباطي	100فردا	مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية جون دونهو و كاتل (2013)	عدم وجود فروق دالة احصائيا في متوسطات العوامل الخمسة الكبرى تبعا للجنس و السن و المؤهل العلمي ، و الحالة الاجتماعية لصالح المتزوجين و أنا أهم

					العوامل انتشارا لدى العينة المقبولة و يقظة الضمير ،وفي الأخير عامل العصابية
Aina's x Adele O.R 2018 نيجيريا	البحث عن اجهاد العمل و استراتيجيات المواجهة بين أعضاء التدريس بالجامعة	وصفي	100فردا	التصميم الوصفي المسحي باستخدام الاستبيان	من اكثر أعراض الإجهاد لدى أفراد العينة الصداع ، و ان في اكثر الأسباب للشعور بالضغط نقص الموارد في العمل و تاخر دفع الرواتب و ان اكثر الاستراتيجيات هي الإيجابية و الالتزام بالمواقف
وليد حسن عاشور الخطيب 2021 صلاح محمود هارون مصر	بحث العلاقة بين الاساليب مواجهة احداث الحياة اليومية و العوامل الشخصية الخمسة لدى الأساتذة المغتربين	وصفي ارتباطي	156فردا	مقياس أساليب مواجهة الأحداث اليومية الغامضة والنموذج العوامل الشخصية	وجود فروق دالة إحصائية عند المغتربين الذكور والإناث في التفاعل الإيجابية والتصرفات السلوكية ووجود فروق دالة عند مستوى 0.01 مرتفعي الانفتاح على الخبرة، إنبساط ووجود فروق بين أفراد العينة مرتفعي ومن خفضي العصابية في التفاعل الإيجابي وذلك لصالح منخفضي العصابية
Ymita awang (2011) الماليزيا all	البحث عن العلاقة بين المسؤوليات الأكاديمية و الضغوط المرتبطة بالعمل لدى الأكاديميين الإداريين	منهج مسحي	فردا120		وجود ضغوط معتدلة لدى الأفراد العينة وأن الضغوط المرتبطة تعملهم لا تتأثر بالمسؤوليات الأكاديمية والتدريس وتقصر هذه النتائج على جامعة واحدة فقط في منطقة الساحل الشرقي بماليزيا
لمين عياط+ محمد بوفاتح 2022 الجزائر	التعرف على الضغوط التي يتعرض لها الأساتذة الجامعيون و الفروق فيها تبعا لبعض المتغيرات	وصفي	117فردا	قائمة الاستقصاء	وجود علاقة عدم وجود فروق بين أفراد العينات في التعرض للضغوط مهما كان نوع المتغيرات الديمغرافية وأن أفراد العينة يعانون

					ضغوط متوسطة الشدة ومن مصادر عديدة
عبد النبي أحمد محمود(2023) المغرب	تحديد تأثير نمط الشخصية كمتغير معدل في العلاقة بين ضغوط العمل المهنية و السلوك الإستباقي لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي و معاوينهم.	الإرنباط ي	340فردا		وجود علاقة تأثير إيجابية ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل و السلوك الإستباقي ،رفض الذي ينص على أن نمط الشخصية و الإنفتاح على الخبرة يؤثر إيجابيا في معدل العلاقة بين ضغوط العمل و السلوك الإستباقي
محمد فرج أبو تبينة(2023) ليبيا	التعرف على مستوى الضغوط النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس و مستوى جودة الحياة ، وجود علاقة بين المتغربين السابقين	الوصفي	138	استبيان لقياس الضغوط ، مقياس جودة الحياة	يتعرض أفراد العينة إلى مستوى متوسط الضغوط ، و مستوى متوسط من جودة الحياة ، توجد علاقة إرتباطية عكسية بين الضغوط و جودة الحياة ، و تختلف باخلاف درجاتهم العلمية ، كما دللت أيضا على أن إختلاف الدرجة العلمية ليس له أثر على مستوى جودة .
Olivia Giulia and all (2024) Italyإيطاليا	تحليل إستراتيجيات المواجهة المستخدمة و التحقق من اذا كانت أعراض القلق مرتبطة باستخدام تلك الاستراتيجيات من طرف افراد العينة	دراسة مقطعية	366فردًا	استبيانCope الموجز ، إستبيان صحة المريض و اضطراب القلق العامGAD	أكثر الاستراتيجيات إستخداما التخطيط و التكيف النشط ، و القبول على التوالي ، و الاناث أكثر عرضة لإبلاغ عن التكيف التجنبي ، في حين إستخدام إعادة الصياغة الإيجابية من قبل الأكاديميين الإداريين، على عكس المبتدئين ، و إنتهت الدراسة إلى أن استفاد الأساتذة المبتدؤون من تصميم خصيصا لتقليل أعراض القلق و تحديد ملامح إستراتيجيات تكيف

					لتعزيز حياة مهنية أكثر صحة و أكثر فعالية
ربيعة عبد اللي +نور الدين جعلاب(2025) الجزائر	التعرف على إسهام استراتيجيات المواجهة في العلاقة بين الإجهاد النفسي و الصحة النفسية	وصفي ارتباطي	كل أساتذة كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية	مقياس استراتيجيات المواجهة لبن زروال ومقياس الإجهاد النفسي للباحثة ، و مقياس الصحة النفسية	إستراتيجيات المواجهة المركزة على الإنفعال تساهم في العلاقة بين متغيري الدراسة لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية جامعة مسيلة

1/ تعليق على الدراسات السابقة:

تعد مراجعة الدراسات السابقة وتحليلها خطوة أساسية ومنهجية في بناء الإطار النظري لأي بحث، فهي تمثل جسرا معرفيا يربط البحث الحالي بالجهود الأكاديمية السابقة، فيهدف هذا الجزء إلى تحديد أهم الإسهامات التي قدمتها الأبحاث ذات الصلة بموضوع الدراسة، واستكشاف النتائج الرئيسية التي توصلت إليها، بالإضافة إلى رصد المنهجيات والأدوات التي اعتمدت من قبل الباحثين، وتقييم أوجه التوافق الاختلاف، والنقاط الجوهرية التي توصلت إليها تلك الدراسات وصولا إلى ما استفادته الدراسة الحالية من تلك الدراسة التي سبقت في نفس مجال البحث والكشف بوضوح عن الفجوة البحثية المعرفية التي غابت فيها، بما أن التعقيب هو تحديد الإطار المعرفي الذي يندرج ضمنه البحث الحالي.

وفيما يلي سيكون التعقيب على تلك الدراسات التي طالتها يد الباحثة ترتيبا حسب ما وردا في عرضها من مجموعات.

1/ الدراسات التي تناولت الإجهاد، المواجهة في بيئات عمل مختلفة:

بالرجوع إلى استعراض الدراسات في هذا المجال، يمكن تسجيل الملاحظات التالية:

بالنظر إلى الأهداف فإن هناك تنوعا وتعددا في الأهداف لكن لكن هناك تكرارا في أغلب الدراسات، كالبحث في استراتيجيات مواجهة الإجهاد ودورها في خفض الضغوط لدى أفراد العينات، والتحقيق في تأثير المتغيرات الشخصية على اختيار إستراتيجية المواجهة.

ومن حيث مفهوم الإجهاد فكل الدراسات لم تتطرق له كمتغير مستقل بل كونه عاملا خارجيا والأهم من ذلك البحث عن استراتيجيات مواجهة مناسبة له ما عدا الدراسة الأولى فكانت تبحث عن مستوى الإجهاد، ومصادره،

والعلاقة بينه وبين اختيار استراتيجيات المواجهة، ففي كل الدراسات كان هناك مزج بين المنظور التنظيمي والمنظور العيادي، المتصل بمعرفة آثار الإجهاد وأعراضه ومصادره ... ، وهذا ما يدل على أن كون موضوع الإجهاد يقع في تقاطع مع العديد من التخصصات و قابليته للتناول من منظورات مختلفة.

ومن حيث المنهج فإن جل الدراسات اعتمدت المنهج الوصفي فهو مناسب للأهداف المتوخاة في تلك الدراسات، وفيما يخص العينات فإن هناك تباين في حجم العينات المستخدمة **(من** 17 **إلى** 504 **فردا)**، وكذا من حيث طرق اختيارها التي كانت بطريقة قصدية بما يتوافق والفئة المستهدفة بالدراسة، ومن جهة أخرى كانت كل الدراسات محلية تشترك في الخلفية الحضارية والثقافية والجغرافية لفئات العينات المشاركة رغم اختلاف وتباين المهن، دراسة واحدة منها فقط أجنبية.

فيما يخص الفئات / العينات المشاركة فكانت متنوعة شملت قطاعات مختلفة (عاملين بمستشفى ، مرضى، مدراء، مسيرين في قطاع التعليم، أعوان حماية مدنية، أكاديميين جامعيين).

وأما فيما يتعلق بأدوات القياس وجمع البيانات فقد تنوعت وتعددت بتنوع المتغيرات المقيسة وتنوع الأهداف التي ترمي إليها تلك الأبحاث، فقد شملت استبيانات لقياس وتحديد مستوى الإجهاد ومقاييس لتحديد مصادره، ومقاييس لفحص العلاقة بينه وبين استراتيجيات المواجهة و أخرى لقياس الصحة العامة وآخر لقياس أثر تلك الضغوط على الصحة الجسدية والنفسية لأفراد العينة وكانت كلها متوفرة من قبل معمول بها .

ما عدا دراسة عقاقبه عبد الحميد التي تميزت بإعداد مقياسين من طرف الباحث وهما مقياس الإجهاد ومقياس الصحة العامة لتحقيق أغراض بحثه، وعن أهم المتغيرات ذات الصلة بالإجهاد والمواجهة كانت صراع الأدوار، الكفاءة الذاتية، الصلابة النفسية ، دور بعض السمات الشخصية في التخفيف من أثر الضغوط وأيضا في اختيار استراتيجيات مناسبة لذلك، كما أن المواجهة قيست على اعتبارها استراتيجيات والبعض قاسها على أساس كونها أسلوبا محددا بالشخصية.

وفيما يخص الأساليب الإحصائية فقد شملت كل الإجراءات الأساسية المعروفة في مجال التحليل الإحصائي، أما ما يخص الاتجاه العام للنتائج فقد تنوعت بتنوع الأهداف واختلافها، فمنها من سجل مستوى مرتفع من الإجهاد لدى الفئة المدروسة (دراسة حمداش نوال و بن زروال، والبحث عن مصادره، ومنها ما كان يبحث عن دور بعض سمات الشخصية في التخفيف من شدة هذا الإجهاد والتقليل من آثاره وانعكاساته، ومنها ما تجاوزه وفحص العلاقة بين استراتيجيات مواجهته ومتغيرات أخرى في الشخصية كالصلابة النفسية والكفاءة الذاتية.

وما تجدر ملاحظته والإشارة إليه إلى أن كل الدراسات تشتمل على متغير إستراتيجيات المواجهة وتوظيفها في تخفيف الإجهاد وهو مركز الاهتمام البحثي في دراستنا باختلاف الأهداف والعينات المستهدفة .

2/ الدراسات التي تناولت الإجهاد والمواجهة/ عوامل الشخصية في بيئات أكاديمية وإدارية:

من حيث الأهداف فقد تنوعت الأهداف البحثية لهذه الدراسات، فزيادة على استهداف بعضها فئة غير مهنية (عينة طلاب) كدراسة أمل الأحمد ومازن ملحم **2009** والبعض منها خص فئة المعلمين إلى أنها اشتركت جميعها في البحث في علاقة استراتيجيات المواجهة/ وتعامل وعلاقتها بعوامل الشخصية الخمس الكبرى، وتستثني هنا فقط دراسة) وافية الجامعة الجزائرية، فقد غلب عليها الطابع التنظيمي ولم تبحث في استراتيجيات مواجهة الإجهاد، في حين البقية فقد تكررت العلاقة بين المواجهة وعوامل الشخصية.

بالنسبة للعينات فقط كانت من خلفية ثقافية وحضارية مختلفة محلية (جزائرية) وعربية ، تنوعت بين طلبة، موظفين بالجامعة ، معلمين وأساتذة ، إطارات بالجامعة،تراوحت حجمها بين (60 إلى 400 فردا)، تم اختيارهم بطرق مختلفة احتمالية وغير احتمالية.

فيما يتعلق بطرق القياس فهي متنوعة تخدم الأغراض البحثية بتنوع المتغيرات المقيسة، شملت جلها قوائم عوامل الشخصية الكبرى واستراتيجيات المواجهة لم تكن من إعداد القائمين بالبحث، وتجدر الإشارة إلى أن أدوات قياس عوامل الشخصية الخمسة الكبرى تعددت نسختها على سبيل مثال: قائمة العوامل لكوستا وماكري ترجمة بدر الأنصاري في دراسة أمل الأحمد و فراحي فيصل ومها النهاري ، في حين استخدم ناصر الخالدي البروفيل الشخصي ليونارد جوردن، واستخدم سالم أحمد مقياس عبدالله الرويتع.

واهم المتغيرات ذات الصلة بالدراسات (فعالية الذات، الولاء التنظيمي، كما أن المواجهة قيست باعتبارها استراتيجيات لمواجهة الإجهاد والبعض بحث في أكثرها استخداما من طرف أفراد عينة دراسته والبعض الآخر بحث عن علاقتها / تأثرها بسمات وعوامل شخصية .

واشتركت أيضا الدراسات في أن أفراد العينات المبحوثة تميل إلى توظيف ذخيرة متنوعة من الاستراتيجيات في مواجهة الإجهاد .

من حيث الفروق في المواجهة فالنتائج تشير في بعض الدراسات إلى وجود فروق دالة إحصائيا بين أفراد العينة (ناصر حسين) ، وفي بعضها عن عدم وجود فروق دالة وجود ارتباط سلبي (أمل الأحمد وسالم أحمد)، وعن الإجهاد فقد أبلغت دراسة صحراوي وافية **2012** عن وجود مستوى مرتفع من الإجهاد لدى إطارات الجامعة الجزائرية، ومستوى فعالية ذات من منخفض.

وفيما يتعلق بالارتباطات المتبادلة بين عوامل الشخصية الخمس الكبرى واختيار استراتيجيات مواجهة فنتائج الدراسات تشير إلى ارتباط إيجابي (سالم أحمد , مها النهاري) ووجود ارتباط سلبي في دراسة(أمل الأحمد ، صحراوي، فراحي) وفيما يخص تأثير عوامل الشخصية على استراتيجيات المواجهة في بيئة العمل فتمثل دور أساسي في أهميته الشخصية في التعامل مع الإجهاد وهو ما كان واردا في كل الدراسات رغم اختلاف عيناتها.

ورغم وجود تناول العلاقات الارتباطية إلا أن الدراسات اهتمت بدراسة إسهام بعض المتغيرات الشخصية في الإجهاد والمواجهة من خلال الطرق الإحصائية المناسبة وغياب التناول الكيفي والأسلوب العيادي في الطرح.

3/ الدراسات التي تناولت المواجهة / عوامل الشخصية الكبرى لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي:

تميزت هذه المجموعة من الدراسات كونها جميعها تصب في اتجاه واحد وهو أعضاء هيئة التدريس الجامعي، أي الأكاديميين، باختلاف بيئاتهم الثقافية والاجتماعية ولم تكن هذه المجموعة فقط التي طالتها يد الباحثة بل تم البحث والوصول إلى أكثر من(50) دراسة عربية وأجنبية تدرس الأستاذ الجامعي لكن من زوايا أخرى وبمتغيرات أخرى لا تخدم البحث الحالي وبالتالي تم تصنيفها واستبعادها لنصل إلى هذه الدراسات التي لها صلة قريبة بموضوع البحث.

فبالنظر إلى الأهداف نجد أنها متنوعة، فزيادة على استهداف بعضها تحديد مصادر الإجهاد في العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وتحديد مستويات(دراسة نادية الشرنوبي مصر 2001 ، دراسة ناصر الدين زبدي الجزائر 2010 أحمد زبانة الجزائر 2018 كانت بعض الدراسات تستهدف فحص العلاقة بين استراتيجيات مواجهة الإجهاد و بعض متغيرات الشخصية لدراسة وليد الخطيب، مصر 2021 والبعض الآخر هدفه إلى البحث في استراتيجيات المواجهة لدى الأساتذة الإداريين في مؤسسات التعليم العالي 2013 **Proseluy all**)لنجد إعداد برنامج إرشادي لخفض الضغوط (لدراسة بومجان 2015و وربط جودة الحياة بالأداء الأكاديمي في دراسة وائل السيد2018 ، حفيظة خلوف 2022 .

وهدفت دراسات أخرى إلى معرفة تأثير المسؤوليات الأكاديمية والإدارية على أداء الأستاذ لمهامه و انعكاس ذلك/ ازدواجية الدور عليه(دراسة حفيظة سليمة2013 ، حنصالي 2014، رابعة عبد اللي 2025 **uymita Awang2021**) ، كما هدفه الدراسة سحر حمدي وآخرون ، مصر 2012) في العلاقة بين الإجهاد المهني والكفاءة الذاتية لدى أعضاء التدريس الجامعي، وفي دراسة أخرى مقطعية **(Olivia Vacchi2024)** هدفت إلى تحليل الاستراتيجيات المستخدمة من طرف أعضاء التدريس بإحدى جامعات إيطاليا.

وفيما يخص العينات، فقد كانت من خلفيات حضارية وثقافة مختلفة، عربية منها وأجنبية معظمها أكاديمين والبعض فقط ممارسين لمهام إدارية، تراوح حجمها بين **45** إلى **366** فردا و أكثر، وفيما يخص تلك الفئات المشاركة فقد تنوعت وشملت كليات و تخصصات علمية: كالطب، التمريض، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، وجامعة أخرى محلية موزعة على جامعات الوطن، تضم الجنسين.

وعن أدوات القياس وجمع البيانات المستخدمة في الدراسة فقد تنوعت بتنوع الأهداف المرجوة مسبقا، وأيضا بتنوع المتغيرات المدروسة، فمنها من صمم لقياس مستوى الإجهاد ومنها لمصادره، ومنها ما يقيس استراتيجيات مواجهة الإجهاد ومنها ما يبحث في آثار هذا الأخير على الصحة النفسية والجسدية لأفراد العينة، وقليل منها زاوج بين دراسة تلك الاستراتيجيات وعوامل الشخصية/بعض متغيرات الشخصية.

وعن المنهج المتبع في أغلب الدراسات كان المنهج الوصفي ألارتباطي، اعتمد لأنه الأنسب مع الأهداف، عدى دراسة بومجان 2015 التي اعتمدت المنهج التجريبي في إعداد/بناء برنامج لخفض الضغوط لدى الأساتذة الجامعيين ، والبعض الآخر اعتمد المنهج الوصفي.

وعن العلاقة الارتباطية نجد علاقة ارتباطيه موجبة بين متغيرات الدراسة في دراسة: حنصالي (متغيرات الشخصية وأساليب المواجهة) ، وجود ارتباط دال بين مصادر الضغوط الخاصة بالترقية في الدرجة العلمية لصالح الذكور في دراسة(نادية السيد 2001) ، ومن حيث الفروق في المواجهة فالنتائج تشير إلى وجود فروق دالة إحصائيا بين أفراد العينة (أحمد زبانة، وليد الخطيب، طارق جلابي) ، في علاقة المتغيرات المختارة ببعضها البعض: كالسن، سنوات الخبرة، الجنس، والدرجة العلمية، وعدم وجود فروق في دراسة(عائشة حجازي السعودي 2018، لمينى عياط 2022) ، وتميزت دراسة **(Prose luy et all 2013**) التي أجريت في ولاية فيساياس **visayas** بالفيليبين ، بوجود اختلاف في ملامح الإجهاد بين أعضاء هيئة التدريس الإداريين وغير الإداريين في المؤسسات العامة للتعليم العالي، بينما لا يظهر الاختلاف في المؤسسات الخاصة، وأيضا في استراتيجية التكيف والمواجهة لا يوجد بها اختلاف بالنظر إلى العوامل المسببة للاجهاد، وهذا يدل على خصوصية المؤسسة الخاصة للتعليم العالي في هذه الولاية .

وفيما يتعلق بتأثير عوامل/ سمات الشخصية في اختيار المواجهة فقد فصلت في الدراسات التي بحثت في ذلك. وعن اسهام استراتيجيات مواجهة الإجهاد في العلاقة بين الإجهاد والصحة النفسية فقد أكدت (ربيعة عبد اللي ونور الدين جعلاب 2025) في دراستهما أن الاستراتيجيات الممركزة على الانفعال تساهم في خفض الإجهاد لدى أفراد العينة، وأن الاستراتيجيات الممركزة على حل المشكلة تساهم في العلاقة بين الإجهاد والصحة النفسية.

ما استفادت الباحثة من مراجعة الدراسة السابقة:

لعل من أهم الحقائق التي تم التوصل إليها من استقراء وعرض الدراسات السابقة والمدعومة بالبيانات و دلائل البحثية ، أهمية واقع الإجهاد، وإمكانية انعكاسه السلبي على الصحة الجسدية والنفسية، وإعاقته للأداء، وتعدد مصادره وملازمته للإنسان كسمة في الحياة المعاصرة، وأن التعامل معه أضحى ضرورة في مجال العمل.

ساهمت الدراسات السابقة بشكل كبير في بلورة مشكلة الدراسة، وكان لها دور محوري في اختيار أدوات القياس حيث تم اختيار الأدوات الأكثر شيوعا واستخدامها في البيئة العربية، كما ساهمت في توجيهي نحو تصميم الإجراءات المنهجية للدراسة الحالية وطرح تساؤلاتها وصياغة فروضها فيها واختيار عينتها.

إن جمع واستقرار الدراسات السابقة لي يقتصر على مجرد عرضها، بل يمتد إلى توقع التفاعلات بين المتغيرات، حيث أكدت الدراسات على أهمية نموذج عوامل الشخصية الخمسة الكبرى **Big Five Factors Model** كأكثر النماذج الشمولية وثباتا لقياس الشخصية في السياقات المهنية، مما عزز قراري في اعتماده كمتغير أساسي في البحث، فالمسلم به أن الكثير من المهن مجهدة استنادا على قياس حجم المطالب والأعباء وهذا يتماشى مع بعض المعطيات النظرية التي تصور الإجهاد على أنه مرتبط بالبيئة بدرجة كبيرة رغم أن آثاره تبقى متوقفة على الشخص نفسه فقط، وهذا ما يؤكد أن النموذج النظري الذي أكد أن الإجهاد لا يتحدد على السياق الشخصي فحسب بل هو نتيجة تفاعل شخصية الفرد مع بيئته (لازاروس وفولكمان)، ومما لا شك فيه أن هناك مستوى من الإجهاد ضروري للأداء الوظيفي البشري شرط أن لا يصل للحد الذي يعيق طبيعة المهنة، وطبيعة المتغيرات الشخصية للأفراد، فتعزيز موارد المواجهة مطلوبة جدا للحد من آثاره، وهنا نرى حتمية/ ضرورة عوامل الشخصية في اختيار موارد المواجهة والحد من آثاره، وهنا نجد أن الدراسات السابقة فتحت لنا المجال للبحث بالمقارنة والتقويم.

موقع البحث الحالي من الدراسات السابقة:

على الرغم من الغنى المعرفي والكم النظري الذي قدمته الدراسات السابقة إلا أنها تتسم في مجملها بعدم الاتفاق في النتائج المستخلصة في ما يخص جوانب المتغيرات المقيسة سواء يتعلق الأمر بمصادر الإجهاد، مستوياته، آثاره، إستراتيجيات المواجهة، المتغيرات الشخصية، والعلاقة الارتباطية مع بعضها البعض أو مع بعض المتغيرات الديمغرافية الأخرى ... وهو ما يمكن اعتباره فجوة بحثية، وعليه فنقطة الأساس التي بدأت منها الباحثة دراستها الحالية انطلاقا من الدراسات السابقة، كون العديد من تلك الدراسات تناولت العلاقة بين عوامل الشخصية وإستراتيجية مواجهة الإجهاد منفصلة في سياقات مهنية أخرى، فالأمر الذي يمكن اعتباره مختلفا عن

تلك الدراسات السابقة سواء كانت محلية، عربية أو أجنبية هو تناول تلك العلاقة بين متغيرات البحث (عوامل الشخصية الكبرى واستراتيجيات مواجهة الإجهاد مجتمعة ، وكذا لدى عينة من الأكاديميين الممارسين للمهام الإدارية) هذه الفئة التي تتصدى للإدارة الاكاديمية وما تتطلبه وما تتضمنه من خصوصيات قد لا تتناسب مع العقلية الاكاديمية ؛ مما يجعلها تعكس خصوصية تضارب الأدوار وعبء العمل الذي تتميز به عينة الدراسة. وقد لوحظ أنها لم تحظ –في حدود علمنا– بالقدر الكافي من الدراسة، وهذا ما يمكن اعتباره فجوة بحثية تستحق الدراسة وتبرر القيام بالبحث الحالي.

وعليه الدراسة الحالية هي محاولة لتقديم تفاعل بين متغيرات في بيئة عمل مجهدة مما يساهم في إثراء الأدبيات حول عمل الاستاذ الجامعي الذي يمارس مهاما إدارية وطريقة تعامله/ تكيفه في إدارة الإجهاد من خلال فهم الأبعاد الشخصية التي تضمن فعالية المواجهة لديه.

الفصل الثالث : عوامل الشخصية الخمسة الكبرى

تمهيد

- البدايات التاريخية لدراسة الشخصية
- تطور مفهوم الشخصية
- تعريف الشخصية
- نموذج السمات في تفسير الشخصية
- التحليل العاملي في تفسير الشخصية
- نظرية العوامل الخمسة الكبرى للشخصية
- الجذور التاريخية لظهور نظرية العوامل الخمسة الكبرى

تعريف العوامل الخمسة الكبرى للشخصية

- نموذج العوامل حسب كوستا وماكري
- أهمية العوامل الخمسة الكبرى

خلاصة الفصل

تمهيد

لطالما شغلت طبيعة الإنسان وفروقاته الفردية اهتمام الباحثين عبر العصور من خلال محاولات لربط السمات الشخصية بالعناصر الطبيعية والأمزجة، إلى التطورات الحديثة في علم النفس التي قدمت لنا نظريات أكثر تعقيدا لفهم الشخصية نظرا لتعدد المنطلقات والاتجاهات في النظر إليها، فظل هذا الموضوع محل اهتمام بالغ من طرف العلماء منذ العصور القديمة وحتى العصر الحديث ويرجع ذلك إلى أن الظاهرة النفسية متعددة الجوانب والأبعاد فنجد الاختلاف يمس مكونات الشخصية وكذا طرق قياسها.

فظهرت تقسيمات كانت سائدة آنذاك لكنها لم تكن ذات أساس علمي تجريبي فقد كانت فقط من خلال ملاحظة السلوك وربطه بالأمزجة والصفات الجسمية والنفسية وبعض النظريات بحثت في الشخصية عن سماتها.. وشكل هذا التقسيم عائقا أمام بروز نظرية شاملة موحدة للشخصية فنجد من تطرق إلى كونها تتكون من ستة عشر عاملا ومنهم من ذهب إلى أربعة عوامل تشكل بنيتها.. وتوالت الأبحاث إلى أن وصلت دراسة الشخصية في مجملها إلى بروز نظرية العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، وفي هذا الفصل سنتطرق تفصيلا إلى بداياتها وجذورها التاريخية مرورا بتعريف الشخصية وما يتعلق بها.

1. البدايات التاريخية لدراسة الشخصية:

تستند البدايات التاريخية لدراسة الشخصية كما طرحها **لورانس برافين** في كتابه علم نفس الشخصية الى جذور قديمة تمتد لأكثر من (2000) عام حيث شهد تحولا تاريخيا جوهريا منذ ستينات القرن العشرين، فبعد أن كان التركيز منصبا على النظريات الكبرى التي حاولت تقديم تفسيرات شمولية للسلوك البشري انتقل الاهتمام تدريجيا نحو الإجابة عن تساؤلات علمية محددة تتعلق ببنية الشخصية ووظائفها، هذا الانتقال يمثل مرحة النضج العلمي للميدان.

وتبلورت الدراسة العلمية للشخصية تاريخيا من خلال ثلاثة مناحي أساسية يمثل كل منها مدرسة منهجية متميزة ولها تاريخها الخاص من القوة والضعف.

1.1- المنحى العيادي للشخصية:

يتضمن المنحى العيادي الدراسة المنظمة والمعمقة للأفراد واحد الركائز المنهجية التي قام عليها علم الشخصية، ومن اهم ممثلي هذا المنحى:

- جان شاركو Jean Charcot 1825 -1893 وتلاميذه أمثال بيير جانييه P.Janet ومورتن برنس 1854- 1929 M.Prince حيث كان شاركو يهتم بالمرضى الهستيريين الذي يأتون إلى عيادته وخاصة أولئك الذين يعانون من شلل دون وجود أسباب تشريحية، والذين يعانون من مشكلات في الإبصار رغم سلامة الجهاز البصري أو يعانون من الإغماء ومشكلات في النسيان رغم وجود أسباب عضوية واضحة ،وتصنيف أعراضهم مستخدما في الأغلب التنويم الاصطناعي.
- وهنري موراي H.Murray1883-1988 هو واحد من النفسانيين المهتمين بالدراسة المعمقة للشخصية والتلميذ الثالث لشاركو. وقد كان سيغموند فرويد S.Freud 1850- 1939 الذي اعتبر من عمالقة القرن العشرين بنظريته ومنهجه في العلاج آنذاك من خلال وضعه أسس نظرية التحليل النفسي وتأكيده على العمليات اللاشعورية وعلى أهمية غريزتي الجنس والعدوان، وأهمية الخبرات المبكرة في تكوين الشخصية ودور القلق والحيل الدفاعية في تكوين الصعاب، ومصطلحاته في أجزاء الشخصية التي تتكون لديه من كل من : الهو ،الأنا ، والانا الأعلى، التي أصبحت جزءا من حديث الحياة اليومية في الثقافة الغربية ومصدرا خصبا للرسوم المتحركة والكاريكاتير في الصحف الشعبية، ومع ذلك فان الكثير ممن مارسوا العلاج النفسي لسنوات طويلة يرون أن ما سجله **فرويد** من مشاهدات عيادية – وليس صياغته النظرية – هو ما تظهر فيه عبقريته الحقيقية إذ أن عظمة **فرويد** تظهر في مشاهداته ووصفه لجوانب أداء الشخصية مما جعل بعض علماء النفس يتجاهله، إلا انه يمثل نوعا من التحدي لدى الكثيرين. يمكن أن تعزى جذور المنحى الإكلينيكي في دراسة الشخصية إلى سيغموند فرويد.

ومن المهم أن نلاحظ أن **موراي** قام مع مجموعة من الباحثين عبر كتابه الذي يحمل عنوان اكتشافات في الشخصية الذي كان دراسة عيادية على خمسين طالبا من طلاب الجامعة، وهذا ما لفت الانتباه انه استخدم كلا من المنهج العيادي والتجريبي في دراساته للشخص. وهذا البحث الرائد عبر ثلاث سنوات بإجراء دراسة على خمسين مشاركا بهدف التوصل إلى صياغة لشخصية كل منهم والتوصل من خلال تحليل البيانات إلى دليل لأداء شخصية الأفراد بوجه عام. وتم الحصول على البيانات من خلال المقابلة والاستخبار والمقاييس مثل اختبار تفهم الموضوع .T.A.T إن موراي وفقا لمناهج البحث للباحثين العياديين يدعو علماء الشخصية الى الا يفقدوا رؤية الطبيعة الإنسانية.

وقد شارك موراي في جهود الحرب العالمية الثانية، وقد انبت الحرب أهمية انشاء علم نفس الشخصية مما عظم من دور علماء نفس الشخصية في تقدير وعلاج الافراد ولمس علماء نفس الشخصية مهاراتهم في انشاء اختبارات يمكن استخدامها في قياس السمات ذات الأهمية للأفراد .ليأتي كل من كارل روجرز 1902-1987 C.Rogers وجورج كيلي G.Kelly من خلال نظريتين تستحقان الاهتمام في هذا السياق وهما: نظرية الشخصية **لكارل روجرز** لتحقيق الذات ونظرية البناء المعرفي للشخصية لجورج كيلي. ويمكن ان يعد روجرز اكثر منظري الشخصية تمثيلا لما اطلق عليه اسم حركة الإمكانات البشرية كرد فعل لكل من وجهة النظر التحليلية للشخص و السلوكية. ويركز **روجرز** اهتمامه على بناء الذات وعلى الطرق التي يدرك بها الفرد خبرات الذات، حيث أصبحت الذات مركز اهتمامه البحثي ومحور وصفه للشخصية، ورغم وجود نوع من التوازن بين كل من روجرز وكيلي – اذ يهتم كلاهما بادراك الأشخاص للعالم المحيط بهم وبأنفسهم – فان **روجرز** يؤكد على الخبرات الشخصية في حين يؤكد كيلي على البناءات.

2.1- المنحى الارتباطي للشخصية:

يتضمن المنحى الارتباطي بشكل أساسي استخدام مقاييس إحصائية يختلف أداء الأفراد عليها، بعبارة أخرى يؤكد المنحى الارتباطي على الفروق الفردية ويحاول اكتشاف العلاقات بين هذه الفروق على مختلف مقاييس خصال الشخصية، فمثلا قد ترتبط الفروق في القلق بالأداء على الاختبار كما قد ترتبط الفروق الفردية في السمات المزاجية (الاتزان الوجداني في مقابل العصابية، والانطواء في مقابل الانبساط، والاندفاع في مقابل التروي) ،وعلى عكس المنحى العيادي الذي يركز على دراسة الأفراد فان المنحى الارتباطي يؤكد على بيانات تم الحصول عليها من خلال تطبيق الاختبارات.

وبدلا من التأكيد الشمولي للمنحى العيادي للشخصية يؤكد المنحى الارتباطي على دراسة العلاقات بين قليل من عناصر أداء الشخصية .ومن أهم رواد هذا المنحى **سير فرانسيس جالتون**1911-1822 Sir F.Galton حيث بدا

هذا المنحى بعمله فتأثر جالتون باكتشاف داروين C.Darwin وبنظريته في التطور، لهذا قرر دراسة الفروق بين البشر كما بدا الاهتمام بدراسة الوراثة والخصال الإنسانية وخاصة وراثة القدرات العقلية ،كما اكتشف أن علاقة قوية بين القرب البيولوجي بين شخصين واحتمال أن يكون كل منهما نابعا من خلال استخدام محكات لتقدير الإنجازات والأعمال البارعة والدراسة المدققة لسير عائلات الأشخاص ذوي الإنجازات الفائقة.

وانشأ **جالتون** بعد هذا البحث مختبرا لقياس عدد متنوع من خصال الافراد مستخدما معامل الارتباط والقياس الكمي.

وقد تطور هذا العمل أكثر على يد تلميذه **كارل بيرسون** K.Pearson 1857-1932 مما نتج عنه الإجراء الإحصائي المعروف باسم " معامل ارتباط بيرسون "، وتابع جهود جالتون في قياس القدرات العقلية عالم النفس البريطاني **تشارلز سبيرمان** C.Spearman1832-1945 الذي أعلن عزمه على تحديد انه يوجد هناك شيء يطلق عليه ذكاء عام وان الفروق الفردية ترجع إلى الفروق في الذكاء، وللتحقق من ذلك طبق عدد كبير ومختلف من اختبارات القدرات العقلية بإجراء حساب معاملات الارتباط والحاصلين على درجات مرتفعة أيضا على القدرات الأخرى فابتكر من خلال هذا العمل إجراءا إحصائيا يعرف باسم التحليل العاملي هذا الأخير الذي أصبح أساسيا للمنحى الارتباطي للشخصية.

كما لا ننسى جهود **ريموند كاتل** R.Catell **وهانز ايزنك** H.Eysenk في هذا المنحى حيث يمكن اعتبار أن بدايات المنحى الارتباطي للشخصية بجهود كاتل الذي كان يعتقد انه من الضروري إنشاء تصنيف للوحدات الأساسية للشخصية، وتمثلت عناصر الشخصية حسب كاتل في السمات وبعبارة أخرى تشير السمات إلى سلوكيات يرتبط كل منها بالأخر، وكان المنهج المستخدم لاكتشاف السمات هو التحليل العاملي. وتابع أيزنك جهود كاتل من خلال التحليل العاملي للاستجابات على بنود الاستخبار وابتكر استخبارات لقياس الفروق الفردية.

3.1- المنحى التجريبي للشخصية:

يتناول هذا المنحى البحث التجريبي والتناول المنظم للمتغيرات للتحقق من وجود علاقات سببية بينها في الوقت نفسه – تقريبا – الذي كان شاركو يجري بحوثه العيادية في فرنسا وجالتون يجري دراساته في بريطانيا كان **فلهلم فونت** W.Wundlt 1832-1920 يؤسس أول معمل لعلم النفس التجريبي في ألمانيا سنة (1879)، كما أن جالتون يوصف بأنه مؤسس علم نفس الفروق الفردية فان فونت يوصف بأنه مؤسس علم النفس العام ،اما الباحث الروسي **بافلوف** Pavlov I. الذي أجرى بحوثا تجريبية عن الاشراط الكلاسيكي حول التنبيهات والاستجابات وان هذه الأخيرة لم تكن تلقائية. ومن الظواهر التي بحث فيها **بافلوف** ذات الأهمية الخاصة لعلماء

نفس الشخصية دراسة الصراع والعصاب التجريبي حيث كان يقوم بتشريط أحد التنبيهات وتعزيزه إيجابيا، اكتشف **بافلوف** أن تقديم تنبيهات متصارعة يؤدي إلى انهيار القدرة على التمييز بين الإشارات الموجبة والسالبة للأحداث مما يؤدي إلى سلوك انفعالي مضطرب.

وبالرغم من انه كان مهتما بالفروق الفردية اهتم بالتحكم التجريبي في المتغيرات واكتشف العلاقات السببية من خلال المزاوجة بين التنبيهات والاستجابات .وتبدو أهمية عمل بافلوف في استخدامه المنهج التجريبي بالإضافة الى أهميته نظرا لاستخدامه الحيوانات لإثبات مبادئ عامة للأداء النفسي وهو ما يميز المنحى التجريبي عن كل من المنحى العيادي والمنحى ألارتباطي، وعليه فان عمل بافلوف يوضح إمكانية تطبيق مبادئ عامة على ظواهر مهمة للشخصية.

دون أن ننسى جهود **واطسن** J.B.Watson و**سكينر** B.F.Skinner حيث أكد كل منهما على الدراسة الموضوعية للسلوك ودراسة الأحداث الداخلية مثل الأحلام، وكان علم النفس حسبهما هو دراسة تكوين العلاقات بين التنبيه والاستجابة في مجال التعلم. لم يتم تطبيق نموذج منبه استجابة على بعض الحيوانات فقط، وانما طبق كذلك في علم النفس الارتقائي وعلم النفس الاجتماعي وبالطبع في علم نفس الشخصية وتضمن هذا كلا من البحث التجريبي لظواهر يهتم بها علماء نفس الشخصية مثل دراسة الصراعات وترجمة نظريات الشخصية مثل التحليل النفسي إلى مصطلحات التنبيه والاستجابة.

كما ركز **سكينر** جهوده على الاشراط الفعال حيث أكد على تشكيل السلوك الملاحظ عبر مختلف جداول التعزيز مما له تأثير قوي على ميدان علم النفس العيادي وتطبيق مبادئ التعلم الفعال على تعديل السلوك البشري، ونظر الى تأكيد هذا المنحى على الدراسة التجريبية للمتغيرات على انه اكثر اتساما بخصائص العلم مقارنة باستخدام الارتباط بالاستجابات لدراسة السمات التي تصعب دراستها بطريقة مباشرة.

ونظرا لان المنحى التجريبي في البحث يعد أساسيا لعلم النفس ككل فان تاريخه يعد تاريخا لعلم النفس حيث ركز بحوثه على ميدان الشخصية وتعديل السلوك (لورانس برافين ، 2010 ، ص ص 28- 80).

2. تطور دراسة الشخصية :

يعد مفهوم الشخصية من اكثر مفاهيم علم النفس شيوعا واستخداما ومن اكثرها جاذبية ومع ذلك فهو معقد ويصعب تعريفه وحصره نظرا لاستناد علماء النفس في تعريف الشخصية لمناحي نظرية متعددة، مما يترتب على ذلك اختلافهم في افتراضاتهم حول الطبيعة البشرية ،كما ان مفهوم الشخصية متعدد الأوجه يشتمل

على المظاهر الجسمية الخارجية والمظاهر الاجتماعية والانفعالية ،بالإضافة الى الجوانب غير المرئية التي تبقى خفية لسبب او لاخر.

ورغم الاختلاف في وجهات النظر حول الشخصية ظهرت مؤخرا قواسم مشتركة في النظر الى مفهوم الشخصية تتضح في التعريفات التي ظهرت حديثا، اذ عرفها (سانتروك Santrock 2003) على انها " الأفكار والمشاعر والسلوكات الدائمة نسبيا التي تميز طريقة تكيف الفرد مع بيئته المحيطة، ويرى (عبد الرحمن 1998) ان الشخصية هي " تفاعل الخصائص الجسمية والعقلية والانفعالية والاجتماعية التي تميز الفرد وتجعل منه نمطا فريدا في سلوكه ومكوناته النفسية .

وعرفها (**وستن** Westen 1996) بانها " أنماط ثابتة من الأفكار والمشاعر والسلوكات التي يعبر عنها في المواقف والظروف المختلفة ،وهكذا يمكن القول ان الشخصية تتصف بالثبات النسبي عبر المواقف المختلفة ومع مرور الزمن .كما ان هذا الثبات هو الذي يميز الفرد عن الاخرين ويمنحه هويته الفردية ويسهل على الاخرين التنبؤ بسلوكاته وتوقع ردود افعاله بدرجة مقبولة من الصدق(أبو غزال، 2012 ، ص128).

وقد نظر علماء النفس الى الشخصية من زوايا متعددة استنادا الى المناحي او الأطر النظرية التي ينتمون اليها ، فقد ركزت المناحي السيكودينامية على أهمية خبرات الطفولة المبكرة في تشكيل الشخصية ونظر فرويد الى الشخصية على انها تتكون من ثلاثة عناصر هي :الهو والاناوالانا الأعلى في حين طور يونغ C.G.Jung مفهوم الشعور الجمعي ، وراى ادلر A.Adlerان الأهداف الغائية النهائية هي التي تدفع الفرد لبذل الجهد وان كفاح الفرد من اجل التفوق ماهو الا استجابة لمشاعر النقص التي خبرها في طفولته ومن وجهة هورني Horney ان الحاجة الى الامن وليس الى الجنس او العدوان هي الدافع الرئيسي للوجود الإنساني .

وفيما يتعلق بالمناحي السلوكية والمعرفية والاجتماعية فقد ركزت على أهمية الخبرات البيئية في فهم شخصية الفرد، وبشكل عام ركز السلوكيون على سلوك الفرد القابل للملاحظة بينما اهتم المنظرون المعرفيون الاجتماعيون بدور العوامل المعرفية في الشخصية(سانتروك 2003)، فقد راى **سكينر** ان الشخصية هي سلوكات وردرود أفعال انفعالية متعلمة وتكون عادة محددة نسبيا ومرتبطة بمثيرات بيئية خاصة. في حين راى اتباع النظرية المعرفية الاجتماعية ان السلوك والبيئة والعوامل المعرفية على درجة عالية من الأهمية لفهم الشخصية وان هذه العوامل الثلاثة تتفاعل مع بعضها بشكل متبادل (Bandura, 2001 P.25).

لقد عدت الشخصية البداية والنهاية لعلم النفس، ولها العديد من الانتشارات في مجال الحياة ذلك لان الظاهرة النفسية متعددة الابعاد المختلفة للسلوك امر تقتضيه الدراسة العلمية للوصول الى الأهداف والدوافع والأسباب وان الباحث في الشخصية لايقف عند حد فهم السلوك وانما يتخطاها الى دراسة تفاعل هذا السلوك مع غيره من

أنواع السلوك الأخرى ومن يريد ان يتناولها فهوفي الحقيقة يتناول الفرد بكل جوانبه الجسمية والانفعالية والعقلية والاجتماعية ومايتعلق بهذه الجوانب من أنشطة ذهنية وحركية واتجاهات نفسية واجتماعية.

(John. et al,1994,P160)

ويعد **البورت G.Allport** من ابرز العلماء الذين تناولوا دراسة الشخصية استنادا الى نظرية السمات التي استنتج معظم فروضها من المشاهدة الميدانية للافراد الاسوياء، لانه لم يكن معالجا نفسيا وانما استاذا لعلم النفس الاكاديمي. ويشير البورت الى ان الشخصية هي تنظيم متكامل لعلم الجسم والعقل في وحدة ليست بناءا نفسيا فحسب او بناءا جسميا مجردا .

وركز علماء النفس في بحوثهم ودراساتهم التي تناولت الشخصية على أهمية السمات traits التي من شانها ان تميز شخصاعن اخر وتساعد معرفتها وتحديدها في التنبؤ بما سيكون عليه الانسان إزاء ما يواجهه من مواقف متعددة في حياته، وقد عدت السمات الشخصية من قبل عدد من المنظرين في هذا الميدان الوحدة الأساسية والاولية في بناء الشخصية اذ ان السمة تشكل وحدة بناء الشخصية في نظرية كاتل. وقد استعمل التحليل العاملي لتحديد العوامل/ السمات. ويمكن القول بان السمة هي عامل factor او متغير او انها تجمُع من العوامل المترابطة فيما بينها ولها مصادر مشتركة، فعندما يرتبط عامل بعامل اخر فهذا يعني ان احد العاملين اذا كان موجودا فان العامل الاخر يكون موجودا أيضا وهكذا يكون تعريف كاتل للسمة وهو تعريف للعامل او المتغير ويرى ان السمات نزعات او توجهات ثابتة نسبيا وانها تشكل الوحدة الأساسية في شخصية الفرد .

وتناول مفهوم السمة العديد من العلماء اشهرهم جوردن البورت وريموند كاتل وهانز ايزنك، ولكل واحد تعريف خاص به الا ان تعريف البورت كان الأشهر الذي كان ينص على ان السمة هي " نظام عصبي نفسي مركزي عام – يختص بالفرد – ويعمل على جعل المثيرات المتعددة متساوية وظيفيا كما يعمل على اصدار وتوجيه اشكال متعددة من السلوك التكيفي والتعبيري، ويستخدم تعبير السمة بهدف وصف السلوك او التنبؤ به، فعامة الناس يستخدمون السمات لوصف الافراد فيقولون : ان فلانا منبسطا او كئيب او مرح ...الخ ، وللسمات تاثير في سلوك الافراد لانها تخلق لديهم ميلا لاستجابات عريضة ودائمة نسبيا وبالتالي فهي مسؤولة عن الرضا والارتياح والسعادة أي التوافق التي يجدها الانسان في دراسته او عمله. هذا وقد أوضحت الدراسات ان السمات ترتبط بالمهن فالعمال لهم سمات تختلف عن الطلبة او رجال الإدارة او أصحاب الحرف مثلا ، كما كشفت الدراسات عن تعدد السمات وتنوعها عبر الثقافات حتى وصل عددها الى الالاف فكانت الحاجة ملحة لطريقة يسهل فيها التعامل مع هذا الكم الكبير من السمات الأساسية او المركزية التي تشكل حجر الزاوية في بناء أي شخصية بغض النظر عن الزمان والمكان (خليفة و رضوان، 1998، ص 25).

وركزت معظم الدراسات التي تناولت الشخصية على السؤال الاتي: ماهي المكونات الأساسية التي تشتمل عليها الشخصية ؟ واجيب على هذا السؤال إجابات عديدة واختلفت وجهات نظر علماء نفس الشخصية من حيث عدد العوامل التي يمكن في ضوئها وصف أي شخصية، فقد بلغ عدد هذه العوامل عند كاتل ستة عشر سمة وعند ايزنك ثلاثة أنماط او ابعاد فقط بينما اشتمل نموذج غولدبيرج Goldberg على خمسة عوامل فقط (محمد، 2011 ، ص 315).

وذهب أصحاب هذا التيار (السمات) الى ان الشخصية هي مجموعة او عدد من العوامل و الصفات او السمات وان كل شخص يحمل بين كل صفة من هذه الصفات قدرا قد يكون كبيرا او ضئيلا ،فالافراد يختلفون في سماتهم الجسمية والعقلية والمزاجية والاجتماعية (الشاذلي ،2001 ، ص 282).

وتعتمد هذه النظريات على فكرة ثبات الشخصية، فالشخص الواحد يسلك سلوكا متشابها في المواقف المتشابهة كذلك تعتمد هذه النظرية على اختلاف الافراد فيما يملكون من سمات فنحن جميعا نغضب في المواقف التي تثير الغضب ولكن كل منا يختلف عن الاخر في درجة الغضب وفي طريقة التعبير عنه.استخدمت السمات لوصف الفروق الفردية بين الأشخاص مصاحبا للجهود المبكرة التي سعت الى تصنيف الافراد والتمييز بينهم ،ويذهب الباحثون الى ان مفهوم السمة بوصفه الوحدة الأساسية للشخصية، بدا التاريخ له مع بدايات الاهتمام بالشخصية كمجال بارز ومهم في علم النفس وهذا ما أشار اليه البورت في كتاباته الى ان السمات يجب ان ينظر اليها بوصفها وحدات الشخصية الأساسية (لورانس ،2010 ،ص 105) .

ويشير **ديجمان**Digman الى ان علم النفس يهدف منذ فترة زمنية الى تأسيس نموذج مناسب لوصف الشخصية الإنسانية واستخدم هذا النموذج في تشخيص وعلاج اضطرابات الشخصية، وقد ظهر حديثا عدد ضئيل من النماذج المفسرة للشخصية اكثرها شهرة وقبولا مايعرف بنموذج **العوامل الخمسة الكبرى**، ذلك النموذج الذي يعد من اكثر النماذج العملية والقابلة للتطبيق في مجال علم النفس الشخصية (الموافي وراضي ، 2006 ،ص 2).

ويرى كذلك ان العوامل الخمسة أعطت مجموعة مفيدة من الابعاد الواسعة جدا والتي تميز الاختلافات الفردية كما انها تعطي جوابا واضحا حول تركيب الشخصية وتقدم وصفا كاملا لها (ملحم ، 2010 ، ص639).

وبمرور الزمن عرضت نماذج متباينة في وصف الشخصية الا انه وكما بين لاهاي (Lahey 2001) لم يحظ أي نموذج من تلك النماذج في وصفه للشخصية بقبول واسع حتى السنوات القريبة، ومن خلال تطوير الطرق الإحصائية والأساليب التجريبية المستخدمة في دراسة سمات الشخصية أصبحت لدى الباحثين المعاصرين في

هذا المجال قناعة نموذج السمات الخمس الأساسية في الشخصية او العوامل الخمس الكبرى للشخصية يعطي وصفا متكاملا لكل ابعاد الشخصية (lahey , 2001,p 461).

وقد قام بعدها علماء نفس الشخصية بعدد كبير من الدراسات ومن خلال هذه الدراسات تكررت خمس سمات في الشخصية اطلق عليها **كولدبيرج** اسم " العوامل الخمسة الكبرى" The Big Five Factors، ويهدف نموذج العوامل الخمسة الكبرى الى تجميع اشتات السمات المتناثرة في فئات أساسية وهذه الفئات مهما اضفنا اليها او حذفنا منها تبقى محافظة على وجودها كفئات لا يمكن الاستغناء عنها باية حال في وصف الشخصية الإنسانية ، وبعبارة أخرى يهدف النموذج الى البحث عن تصنيف علمي محكم لسمات الشخصية، وقد ايدت صدق هذا النموذج وثباته دراسات من دول عديدة في العالم اجنبية و عربية واعتبر من اهم النماذج والتصنيفات التي فسرت سمات الشخصية في وقتنا الحاضر ، وفضلا عن ذلك فانه يقدم نموذجا يتصف بالثبات العالي والشمولية (أبو هاشم ، 2005 ، 13).

واعتبر نموذج العوامل الخمسة للشخصية من اهم النماذج والتصنيفات التي فسرت سمات الشخصية في وقتنا الحاضر، وتوفر للمختصين نسق او نظام جديد ومتكامل للبحث في الشخصية. ومن هنا نرى ان نموذج العوامل الخمسة الكبرى يعكس التطور الإيجابي للدراسات في علم النفس الشخصية (محمد ، 2011 ، ص39) .

3. تعريف الشخصية:

تعد دراسة الشخصية خاتمة مطاف الدراسات السيكولوجية وجماعها، ونظرا لما لها من مكانة اقترح بعض علماء النفس أن يطلق عليها اسم علم الشخصية، إشارة إلى إمكان قيامها كتخصص قائم بذاته، وهذا ما دفع بمؤلف مثل (**ستاجنر**Stagner ،1974)، إلى أن يذكر في فاتحة كتابه عن "سيكولوجية الشخصية" أن الشخصية الإنسانية هي غالبا وبالتأكيد أكبر ظاهرة معقدة درسها العلم (عبد الخالق، 1992، ص 31-32).

ويبدو أن كل شخص يعرف ما هي الشخصية، ولكن لا يستطيع أحد أن يصفها بدقة، ونتيجة لذلك توجد العديد من التعاريف التي تحاول تحديد ماهية الشخصية، وقد حدد البورت Allport أكثر من خمسين تعريفا، مما يعني عدم وجود اتفاق عام بين واضعي نظريات الشخصية حول تعريف موحد لها.

وتعدد تعاريف الشخصية واختلافها يرجع إلى الخلفيات النظرية والأطر المنهجية وعلى ذلك فعددها يناهز الخمسين تعريفا مما جعل م.هوطو .M.Huteau يرى فيها مفهوما عاما وفارقياdifferentielle لا يمكن تناوله تناولا شاملا إلا في ضوء مرجعية إيديولوجية أو إبستيمولوجية معنية (بن زروال، 2008، ص 125).

لكن وعلى الرغم من هذا التعدد يمكن أن تصنف تعاريف الشخصية الى تصنيفات عدة فمنها من يقسمها إلى:

- تعاريف تهتم بالشكل والمظهر الخارجي الموضوعي.
- تعاريف تهتم بالمكونات الداخلية وتركز على المفاهيم أو الأساسيات.

ومنها ما يميز بين:

– تعاريف ترى الشخصية مثيرا وتعاريف ترى في الشخصية استجابة، وتعاريف أخرى ترى الشخصية متغيرا وسيطا بين المثير والاستجابة.

ومنها ما يعد تعاريف تكاملية أو تدرجية أو مؤكدة على التوافق او على تفرد الشخص (القذافي، 2001، ص 12-13).

1.3- الشخصية كمثير:

تنظر هذه الفئة من التعاريف إلى الشخصية على أنها مثير أو منبه أو أي مؤثر اجتماعي في الآخرين، وهي إذ تركز على المظهر الخارجي للفرد و قدرته على التأثير في الآخرين فإنها تذكر بالمعنى الأصلي للقناع أو الغطاء الخادع Persona(عبد الخالق، 1999، ص 42)، ويعكس هذا الاتجاه ما يرد في كثير من الكتب من أوصاف كوصف العقاد لشخصية أبي بكر الصديق بقوله : " كان أبو بكر في جملة ما وصفوه به أبيض تخالطه صفرة، وسيما، غزير شعر الرأس ،خفيف العارضين ، ناتئ الجبهة، غائر العينين... (القذافي،2001، ص13).

وتقع ضمن هذه الفئة، مختلف التعاريف القائمة على نظريات الأنماط أو قسمات الوجه أو مقاييس الجمجمة ومن بينها تعريف **جيلفورد** الذي يرى أن الشخصية هي ذلك النموذج الفريد الذي تتكون منه سماته.

ويشير سيد غنيم إلى المشكلات التي يثيرها تعريف الشخصية بوصفها مثيرا منها:

- الإشارة إلى جوانب معينة فقط من حياة الفرد.
- الإفضاء إلى تمييز خطير بين درجات أعلى أو أدنى من الشخصية من حيث التأثير الاجتماعي.

– ليس من الضروري أن يقوم الناس بملاحظة الفرد حتى تصبح له شخصية.

و سانده في ذلك ستاجنر (Stagner1974) حين يلفت الانتباه لما أن تطبيق مثل هذه التعاريف حرفيا في البحث العلمي، يجعل لكل شخص عددا غير محدود من الشخصيات، حيث يراه المقربون بطرق مختلفة، إضافة إلى أن تعريف الشخصية باعتبارها مثيرا يجعل دقة الأحكام مستحيلة (القذافي،1999، ص 43).

2.3– الشخصية كاستجابة :

تحاول هذه الفئة من التوجه تغطية القصور الموجود في المجموعة الأولى من التعاريف، فمن خلال تعريف **(واطسن** 1930) " أن الشخصية هي مجموعة الأنشطة التي يمكن اكتشافها عن طريق الملاحظة الفعلية للسلوك لفترة كافية تمكن من إعطاء معلومات دقيقة وثابتة... " بمعنى آخر فان الشخصية هي الناتج النهائي لأنظمة عاداتنا (عثمان،2002 ، ص 44) .

و عرفتها **جريفيتس**Grifiths بأن " الشخصية هي مجموعة الصفات التي يتصف بها الفرد والناتجة عن عمليات التوافق مع البيئة الاجتماعية، وهي تظهر على شكل أساليب سلوكية معنية للتعامل مع العوامل المكونة لتلك البيئة ".

وكذا تعريف ر.**دورون** (R. Doron, 1998) الذي يرى في الشخصية تلك الوحدة الثابتة والفريدة لمجموع السلوكات، ويحاول أنصار هذا الاتجاه وصف الشخصية بأنها الأنماط السلوكية المتعددة (تعابير الوجه، إشارات جسمية، أساليب انفعالية، طرق تفكير ...) التي يستجيب بها الفرد للمثيرات التي يتلقاها من الآخرين.

وتعتبر هذه المجموعة من التعاريف الأكثر موضوعية باعتبار يمكن استخدامها في البحث العلمي، فإذا ما تم الاتفاق على الاستجابات التي تكون الشخصية، أمكنت دراستها وتصنيفها وتحليلها وقياسها(عبد الخالق،1999 ،ص 44) .

3.3– الشخصية كمتغير وسيط :

بعد الوصول إلى أن الظواهر الداخلية لا تقل أهمية عن تلك الظواهر التي يمكن ملاحظتها، يؤكد علماء النفس على وجوب أن يشمل علم النفس دراسة ما يتم بين المثير والاستجابة من سيرورات بينية وما يرتبط بها من أنساق نفس جسمية. وعلى ذلك تم تعديل المعادلة الأساسية التي كانت:

منبه – استجابة م ----> س

لتصبح: س = د (م X ك)

حيث يشكل(ك) خصائص الكائن العضوي متغيرا وسيطا يساهم في تحديد نوع الاستجابة وشدتها. ومن هنا جاء تفضيل بعض العلماء لتعريف الشخصية على أنها متغير وسيط أمثال:

- **جوردن آلبورت**1937:

الذي يرى في الشخصية "ذلك التنظيم الدينامي للأنساق النفس جسدية في الفرد، والتي تحدد تكيفاته الخاصة مع البيئة ". وفي نص أحدث (1961) استبدل البورت عبارة: " تكيفاته الخاصة مع البيئة" بعبارة "خصائص سلوك وفكره".

وفي شرحه لهذا التعريف يشير إلى أن الشخصية ليست مرادفة للسلوك أو النشاط، وإنما هي الشيء القائم وراء أفعال الفرد (بن زروال ،2008، ص 128).

- **هانز آيزنك 1960** :

الذي يعتبر أن الشخصية "هي ذلك التنظيم الثابت والقائم إلى حد ما على طباع الفرد ومزاجه وعقله وبنية جسمه والذي يحدد أساليب توافقه مع بيئته بشكل مميز" ، حيث تشير الطباع إلى جهاز السلوك النزوعي

(الإرادة والأخلاق) والمزاج إلى السلوك الوجداني والعقل إلى السلوك المعرفي وبنية الجسم إلى التكوين الجسمي من حيث الشكل والبنية العصبية والغدية .

- **احمد محمد عبد الخالق(1996)** :

الذي يعرف الشخصية بأنها:" نمط سلوكي مركب ثابت إلى حد كبير يميز الفرد عن غيره من الأفراد، ويتكون من تنظيم فريد لمجموعة من القدرات العقلية والوظائف والسمات والأجهزة المتفاعلة معا والتي تضم:القدرات العقلية والأفعال،والإرادة والتركيب الجسمي الوراثي والوظائف و الفيزيولوجية والأحداث التاريخية الحياتية، والتي تحدد طريقة الفرد الخاصة به في الاستجابة، وأسلوبه المميز في التكيف مع البيئة (الأنصاري،1997، ص19).

فأنصار هذا الاتجاه يعتبرون الشخصية وحدة موضوعية متفاعلة مع البيئة المحيطة بها، وكذا تنظيما داخليا يحدث التكامل بين كل أفعال الفرد، ويمَكن أن من تفسير مظاهر السلوك المختلفة للفرد(عبد الخالق، 1999،ص 47).

وهناك من التعاريف ما يشكل تركيبا بين الفئات الثلاثة سالفة الذكر، كتعريف كل من بول ماسين P.Massen و مارك روزنزواغن M. Rosenweig اللذان يريان الشخصية بأنها :

- الأنماط السلوكية والعوامل الثابتة المميزة للأفراد والثقافات والجماعات.

- العلاقة القائمة بين الأنماط السلوكية والعوامل الثابتة من جهة، وبين مختلف الحالات الشعورية التي يمر بها الفرد، إضافة إلى العوامل الخارجية من جهة أخرى.

4. نموذج السمات في تفسير الشخصية:

ترجع أصول تيار السمات إلى علم النفس الفارق ودراسة وقياس الفروق الفردية، حيث استفادت نظريات السمات والعوامل من حركة القياس النفسي التي ازدهرت بعد الحرب العالمية الأولى، وكان من أهم مظاهرها اعتماد التحليل العاملي كأسلوب إحصائي ارتبطت به نظريات السمات ارتباطا وثيقا. وتسند هذه النظرية إلى دأب علماء النفس خاصة المهتمين بدراسة سيكولوجية الشخصية على تحديد سمات الشخصية وتحليل عواملها؛ سعيا لتصنيف الناس والتعرف على السمات التي تحدد سلوكهم (سفيان، 2004، ص56).

وقد عرف **آلبورت** (1937) الشخصية بأنها *"ذلك التنظيم الدينامي داخل الفرد لتلك الأجهزة النفس جسمية psychophysical والتي تحدد أوجه توافقه الفريد مع بيئته".*

وفي مراجعة البورت لهذا التعريف عام (1961) أحدث فيه بعض التعديلات الطفيفة والتي لم تمس جوهره، اذ يقول أن الشخصية هي التنظيم الدينامي داخل الفرد لتلك الأجهزة النفس جسمية والتي تحدد سلوك وفكره المتميزين، وهو في هذه المراجعة لتعريفه لم يحدث أي تغيير سوى استبداله السلوك والفكر بتوافق الفرد مع بيئته (طه، 2000، ص273).

ويذهب أصحاب هذا التيار (منحى السمات) إلى أن الشخصية تتألف من مجموعة من السمات وهي خصائص مستقرة نسبيا دائمة له وأن كل شخص يحمل بين كل صفة من هذه الصفات قدرا قد يكون كبيرا أو ضئيلا، فالأفراد يختلفون في سماتهم الجسمية والعقلية والمزاجية الاجتماعية والمزاجية والأخلاقية، وتعتمد هذه النظريات على فكرة ثبات الشخصية، فالشخص الواحد يسلك سلوكا متشابها في المواقف المتشابهة، كذلك

تعتمد هذه النظرية على اختلاف الأفراد فيما يملكون من سمات، فنحن جميعا حين نغضب في المواقف التي تثير الغضب ولكن كل منا يختلف عن الآخر في درجة الغضب وفي طريقة التعبير عنه.

و قد ركز علماء النفس في بحوثهم و دراساتهم التي تناولت الشخصية على أهمية السمات التي من شأنها أن تميز شخصا عن آخر وتساعد معرفتها تحديدها في التنبؤ بما سيكون عليه الإنسان إزاء ما يواجهه من مواقف

متعددة في حياته، وقد عدت عوامل أو سمات الشخصية من قبل عدد من المنظرين في هذا الميدان الوحدة الأساسية في بناء الشخصية (محمد، 2011، ص314).

بدأ استخدام السمات لوصف الفروق الفردية بين الأشخاص مصاحبا للجهود المبكرة التي سعت إلى تصنيف الأفراد و التمييز بينهم، ويذهب الباحثون إلى أن مفهوم السمة بوصفه الوحدة الأساسية للشخصية، بدأ التاريخ له مع بدايات الاهتمام بالشخصية كمجال بارز ومهم في النفس، وهذا ما أشار إليه ألبورت من خلال كتاباته إلى أن السمات يجب أن ينظر إليها بوصفها وحدات الشخصية الأساسية (لورانس، 2010، ص 105) .

وقد رأى ألبورت أن النظرية الجيدة في الشخصية هي التي تستخدم وحدات قياس قادرة على أن تسفر عن تركيب حي Living Synthesis ،وقد كانت هذه الوحدات هي السمة .

ومهما كانت وحدات القياس التي تستخدم في وصف شخص ما، فإنها يجب أن تكون قادرة على وصف شخصي كلية دينامية، حيث يفترض أن سلوك أي فرد لا يكون مماثلا أو صورة طبق الأصل لسلوك شخص آخر بسبب ظروف البيئة الخارجية أو ضغوط من الأشخاص الآخرين أو الصراعات الداخلية ، ففي تعريف آخر ل **البورت** للسمات يؤكد على أنها تركيبات نفس عصبية لديها القدرة على استدعاء من المثيرات الوظيفة بفاعلية، والمبادأة والتوجيه الفعال للعديد من صور السلوك التكيفي و التعبيري (السليم، 2006، ص 68) .

كما يعرف كاتل السمة: *بأنها مجموعة ردود الأفعال أو الاستجابات التي يربطها نوع من الوحدة التي تسمح لهذه الاستجابات أن توضع تحت اسم واحد ومعالجتها بالطريقة ذاتها في معظم الأحوال .*

كما يراها جيلفورد بأنها: *أي جانب يمكن تمييزه وذو دوام نسبي وعلى أساسه يختلف الفرد عن غيره.*

(الأنصاري ،1999، ص66) .

ويعرف أيزنك السمة بأنها: مجموعة من الأفعال السلوكية التي تتغير معا مع تغير المواقف الحياتية، وتعد السمات عنده مفاهيم نظرية أكثر منها وحدات حسية (الأنصاري، 1997، ص55).

أما عبد الخالق فيعرف السمة: بأنها *أية خصلة آو خاصية أوصفة ذات دوام نسبي يمكن أن يختلف فيها الأفراد فتميز بعضهم عن بعض، أي أن هناك فروقا فردية فيها وقد تكون السمة وراثية او مكتسبة، ويمكن أن تكون كذلك جسمية أو معرفية أو انفعالية أو متعلقة بمواقف اجتماعية* (عبد الخالق، 1996، ص67).

5. التحليل العاملي في تفسير الشخصية.

يعد منهج التحليل العاملي منهجا إحصائيا لتحليل بيانات متعددة ارتبطت فيما بينها بدرجات مختلفة من الارتباط التلخيصي في صورة تصنيفات مستقلة قائمة على أسس نوعية للتصنيف، ويتولى الباحث فحص هذه الأسس التصنيفية واستكشاف ما بينها من خصائص مشتركة وفقا للإطار النظري والمنطق العلمي الذي بدأ به، فمنهج التحليل العاملي منهج يستهدف معرفة أنواع السلوك التي تترابط مع غيرها، وعن طريق هذا المنهج أمكن تحديد العوامل المسئولة عن السلوك (فرج ، 1991،ص 17) .

لقد كان لنشأة التحليل العاملي في أحضان العلوم النفسية آثارها الواضحة في تحليل النشاط العقلي المعرفي إلى قدراته المختلفة وتحليل المزاجية الشخصية إلى سماتها المتعددة، وتحليل الاتجاهات والقيم الاجتماعية. ويهدف التحليل العاملي إلى الكشف عن العوامل المشتركة التي تؤثر في أي عدد من الظواهر المختلفة، وينتهي إلى تلخيص المظاهر المتعددة التي يحللها إلى عدد قليل من العوامل ، فهو بهذا المعنى ينحو نحو الإنجاز العلمي الدقيق، وقد استعان به علماء النفس في البداية في تحليل النشاط العقلي المعرفي إلى قدراته ثم انتشرت مفاهيمه ووسائله إلى فروع علم النفس الأخرى ، وميادين البحث العلمي المختلفة ...

ومن غير المعقول أن يعتمد أي وصف للشخصية أو قياس لها على أساس هذا العدد الهائل من أسماء السمات، فلا بد إذن من اختزالها، وهذا ما تم فعلا تأسيسا على منهج إحصائي تصنيفي هو التحليل العاملي الذي يهدف إلى التوصل إلى أقل عدد من المفاهيم التي يمكن أن تنظم تعقد ظاهرة ما وتصفها، ومن بين أهدافه كذلك البحث عن الأبعاد الأساسية للشخصية، ولذا تعد السمات أحجار البناء التي تتكون منها مفاهيم من رتبة أرقى في تحليل الشخصية ألا وهي العوامل الأساسية المشتركة بينها (عبد الخالق، 2000، ص 459 – 460).

ويرى **جيلفورد** Guildford أن النظرية العاملية هي النظرية الوحيدة التي تمدنا بنماذج دقيقة تساعدنا في فهم الأوجه المتعددة للفروق الفردية (عبد الخالق، 2000، ص 98). وقد اعتمد في بنائه لاستبيانات الشخصية على إيجاد العلاقات بين عدد كبير من الاستبيانات المختلفة، وأجرى تحليلا عامليا على هذه العلاقات بغرض التوصل إلى الأبعاد أو العوامل التي تشترك فيها هذه الاستبيانات، ومن ثم استخدام هذه العوامل المستخلصة في بناء استبيان جديد يقيس السمات الأساسية للشخصية، وقد أعد جيلفورد عددا من الاستبيانات استنادا إلى هذا المدخل ثم قام بتحديد العوامل المشتركة بينها واستخدمها في بناء استبيان مسح السمات المزاجية (علام، 2000، ص596).

فالتحليل العاملي هو منهج رياضي استقرائي والاستقراء هو النظر إلى الجزئيات للوصول منها إلى حكم شامل كلي، ويهدف التحليل العاملي إلى البحث عن أقل عدد من المكونات الأساسية أو العوامل الأولية التي تتألف منها الظاهرة النفسية، ويتم تحقيق هذا الهدف بتطبيق الاختبارات النفسية على مجموعة من الأفراد وحساب معاملات الارتباط المتبادلة بينها، ثم تطبق معادلات إحصائية معنية .

والتحليل العاملي كذلك منهج تصنيفي وصفي، يهدف إلى اكتشاف العموميات الأساسية، وله ثلاثة أهداف هي: الوصف والبرهنة على الفروض واقتراح فروض جديدة. وقد استخدم التحليل العاملي بنجاح كبير منذ أوائل القرن الماضي في بحوث الذكاء والقدرات العقلية ثم استخدم بطريقة منظمة ومثمرة في بحوث الشخصية منذ عام (1930).

وقد بدأ اكتشاف التحليل العاملي واستخدم في علم النفس، ثم امتدت تطبيقاته إلى علوم شتى منها الطب والجيولوجيا وعلم الاجتماع والجغرافيا والتجارة وغيرها (عبد الخالق، 2000، ص 75).

- **تعريف العامل Factor :**

العامل هو مفهوم رياضى يفسر سيكولوجيا ومستمدا من استخدام منهج التحليل العاملي لمعاملات الارتباط بين مجموعة من المقاييس السلوكية.

كما يعرفه **وولمان** Wolman في معجمه بأنه التأثير الكامن والمسئول عن جزء من الفروق الفردية لعدد من المظاهر السلوكية (عبد الخالق، 2007، ص 158).

ويعرف صلاح مخيمر العامل بأنه: لافتة رياضية لتكثيف عدد من السمات انتهت إلى العمومية المجردة ابتداء من التسجيل– القياس، ولا يفرق بين العوامل والأنماط إلا من حيث الوسيلة، فالأولى تعتمد على التحليل العاملي والثانية تعتمد على ذاتية الباحث.

ويعتبر **فيرنون** Vernon أن العوامل ينظر إليها أساسا على أنها قوائم التصنيف العقلي أو الأداءات السلوكية أكثر من النظر إليها كوحدات في العقل أو الجهاز العصبي (باظة ، 1997، ص 19).

والبعد Dimension مرادف للعامل إلى حد كبير،وهو مفهوم رياضي يعني الامتداد الذي يمكن قياسه، كثير من سمات الشخصية تعرف بمركزها على بعد ثنائي القطبbipolar كالسيطرة والخضوع والاندفاع والتروي ، الهدوء والقلق (ذيب و علوان،2012، ص44).

وتجدر الإشارة إلى أن هناك العديد من النظريات في علم نفس الشخصية التي تناولت موضوع السمات غير أن الباحثةهنا ما ستتطرق إلى ثلاث نظريات فقط هي: نظرية البورت ونظرية كاتل ونظرية أيزنك ، بحكم ارتباطها بنموذج العوامل الخمس الكبرى للشخصية .

1 - نظرية جوردن البورت Gorden Allport :

بدأ استخدام السمات لوصف الفروق الفردية بين الأشخاص كوحدة أساسية للشخصية مع بدايات الاهتمام بالشخصية مع جوردن البورت، و هو ما ذكره في كتابه (1937) Allport الذي حرث به أرض دراسات الشخصية أن " السمات تقف بمثابة الوحدات الأساسية للشخصية ".

ينظر **البورت** إلى السمات كعناصر بنائية أساسية للشخصية بوصفها استعدادا مسبقا للاستجابة على نحو خاص، وتؤدي السمة إلى اتساق في الاستجابة لأنها تصف العديد من التنبيهات المتعادلة وظيفيا وتستحضر العديد من أشكال السلوك التكيفي والتعبيري.

يعتقد البورت أن السمات لها وجود حقيقي فهي ذات أسس كامنة في الأجهزة النفس عصبية للأشخاص، وعلى الرغم من أن هذه الأسس لا تلاحظ ولا تقاس في وقت رصد المظاهر السلوكية للسمات، فإن البورت يعتقد أن السمات لها جذور في الفروق البيولوجية والفيزيقية بين الأفراد، كما يمكن الفروق رصدها من خلال مجرى السلوك الملاحظ.

ومع أنه انتقد التحليل العاملي، فقد كان لألبورت جهوده الثرية في ابتكار تصنيفات للمصطلحات الخاصة بالسمات، ولتحقيق ذلك قام بوضع قائمة من هذه المصطلحات التي استخرجها من معجم المفردات الإنجليزي وأضاف إليها عددا من المصطلحات الدارجة للسمات وصل عددها إلى حوالي 18000 مصطلح صنفها في فئات.

طرح آلبورت قضية وجود علاقة بين مفهوم الدافع ومفهوم السمة وميز بين الدافعية وأسلوب الاستجابة، ويؤكد على المنحى الفردي أكثر من تركيزه على المنحى الجمعي داخل الفرد أكثر من عنايته بالفروق الفردية بين الأفراد، ورغم نقده للتحليل العاملي إلا أنه يرى أن وحدات الشخصية يمكن الوصول إليها باستخدام التحليل العاملي (لورانس ،2010، ص 106-111).

2 - نظرية ريموند كاتلRaymond B. Cattel :

يعد ريموند ب. كاتل واحدا من أبرز الشخصيات في تاريخ علماء نفس السمة، فتعد اهتماماته وإسهاماته ذات مصداقية واسعة بين المتخصصين، وهي لا تشمل فقط تطبيقاته للتحليل العاملي على سمات الشخصية وإنجازاته في تقدير الشخصية، بل تشمل أيضا إسهامه في مجال الذكاء ووراثة الشخصية (لورانس، 2010 ، ص 111).

إن العنصر الأساسي في بناء الشخصية وتكوينها حسب كاتل هو السمة Trait ، والتي يجري تصنيفها في إطار اتجاه التحليل العاملي للشخصية، فتعد السمة حسب كاتل، بناء عقلي او استنتاج نقوم به من السلوك الملاحظ لتفسير انتظام واتساق هذا السلوك ، ويرى كاتل أن هناك سمات مشتركة يتسم بها الأفراد جميعا أو على الأقل جميع الأفراد الذين يشتركون في خبرات اجتماعية معينة، ورسمات فردية لا تتوافر إلا لدى فرد معين، ولا يمكن أن توجد لدى أي شخص آخر في هذه الصورة تماما أو مثلها(الصرخي،2011، ص 113).

وينظر إلى التحليل العاملي على أنه ليس منهجا لخفض السمات بل على أنه وسيلة هامة جدا للكشف عن الوحدات السببية أي السمات الأساسية (المصدرية) التي تكمن خلف تجمعات السمات السطحية التي ترتبط بمتغيرات الشخصية (باظة ،1997، ص.19) .

كان كاتل يهدف إلى إيجاد عدد محدود من السمات المركزية المستقلة عن بعضها البعض بحيث يمكن وضعها جميعا في اختبار مناسب يساعد على قياس شخصيات الأفراد و التنبؤ بأحوالها، وبالفعل نجح في دراساته المختلفة في تحديد ستة عشرة من هذه السمات وبنى عليها اختباره المعروف باسم :عوامل الشخصية الستة عشر P.F.16 (عدس و قطامى، 2002، ص 203).

والسمات حسب كاتل تأخذ ثلاثة أشكال :

- سمات القدرة :Ability Traits وهي التي تظهر كاستجابة للمواقف المعقدة، ولها فاعلية الوصول إلى الهدف وتقابل القدرات العقلية (العبيدي ،2011، ص 76) .
- سمات المزاج :Temperament Traits تمثل الأسلوب العام للفعاليات الشخصية، وتتعلق بجوانب تكوينية للاستجابة، ويمكن أن تسمى هذه بالصفات العامة للشخصية(الصرخي،2011، ص 116).
- السمات الدينامية DynamicTraits : وهي تشير إلى الدوافع والاهتمامات وهذه الفئة الفرعية تحظى بالاهتمام الأكبر حيث أنها معقدة تتكون من ثلاثة فئات فرعية مترابطة(بيم ،2010، ص657).

وتحتوي السمات الدينامية على ثلاثة أنواع هي:

* السمات التكوينية الأصل، قد سماها كاتل بالدفعات الفطرية التي يتم من خلالها التأكيد على دور الوراثة في تحديد السلوك .

* السمات البيئية فهي العواطف وهي سمات مكتسبة جاءت نتيجة للخبرات والعوامل الاجتماعية الحضارية لا الوراثية.

* الاتجاهات وهي التعبيرات التي يمكن ملاحظتها والتعرف على ما ورائها من بناء ديناميكي، ومن خلالها يمكن التعرف على الدفعات الفطرية وعلى العوامل وعلى العلاقات فيما بينها(العبيدي، 201 ، ص76-77).

3 – نظرية هانز آيزنك Hans Eysenck :

يشير أيزنك إلى أنه من الممكن وصف الشخصية من حيث السمات التي يتم تمثيلها كعوامل أولية إحصائية وتعرف بوصفها أبنية تعتمد على العلاقات التبادلية الملاحظة بين عدد من الاستجابات الاعتيادية المختلفة (بيم، 2010، ص 682-683).

يعتبر أيزنك أحد علماء النفس الذين درسوا الشخصية باستخدام التحليل العاملي لدراسة بنية الشخصيات السوية و المضطربة، والشخصية كما يتصورها عبارة عن تكامل وتفاعل بين أبعادها الثلاثة داخل الإطار العام للتكوين الشخص الجسمي،و أيزنك يستخدم التكوين أو البناء الجسمي كمتغير أساسي منى متغيرات الشخصية (مجدي،2006 ، ص22 -23).

و أن مهمة التحليل العاملي الجوهرية هي محاولة التوصل إلى الأبعاد الأساسية للشخصية، ويضيف أنه يتعين علينا أن نتجه إلى التحليل العاملي ليساعدنا على إيجاد حل له هذه المشكلة(عبد الخالق،2000،ص98) .

وقد ذهب أيضا إلى أن السمة عبارة عن نظام نفسي عصبي يتميز بالتعميم والتمركز ويختص بالفرد ويعلن عن تجمع ملحوظ من النزعات الفردية للفعل والعمل ، وهي اتساق ملحوظ في ممارسات الفرد أفكاره المتكررة، أي أن السمات ردود أفعال أو استجابات نظام نفسي عصبي يربطها نوع من الوحدة التي تسمح لهذه الاستجابات أن توضع تحت اسم احد، وهي تتباين من فرد لأخر(دمنهوري،2013،ص 441).

وحسب آيزنك تصنف الشخصية إلى ثلاثة أبعاد ثنائية :

- الانبساطية مقابل الانطواء .
- العصابية مقابل الاتزان .
- الذهانية مقابل اللاذهانية (محمد ، 2011، ص326) .

عندما بدأ أيزنك العمل لأول مرة في عام (1940) كان غير عادي في رغبته لتأسيس نظرية الشخصية، بناءا على النتائج التجريبية أيزنك (1998) ، وفوق ذلك كان يعتقد أن النظرية الشاملة ينبغي أن تفسر كيف قام الناس بتطوير شخصياتهم وكذلك التنبؤ بعواقب ونتائج الشخصيات المتنوعة ،وأثناء دراسة المرضى الطبيعيين والنفسيين قام بتطوير نظريته وأوضح أن اثنين من عوامل الشخصية وهما الانبساط والعصابية ثم قام بإضافة عامل الذهانية وهو البعد الثالث، هذه الأبعاد الثلاثة تشكل نموذج أيزنك لوصف الشخصية (PEN)،ويستخدم هذا النموذج لوصف الشخصية حيث يمكن أن يكون الناس ذوي مستوى مرتفع أو منخفض في كل عامل من العوامل الثلاثة.

ولسنوات طويلة كان لنظرية أيزنك مكانتها الهامة في نظرية السمة واوحت بتجارب عديدة، مما مهد لبروز وانفجار الأبحاث حول نموذج العوامل الخمسة(John et al 2008)، رغم اعتراضه على الكثير من علماء نفس الشخصية على أن السمات الهامة مفقودة في نظريته ،وتأكيده على أن عوامل الشخصية البالغ عددها 16 عاملا التي أوردها كاتل تدخل في مستوى السمات وليس العوامل، وأورد أن نظريته تعد بمثابة ثلاثة عوامل عظمى في وصف جوانب الشخصية وان جوانب نموذج العوامل الخمسة الكبرى تتداخل مع نظريته في العاملين الأولين (الانبساط والعصابية) (مارين ،2015، ص87-86).

6. نظرية العوامل الخمس الكبرى للشخصية :

يشير علماء نفس الشخصية انه بالرغم من تعدد الدراسات والبحوث التي تناولت الشخصية إلا أنه اختلف العلماء في تحديد طبيعتها ومكوناتها الأساسية التي تشتمل عليها والعوامل المؤثرة و وكيفية قياسها ، مما أدى إلى الاختلاف في ظهور نظرية متكاملة للشخصية من حيث ظهور عدد العوامل التي يمكن في ضوئها وصف أية شخصية (أبو هاشم ،2010،ص 210)، إلا أن نموذج / نظرية العوامل الخمس الكبرى هدفت إلى تجميع أشتات السمات المتناثرة في فئات أساسية ، وهذه الفئات مهما أضفنا إليها أو حذفنا تبقى محافظة على وجودها كفئات (عوامل) لا يمكن الاستغناء عنها بأية حال في وصف الشخصية الإنسانية .

حيث يعتبر نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية تنظيم تاريخي لسمات الشخصية من خلال استخدام اللغة الطبيعية واستبيانات الشخصية، ويشمل عناصر نظريات الشخصية كما يعتبر إطار نظري لوصف الشخصية و يحدد المتغيرات والتصنيفات التي يجب أن تشملها نظرية الشخصية وبالتالي يمكن مقارنة النظريات المختلفة من خلال هذا الإطار (حبيب، 2017، ص 85).

وأكد **ديجمان** Digman إلى أن علم النفس يهدف منذ فترة زمنية طويلة إلى تأسيس نموذج مناسب لوصف الشخصية الإنسانية فاستخدم هذا النموذج في تشخيص وعلاج الاضطرابات، حيث يعتبر نموذج عوامل الشخصية الكبرى من أكثر النماذج العملية القابلة للتطبيق في مجال علم نفس الشخصية (الموافي وراضي ، 2006 ، ص 2).

ويرى أيضا أن العوامل الخمس أعطت مجموعة مفيدة من الأبعاد الواسعة جدا والتي تميز الاختلافات الفردية كما أنها تعطي جوابا واضحا حول تركيب الشخصية و تقدم وصفا كاملا لها (ملحم، 2010، ص639) ، كما اعتبر نموذج العوامل الخمسة من أهم التصنيفات و النماذج التي فسرت سمات الشخصية في الوقت

الحالي،حيث وفر للمختصين نسقا أو نظاما جديدا ومتكاملا للبحث في الشخصية . ومن هنا نرى أن نموذج عوامل الشخصية الكبرى يعكس التطور الإيجابي للدراسات في علم نفس الشخصية.

ويشير **كوستا** و **ماكرى** Costa & McCraeh إلى أن هذا النموذج الهرمي يتكون من خمسة عوامل أساسية هي : العصابية، الانبساطية، يقظة الضمير، الطيبة، والانفتاح على الخبرة، وكل عامل من هذه العوامل يتضمن سته عوامل فرعية وهذه العوامل تفسر نسبة كبيرة من التباين في مجال الشخصية (محمد عباس،2011، ص316). لهذا سميت هذه العوامل بالخمسة الكبار Big Fives .

مع مراعاة ان ترتيب هذه العوامل لم يكن متسقا عبر الدراسات والثقافات ، الا ان عددا كبيرا من الباحثين قد توصل اليها برغم تعدد طرائق القياس واختلاف العينات (Popkins ,2001,p 34).

ويحدد البحث في العوامل الخمسة الكبرى مدى ظهور العوامل في بروفيل الشخصية في الثقافات المختلفة، ومدى استقرار هذه العوامل خلال الزمن، كما يحدد القدرة التنبؤية لهذه العوامل بالصحة العقلية والنفسية للأفراد، ومنه وكلما أثبت البحث أن هذه العوامل أكثر عالمية واستقرار كلما كان أكثر دقة بأنها تصف بالفعل السمات الرئيسية والأساسية في الشخصية (ملحم، 2010، ص640).

7. الجذور التاريخية لنظرية العوامل الخمس الكبرى :

سعى علماء نفس الشخصية إلى البحث عن عوامل أساسية لوصف الشخصية بطرائق عديدة وأن أهم هذه الطرق لاكتشاف العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والبحث عنها في معاجم اللغة، ومقاييس التقدير والاستخبارات وملاحظة السلوك العملي والوصف الذاتي الحر للشخصية...

يستند نموذج العوامل الخمسة للشخصية منذ بداية ظهوره إلى الفرضية المعجمية The Lexical Hypothesis ،وتشير فكرة تلك الفرضية إلى أن الفروق الفردية الدالة على التفاعلات اليومية التي يتحدث بها الأشخاص أحدهم مع الأخر تصبح ذات شكل مسجل في اللغات التي يتحدثون بها ، وعلى هذا الأساس تمت مراجعة معاجم اللغة لإعداد قوائم بالمصطلحات الدالة على طبيعة الشخصية (الفايز، 2007، ص61) .

يقترن نموذج العوامل الخمسة الشخصية بأسماء عديد منها :س.ف.غالتونS.F. Galton و كلاجسClages وبومغارتن Baumgarten ، البورت و أودبرتAllport & - Adlert نورمان Norman ثرستونThurston،فيسكFiske كريستالTupes توبسChristal بورجاتا BorgattaSmith سميث بيبودي Digman ديجمان Goldberg جولدبارغ ، كوستا Costa ماكرىMccrae ويجنزwiggins جون John Pebody

–تربنل Trapnel إنوي Inouye وغيرهم... ، وهذه الأسماء تغطي المدة الزمنية الممتدة من (1984) إلى غاية عام (1996) (كاظم، 2002، ص 19) .

ويرى ديري Deary(1996) أن أعمال ويب webb التي أجراها عام (1945) تعتبر مقدمة لاكتشاف نموذج العوامل الخمسة الكبرى ، حيث أصدر مقالة عن الشخصية والذكاء أورد فيها دراستين إحداهما على طلبة المدارس والأخرى على طلاب علم النفس التجريبي في مرحلة البكالوريوس، و باستخدام طريقة المحكمين والتحليل العاملي ل(39) مفرده، تمكن من استخراج مابين 5 إلى 6 عوامل تطابق العامل الأول مع عامل الوداعة، والثاني مع الانبساطية والعامل الثالث مع التفاني إلا انه توجد سمات مشتركة فيما بين العوامل مما يشكل قصورا في وصف الشخصية من خلال هذا النموذج.

وعزا Deary ذلك إلى أن أسلوب التحليل المستخدم لم يكن كاملا كما انه كان مضللا .

ويعد مكدوجل (McDaugall1932) أحد الأوائل الذين اقترحوا نموذج العوامل الخمسة للشخصية وأسماها :

- الفهم أو الفكر Intelect
- الشخصية Character
- المزاج Temperament
- النزعات أو الاستعدادDisposition
- الانفعال (مزاج – طبع)Tamper

ثم أشار ثيرستون (Thurstoon1934) أثناء تحليله لـ (60) سمة أنه يمكن إرجاع هذه السمات إلى خمسة عوامل أساسية مستقلة معتمدا في ذلك على التحليل العاملي، حيث أورد أن هذه الـ (60) صفة استخدمها المفحوصون ليقدر و معارفهم وانه من الأهمية النفسية الكبيرة معرفة أن القائمة الكلية يمكن تفسيرها من خلال طرحه فقط خمسة عوامل مشتركة مستقلة، وبالرغم من ذلك وكما ذكر جولدبرج فشل ثيرستون في متابعة ما يمكن بعد أن يعد بداية نموذج العوامل الخمسة الكبرى في بداية الثلاثينات من القرن الماضى.

وفي (1936) قام كل من **البورت واودبرت** بتحليل معجم ويبستر استنادا إلى إن السمات الشخصية ستكوم ممثلة لغويا للفرض اللغوي ذلك أن نموذج العوامل الخمس الكبرى، يستند في ظهوره إلى الفرضية المعجمية التي مفادها أن الفروق الفردية الدالة على التفاعلات اليومية للأشخاص احدهم مع الآخر ستصبح ذات شكل مسجل في اللغات ،التي يتحدث بها هولاء الأشخاص وعلى هذا الأساس تمت مراجعة معاجم اللغة لإعداد قوائم بالمصطلحات الدالة على طبيعة الشخصية، وبيد أن أسلوب التحليل العاملي لم يكن هو الخط الوحيد للدراسات

في مجال الشخصية في تلك الفترة فقد نشأت ثقافة البحث في المعاجم اللغوية أو ما يطلق عليه علميا المنحى النفسي اللغوي المعجمي (الأنصاري وسليمان ، 2014،ص 92).

وتشير هذه الدراسات اللغوية المعجمية للشخصية أن اللغة الطبيعية المماثلة في المعاجم تشمل أوصاف محددة للشخصية لان كل جوانب الشخصية الإنسانية ذات الأهمية والفائدة قد سجلت في زمن سابق في متن اللغة، وهدفت هذه الدراسات المعجمية للشخصية إلى جمع الصفات والأسماء والأفعال وتم تصنيفها إلى مجالات محددة ووضعها في قوائم تدرس شخصيات الأفراد عن طريقها.

فقد قام كل من البورت واودبيرت بجمع قائمتهما الأولية فيما يقارب 18,000 مصطلح معجمي من قاموس وبستر غير المختصر– الطبعة الثانية إلى أربعة فئات أو قوائم حيث تتكون القائمة الأولى من 4504 مصطلح خاص بسمات الشخصية الأساسية، والثانية تشتمل على 4541 مصطلح للحالات والأمزجة المؤقتة، الثالثة تشتمل على 5226 مصطلح خاص بالتقييم الاجتماعي والقائمة الرابعة تحتوي على 3682 مصطلح يتضمن المصطلحات الغامضة التي ليس لها مكان في القوائم الثلاثة السابقة. والجدير بالذكر أن Allport & Adlert يشيران إلى أن المجموعة الأولى فقط هي التي تشتمل على السمات الشخصية الحقيقية، وعليه فإن الدراسة المعجمية النفسية التي قاما بها كانت الأساس التجريبي والمفاهيمي الذي برز منه أنموذج العوامل الخمسة (وبتو، 2006، ص 231).

كما توصل فيسك (Feske1949) إلى استخراج خمسة عوامل للشخصية عن طريق التحليل العاملي لقائمة كاتل باستخدام منهج يجمع بين طرق التقدير الذاتي وتقدير المحكمين لعينة قوامها (128) فردا ، وهذه العوامل هي :

- القابلية للتكيف الاجتماعي Social Adaptability
- المسايرةComformity
- التحكم الانفعاليEmotional control
- الفكر Inquiring Intellect
- التعبير عن الذات confident Self-Expression

(ملحم2009، الأنصاري 1997).

ثم قام أيزنك Eysenck و جيلفورد Chailford بوضع وتطوير نموذجيهما عن بنية الشخصية، واللذان يختلفان عن أنموذج كاتل، ويختلف كل واحد منهما من ناحية عدد العوامل وطبيعتها.

حيث بدا Gilford ببعدين عريضين هما الانبساطية والعصابية، ثم أضاف أيزنك بعدا ثالثا و هو الذهانية، و قد اعتقد أيزنك أن هذه العوامل الثلاثة هي عوامل كبيرة توجد في مستوى مرتفع إلى حد ما من التجريد، و هي منظمة بشكل دقيق بشدة ، وقد قدم مقاييس مفيدة لبعدي الانبساطية والعصابية وأجرى العديد من علماء النفس العديد من البحوث التي جعلتهم يقتنعون أن هذين العاملين هما بالفعل أبعاد مركزية في الشخصية (عبد الله ،2012، ص 38-39).

وأجرى **تيبوس** (Tupes 1961) دراسة أستخدم فيها (30) مقياسا من مقاييس كاتل على عينة من الجنود الأمريكيين، وأشارت نتائج التحليل العاملي على وجود خمسة عوامل أساسية الشخصية ، ثم قام كل من تيبوس وكريستال (1961) بإجراء تحليل عاملي جديد للارتباطات التي توصل إليها كلاً من كاتل في دراسات عامي(1947- 1948) وفيسك عام (1949) استخدما فيها عدة طرائق للتحليل الإحصائي، وتوصلا إلى خمسة عوامل أساسية الشخصية :

- الاستبشار / الانبساط Surgency
- الطيبة Agreeableness
- الاعتمادية Dependability
- الثبات الانفعالي أو الاتزان الانفعالي Emotionalstability
- الثقافة Culture

ثم قاما عام (1992) بمراجعة ثمان دراسات للشخصية ووصفا معاملات الارتباط لهذه الدراسات في مصفوفة واحدة ، و أجريا تحليلا عامليا متعامدا، وكان عدد عينات الدراسة هو على التوالي (128-140-133-500-125-125-790- 163) وتوصل بنتيجة التحليل العاملي إلى وجود العوامل الخمسة السابقة.

ويرى جولدبرج أن تيبوس وكريستال يعدان المؤسسين الحقيقيين لنموذج العوامل الخمسة للشخصية.

(ملحم ،2009، ص 33).

ثم قام بورجاتا (1964) Bargata بدراسة معتمدا على نتائج تيبوس وكريستال ، ومن خلال خمس طرائق لجمع البيانات توصل إلى خمسة عوامل هي :

- الحزم Assertiveness
- الاجتماعية likability

- الانفعالية Emotionality
- المسؤولية Responsibility
- الذكاء Intelligence

وفي عام (1967) قام نورمان Norman بمراجعة قائمة البورت وأودبرت على أساس الفحص الدقيق لكل محتويات قاموس وبستر الدولي الثالث الجديد غير المختصر و الصادر عام (1961)، وأضاف إليها المصطلحات الجديدة التي ظهرت في حوالي ربع قرن الذي يفصل بين هذا المعجم والمعجم الذي اعتمد عليه البورت و أو دبيرت، وأصبح المجموع الكلي للقائمة الجديدة التي تشمل قائمة البورت واودبرت الكاملة وكل الإضافات المكملة في قاموس وبستر في طبعته الأحدث الأحدث المشار إليها، يقدر بما يقارب من (40000) مصطلح أو أسم من أسماء السمات، وعن طريق إجراء فحص مفصل قام نورمان بخفض هذه القائمة إلى (8081) مصطلحا، ثم إلى (2800) مصطلح، ثم إلى (1600) مصطلح يصف كل منها سمات مستقرة في الشخصية.

بعد ذلك قام Normanبتصنيف هذه القائمة إلى عشر مئات أو طبقات، وباستخدام التحليل العاملي توصل إلى تحديد خمسة أبعاد تندرج تحت كل فئة ، وهي :

- الانبساط Extraversion
- الطبية Agreeableness
- يقظة الضمير Conscientiousness
- الثبات الانفعالي / الاتزان Emotional Stability
- الثقافة Culture (ملحم2009،ص34 – الأنصاري 1997، ص108).

وفي عام (1967) قام سميت Smith بإجراء دراسة على ثلاث عينات ، واستخدم في دراسته قائمة كاتل وكذلك قائمة آلبورت و أو دبيرت، وتوصل بنتيجة دراساته إلى خمسة عوامل :

- الانبساطية Extraversion
- الطبية Agreeableness
- قوة الشخصية Strength of character

- الانفعالية Imoticonality
- الفكر الدقيق Refinement

تم أعاد سميت دراسة عام (1969) علي عينة من الذكور والإناث من طلبة الجامعات وتوصل إلى النتائج السابقة نفسها (ملحم، 2009، ص 8).

وقد أجرى كولدبيرج Goldberg أحدث دراسته مستخدما فيها قائمة نورمان المنقحة والأخيرة والتي تضم (1432) صفة، وطبقت على عينة من طلبة الجامعة حوالي (187)، ومن خلال التقدير الذاتي وتقدير المحكمين وباستخدام طرق مختلفة من التحليل العاملي، استطاع جولدبيرج عزل ما يقارب عن ثلاثة عشر عاملا بحيث كان تشكيل العوامل الخمسة الأولى وترتيبها مطابقا للعوامل الخمسة الكبر الخمسة الكبرى التي توصل إليها نورمان.

وقد أطلق كولدبيرج (1981) على هذه الأبعاد The Big Five Factor العوامل الخمسة الكبرى إذ أكد أن كل عامل منها عبارة عن عامل مستقل تماما عن العوامل الأخرى(الأنصاري،1999، ص109) ، حيث يلخص هذا العامل مجموعة كبيرة من سمات الشخصية المميزة ، وقد يعكس ترقيم العوامل من واحد إلى خمسة اتفاق الباحثين على ظهور العوامل الخمسة إلى دراستها الامبريقية، فيندرج تحت العاملين الأول والثاني (الانبساطية والمقبولية) السمات ذات الطابع التفاعلي، في حين يصف العامل الثالث(التفاني) المطالب السلوكية والتحكم في الدوافع، وكان العاملان الأخيران (العصابية والانفتاح على الخبرة) أصغر العوامل من ناحية عدد السمات المندرجة تحتها، فقد تكون العامل الرابع (العصابية) من السمات المرتبطة بالاتزان الانفعالي كالهواء و الثقة مقابل التوتر والعصبية والمزاج المتقلب والنزعة إلى القلق والحزن ، ويصف العامل الخامس (الانفتاح على الخبرة) التكوين العقلي للفرد، ومدى عمقه ونوعيته إضافة إلى الخبرة الذاتية (Pervin, 1997, P-71).

وفي سنة (1980) قام كلا من **كوستا** و **ماكري** بالعديد من الدراسات للتحقق من وجود العوامل الخمسة الشخصية، فقد أعدا (Neo) القائمة الشخصية لقياس ثلاثة أبعاد واسعة في Personality Inventory NEO الشخصية هي (العصابية، الانبساطية ،الانفتاح على الخبرة) ولكنهما أدركا في عام (1983) أن مقياسهما يمثل ثلاثة عوامل من عوامل الشخصية الخمسة لذلك قاما بتوسيع نموذجهما وأضافا إلي العاملين الأخيرين (الطيبة ،يقظة الضمير) فأظهرت بحوثهما اللاحقة أن هذه العوامل الخمسة يمكن أن تظهر في مقاييس الشخصية المختلفة (John, 2001, P15).

وفي عام (1989) قام **جون** John بدراسة حديثة، وتعد جديدة من ناحية إعادة صياغة مفهوم العوامل الخمسة الكبرى الشخصية في إطار جديد مبني على أساس نظرية النموذج الأصلي للسمة Trait prototypicality Theory وقد استخدم قائمة الصفات الشخصية من وضع **جوف** Gough والتي ظهرت في التراث السيكولوجي قبل اكتشاف العوامل الخمسة الكبرى ،فقد قدم جون إلى عدد من المحكمين قائمة جوف والي تشتمل على (300) صفة وطلب منهم أن يقوموا بتصنيف كل صفة من هذه الصفات إلى عامل واحد من العوامل الخمسة الكبرى ، وقد أسفرت هذه الدراسة على اتفاق بين المحكمين على تصنيف (112) صفة فقط من قائمة الصفات التي تضم (300 صفة) وعزوها إلى واحد أو أكثر من العوامل الخمسة الكبرى ، ثم أجرى جون (John 1990) دراسة أخرى على الراشدين (280) مستخدماً طريقة تقدير الملاحظين ، حيث قام بعزل (112) صفة وقام بتحليل عاملي لمصفوفة معاملات الارتباط بين تقدير الملاحظين و وأسفر هذا التحليل عن عزل خمسة عوامل كبرى للشخصية شبيهة بالعوامل التي توصل إليها كوستا وماكري.

ومن الواضح أن الباحثين في مجال الشخصية لم يتفقوا جميعا على العوامل الخمسة الكبرى بوصفها بناء الشخصية، وهذا أمر متوقع بطبيعة الحال، ويعد كل من كاتل و أيزنك من أكبر المعارضين لأنموذج العوامل الخمسة الكبرى.

وقام **ديجمان** (1990) Digman بفحص تحليلي لستة دراسات إمبريقية اعتمدت في منهجها على استخبار كاتل وقائمة فيسك ، وذلك عن طريق تجميع تقديرات الملاحظين على الأفراد أو المفحوصين دون تحيد، ، سواء أكان تقدير المعلمين لتلاميذهم أو تقدير المشرفين للعمال، أم تقدير التلاميذ لزملائهم أم تقدير المعالجين لمرضاهم، أم تقدير الخبراء لزملائهم في المهنة، وتوصل ديجمان إلى النتائج نفسها وهي عزل خمسه أبعاد كبرى للشخصية شبيهة بالعوامل التي توصل إليها كوستا و ماكري(الأنصاري ،1997، ص 10) .

وبالتالي كانت بداية ظهور العوامل الخمسة الكبرى الشخصية، وهو ما أكدته الدراسات في أوائل الثمانينات حيث أكدت دراسات كوستا و ماكري (1985–1989) وديجمان (1990) على أن نموذج العوامل الخمسة يمثل بنية الشخصية ، وقد أطلق جولدبيرج على هذه الأبعاد العوامل الخمسة الكبرى للشخصية إذ أكد أن كل عامل منها عبارة عن عامل مستقل تماما عن العوامل الأخرى، بحيث يلخص هذه العوامل مجموعة كبيرة من السمات الشخصية المميزة(حبيب ، 2012 ، ص86).

وقد نشر كل من كوستا وماكري قائمة العوامل الخمسة (NEO - FFI.S) في أصلها الإنكليزي عام (1989) تم صدرت الصيغة الثانية لنفس القائمة عام (1992) ،كما قام عدد من الباحثين بعد ذلك بالتحقق من

العوامل الخمس الكبرى عبر الحضارات وعبر اللغات المختلفة وترجمت قائمة العوامل الخمس الكبرى إلى لغات متعددة في مختلف بلدان العالم (الأنصاري، وعبد الخالق ، 1996).

ويمكن حصر تاريخ العوامل الخمسة الكبرى من (1949– 1990) كما حددها ديجمان في الجدول التالي:

جدول (04) يوضح تاريخ نظرية العوامل الخمسة الكبرى للشخصية:

المؤلف	I	II	III	IV	V
فيسكا (1949)	التكيف الاجتماعي	الامتثال	إرادة الانجاز	الضبط الانفعالي	العقل المتسائل
ايزنك(1970)	الانبساطية	الذهانية	الذهانية	العصابية	–
تيوبس وكريستال(1961)	الاستبشار	التقبل	الاعتمادية	الانفعالية	الثقافة
نورمان(1963)	الاشتبشار	التقبل	يقظة الضمير	العاطفية	الثقافة
بورجاتا(1964)	التوكيدية	الاستحباب	الاهتمام بالمهمة	الانفعالية	الذكاء
كاتل(1958)	الانبساط	المودة	قوة الأنا الأعلى	القلق	الذكاء
جيلفورد(1975)	النشاط الاجتماعي	الاستعداد البارانوي	انطوائية التفكير	الاتزان الانفعالي	–
دجمان(1988)	الانبساطية	الإذعان الودي	إرادة الانجاز	العصابية	العقل
هوجان(1986)	الاجتماعية والطموح	الاستحباب	البصيرة	التكيف	الفطنة
كوستا وماكري(1985)	الانبساطية	التقبل	يقظة الضمير	العصابية	الانفتاح
جولدبيرج(1989)	القوة	الحب	العمل	الوجدان	العقل
باس وبلومن(1984)	النشاط	الاجتماعية	الاندفاع	الانفعالية	–
تليجن(1985)	الانفعالية الايجابية	–	الإكراه	الانفعالية السلبية	–
لور(1986)	التدخل البينشخصي	مستوى التطبيع الاج	الضبط الذاتي	الاتزان الانفعالي	الاستقلالية

(خريبة ،2008، ص114)

وفي عام (1943) قام كاتل بمراجعة قائمة آلبورت واودبيرت بهدف خفض سمات هذه القائمة من (18000) إلى (171) سمة حيث قام بالفعل باختزال عدد السمات، وباستخدام منهج التحليل العاملي توصل إلى (16) عاملاً أساسيا في دراسته للشخصية (الريماوي واخرون ،2004،ص522).

وكان لديه اعتقاد بأن هذه السمات التي توصل إليها تمثل الأبعاد الرئيسية التي من خلالها يمكن شرح الفوارق في الشخصية الإنسانية.

8. تعريف نظرية العوامل الخمسة الكبرى للشخصية:

يعد نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية The Big Five Factors Model من أهم النماذج التي فسرت سمات الشخصية و يعد إطارا مرجعيا قويا يمكن من خلاله توضيح الأساس الذي تبني عليه الفروق الفردية في أبعاد الشخصية (Frieden et al , 2011) (أبو هاشم ، 2007 ، ص 223)، كما يعتبر نموذجا شاملا يهتم بوصف و تصنيف العديد من المصطلحات أو المفردات التي تصف سمات الشخصية التي يتباين فيها الأفراد، فيعرفها ديجمان و كوستا (1990) بأنها " تصنيف لسمات الشخصية وفقا لخمسة أبعاد موسعة و هي الخمسة الكبرى : العصابية، الانبساطية، الانفتاح على الخبرة، الطيبة، ويقظة الضمير، كما هو نموذج يبحث عن تصنيف علمي محكم لسمات الشخصية (كاظم ، 2002، ص 18).

إن نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية يعتبر من أحدث النماذج التي قامت بوصف الشخصية حيث يفترض وجود خمس عوامل فقط توضح الاختلاف في الشخصية تهدف إلى الكشف عن وجود أبعاد أساسية ذات استقرار وثبات نسبي، كما أن لهذا النموذج تطبيقات عديدة في حقل المؤسسات التربوية والمؤسسات الاجتماعية و الأمنية وغيرها من المنظمات المختلفة.

ويرى ديغمان (1990) بأن البحث في نموذج عوامل الشخصية الكبرى قد اعطانا منظومة من الأبعاد الواسعة التي تصف الفروق الفردية، وهذه الأبعاد قابلة للقياس على مستوى عال من الدقة والثقة والمصداقية، وفي الوقت نفسه تعطي إجابة جيدة فيما يتعلق في مسألة بنية الشخصية (أولاد هدار، 2017، ص 75).

و ساهم عدد من الباحثين في تحديد مفهوم العوامل الخمس الكبرى الشخصية، فعرفها كل من **ماكري** و**جون** بأنها: تصور يؤدي إلى وصف الشخصية وصفا وجيزا و كاملا من خلال خمس عوامل أساسية هي: "العصابية، الانبساطية، الانفتاح على الخبرة، المقبولية والضمير الحي" (McCrae & John ,1992,p172)

ويضيف ديجمان وكوستا (1990) انه" تصنيف عالمي وفقا إلى خمسة أبعاد موسعة وهي الخمسة الكبار The big five العصابية الانبساطية، الانفتاح على الخبرة، الطيبة ويقظة الضمير.

وينظر عبد الخالق إلى مفهوم العوامل الخمسة للشخصية على أنه مفهوم مستمد من استخدام منهج التحليل العاملي لمعاملات الارتباط بين مجموعة من المقاييس السلوكية، ويعرف العامل في معجم وولمان Wolman بأنه" التأثير الكامن والمسئول عن جزء من الفروق الفردية لعدد من المظاهر السلوكية (عبد الخالق،1992،ص158).

كما عرف غولدبرغ (1994) هذه العوامل على أنها : "نموذج يهدف إلى تجميع اشتات السمات المتناثرة للشخصية في فئات أساسية (كاظم، 2002، ص 18).

إن العوامل الخمس الكبرى الشخصية تعتبر منطلقا هاما الدراسة الشخصية وتفسير أهم السلوكيات وردود الأفعال الصادرة من الأفراد فهي تؤثر بصورة مباشرة على سلوك الفرد واستجاباته للمثيرات الداخلية والخارجية وهي تعطينا صورة واضحة عن أهم الخصائص والميزات التي تجعل من الإنسان يتفرد في تفكيره انفعاله وكذا في معايشته مع ذاته وتعامله مع المحيطين.

كما عرفها الدسوقي (2015) بأنها" سمات أساسية في شخصية الفرد لها القدرة على التمييز بين الفرد والآخر".

وعرفها كولمان(Colman ,2003): بأنها " خمسة تجمعات لأبرز سمات الشخصية يمثل كل تجمع عاملا تجريدا لمجموعة من السمات المتناغمة المشتقة من التحليل العاملي وكل عامل يتضمن عوامل فرعية(المبيضين،2022 ،ص 400).

تعتبر العوامل الخمسة الكبرى للشخصية بمثابة نموذج هرمي من سمات الشخصية، وهذه العوامل الخمسة الواسعة تشكل قمة الترتيب الهرمي، وهي تمثل الشخصية في أوسع مستوى من التجريد، فكل عامل ثنائي القطب، على سبيل المثال: الانبساط مقابل الانطواء، يلخص عدة جوانب أكثر تحديدا والتي بدورها تشتمل على عدد كبير من السمات الأكثر تحديدا، ويشير نموذج العوامل الكبرى الخمس إلى أن الفروقات الفردية في الشخصية يمكن تصنيفها إلى خمسة عوامل (Gosling et All 2003,P506) وهي كالاتي:

1. العصابية (N) Neuroticism:

وقد عرفها كوستا وماكري (1992) بأنها اشمل بعد من أبعاد الشخصية، وحددا السمات المميزة لهؤلاء الأفراد في القلق، والغضب والعدائية والاكتئاب والاندفاع والانضغاط وعدم القدرة على تحمل الضغوط، والقابلية للإنجراح، (حسني،2021، ص 35)، وهو ما حدده الرويتع (2006) بالإضافة لشعور أصحاب هذا العامل بالخوف الاجتماعي الخجل والشعور بالذنب.

ويعكس هذا العامل الميل إلى الأفكار والمشاعر السلبية أو الحزينة وأن سمة العصابية تمثل الجانب السلبي لنفسية وسلوك الشخص وعدم القدرة على مواجهة الواقع واستثمار المجال الانفعالي أكثر من المجال العقلي في العلاقات الاجتماعية وحل مشكلات (صالحي وآخرون،2018، ص 385).

فالدرجة المرتفعة تدل على أن الأفراد يتميزون بالعصابية فهم أكثر عرضة لعدم الشعور بالأمان، والأحزان، وأن لديهم قدرة أقل على السيطرة على نزواتهم واندفاعاتهم ويسهل استشارتهم، ويحتمل أن يشكو من الصراع و الأرق، كما أن العصابية ترتبط سلبا مع الرضا عن الحياة وترتبط إيجابا مع الإجهاد المعبر عنه ذاتيا، بينما تدل الدرجة المنخفضة في هذا البعد على أن الأفراد يتميزون بالاستقرار الانفعالي وأكثر مرونة، وأقل عرضة للأحزان وعدم الأمان (أبو هاشم،2007، ص 13-14).

والعصابية بنية أولية وليست مجرد زملة من الأعراض وهي مشتقة من استثارة الجهاز العصبي المستقل، وسلوك العصابي ليس واضحا كالانبساطي، كما أن عامل ثنائي القطب يقابل بين مظاهر حسن التوافق والنضج أو الثابت الانفعالي بين اختلال هذا التوافق.

وقد عرفها **جودي وليس** (Judge & llies ,2002) بأنها النزعة لإظهار توافق انفعالي ونفسي بصورة التوتر والقلق والاكتئاب (علاء الدين، 2005،ص 65).

وتشمل العصابية عند كوستا و ماكري الأوجه التالية:

1. **القلق Anxiety:** وهي خبرة يشعر بها كل شخص لكن تكرار و شدة الإحساس بها تختلف من شخص لآخر، ويتصف الأفراد الذين يكونون على مستوى مرتفع بهذا الوجه بالعصبية، الخوف من عمل الأشياء بشكل خاطئ، الفشل في تأديتها، التوتر المرتفع.
2. **عدائية الغضب Anger Hostility:** يظهر الأشخاص العدائيون ميلا لأن يكونوا سريعي الغضب وأصحاب مزاج سيئ مع صعوبة بالانسجام معهم، وهذا المقياس يقيس استعداد الأفراد للغضب عند التعرض للإحباط.
3. **الاكتئاب Depression :** الاكتئاب كسمة هو الميل للشعور بالحزن، اليأس، الوحدة وغالبا ما يمتلك الأشخاص المكتئبون مشاعر الشعور بالذنب وتدني مفهوم الذات لديهم والوحدة.
4. **وعي الذات Self-consciousness :** ويكون الأفراد الذين لديهم مستوى مرتفع من الوعي بالذات أكثر ميلا إلى الخجل، الارتباك، أكثر حساسية بشكل خاص للسخرية و المضايقة لأنهم في الأغلب يشعرون بأنهم أدنى من الآخرين.
5. **الاندفاعية Impulsiveness :** وهي الميل لاستسلام الفرد إغراءات والعجز عن السيطرة على الرغبات الملحة والأشخاص الاندفاعيين يتجهون إلى الإفراط في الأكل والإنفاق و المغامرة.

6. **القابلية للانجراح Vulneralility** : وتعني سرعة التأثر بالضغوط (ملحم،2009،ص42).

جدول رقم (05): يوضح الاوجه الستة لعامل العصابية و مستوياته حسب Costa & McCrae (1992)

الأوجه الستة لعامل العصابية	مرن (قابل للتكيف)	منفعل
القلق	مسترخ، هادئ	قلق ، غير مرتاح ،غير مستقر
الغضب و العدائية	متماسك ، بطئ الغضب	سريع الشعور بالغضب
الاكتئاب و تثبيط العزيمة	يفقد عزيمته ببطء	يفقد عزيمته بسرعة
وعي الذات	يصعب إحراجه	يسهل إحراجه
الاندفاع و التهور	يقاوم الإلحاح و الإثارة	يسهل إستثارته
القابلية للإنجراح	يعالج الضغوط بسهولة	ليس لديه قدرة كبيرة على التعامل مع الضغوط

(Howard & Howard 1995 في ذيب ،علوان ،2012،ص485)

يتضح من الجدول مستويات عامل العصابية فعلى أحد طرفي البعد يوجد الشخص المنفعل الذي يشعر بقدر أكبر من الانفعال السلبي بالمقارنة مع معظم الناس، ويظهر القليل من الرضا عن الحياة، وعلى الطرف الآخر من بعد العصبية يوجد الأشخاص المرنين القادرين على التكيف، والذين يميلون إلى معايشة الحياة وفق مستوى أكثر عقلانية مقارنة مع معظم الناس والذين يبدون أحيانا غير متأثرين بما يدور حولهم.

بينما يحتوي هذا العامل بين طرفيه مدى واسعا من المستجيبين الذين يمثلون خليطا من سمات الانفعالية والمرونة، ولديهم القدرة على تغيير سلوكهم حسب متطلبات الموقف (عبدالله، 2012، ص 43) .

وقد اتضح أن العصابية ذات ثبات واستقرار مرتفعين خلال عمر الإنسان الراشد وأن التغير في مواقع الأفراد في هذا العامل قليل جدا عبر خمسين عاما، كما ظهر في إحدى الدراسات وهناك ميل إلى انخفاض بسيط في درجة العصابية لدى الراشدين كبار السن مقارنة مع صغارهم.

وقد بينت دراسات كثيرة أن أصحاب الدرجة المرتفعة أيضا في هذا العامل يقرون بوجود مشاكل وشكاوي من سوء الصحة، وبتقرير وجود عدد لا بأس به من الأمراض، ووجود عدد أكبر من الكرب والضيق Distress في حياتهم اليومية لا سيما ما يتصل منها بالخلافات أو النزاعات مع الآخرين، وأن ردود أفعالهم اتجاه الأحداث،وعن اتخاذهم استراتيجيات مواجهة coping غير فعاله مثل: لوم الذات والتفكير الرغائبي Wishful thinking، وعدم إتباعهم استراتيجيات فعاله، فيواجهون صعوبة في تعديل سلوكهم الاجتماعي ليتلاءم و

الموقف، وقد يرجع ذلك بأنهم غافلون عن مواجهة المواقف الاجتماعية بما يناسبها وانشغالهم ذواتهم .(McAdams,1994, p274)

2 . الانبساطية (E) Extraversion :

هو أحد الأبعاد الرئيسية للشخصية وحظي بالكثير من الدراسات النظرية التجريبية، ويعرفه معجم بير بأنه: التوجه نحو الخارج أي خارج الذات، ويرى أنه يشير إلى توجيه الفرد لطاقاته خارج إطار ذاته فيهتم ويركز انتباهه بالبيئة الطبيعية والبيئة الاجتماعية ومنهما يستمد إشباع حاجاته (بيرو بير،2008،ص224).

وقد عرفها كوستا و ماكري (Costa D MC Gae , 1992,p 16) بأنها التي تشمل الأشخاص المحبون للاختلاط بالآخرين ويفضلون وجودهم وسط جماعات وتجمعات كبيرة ويكونون فرحين في طبعهم ويحبون الاستشارة ومتفائلون (حسني، 2021، ص169).

ويعتبر مفهوم الانبساط على درجة كبيرة من الأهمية في علم السمات، مثال على ذلك أن عامل الانبساطية يمكن تحديده تقريبا في كل قائمة متعددة الأبعاد للشخصية واسعة الاستخدام، وفضلا عن ذلك فإن عوامل الانبساط قد استخرجت في كثير من الأدوات التي لم تصمم لتقدير سمات الشخصية كقائمة كاليفورنيا النفسية وقائمة مينوسوتا متعددة الأوجه للشخصية، وبالطريقة ذاتها فقد استخرج عامل عام للانبساط من قوائم صممت لقياس سمات وسلوكات ترتبط باضطراب الشخصية، وقد استخرج بوصفه عاملا من الرتبة الراقية في كل نموذج تصنيفي أساسي لسمات الشخصية. تم تطويره خلال الخمسين عاما الماضية بما في ذلك نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (النيبال،2009، ص12).

ويرى كوستاو ماكري (1992) أن جوهر الانبساط يشكل مستوى أقوى وأبرز من الاجتماعية، فالأشخاص الذين لديهم مستوى مرتفع من الانبساطية يمليون للعيش مع الجماعة ويكونون أكثر حزما وتفاعلية (poropat ,2004, p32)

أما كولمان (2003) Colman فيشير إلى أنها أحد عوامل الشخصية الكبرى، وتتصف بسمات الشخصية التي تركز على كمية وقوة العلاقات التفاعلات الشخصية والمخالطة الاجتماعية والسيطرة الانفعالية الإيجابية، ومستوى الطاقة والبحث عن الإثارة، ويقابله الانطوائية التي تتصف بالانعزالية والسلبية (نمر، 2011، ص211).

ويميل من يمتلك درجات مرتفعة عن هذا العامل إلى أنه يفضل الانخراط في التجمعات الكبيرة كما يميل إلى الحزم، النشاط، المحادثة، المرح، الابتهاج، الحيوية والتفاؤل...

كما أنه منفتح على الآخرين غير رسمي في تواصله معهم، أما أولئك الذين يحصلون على علامات منخفضة فيوصفون بالهدوء، وضعف الإحساس الخجل (Clominger, 2000,p252) ،كما يتصفون بالصمت، الخنوع، والتحفظ والشعور بالراحة مع الوحدة.

ويرى كوستا و ماكري بأن الانبساط يضم ستة أوجه هي : الدفء، النزعة الاجتماعية، الحزم والتأكيد، النشاط، البحث عن الإثارة، الانفعالات الإيجابية.

1 . الدفء Warmth :

ويشير هذا الوجه إلى الأشخاص الذين يرتبطون بعلاقات حميمية ولطيفة مع الآخرين، وهم ودودين في تفاعلهم معهم، ويحبون الناس بشكل صادق.

2/ الاجتماعية Gregariousness:

وهؤلاء الأشخاص لديهم رغبة في الاجتماعات الكبيرة، والاستمتاع بالإثارة الاجتماعية وتفضيل رفقة الآخرين، يسعون وراء الإثارة و يتصرفون بسرعة دون تردد.

3 /الإصرار أو تأكيد الذات Assertiveness:

تبرز لديهم سمات مثل حب السيطرة ويتحملون المسؤولية ويتخذون قراراتهم بأنفسهم، ويعبرون بسرعة عن مشاعرهم ورغباتهم.

4/ النشاط Activity:

حيث يتميز أصحاب هذا الوجه بالحيوية ويتكلمون بسرعة، ويكونون سريعين بالعمل، ومندفعين.

5/ البحث عن الإثارة Excitement Seeking :

ويشير إلى الأشخاص الذين يفضلون البيئات التي تثيرهم و يبحثون عن الإثارة، حيث تمثل السيارات السريعة والملابس المبهرجة والمشاريع المحفوفة بالمخاطر مصدر جاذبية لهم ويفضلون الأماكن الصاخبة.

6/ الانفعالات الإيجابية Positive Emotions:

وتشير إلى ميل الأفراد إلى المتعة والبهجة والسعادة والمرح وسرعة الضحك (الأنصاري،2002 ،ص712).

وعموما نجد أن سمة الانبساطية من أكثر السمات تفتحا على الاجتماعية والإحاطة باهتمامات الفرد والقرب من الفعالية والنشاط إضافة إلى استثمار الانفعالات الموجبة بهدف تحقيق الإشباع والإحساس بالرضى (Rolland,2004,p47)

جدول رقم (06): يوضح الأوجه الستة لعامل الانبساطية ومستوياته حسب Costa & McGae (1992)

الاوجه الستة لعامل الانبساطية	انطوائي	انبساطي
الدفء	متحفظ رسمي	محبوب ، أليف ، حميم
النزعة الاجتماعية	لا يهتم بالبحث عن الأصدقاء	اجتماعي ، يجب وجود الأصحاب
تأكيد الذات	لا يحب الظهور في المقدمة	يحب القيادة ، حازم ، يتحدث بجرأة ، يقدم أفكارا
النشاط	متأني	نشط
البحث عن الإثارة	قليل الحاجة الي المثيرات	يتوق لإثارة
الانفعالات الإيجابية	حيوية منخفضة	مرح ، متفائل

(Weiner&Greens , 2007,p327)

وحسب هوارد وهوارد (Howard & Howard) فإن الشخص الأكثر انبساطية يميل إلى ممارسة المزيد من أدوار القيادة والتمتع بالمزيد من النشاط البدني و اللفظي، والألفة والانفتاح الآخرين والرغبة في المشاركة الاجتماعية، وهذه الصورة الانبساطية تمثل الأساس للأدوار الاجتماعية المتمثلة في: السياسة، الفنون، العلوم الاجتماعية، ومن الطرف الآخر من البعد يميل الشخص الانطوائي إلى الاستقلالية والتحفظ، والشعور بالراحة مع الوحدة، وذلك مقارنة مع معظم الأشخاص الآخرين، وهذه الصورة الانطوائية تمثل الأساس لبعض الأدوار الاجتماعية مثل: الكتاب، وعلماء الطبيعة، وبين هذين الطرفين (الانبساطي– والانطوائي) يوجد عدد كبير من متكافئ الانبساط والانطواء القادرين على التحرك بسهولة بين حالات الانفتاح الاجتماعي والعمل في عزلة تامة(عبدالله، 2012، ص 44).

الانفتاح على الخبرة(O) Openness to Experience:

يشير الانفتاح على الخبرة إلى كيفية تغيير أصحاب الإرادة أفكارهم وأنشطهم وفقا للأفكار أو المواقف الجديدة، ومدى استجابة وتقبل الفرد للأفكار الجديدة أو مستويات المرونة العقلية لدى الأفراد، ويتصف بالخيال وحب الاستطلاع والإبداع، كما يشمل مدى انفتاح الفرد للتعليم، ونتيجة لذلك يرى البعض أن هذا المصطلح يجب أن يطلق عليه الذكاء.

وهذا العامل يميز بين الأفراد الذين يفضلون الجدة والتنوع، والأشخاص الذين يفضلون المواقف المألوفة والروتينية، والأفراد الذين يسجلون علامات متدنية على هذا العامل لديهم انخفاض في إمكانية تعديل أفكارهم

وقيمهم للتعامل مع المواقف والأحداث التقليدية مع الميل إلى إظهار انخفاض في مستويات التفكير المختلفة، يسببه ميلهم إلى المألوف التقليدي (ملحم، 2009، ص46).

ويهتم الشخص المنفتح على الخبرة المستكشف حسب نظرة هوارد وهوارد بعدد أكبر من الاهتمامات والخيال الخلاق، ويمكن القول بأنه متحرر وقادر على التفكير والانتقاد، كما أنه يتمتع بمبادئ ولكنه بفضل دراسة الأساليب والطرق الجديدة واخذها في الاعتبار، وتمثل صورة الرائد (المستكشف) الأساس لعدد من الأدوار الاجتماعية الهامة مثل مدراء ومنظمي الأعمال، الفنانين والعلماء المنظرين بخاصة في المجال الطبيعي والاجتماعي، وبالمقابل يكون أكثر تمسكا بالتقاليد وأكثر راحة مع الأشياء المألوفة، ويوجد بين طرفي هذا البعد العامل عدد كبير من المعتدلين القادرين على استكشاف الاهتمامات عند الضرورة ولكن الإفراط في ذلك يرهقهم، كما أنه قادرين على التركيز في الأشياء المألوفة لحقب طويلة، لكنهم في نهاية المطاف يلجؤون للتجديد (عبدالله، 2012 ،ص 43) .

وقد حددا كوستا وماكري (1992) السمات المميزة لهؤلاء الأفراد في: الخيال والاستقلالية في الحكم والقيم والمشاعر (أبو هاشم، 2007، ص 14).

كما توصل آخرون إلى أن عامل الانفتاح على الخبرة يشتمل على الأوجه التالية: الخيال، الجمال، الشعور والأحاسيس، الأفعال، الأفكار، القيم.

1. **الخيال Fantasy** : يمتاز أصحاب هذا المظهر بأن لديهم أحلامهم اليومية التي تكون دافعا للإبداع لأنفسهم بعالم داخلي ممتع وهم يطورون خيالهم ويعتقدون أن الخيال يساهم بحياة غنية ومبدعة، وأصحاب العلامات المنخفضة هم أكثر واقعية ويستعملون عقولهم للأعمال الملموسة باليد.

2. **الجمال Aesthetics** : وهم الأفراد المحبون للجمال و لديهم تذوق للفن والجمال، محبون للشعر والفن ولا يحتاجون إلى موهبة ولكن من خلال اهتمامهم بالفن سيقود هم ذلك إلى تذوق وتطوير معرفتهم الفنية، وأصحاب الدرجات تقريبا حس ولكن غير مهتمين بالفن.

3. **المشاعر Feeling:** يمتاز الأشخاص بكونهم أكثر عاطفية بحيث تشكل العواطف جزء مهم من حياتهم، وهم يعيشون حالات عاطفية، يشعرون بالسعادة، ويعتقد أصحاب الدرجات المنخفضة أن حالات المشاعر لها أهمية.

4. **النشاط Action** : يحاول أفراد هذا المظهر القيام بالأنشطة الجديدة كالذهاب لأماكن جديدة وأكل الأطعمة الجديدة، يحبون التجديد والابتعاد عن الروتين و لديهم هوايات مختلفة، وأصحاب الدرجات المنخفضة هنا يجدون أن التغيير والبحث عن الجديد أمر صعب.

5. **الأفكار Ideas** : ذوي الدرجات العالية في هذا المظهر يفضلون النقاشات الفلسفية والعقلية والانفتاحية للأفكار، كما يحبون الأفكار غير التقليدية وهذا ما يمثل الفضول العقلي أو الفكري، أما أصحاب الدرجات المنخفضة فلديهم فضول ولكنه محدود بشكل كبير.

6. **القيم Values** : الانفتاحية للقيم تعني أن أصحاب هذا المظهر لديهم قابلية لإعادة فحص القيم الاجتماعية والسياسية والدينية، أما أصحاب الدرجات المنخفضة أو المنغلقون فهم يميلون إلى قبول السلطة، أي أنهم محافظون بالنسبة للقيم الاجتماعية والدينية والسياسية (البيالي،2009، ص18).

جدول رقم (07): يوضح الاوجه الستة لعامل الانفتاح على الخبرة و مستوياته حسب Costa & McCrae (1992)

الاوجه الستة لعامل الانفتاح	المحافظ	المكتشف
على الخبرة الخيال	يركز على الزمان و المكان الحاليين	احلام اليقظة ، طموح ، تصورات كثيرة يعتقد أنها تساعده على البقاء و الاستمتاع بالحياة .
الجمال	لا يهتم بالفنون و الجمال	محب للفن و الأدب ،محب للجمال
المشاعر	لا يهتم بالمشاعر	يهتم و يقيم كافة المشاعر و الأحاسيس ، متطرف في انفعالاته
النشاط	يحب المألوف	يحب التنوع و التجديد
الافكار	اهتمام فكري ضيق	اهتمام فكري واسع، الابتكار في الأفكار
القيم	جازم ، متحفظ، مساير	اعادة النظر في القيم ، و المناضلة من اجل ما يعتقده صحيحا

(Weiner&Greene , 2007,p330)

4/ الطيبة/ المقبولية(A) Agreeableness :

يعكس هذا العامل كيفية التفاعل مع الآخرين، فالدرجة المرتفعة تدل على أن الأفراد يكونون أهل ثقة ويتميزون بالود والتعاون والإيثار التعاطف والتواضع.... يحترمون مشاعر عادات الآخرين، بينما تدل الدرجة المنخفضة على العدوانية وعدم التعاون(أبو هاشم، 2007، ص 13)، هذا البعد يشبه بعد الانبساطية من حيث كونه بعدا مهما في العلاقات الشخصية، وهو يشير إلى أنواع التفاعل الذي يفضله الشخص على متصل يمتد من العلاقات الحسية إلى الخصومة والتنافر، وهم أفراد حريصين ويرغبون بتقديم المساعدة ويمنحون الرعاية والاهتمام والإسناد للآخرين (الأحمدي ،2013، ص 952).

ويرى هوارد وهوارد أن عامل الطيبة ينقسم إلى مستويات، حيث يأتي في أحد طرفي الطيبة الشخص المتكيف الذي يميل إلى إخضاع حاجاته الشخصية إلى حاجات الجماعة وقبول النماذج المعيارية للجماعة أكثر من الإصرار على نماذجه المعيارية الشخصية، ويصبح في المستويات العليا من هذا العامل، شخص تابع وفاقد للإحساس بالذات، وتعد صورة الشخص الأكثر طيبة الأساس لأدوار اجتماعية: التدريس، الخدمة الاجتماعية، علم النفس، وعلى الطرف الآخر من البعد يوجد الشخص المتحدي الذي يكون أكثر تركيزا على معاييره وحاجاته الخاصة منه على معايير وحاجاته الجماعة ويكون أكثر ميلا لاكتساب السلطة و ممارستها، ويصبح فيها الحالات القصوى شخص نرجسي، أناني، متسلط، غير اجتماعي أو شخص كثير الشك، فاقد الشعور بروح الزمالة، وتمثل صورة المتحدي (المتحكم) الأساس الأدوار اجتماعية هامة مثل الدعاية والإعلان، الإدارة، والقيادة العسكرية، وبين هذين الطرفين يوجد الأشخاص المفاوضين والقادرين على الانتقال من القيادة إلى التبعية حسب متطلبات الموقف(عبدالله ، 2012،ص46-47).

كما يرتبط عامل الطيبة بالإنجاز والمسؤولية والتنظيم وهؤلاء الأفراد يسعون وراء المثابرة والإنجاز من خلال التطابق الاجتماعي.

وقد حددا كوستا وماكري (1992) السمات المميزة لهذا العامل في ستة أوجه الثقة الإيثار، الاستقامة، الأذى، التواضع، الرأي المعتدل.

1. **الثقة Trust** : يمكن عدها ميل أو نزع إلى مساعدة الآخرين، وأصحاب الدرجة المرتفعة لديهم ميل إلى الاعتقاد بأن الآخرين ذو نوايا طيبة ويمكن الوثوق بهم، أما أصحاب الدرجات المتدنية فلديهم ميلا إلى الشك في طيبة الآخرين، ولديهم ريبة في تصرفاتهم .

2. **الإيثارAltruism** : يتميز أصحاب هذا المظهر بمراعاة مشاعر الآخرين ورغبتهم في تقديم المساعدة لهم، والأفراد أصحاب الدرجات المنخفضة يتميزون بعدم الرغبة في مساعدة الآخرين، ويبدون تمركزا حول ذات بشكل كبير.

3. **الاستقامة Straightforwardness:** وتشمل الصراحة في التعامل مع الآخرين، ويتميز أصحابها بالإخلاص، أما الذين يحصلون على درجات متدنية على هذا العامل لديهم تدني في الصراحة مع ميل الى المكر والتحفظ.

4. **الإذعان Compliance** : والذين يحصلون على درجات مرتفعة على هذا العامل يتصفون بالحلم مع ميل إلى الإذعان وعدم الرغبة في التنافس وإظهار الغضب عند الضرورة.

5. **التواضع Modesty :** ويتميز أصحاب الدرجات المرتفعة بالتواضع في تقديرهم لأهميتهم و لقدراتهم الخاصة، ولا يفكرون بأنفسهم كثيرا، ويعترفون بإمكانات الآخرين وقدراتهم ولا يقللون من شأنها، والذين يحصلون على درجات متدنية يكون لديهم شعور بالكبر وتضخم في مفهوم الذات مع ميل إلى الغرور الأنانية.

6. **الرأي المعتدل أو الرقة Tender- Mindeness :** وتشير إلى أن الفرد يسير وفق مشاعره ويعيش اتجاهات التعاطف مع الآخرين والاهتمام بهم (الزبيدي، 2007 ،ص 50).

جدول رقم (08) : يوضح الأوجه الستة لعامل الطيبة و مستوياته حسب Costa & McCrae (1992)

الاوجه الستة لعامل الطيبة	المتحدي	المتكيف
الثقة	متشائم ، شكاك	يرى ان الاخرين امناء و ذوي اهداف
الاستقامة	حذر ، يجنح للحقيقة	مستقيم ،صريح
الإيثار	يتردد في المشاركة	مستعد على الدوام لمساعدة الاخرين
الادغان و الخضوع	منافس ، عدواني	يذعن للصراع
التواضع	يشعر بالتميز عن الآخرين	متواضع يبعد نفسه عن الأضواء
معتدل الرأي	عنيد عقلاني ، منطقي	مرن ،متعاطف ، يدافع عن حقوق الآخرين ، سهل الانقياد

5/ يقظة الضمير Conscientiousness (C) :

يعكس هذا العامل المثابرة والتنظيم لتحقيق الأهداف المرجوة، في الدرجة المرتفعة تدل على أن الفرد منظم ويؤدي واجباته باستمرار وإخلاص، بينما الدرجة المنخفضة منه وتدل على أن الفرد حذرا أقل وأقل تركيزا أثناء أدائه للمهام المختلفة (أبو هاشم، 2007، ص 13).

يشير كولمان (2003) إلى أن يقظة الضمير أحد عوامل الشخصية الكبرى، ويتصف بسمات مثل التنظيم والسلوك الموجه نحو الهدف من قبيل الفعالية، ومراعاة القانون وسمات الضبط والوفاء، بالواجبات على الوجه الأكمل والكفاح من أجل الإنجاز وتهذيب النفس، والمثابرة والتنظيم، وغياب الإهمال وعدم الموثوقية، ويقابله اللامبالاة وعدم الجدية والتأجيل (نمر،2011، ص 212).

كما تصف يقظة الضمير أو ما يعرف بالضمير الحي الذي تسمى أيضا ضبط الاندفاع المنصوص عليه اجتماعيا والذي يسهل السلوك الموجه نحو المهمة، كالتفكير قبل التصرف وتأجيل الإشباع والتنظيم والتخطيط واتباع المعايير والقواعد وإعطاء الأولوية لإنجاز المهمات (جرادات وأبو غزال، 2014، ص 130).

حسب كوستا وماكري (2003) يقظة الضمير تحمل في طياتها مميزات عقلية وانفعالية وكذا سلوكية مبنية على الانضباط والعمل وبذل الجهد الكبير من أجل النجاح، إضافة إلى القدرة على تحقيق التوازن في كل مجالاته واستثمار كل الطاقات بهدف الوصول إلى ما هو أسمى ويخدم الجماعة (صالحي، 2012، ص 41).
كما حدد الرويتع (2006) في (كاظم، 2001، ص 288) مجموعة من السمات التي تميز أصحاب هذا العامل والذي أطلق عليه التفاني، ورأى أنه يشتمل على سمات مثل الاقتدار، الكفاءة، التنظيم، والالتزام بالواجبات والقدرة على ضبط الذات بالإضافة إلى التأني والروية.

ويرى ويدجر (Widiger (1994 أن ارتفاع حيوية الضمير بصفة مفرطة قد تولد نمط شامل من الكمال الذي يتعارض مع إتمام المهام وعدم المرونة، وكثرة التدقيق الذي يتداخل مع إتمام المهام والانشغال الكامل بالتفاصيل والقوانين واللوائح و الأوامر والأنظمة.

كل هذه المميزات/ السمات هي سيئة التوافق بوضوح، وتشكل شكلا متطرفا لحيوية الضمير، فالشخص ذو الضمير الحي مفرط العطاء يكرس نفسه للعمل والكمال، بحيث يمقت بشدة عمل خطأ ما، ويمقت عدم كونه كفوا على الوجه الأكمل، ومترددا دائما عند اتخاذ قرارات عادية وحتى اليومية، وذلك لافتقاره إلى الحلول المثالية والواضحة.

و في المقابل نجد أن الانخفاض المفرط في حيوية/ يقظة الضمير يولد نمطا شاملا من المقاومة السلبية للأداء الوظيفي المناسب، و يعبر عن هذه المقاومة بطرائق غير مباشرة التي يتجنب فيها الشخص المسؤوليات و المطالب من خلال المماطلة و التأجيل ،العمل ببطء و عدم القيام بالعمل ببراعة، و قد يصف المماطلون أنفسهم بعد ذلك بأنهم منخفضون في الكفاءة و التحسس بالواجب و الكفاح من اجل الإنجاز و الانضباط الذاتي، إذ يميل هؤلاء الافراد الى ان يكون لديهم صعوبات في لبدء بمشاريع و الانتهاء منها، مع علمهم بأهميتها و يصاحب ذلك مشاعر الضيق و القلق و إحساسهم بعدم الارتياح من عدم البدء أو الانتهاء منها في إطار الزمن المحدد لتشير إلى في إكمال المشاريع (عبدالله ،2012،ص44-45) .

و أوجه هذا العامل في قائمة العوامل الخمسة للشخصية هي :

1. **الكفاءة Competence:** و تعد من المقومات الأساسية لتقدير الذات و تشير الى أن الشخص يكون بارعا ، حساسا ، فعالا مستعدا للتعامل مع الحياة و ظروفها ، و يرتبط بوجهة الضبط .
2. **النظام Order:** ويشير إلى ميل الفرد الى الالتزام بالقوانين الاخلاقية والعمل وفقا لما يمليه عليه ضميره.
3. **الإحساس بالواجب Dutifulness:** ويشير إلى الالتزام بالقوانين الأخلاقية والعمل وفقا لما يمليه عليه ضميره.

4. **السعي إلى الانجاز Achievement striving:** و هو مرتبط بدافعية الانجاز و يشير الى الكفاح من اجل التميز و العمل بجهد لتحقيق الأهداف.

5. **ضبط الذات Self –discipline:** و يشير إلى ميل الفرد للاستمرار في عمل المهام على الرغم مما يواجهه من صعوبات .

6. **التروي Deliberation:** ويشير هذا العامل الى الحذر والميل الى عدم القيام بأي عمل قبل التخطيط له و التفكير بدقة لذلك (Costa&McCrae ,2003,p51).

جدول رقم (09) : يوضع الاوجه الستة لعامل يقظة الضمير و مستوياته حسب Costa & McCrae(1992)

الاوجه الستة لعامل يقظة الضمير	مرن	اهتمام مركز
الاقتدار و الكفاءة	غالبا ما يشعر بعدم الاستعداد	يشعر بالقدرة و الفعالية
النظام	غير منظم ، غير منهجي	منظم ، أنيق
الالتزام بالواجب	غير مكترث بالالتزامات و الواجبات	محكوم بضميره ، يوثق به
السعي الى الانجاز	حاجته قليلة للتحصيل و الإنجاز	يسعي لتحقيق النجاح ،مكافح ، طموح
ضبط الذات	غير مهتم بإنجاز المهام	يركز على إنجاز المهام و استكمالها
الاحتراس و التروي	سهو ،عدم تركيز ،تسرع	التفكير المتأني قبل البدء في العمل

(Winer& Greene ,2007 ,p333)

تجدر الإشارة إلى أن ترتيب العوامل الخمسة الكبرى لم يكن متسقا عبر الثقافات إلا أن عددا كبيرا من الباحثين قد توصل إليها برغم تعدد طرائق القياس واختلاف العينات (كاظم، 2002، ص19).

9. نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية حسب كوستا و ماكري (1992)، NEO-PI:

إذا أردنا التطرف إلى عوامل الشخصية الخمسة، فلابد أن نعرج على دراسة كوستا وماكراي(1985) ، اللذان قاما بتحليل اختبار كاتل للشخصية واستخرجا ثلاثة عوامل للشخصية: الانبساطية، العصابية، والانفتاح على الخبرة، ثم أضافا بعد ذلك للمقياس المقبولية ويقضة الضمير.

.(Rossier et all, 2004, p28)

وبذلك أصبح هذا النموذج يتألف من خمسة عوامل رئيسية هي: العصابية، الانبساطية، يقظة الضمير، المقبولية، والانفتاح على الخبرة. وتم استخدام هذا النموذج لدمج العديد من السمات الشخصية المتضمنة في اختبارات التقرير الذاتي ، التي تموضعها من طرف كل من آيزنك Eysenk ، جاكسون Jachson، سلبريجر Spielberger و ويجينز Wiggins. (Goldberg,1992 , p27)

أطلق كل من كوستا و ماكري على المقياس الجديد اسم استخبار الشخصية المنقح للعصابية ،الانبساطية و الصفاوة The Revise Neuroticism Extraversion and Openness Personality inventory، و الذي يتكون من (180) بندا ،تم استخراجها عن طريق التحليل العاملي لوعاء بنود مشتق من عديد من استخبارات الشخصية ، كما قاما أيضا بتطوير قائمة من الصفات التي تقيس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية ، و التي اشتقت أساسا من قائمة غولدبيرج للصفات الثنائية القطبية ، و يتكون من(40) صفة أضافا إليها العديد من الصفات فأصبحت القائمة المعدلة تحتوي على ثمانين صفة حيث استخرجا من هذه القائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية و ذلك من خلال طرق التقدير الذاتي و تقدير الملاحظين ، ثم نشرا بعد ذلك قائمة العوامل الخمسة (NEO-FFI-S) في أصلها الإنجليزي لكوستا و و ماكري (1989) ، ثم صدرت الصيغة الثانية لنفس القائمة لكوستا و و ماكري في سنة (1992) (ذيب و علوان ،2012،ص492) .

ويؤكدان على الأهمية الكبيرة لاستخدام الاستخبارات لقياس الشخصية، و ينفذان الطرق الإسقاطية و المقابلات الإكلينية (Pervin Djohn ,1997,263)، كما أكد أنه بالنسبة لأي شخص يريد حقيقة أن يفهم الشخصية الإنسانية فإن علم نفس السمات متطلب أساسي و ليس اختيارا، و يعرفان السمات بأنها أبعاد للفروق الفردية في الميل إلى الكشف عن الأنماط المتسقة للأفكار و المشاعر و الأفعال.

. (Costa & McCrae,1998, P103)

كما يعد نموذج العوامل الخمسة الكبرى – حتى الوقت الراهن – أكثر خرائط سمات الشخصية تأثيرا وأهمية، ويبدو أن معظم السمات المهمة في الشخصية يمكن أن توضع في مكان ما بالنسبة لهذه الأبعاد الخمسة الكبرى.

(Mc Adams ,1994 ,P264)، وحتى أصحاب نظريات الشخصية التي تعتمد على سمة مفردة واحدة قد أمكن إدخالها ببساطة في إطار العوامل الخمسة الكبرى (Furnhan & Heaven , 1999 :P 28).

من هنا تكمن أهمية إضافة كوستا وماكراي لنموذج العوامل الخمسة الكبرى في تطويرهما لأداة قياس موضوعية تقيس العوامل الأساسية الكبرى للشخصية بواسطة مجموعة من البنود (60) بندا، يضم كل مقياس فرعي (12) عبارة بحيث تختلف طريقتها عن منهج الدراسات الأخرى التي اعتمدت أساسا على منهج المفردات اللغوية المشتقة من معاجم اللغة، و قد نجح العديد من الباحثين في التحقق من صدق العوامل الخمسة الكبرى للشخصية عبر الثقافات المختلفة (الأحمدي ،2013، ص946).

و بالنسبة لقائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية المتوفرة في البيئة العربية ،حيث تتوافر أداتان لقياس العوامل الخمس ،الأولى أجنبية الأصل ترجمتها للبيئة العربية بدر الأنصاري (1997)، و الثنائية طورها علي كاظم (2001) لقياس العوامل الخمسة لدى طلبة الجامعة ، و فيما يخص العوامل الخمسة الكبرى التي ترجمها الأنصاري فهي قائمة عالمية و مطبقة في عدد كبير من دول العالم بينما تلك التي طورها كاظم فهي مطبقة في بيئة عربية واحدة و هي البيئة الليبية .

و بالتالي تعتبر قائمة كوستا و ماكري هي الأكثر شهرة ، إذ تمكن من تحديد العوامل الخمسة الكبرى من خلال استخبارات الشخصية و ليس المصطلحات الوصفية (عبد الله، 2012 ،ص39).

أهمية العوامل الخمسة الكبرى للشخصية :

إن العوامل الخمسة الكبرى للشخصية تعتبر منطلقا هاما لدراسة الشخصية و تفسير أهم السلوكيات وردود الأفعال الصادرة من الأفراد ، فهي تعطينا صورة واضحة عن أهم الخصائص و الميزات التي تجعل من الإنسان يتفرد في تفكيره و انفعاله و كذا في معايشته ذاته و تعامله مع المحيطين.

واعتبر نموذج العوامل الخمس الكبرى للشخصية من أهم النماذج والتصنيفات التي فسرت سمات الشخصية في وقتنا الحاضر، فضلا عن ذلك فانه يقدم نموذجا يتصف بالثبات العالي والشمولية (أبو هاشم،20015،ص13).

بدأ نموذج العوامل الخمسة بشكل جدي قرابة الستينات من القرن الماضي و تسارعت وتيرة البحوث عليه في الثمانيات و التسعينات من القرن الماضي. (Friedman & Schustack 1999)

و يذكر كوستا و ماكري أن نموذج العوامل الخمس الكبرى ضروري و كاف لوصف الأبعاد الأساسية للشخصية ، إن هذا النموذج يمدنا بإطار موحد للعمل في بحوث السمات ، إنه شجرة عيد الميلاد التي تعلق عليها زخارف تبين مفاخر النتائج الخاصة بثبات الشخصية و استقرارها ، و القابلية للوراثة و الصدق المتفق عليه و عدم التغير عبر الثقافات ، فضلا عن الاستخدام التنبؤي لهذه العوامل، كما يشير آخرون إلى أن نموذج "الخمسة الكبار "اكتسب مكانة النموذج المرجعي حيث تستولي مفاهيم العوامل الأساسية على جانب كبير من موضوع علم نفس الشخصية (عبد الخالق ، 1996، ص242).

أشار ديراد De Raad أن العوامل الخمسة تمثل نظام تصنيف للسمات و التي يرى بعض علماء نفس الشخصية أنها تشكل جوهر الفروق في الشخصية ، حيث يعتبر هذا النموذج هو المسيطر في مجال البحث العلمي في الوقت الحاضر حيث يوجد إجماع في مجال علم النفس يتعلق بهوية العوامل الخمسة و تفسيراتها و قيمها الأساسية بالنسبة لتحليل الشخصية.

كما أن لنموذج العوامل الخمسة دورا في مجال التربية، و قد وجد عاملان كافيان للسيطرة على معظم مفاهيم التربية المرتبطة بالشخصية، و تبين أن مصطلحات السمات التي حكم عليها بأنها لا علاقة لها بمحتوى التربية و التعليم كانت مرتبطة مع عاملين تمت تسميتها ضمن الإطار العام للعوامل الخمسة الكبرى، و عليه يمكن إرشاد الطلبة و توجيههم وفقا لسماتهم الشخصية (محسين،2013، ص393).

و اعتبر نموذج العوامل الكبرى للشخصية من أهم النماذج و التصنيفات التي فسرت سمات الشخصية في وقتنا الحاضر ، و فضلا عن ذلك فإنه يقدم نموذجا يتصف بالثبات العالي و الشمولية (أبو هاشم، 2007، ص13).

كما يعتبر النموذج من أكثر النماذج وأحدثها في تفسير سمات الشخصية، ويعتبر من أكثر النماذج اتساقا في تقييم الشخصية والتنبؤ بها (أبو غزالة، 2009. ص 214).

يعد هذا النموذج أداة مفيدة في مجال تقييم الشخصية، كما تعد منبئات بمخرجات شديدة التنوع و من ثم فهو مفيد في فهم ظاهرة في الثقافة ما و بالتالي يمكن توفير لغة مشتركة حقيقية لتناول ظاهرة الشخصية(عبد الله، 2012، ص39).

ويرى بوبكنز (Popkinz 2001) أن أهمية نموذج العوامل الخمسة تكمن في إمكانية وصف الشخصية الإنسانية بشكل ملائم و تحديد اضطراباتها و معالجتها و كذلك تحسين الفهم العام للشخصية.

(Popkins, 2001,P34)

وقد أشار بوتوين (Botuin1995) أن مقياس العوامل الخمسة يمثل أداة موضوعية و مفيدة لتقييم الشخصية، و قد قدم جسرا مفيدا بين البحث الأساسي في سيكولوجية الشخصية و علم النفس التطبيقي(ذيب و علوان،2012، ص465).

ويلخص جون (John 1999) عددا كبيرا من الدراسات بقوله : ان العوامل الخمسة توجد في مقاييس التقدير الذاتي والتقديرات، واللغات الطبيعية، والاستخبارات التي تعتمد على نظرية ،ولدى عينات من دول عدة .

يبدو أن نموذج العوامل الخمس الكبرى يرقى إلى مرتبة النظرية النفسية، حيث تتوافر للنموذج معظم معايير و شروط النظرية الجيدة ، فالنموذج يتصف بالملائمة و لا يتعارض مع نظريات مقبولة في الوقت الحالي ، كما يتضمن نوعا من التصنيف العلمي القابل للتطبيق العملي .

إن أهم ما يميز نموذج العوامل الخمس الكبرى للشخصية أيضا لغتها السهلة و الواضحة لدى عامة الناس ، إذ تضم مجموعة كبيرة من السمات الشائعة في اللغة التي يستخدمونها في حياتهم اليومية ، و كما هو معروف فإن عددا لا حصر له من السمات التي تصف الأفراد و من هنا تكمن أهمية تحديد عوامل الشخصية التي تختزل هذا الكم الضخم من السمات و التي تبسط بدورها وصف طبيعة الشخصية حيث توفر للمختصين نسقا أو نظاما جديدا متكاملا للبحث في أغوار الشخصية ، فنرى أن هذا النموذج يعكس التطور الايجابي في ميدان علم نفس الشخصية (الأنصاري ،1999،ص108).

كما يعد نموذج العوامل الخمسة الكبار – حتى الوقت الراهن– أكثر خرائط سمات الشخصية تأثيرا و أهمية ،و يبدو أن معظم السمات المهمة في الشخصية يمكن أن توضع في مكان ما بالنسبة لهذه الأبعاد الخمسة الكبرى (Mc Admas,1994,P264).و حتى أصحاب نظريات الشخصية التي تعتمد على سمة مفردة واحدة قد أمكن إدخالها ببساطة في إطار العوامل الخمسة الكبرى.

(Furnham & Heaven , 1999,P28)

تنبثق أهمية العوامل الخمسة الكبرى من صلتها الوثيقة بتكيف الفرد و صحته النفسية ، و علاقاته الاجتماعية و عمله و إنجازه الأكاديمي ،فقد تبين أن العوامل الخمس ذات صلة باضطرابات الشخصية إذ تعمل إما كعوامل خطر أو عوامل وقائية من المشكلات التكيفية اللاحقة ،فيقظة الضمير المنخفضة و المقبولية المنخفضة تنبئ بالجنوح و المشكلات الموجهة نحو الخارج ، ويرى (Digman 1990) بأن البحث في نموذج العوامل الخمسة للشخصية قد أعطانا منظومة من الأبعاد الواسعة التي تصف الفروق الفردية ، و

هذه الأبعاد قابلة للقياس على مستوى عالي من الدقة و الثقة و المصداقية ، و في الوقت نفسه تعطي إجابة جيدة فيما يتعلق بمسالة بنية الشخصية (أولاد هدار،2017 ، ص74).

بينما ارتبطت المستويات المرتفعة من العصابية و المستويات المنخفضة من يقظة الضمير بالمشكلات الموجهة نحو الداخل كالقلق و الاكتئاب، وان لهذه العوامل صلة وثيقة بالسلوكيات و الخبرات الاجتماعية للفرد كالمحافظة على العلاقات الاجتماعية و الرضا عنها، إذ تبين في مجال العلاقات الأسرية أن المراهقين ذوي المستويات المنخفضة من الانبساطية و المقبولية أكثر احتمالا للتعرض إلى نبذ الأقران (أبو غزال، 2014، ص131).

كما تبرز أهمية هذا النموذج بارتباطه بعديد من الوظائف و المهن، اتضح أن لها تطبيقات عديدة في المنظمات المختلفة كالمنظمات الخدمية و الإنتاجية، كما أن المقاييس المرتبطة بالضمير الحي منبئات دالة على كل الوظائف، إذ أن الضمير الحي يؤدي إلى النجاح الوظيفي (محمد،2011، ص316).

و أن الطيبة أو المقبولية ترتبط بشكل دال على محكات الأداء الوظيفي، و أن الضمير الحي و الاستقرار الانفعالي قادران على التنبؤ بالمحكات الوظيفية، و المجاميع المهنية، أما الانبساطية فإنها قادرة على التنبؤ بجانبين من الوظائف و الانفتاح على الخبرة و المقبولية قادران على التنبؤ بالكفاءة التدريبية (كاظم ،2002، ص20) .

و تؤكد دراسة (Barrich & Mount.1991) إلى أن يقظة الضمير أو ما يعرف بالضمير الحي هي المتنبأ العام بالأداء المهني في كافة المهن، كما أن العصابية متنبأ حاسم عن الرضا عن العمل ، إذ أن الأفراد ذوي المستويات المرتفعة من العصابية أكثر تعرضا للاحتراق النفسي و لتغيير المهن ، بينما الأفراد ذوي المستويات المنخفضة من العصابية أكثر رضا عن المؤسسات التي يعلمون بها و أكثر التزاما نحوها(بنت حجازي والعشري، 2018، ص 29) .

فاهم ما يميز نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية هي القدرة التنبؤية الواضحة لها عبر مجالات الحياة (الشخصية، والاجتماعية والمؤسسية)، وهذا ما أشارت إليه الأبحاث الحديثة إلى أن سمات الشخصية قد تكون مؤشرا قويا على توقع الأداء الوظيفي والنجاح الأكاديمي والعلاقات الاجتماعية. حيث أوضحت دراسة (Namdrai & shahamiri 2013) عن وجود علاقة بين عوامل الشخصية و الرضا الوظيفي لدى أعضاء

هيئة التدريس فأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطيه إيجابية بين الرضا الوظيفي و الانبساطية ووجود علاقة سلبية بين الرضا الوظيفي و الانطواء (السيد احمد، 2020، ص736) .

و يمكن أن يحل نموذج العوامل الخمسة بعض الارتباك أو الحيرة بين مفاهيم زائدة أو مطولة تستخدم في علم النفس الصحي، فهو يمكنه تفسير التكيف المدرسي، و كذلك في فهم العلاقات البينشخصية من منظور علم النفس الشخصية الارتقائي و في فهم طرق تميز الأفراد عن بعضهم البعض، كما انه يوفر إطار عمل لتجميع برامج بحثية متنوعة، و هو يلفت نظر الباحثين للفجوات الموجودة في التغطية الحالية للشخصية، كما انه يقدم نموذج لتوحيد مجال سمات الشخصية (خريبة ،2008، ص124-125).

يؤكد كوستا و ماكري أن نظرية العوامل الخمسة – كما تقاس باختبارهما – ضرورية و كافية معا لوصف الأبعاد الأساسية للشخصية، و في الحقيقة فإنهما يذهبان إلى ابعد من ذلك إذ يقولان: لا توجد نظرية أخرى كاملة ، و تكون في نفس الوقت موجزة مثل العوامل الخمسة كما تقاس بمقياسهما. (Pervin & John ,1997 ,P264) .

و انه توجد تطبيقات محتملة عدة لهذا النموذج للشخصية و مقياسه ، و منها مجالات الاختيار المهني ، و تشخيص الشخصية و الاضطرابات النفسية ، و اتخاذ القرارات بالنسبة للعلاج النفسي ، حيث يرى علماء النفس المهتمون بمجال السلوك المهني أن الشخصية ترتبط بأنواع المهن التي يختارها الناس و بكيفية قيامهم بوظائفهم في هذه المهن ،و الفكرة الرئيسية هنا أن الناس يحرزون خصالا معينة ويكون اداءؤهم فيها أفضل من مهن غيرها ، وتطبيقا لنموذج العوامل الخمسة فان الأشخاص الذين و يحصلون على درجات مرتفعة من الانبساط يجب أن يفضلوا المهن الاجتماعية و المهن التي تتسم بالمغامرة و الإقدام ، و يبدعون فيها مقارنة بالأفراد الذين يحصلون على درجة مرتفعة من الانطواء.

(Pervin & John, 1997, PP271-273).

من الممكن أن يكون نموذج العوامل الخمسة مفيدا في اختيار أفضل أشكال العلاج لكل حالة ، و يمكن أن تساعد هذه العوامل في الإرشاد الزواجي.

و فيما يتعلق بعالمية نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية فقد حاول العديد من الباحثين التحقق منها عبر الثقافات و اللغات المختلفة (الموافي وراضي،2006، ص4)،حيث كانت جميع الدراسات مقتصرة على عينات تتكلم اللغة الإنجليزية و تعيش في الثقافة الأمريكية و من هنا ظهرت الحاجة إلى تعميم هذه العوامل

الخمسة على لغات و ثقافات العالم (ذيب و علوان ،2012، ص466) .و على الرغم من أن نموذج The Big Five قد تم اكتشافه من قبل الباحثين أمريكيين باستخدام أدوات مرتكزة على مصطلحات السمات باللغة الإنجليزية ،إلا أن محاولات عديدة أجريت لتقييم قابلية تعميم هذا النموذج عبر الثقافات ، فقد تم استخدام 6 ترجمات لاستبيان الشخصية الجديد المعدل ثم تم مقارنتها بتركيب العوامل الخمسة الأمريكي و ذلك على عينات ألمانية و برتغالية و عبرية و صينية و كورية و يابانية بلغت (7134)، و قد أظهرت النتائج وجود بنى متشابهة على العينات ذات الثقافات المختلفة، و هذه المعطيات تدل على أن أبنية الشخصية عالمية و شاملة ، فقد ذكر كوستا و ماكري كذلك دراسات لاحقة في أيسلندا، استونيا، ماليزيا، الفلبين، تركيا، وواصلت الهند و روسيا و زيمبابوي و العديد من الثقافات الأخرى لدعم فرضية عالمية العوامل الخمسة الكبرى ،و قد أشارت النتائج إلى وجود هذه العوامل الخمسة يمكن أن تكون موجودة في أي ثقافة (محسين،2013، ص393).

و أشارت **لانسر** (Lancer 2005) إلى العديد من الدراسات اثبت وجود مظاهر العوامل الخمسة الكبرى و أن العديد من البحوث في ميادين مختلفة أصبحت متمحورة حولها ، و توصلت دراسة (Barthelemy 2005) إلى أن معظم السلوك الإنساني يمكن أن يفسر عن طريق العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، ،و يرى كوستا أن الدراسات الحديثة عبر الحضارية قدمت الدعم الكامل لعمومية و عالمية هذا النموذج ،فضلا عن انه يتصف بالشمولية و الأصالة (الغريري، 2013، ص194) فهي تضم مجموعة من السمات الشائعة أو الدارجة التي يستخدمها عموم الناس في حياتهم اليومية .

من جانب أخر برهنت بعض الدراسات الحديثة إلى صدق نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية و قابليته للتعميم على الأطفال و المراهقين ،و رغم ذلك خضعت هذه الدراسة للنقد الشديد، ذلك أن هذه الدراسات اعتمدت على تقديرات المعلم و الوالدين لشخصية الطفل و أهملت التقرير الذاتي للأطفال للعوامل الكبرى الخمس للشخصية، و ربما يعزو هذا القصور إلى ندرة أدوات التقرير الذاتي المصممة لقياس العوامل الخمسة لدى الراشدين بالإضافة إلى النقص الواضح في الأدبيات بصدد قياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى الأطفال ،و قد ظل هذا النقص قائما إلى أن نجح " **بربانالي** " و معاونوه في تطوير استبيان الخمسة الكبرى للأطفال، و تحققوا من الخصائص السيكومترية للاستبيان و ذلك بتجريبه على عينة كبيرة من أطفال المدارس بإيطاليا حيث كشفت نتائج التحليل العاملي عن وجود خمسة عوامل: (الانبساط، الطيبة، يقظة الضمير، العصابية أو عدم الاتزان الانفعالي، الانفتاح على الخبرة)، أظهرت تشابها واضحا بالعوامل

الخمس الكبرى للشخصية ، و هذا ما يعزز فكرة العالمية لنموذج العوامل الخمسة الكبرى (الموافي، راضي ،2006،ص5).

و ربما لم تصادف نظرية إجمالا مثل ما وجدت نظرية العوامل الخمس مستندة في ذلك إلى عدد كبير من الدراسات التي تحاول اختبارها كنموذج عالمي Universel يقف أمام كل التباينات الثقافية و الذي يعتبر الاختيار الحقيقي لأي نظرية في الشخصية الإنسانية، لا سيما أن هناك من يقول أن علم النفس بوضعه الحالي لا يمثل سوى ثقافة غربية، و من بين تلك الدراسات : دراسة ماكري و تركيانو و آخرين "Mc Grae & Terracciano (2005) "هدفت إلى التعرف على الخصائص السيكومترية لقائمة العوامل الخمسة للشخصية و ذلك على عينة تتكون من (11985) طالبا و طالبة جامعية من (50) ثقافة ، و توصلت الدراسة إلى وجود تطابق في البناء العاملي للعوامل الخمسة المستمد من الثقافة الأمريكية من 34) ثقافة مما يعطي دليلا قويا على عمومية نموذج العوامل الخمسة الكبرى الشخصية عبر الثقافات، و في دراسة قام بها "مانجا و موان" Manga , Ramos & Moran (2004) و التي هدفت إلى الكشف عن الخصائص السيكومترية للنسخة الإسبانية لقائمة العوامل الخمسة للشخصية – النسخة المختصرة – وذلك على عينة (1136) من البالغين، و توصلت الدراسة إلى أن القائمة تتميز بدرجة عالية من الاتساق الداخلي و درجة عالية من الثبات ، و استخدمت الدراسة التحليل العاملي الاستكشافي و توصلت إلى وجود خمسة عوامل للشخصية .

و في محاولة أخرى أجرت "ماري و آخرون Murry,Raulings,Allen,D Trinder (2003) دراسة للكشف عن الخصائص السيكومترية لقائمة العوامل الخمسة (النسخة المختصرة) و باستخدام التحليل العاملي على عينة من (527) بالغ استرالي، توصلت الدراسة إلى أن القائمة تتمتع بدرجة عالية من الثبات و الاتساق الداخلي، كما توصلت إلى وجود خمسة عوامل (محسين ،2013،ص394-395).

أما فيما يخص الدراسات العربية، فقد كانت دراسة كاظم عام (2001) والتي أجراها في ليبيا على طلبة قار يونس أختار منهم عينة بلغت (1053) طالب وطالبة، وقد اعد بذاته المقياس وبعد إجراء التحليل العاملي تم التوصل إلى العوامل الخمسة الكبرى، وأجرى المراجعة سنة (2005) دراسة كانت تهدف إلى تقنين قائمة العوامل الخمسة الكبرى على طلبة الجامعة في الأردن، وأسفرت النتائج عن توفر خصائص سيكومترية مقبولة للقائمة.

و في مصر اجريا يونس و خليل عام (2007)) دراسة طبقوا على عينة من الطلبة الجامعيين بلغ عددها (541)،و قد اعد الباحثان أداة البحث معتمدين على مقياس كوستا و ماكري، و قد تحققا من صدق الأداة العاملي ،و كانت النتائج حصولهم على العوامل الخمسة الكبرى للشخصية ،و أجرى الرويتع عام (2007) دراسته على عينة من طلبة جامعة الملك سعود بلغ عددها (851) تراوحت أعمارهم بين (35-18) و قد توصل إلى العوامل الخمسة الكبرى ، فيما عدا دراسة الأنصاري التي أسفرت نتائجها عن عدم صلاحية تطبيق المقياس على البيئة الكويتية .

و أكدت نتائج دراسة فيصل عبد القادر و إلهام عبد الرحمان (2007) وجود نفس البنية العاملية للعوامل الخمسة في العينة المصرية مقارنة بالعينة الأمريكية و عينات من ثقافات أخرى ، ووجود تداخلات بين سمات العوامل في أحيان كثيرة (أبو هاشم، 2017، ص286).

وبذلك يعد مقياس العوامل الخمسة للشخصية من المقاييس العالمية ذلك أن هذه العوامل الخمسة للشخصية التي تم تحديدها في العديد من الثقافات واللغات المختلفة تقدم مزيدا من عالمية هذه العوامل بصرف النظر عن أصولها الإنجليزية، حتى انه غدا النموذج المهيمن في علم نفس الشخصية، لأنه يظهر باستمرار عبر الثقافات المختلفة، وهذا مؤشر على عالميته.

و يرى بعض المقترحون لنموذج العوامل الخمسة بعض الدلائل المؤيدة لصدق هذا النموذج و من بينها :

- **القيمة التنبؤية :**

ومن الدلائل التي تشير إلى صدق النموذج كذلك تركيزها على الفائدة التنبؤية وذلك من استخدام النموذج في مواقف اتخاذ قرارات التوظيف، ذلك أن بعض الدلائل إلى وجود ارتباط بين الدرجات على أبعاد السمات الأساسية الخمسة والأداء المهني، وتتنوع ارتباطات أبعاد السمات التي يتضمنها النموذج بتنوع أنماط الوظائف فتتباين من نمط من الوظائف إلى نمط آخر.

- **تشخيص اضطرابات الشخصية:**

إن الدليل الأخر الذي يسوقه الباحثون لتوضيح صدق نموذج العوامل الخمسة هو قدرة هذا النموذج على تشخيص اضطرابات الشخصية فينظر بعض العياديين إلى اضطرابات الشخصية بوصفها أعراضا منفصلة لا علاقة لها بالسمات المعتادة للشخصية، فهي فئات لزمات من الأعراض السيكوبيولوجية، أما مقترحو نموذج العوامل الخمسة فينظرون إلى هذه الاضطرابات بوصفها نقصا في درجة توافر السمات

المعتادة لدى الفرد والتي تتجلى في حصوله على درجة منخفضة على البعد المتصل بجانب معين من جوانب الشخصية المتضمنة في نموذج عوامل الشخصية الكبرى، فعلى سبيل المثال ينظر إلى الشخصية المضادة للمجتمع على أنها وصف لشخص حصل على درجة منخفضة على عامل المقبولية غير أن المراجعون المحدثون للتراث يرون أن مقاييس مثل مقياس العوامل الخمسة ليست الوسيلة الأفضل لتشخيص الاضطرابات الشخصية .

- **التقديرات الذاتية وتقديرات الآخرين:**

وهذا النمط من الدلائل التي تساق على صدق العوامل الخمسة الكبرى يتمثل في العلاقة بين التقديرات الذاتية وتقديرات الآخرين للفرد، فهناك دليل يشير إلى ارتباط الذاتية التي يقدمها الفرد عن نفسه بالتقديرات التي يضعها الأقران له آو التي يضعها الشريك، ومع أن الدرجة الفعلية للاتفاق تتباين بتباين الدراسات فان الدلالة الإحصائية للاتفاق بين التقديرات وتقديرات المشاهدين تحظى باتساق واضح في التراث البحثي (لورانس،2010، ص 131 – 142).

إن نموذج / نظرية العوامل الخمسة الكبرى للشخصية نموذج ساهم في بناء سمات الشخصية وله تاريخ ليس بالقصير وليس بالهين وهو من أهم النماذج الآن في علم نفس الشخصية.

خلاصة الفصل

يقدم نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية إطارا علميا قويا وعمليا لفهم الاختلافات الفردية الأساسية في الشخصية، مع إدراك أن كل إنسان هو مزيج فريد من هذه الأبعاد، فنموذج العوامل الخمسة ليس مجرد اختبار للشخصية بل هو خريطة علمية تتيح لنا فهم السلوك الإنساني وتوقعه، مما يساعد الأفراد على فهم ذواتهم والتعامل بفعالية أكبر مع بيئاتهم.

الفصل الرابع : الإجهاد والمواجهة

تمهيد:

- مفهوم الاجهاد
- تعاريف الاجهاد
- تاريخ مفهوم الاجهاد
- مفاهيم ذات صلة
- النظريات والنماذج المفسرة للإجهاد
- الإجهاد في السياق العام
- الإجهاد في بيئة العمل
- المواجهة
- أبعاد المواجهة
- خصائص المواجهة
- وظائف المواجهة
- المفاهيم المتداخلة وذات والصلة
- بنية المواجهة
- موارد المواجهة
- عواقب المواجهة
- الشخصية والمواجهة
- إسهام عوامل الشخصية الخمسة الكبرى في الإجهاد والمواجهة

خلاصة.

تمهيد:

لقد مثل موضوع الاجهاد وطرق مواجهته محور اهتمام وانتباه وبحث العديد من التخصصات الاكاديمية الاجتماعية والطبية. ولعل ما عزز هذا التوجه؛ ازدياد الاهتمام برصد وفهم العوامل المساهمة في الإضرار بالصحة الجسدية والنفسية، ومن جهة أخرى المطالب العملية المتزايدة لإيجاد طرق للحد منها وتطوير الرعاية وتحسين أداء الافراد والارتقاء برفاههم في مختلف قطاعات الحياة، في ظل تشابك وتعقد الحياة المعاصرة وكثرة مطالبها واعبائها والسرعة والتحولات التي تشهدها اجتماعيا واقتصاديا وسياسيا...، مما اوجد وضعيات جديدة غير مألوفة تتطلب من الافراد والمجموعات جهود تكيف مناسبة ومستمرة.

وفي سياق بحث الاجهاد ودراسته، تعتبر المواجهة من أكثر المفاهيم أهمية؛ وذلك لأنها تمثل العملية التي من شأنها التأثير عليه وعلى أثاره المتنوعة، فالمواجهة تتوسط العلاقة إجهاد– تكيف، وتستند بدورها إلى مجموعة من العوامل و المتغيرات و التي تعرف بموارد المواجهة Coping Resources ، هذه الأخيرة تعتبر سوابق لاستراتيجيات المواجهة، ولها اسهام في النواتج الصحية النفسية والجسمية. وقبل ذلك، فان موارد المواجهة تحدد سلفا كيفية انخراط الفرد في المواجهة واختياراتها، اما بشكل نشط او بشكل سلبي انسحابي. وهي قد تكون ذات صلة بذات الشخص وما تنطوي عليه من خصائص وسمات ومتغيرات، او بمحيطه وما يوفره من تعزيز ودعم.

وعلى هذا الأساس، فان فهم كيفية مواجهة الأشخاص للإجهاد، يقتضي تبني رؤية شاملة في النظر للإجهاد والمواجهة باعتبارهما معاملة في سياق حياتي محدد.

1. مفهوم الاجهاد:

مما تجدر الإشارة اليه في هذا المقام، ان مفهوم الاجهاد عبر تاريخه التطوري، وخاصة فيما يتعلق بتعريفه والاعتراف به كمفهوم علمي، قد أحاط به الكثير من الجدل، وقد أوجدت الخلافات المتعلقة بتعريفه فصائل من الباحثين، مما منع الإجهاد من أن يصبح بناء محل اتفاق وقبول عالميين، واعتبر الإجهاد مفهوم واسع جدا وغامض، مما يمنع من تعريفه بشكل كافي. وقد تجادل المختصون حول مسالة ما إذا كان مصطلح الإجهاد يشير إلى كونه مثيرا او استجابة او التفاعل بين الاثنين.

وبالرغم من إن مصطلح الإجهاد من حيث كونه يشير الى تجربة من صميم الواقع الإنساني الا ان ظهوره في الأدبيات العلمية لم يكن الا منذ سنة 1930، و لم يصبح شائعا إلا في سنوات 1970 وبداية سنوات 1980. وحاليا، يمكن العثور عليه في عبارات الحياة اليومية، حيث يستخدم ليستوعب جملة متنوعة من الخبرات البشرية المتصلة بوجود او التي تثير القلق، او ان لها طابع تدميري مضر بطريقة معينة. فما يختبر بالتزامن مع الشعور بالإجهاد من استجابات، كم متنوع ويتوزع على مجالات سلوكية وظواهر متعددة: كالصداع والضيق في التنفس

والشعور بالدوخة ، الى غير ذلك من الاستجابات والسلوكيات الأخرى كالتدخين والإفراط في الطعام. كما ينسب للإجهاد التأثير سلبي على الأداء، بحيث انه يعيق التركيز العقلي، ويؤثر على حل المشكلات، وعملية اتخاذ القرار والكفاءة والفعالية في انجاز العمل وأداء المهام. (Lyon L. Brenda.(2011)

فمن المألوف استخدام مصطلح الإجهاد في الأدبيات السيكولوجية وغيرها، للدلالة على أوضاع مؤقتة أو مزمنة غير محتملة ومولدة للضائقة النفسية وحالات المعاناة، التي تضع الأفراد في وضع غير مريح ، من حيث القدرة على التعامل معها أو الأداء وانجاز المهام والقيام بأدوارهم في ظلها ، وقد يعاق بذلك الوصول إلى الأهداف والنتائج المتوقعة، كما قد يؤدي ذلك إلى الأذى والضرر . وهذا وصف عام لما يصطلح عليه بحالة الإجهاد التي يختبرها الأفراد، وقد ينطبق هذا الوصف على العديد من وضعيات الحياة في بيئات مختلفة.

أي أن الإجهاد يشير إلى مجموعة من الخبرات السلبية غير المرغوب فيها عادة والتي يختبرها الناس (خبرة ذاتية غير مريحة) في بيئات الحياة وسياقاتها، تتميز بجملة من المكونات التي تتمظهر موضوعيا من خلال مؤشرات أو أعراض جسدية، انفعالية، معرفية وسلوكية، تصاحبها تغيرات في الوظائف النفسية للأفراد وتتمظهر في مجالات الجسم والنفس، وقد تمتد الى السلوك والعلاقات الاجتماعية وتنعكس على الأداء الوظيفي وعلى إنجاز المهام.

. (Baily & Clarke, 1989)

1.1- تعريف الاجهاد:

قد تكون التعاريف ترجمة للمقاربات النظرية التي تتناول المفاهيم، وباستقراء الادبيات التي تناولت مفهوم الاجهاد، يمكن العثور على ثلاث مقاربات أساسية متباينة:

أولا: مقاربة الإجهاد كاستجابة: و هذا التصور ينسب الى هانز سيلي Selye اعتمادا على اعمال كانون (1932) Canon ، ومفادها أن التغييرات الحاصلة في الجهاز الغدي العصبي الودي- الكضري sympathoadrenal هي وظائف الطوارئ، والإجهاد عبارة عن رد فعل للمنبهات الضارة أو مجهدات البيئة stressors. وقد عرف سيلي الاجهاد بأنه: *"استجابة غير محددة للجسم للمنبهات الضارة"*. وقد ركز عمل سيلي على وصف وشرح نمط الاستجابة الفسيولوجية فيما يعرف باسم: متلازمة التكيف العامة (GAS). وحسب مقاربة سيلي فإن المتغيرات المعرفية مثل الإدراك ليس لها أي دور في المساهمة في بدء أو التعديل في استجابة التكيف العام. وقد قام سيلي لاحقا، بالتوسيع في نطاق تفكيره ليشمل التجارب السلبية والإيجابية (مفهوم Eustress) التي يمكن أن تساهم فيها وتعدلها عوامل معرفية (Rice, 2011). ويتضح من خلال هذا الاستدراك الاعتراف بالمكون المعرفي في عملية الاجهاد.

وفي سياق مقاربة الاستجابة، تم تعريف الإجهاد أيضا، من قبل منظري الإجهاد على انه استجابة غير محددة من طرف الجسم لأي مطلب. ومع ذلك، لم ينم تغيير الفرضية النظرية الأساسية لسيلي بكون الإجهاد ظاهرة فسيولوجية. في غياب تعديل لنظريته، لم يكن من الممكن شرح "الضغط النفسي". اذ لا يمكن القيام بذلك في سياق نظرية كانت تقتصر بشكل صارم على علم وظائف الأعضاء وتهمل العوامل الإدراكية. وفي الواقع، ظهرت المشكلات الكامنة في نظرية الاستجابة المعيارية أو المعممة عندما أكد بعض الباحثين (ماسون Mason) "عدم خصوصية" الاستجابات الفسيولوجية للمنبهات الضارة في الفئران والقردة.

ورغم أن سيلي لم يتناول تحديدا مفهوم المواجهة في عمله، إلا أن مفهومه عن "الدفاع" و "التكيف" كان متشابها من الناحية النظرية مع مفهوم المواجهة، وأن استجابة الإنذار تتميز بأنها تشتغل عندما يكون هناك مثير ضار. تلك الاستجابة تتميز بتنشيط الجهاز العصبي الودي. وفي المرحلة الثانية، أو مرحلة المقاومة، يتم تعبئة القوى الفسيولوجية لمقاومة الأضرار الناجمة عن التحفيز الضار. في كثير من الأحيان، تؤدي مرحلة المقاومة إلى التكيف أو تحسين أو اختفاء الأعراض ولا تتقدم إلى المرحلة الثالثة من الإرهاق. كما يمكن أن تؤدي مرحلة المقاومة أيضًا إلى أمراض التكيف، مثل ارتفاع ضغط الدم والتهاب المفاصل والسرطان. يحدث الإرهاق عندما يكون الإجهاد طويلًا أو شديدًا بدرجة كافية لاستخدام كل الطاقة التكيفية المتبقية.

و على الصعيد النقدي، هناك العديد من المشكلات النظرية، وأخرى متصلة بالقياس متعلقة بتعريف الإجهاد كاستجابة غير محددة للمثيرات الضارة، أو كما ذكر سيلي: لأي طلب أو مجهد مسبب للإجهاد. **فأولاً**، إن عمومية التعريف كمجموع جميع ردود الفعل غير المحددة للجسم، تحجب أنماط الاستجابة الأكثر تحديداً للاستجابات الفسيولوجية النفسية.. **ثانياً**، استخدم سيلي مصطلح المجهد للإشارة إلى الحالة "الضارة" التي تؤدي إلى الاستجابة وتعبير "الإجهاد" للإشارة إلى كل من التأثير الأولي للمجهد (رد فعل الإنذار) على الأنسجة والآليات التكيفية التي هي رد فعل على المجهد. بالإضافة إلى ذلك، تم زيادة التشويش المفاهيمي حول معنى مصطلح الإجهاد لأن سيلي عرف أحيانًا الإجهاد على أنه عواقب البلى أو التلف أو المرض الناتجة عن استجابات(GAS) المطولة. **وثالثًا**، غياب العوامل المعرفية مثل التقييم والمعنى اختصر/اختزل ما حدث في الإجهاد النفسي. **رابعًا**، لا تسمح الطبيعة المعيارية لنمط الاستجابة الفسيولوجية غير المحددة أو(GAS) بالفروق الفردية في إدراك موقف المثير أو كيفية تعامل الشخص بشكل فريد مع موقف التهديد. وان الافتراض المسبق بأن كل فرد فريد وأن الإدراك أو المعنى أساسي للتجارب الشخصية لا يتوافق مع مقترحات سيلي. (Rice, V.H., 2011, pp.6-7)

ثانيا :أما المقاربة الثانية فهي تتصور الإجهاد كمثير: وهي تنسب الى كل من هولمز Holmes وراهي Rahe اللذان يعتبران بأن الشخص متلق سلبي للإجهاد .

و يمكن تعريف الإجهاد وفق هذه المقاربة بأنه: *شيء خارج الفرد، أي في البيئة، يؤثر عليه*. ومن الأمثلة الواضحة على ذلك هو درجة حرارة البيئة القاسية. او تهديد التشرد... الخ. فما يعتبر الاجهاد، هو المثير الذي يستجيب له الفرد . (Bailey R. and Clarke M., 1989 p 4)

ومن زاوية نظر نقدية، فهذا النموذج قائم على افتراضات تشكّل بطبيعتها مشكلة في تفسير الظاهرة البشرية. فكان التصور النظري الأساسي يستند إلى فرضية أن: (أ) التغيرات الحياتية معيارية (Normative) وأن كل تغيير في الحياة ينتج عنه نفس متطلبات التوافق لكل الأشخاص، وأن (ب) التغيير مجهد بغض النظر عن مدى استحسان (Desirability) الشخص للحدث، و (ج) هناك عتبة شائعة من متطلبات التوافق أو التكيف التي ينتج عنها المرض. وقد رأى كل من هولمز وراهي مبكرا في عملهما، بأن الشخص متلق سلبي للاجهاد. وتم وضع تصور للإجهاد كظاهرة مضافة (Additive) يمكن قياسها من خلال أحداث الحياة التي اختارها الباحث والتي كانت قد وضعت لها أوزان معيارية. لكن في وقت لاحق من عملهما، دمج الباحثان اعتبار تفسير الشخص لحدث الحياة كتجربة سلبية أو إيجابية. (Rice, V.H.,2011)

ثالثا: أما المقاربة التي حظيت بالقبول على صعيد واسع، ولاتزال محل تقدير ، فهي تقوم على اعتبار **الإجهاد معاملة بين الفرد والبيئة.** وهي تنسب الى لازاروس وفولكمان (lazarus & folkman) من خلال النموذج التعاملي للإجهاد، الذي يعرف الاجهاد على انه: *العلاقة الخاصة بين الشخص والبيئة التي يقيمها/يقدرها الشخص بأنها تتجاوز موارده وتعرض رفاهيته للخطر* ... وهناك اثنين من الوسطاء يحددان وجود الإجهاد بين مختلف الأفراد يتصلان بالتقييم المعرفي(Cognitive Appraisal) . هذا التقييم الذاتي من طرف الفرد للمعاملة بين الذات والبيئة، هو الوسيط الهام الأول. أما الوسيط الثاني بعد تقييم الموقف، هو تقييم قدره الشخص على المواجهة، وهو الأمر الذي يحدد ما إذا كان بإمكانه إدارة العامل المجهدالحاضر بنجاح. (Rice, V.H., 2011, pp. 9-11)

فحسب المقاربة التعاملية، فإن الأفراد يقومون باستمرار بتقييم المنبهات في بيئتهم. وتولد عملية التقييم هذه الانفعالات، وعندما يتم تقييم المنبهات (أي المجهدات) على أنها تهديد أو تحدٍ أو ضرر، فإن الضيق الناتج يفتتح المجال لانطلاق استراتيجيات المواجهة لإدارة الانفعالات أو محاولة مواجهة المجهدات مباشرة. وتؤدي عمليات المواجهة إلى نواتج (أي التغيير في علاقة الشخص– بيئية)، والتي يتم إعادة تقييمها على أنها مواتية أو غير مواتية أو غير محلولة. وتثير الحلول المواتية للمجهدات مشاعر إيجابية، بينما تثير الحلول غير المواتية أو نواتج عدم الحل، الضيق. مما يستفز الفرد للنظر في المزيد من خيارات المواجهة لمحاولة إيجاد حل للمجهدات ... ووفقًا لهذا المنظور، يتم تعريف الإجهاد على أنه: *التعرض للمنبهات التي يتم تقييمها على أنها ضارة أو مهددة أو متحدية، والتي تتجاوز قدرة الفرد على التغلب عليها.*

وكما يمكن ملاحظته، فإن السمات الأساسية للمقاربة الأصلية هي: (أ) **التقييم المعرفي**، و (ب) **المواجهة**.
(Lazarus & Folkman , 1984)

وفي المحصلة، فإن اتجاهي الاستجابة والمثير في تعريف الإجهاد، يؤكد كل منها على جانب واحد فقط من جوانب الإجهاد، وكل منهما ضروري لتفسيره، لكن ليس كافيا للإحاطة بجوانبه، لذلك فتعريف المعاملة يعد تعريفا متكاملا، كما يعتبر النموذج الذي يتضمنه، لنموذجا هاما للإجهاد في الوقت الحالي، حيث انه ينظر للإجهاد كعملية متطورة مع الزمن وليس ظاهرة ستاتيكية، كما انه لا يعتبره متغيرا ولكن عنوانا يشمل عدة متغيرات وعمليات، أي بعبارة أخرى هو عملية تتضمن سلسلة من العمليات أو الظواهر الجزئية بداية من التقييم المعرفي و استجابات المواجهة وإعادة التقييم. إن لازاروس يقترح بأن الإجهاد، الانفعال والمواجهة جوانب تمثل وحدة واحدة وهي غير منفصلة عن الدافعية. (Lazarus, 1999)

2. التقييم المعرفي Cognitive Appraisal :

إن العلاقة إجهاد– تكيف يتوسطها متغيران هما: التقييم المعرفي والمواجهة. وفيما يخص التقييم المعرفي، فهو يشكل عنصرا جوهريا في نظرية لازاروس وزملائه، والأمر يتعلق بعملية توسط ومفاوضة نشطة بين المطالب من جهة والعوائق والموارد البيئية، هرمية الأهداف والمعتقدات الشخصية للفرد، من جهة أخرى.

وحسب النموذج السابق فان حدثا/أو موقفا بيئيا لا يتم اعتباره مجهدا بمعزل عن التقييم المعرفي. لذلك، فهو أهم العمليات المتصلة بالإجهاد، بل إنه حسب لازاروس متوقف عليها. وهو عمليات معرفية لا تتضمن فقط المعلومات عن المجهد (stressor)، ولكن معلومات عن داخل الفرد. وهذا التقييم يتم على مرحلتين: التقييم الأولي والتقييم الثانوي.

1.2– التقييم الأولي Primary Appraisal :

ويتعلق الأمر فيه بتقييم معنى الحدث أو الموقف بالنسبة لحسن الحال الشخصي للفرد.

2.2 – التقييم الثانوي Secondary Appraisal :

وهو يتصل بالخيارات المتاحة من اجل المواجهة. وهناك العديد من التسميات أطلقت على تقييمات المجهد: فهناك تقييم التهديد، والذي يعني ان الشخص يرى المجهد على انه حدث وشيك يمكن أن تكون له آثار سيئة أو مضرة، وهناك تقييم الضرر والذي يعني أن شيئا ما سيئ قد حدث، أما تقييم الفقد فهو يعني نوعا خاصا من الضرر والذي تصير فيه غاية مرغوبة لا منفذ إليها /غير متاحة، وهذا يعني انه بالرغم من أن الضرر يمكن أن يكون إما ظهور الألم أو العقوبة أو زوال شيء ما مرغوب، فان الفقد يميل إلى أن يكون مقتصرا على الأخير. وهناك

تقييم آخر مشار إليه في السياق هو تقييم التحدي، والذي يعني النظر إلى الظروف على أنها صعبة ومتطلبة ولكن هناك شيء آخر وهو انه يمكن للشخص أن يستفيد منها من خلال الجهد.

ومما سبق، يتضح ان الاجهاد عملية ديناميكية تعاملية (Transactional)، ناشئة عن تفاعل الفرد مع البيئة (أي وجود مواقف ومطالب)، وتتحدد هذه العملية حسب صلة المواقف والأحداث برفاهية الشخص، من خلال المتغيرات المعرفية داخل الشخص، والمقصود هنا عملية التقييم المعرفي، وهي أيضا متداخلة مع عملية المواجهة، اذ ان كل من التقييم المعرفي، الإجهاد والمواجهة هي عناصر متداخلة وغير منفصلة. (Lazarus, 1999)

ومن زاوية نقدية، فهذه المقاربة تميزت بالشمول والتأكيد على دور المتغيرات المعرفية في عملية الإجهاد. والمواجهة بهذه الصورة، تجعل اختبار الإجهاد أمرا غير حتمي بالنسبة لكل الأفراد، وهذا ما يشير إلى الفروق الفردية في كيفية إدراك وتقييم الأفراد للمطالب والمواقف.

3. تاريخ مفهوم الاجهاد :

يرجع تاريخ دراسة مفهوم الإجهاد إلى العصور القديمة. وفي القرن الرابع عشر، وصف مصطلح الإجهاد المشقة الاجتماعية والمحنة الاقتصادية السائدة في ذلك الوقت. وظل مفهوم الإجهاد غامضا نسبيا إلى أن اعتمد العلم الفيزيائي هذا المصطلح.

وقد عرف الفيزيائي توماس يونغ (Young)، مستوحيا عمل روبرت هوك (Robert Hooke)، في القرن18، الإجهاد بأنه *"مقدار القوة داخل الجسم المرن، والتي توازن قوة خارجية مطبقة، إلى المنطقة التي تعمل عليها القوة"*.

وقد نمت فكرة الإجهاد كظاهرة فيزيائية في شعبيتها على مدى السنوات المائة التي تلت. وتوسع مفهوم الإجهاد ليشمل تخصصات علمية أخرى، وأبرزها علم وظائف الأعضاء. فبحلول نهاية القرن التاسع عشر ، قدم علماء الفيزيولوجيا الأوروبيون ، مثل برنارد Bernard(1879) ، وفلوجر Fluger(1877) ، وفريدريك Frederick(1885) تفسيرات مماثله للدراسة العلمية للإجهاد. وأشار هؤلاء العلماء إلى الإجهاد باعتباره تحديا ديناميكيا يتعرض له الكائن الحي، مما يعطل محاولته الحفاظ على بيئة داخلية مستقرة (سيلي، 1982).

وسرعان ما انتشر الاهتمام بفيزيولوجيا الإجهاد إلى الولايات المتحدة خلال أوائل سنوات 1900. فأنتجت بحوث كانون (1939) المتعلقة بآليات البقاء السلوكية البيولوجية نظريته عن "القتال أو الهروب"، ملقية بالظلال على عمل علماء الفيزيولوجيا الأوروبيين، وقام بصياغة مصطلح التوازن الحيوي Homeostasis وعرفه بأنه: *"العملية الفسيولوجية المنسقة التي تحافظ على الحالات الثابتة في الكائن الحي/ العضوية "*.

وفي أوائل القرن الـ 20، بدا هانز سيلي أبحاثه الرائدة. حيث مهد عمل سيلي، في نهاية المطاف، الطريق للدراسة المنهجية للإجهاد، وكتتويج لجهوده، بدا المهنيون المختصون في العديد من التخصصات العلمية الاعتراف بأهمية العوامل السلوكية في دراسة الإجهاد. وقد افترض سيلي (1936) ان "متلازمة التكيف العامة" تحدث داخل الكائن الحي عندما تواجهها "عوامل مضرة مختلفة ". هذه المتلازمة أو "متلازمة الإجهاد البيولوجي" تحدث في ثلاث مراحل منفصلة: التنبيه، والمقاومة، والإنهاك. وأعاد سيلي صياغة مفهومه عن الإجهاد لما يقرب من نصف قرن. ولا يزال المنظرون المعاصرون يشملون متلازمة سيلي باعتبارها من أكثر الأوصاف التي تحظي بالتقدير لاستجابة الإجهاد.

وتجدر الإشارة الى ان التصور الحالي للإجهاد، لم يتطور تماما من المساعي العلمية والأكاديمية، فالإجهاد الذي اشتهر، نما جزئيا، بسبب الآثار الناجمة عن الصراعات العالمية، وخاصة الصراع الكوري والحربين العالميتين الأولى والثانية.

وبناء على الأسس التي أنشأتها الفيزياء والبيولوجيا، أصبح المختصون في العلوم الاجتماعية مهتمين بمفهوم الإجهاد. وقد اعتمدوا (ومعظمهم من علماء الاجتماع)، مصطلح الإجهاد لوصف المطالب والاضطرابات الاجتماعية (لازاروس و فولكمان ، 1984). وفي علم النفس، نما الاهتمام بالإجهاد أضعافا مضاعفة، فلازاروس (1966) اعتبر الإجهاد موضوعا تخصصيا فرعيا داخل علم النفس، على غرار الدافعية أو التعلم. وقد اولى الدليل التشخيصي والإحصائي للاضطرابات العقلية (DSM)، (الجمعية الأمريكية للطب النفسي، 1968) الاهتمام بالإجهاد بوصفه عاملا مساهما في الأمراض النفس جسمية. وبرزت المجلات المخصصة لدراسة الإجهاد، بما في ذلك مجلة الإجهاد البشري، وعلم الأمراض النفس – فيزيولوجية، ومجلة الإجهاد الصدمي.

وقد أصبح الإجهاد مصطلحا عاميا على مدى العقود الأخيرة. وفي 1969، ساعدت الهيئات المتخصصة في الولايات المتحدة على تعميم مفهوم الإجهاد، عن طريق تحذير الجمهور العام حول الآثار الضارة للإجهاد على الصحة. ونتيجة للاهتمام العالمي بالإجهاد، أصبحت سنوات الثمانينات [من القرن العشرين] تعرف بـ "عصر الإجهاد" . وأرجع كل من لازاروس وفولكمان (1984) الاهتمام الكبير بالإجهاد إلى خمسة تطورات معاصرة في العلوم الاجتماعية:

أولا ، كشفت البحوث التي فحصت الفروق الفردية، عن متغيرات وسيطة هامة مثل المواجهة والدافعية .

ثانيا ، تجدد الاهتمام بالطب النفس جسمي وفر الدعم لمقاربة متعددة التخصصات للطب، وأدى ذلك إلى ظهور مجالات تخصصيه مثل علم المناعة النفسي العصبي .

ويتعلق التأثير **الثالث** بتطور العلاج السلوكي. هذا النوع من العلاج النفسي وضع قدرا كبيرا من التركيز على إدارة الإجهاد. فبعض المقاربات السلوكية (على سبيل المثال، تدريب التحصين ضدا لإجهاد Stress Inoculation Training، التي تعتبر الإجهاد العنصر المستهدف المركزي . وركز المنظور النمائي لفترة الحياة Life-Span على التغيرات الاجتماعية والإجهاد الذي تشكله الانتقالات Transitions على مدى الحياة ، مما يوفر تأثيرا **رابعا** هاما على الاهتمام الحديث بالإجهاد. وأخيرا، أدى الاهتمام بآثار البيئة على الأداء الوظيفي الشخصي والاجتماعي إلى زيادة الانتباه للإجهاد بوصفه نظاما/ تخصصا علميا حديثا.

(Brandey P.J & Thomason B.T.,1995, pp. 275-279)

4. النظريات والنماذج المفسرة للإجهاد :

لقد تعددت النماذج والنظريات التي فسرت الإجهاد. ونظرا لاتساع مجال ظهور الإجهاد، فقد اعتنى الباحثون –كل حسب دائرة اختصاصه– بالتركيز على جوانب معينة في ظاهرة الإجهاد، وتبنوا رؤى تراوحت من الجزئية إلى التكاملية. ولان المقاربة التي يستند إليها البحث الحالي نفسية، فإنها ستركز أكثر على بعض النظريات النفسية المفسرة للإجهاد المرتبط بالعمل، وسوف تتجاوز النماذج او النظريات التي تناولت جوانب تنظيمية متعلقة بتفاصيل بنيوية في العمل قدر الإمكان:

1.4- النظرية التعاملية للإجهاد Transactional Model Of Stress:

تنسب النظرية كما تقدمت الإشارة إليه، إلى كل من لازاروس وفولكمان. وهي في الأساس النظري تتخطى الرؤى الجزئية في نظرتها إلى عناصر المتداخلة في عملية الإجهاد وذلك بالربط بين الفرد والبيئة والتركيز على العمليات المعرفية والفروق الفردية، بالإضافة إلى اهتمامها بتوضيح مدخلات ومخرجات التفاعل الحاصل بينهما والعمليات الوسيطة في ذلك. فهي من حيث الشمول، قد غطت الظاهرة في أبعادها المتعددة؛ وهذا ربما سر صداها في الأوساط البحثية.

وتعرف مقاربة المعاملات الإجهاد على: *انه ناتج عن التقييم المعرفي بأن مطالب بيئية خاصة تكون على وشك استهلاك الموارد الفردية، وبالتالي تهديد السلامة / العافية الذاتية*. ويشمل هذا التعريف عددا من الموضوعات التي تجسد الطبيعة التعاملية للإجهاد والعمليات التي تعبر بشكل أفضل عن طبيعة تلك المعاملة. وتتضمن هذه الموضوعات ما يلي:

- الإجهاد هو نتاج المعاملة بين الفرد والبيئة.

– تعتمد سلطة وقوة المعاملة على عملية التقييم التي تربط الشخص بالبيئة، وهذا هو "المعنى العلائقي"، الذي يبنيه الشخص من خلال المعاملة والذي يقع في قلب عملية الإجهاد.

– هناك نوعان من التقييم: الأولي والثانوي. ومن خلال هذه التقييمات، يتم تحويل التركيز إلى ما يفكر فيه الناس ويفعلونه في اللقاء المرهق، ممثلين مقاربة ذات توجه العملية، وهذا يعكس "العلاقة المتغيرة بين الإنسان والبيئة"، ويوفر فهما لطبيعة عملية الإجهاد نفسها. إن عملية التقييم هي التي توفر مسارًا/او جسرا سببيًا إلى تلك المشاعر الكامنة التي تعبر عن طبيعة تجربة الإجهاد.

(Dewe P.J., O'Driscoll M.P. and Cooper C.L.,2012, p. 26)

وكما ذكر أعلاه، هناك نوعان من التقييم. يصف الأولي منهما الموقف الذي يدرك فيه الشخص بوجود شيء ما على المحك. إن فكرة ما إذا كان "أي شيء على المحك" هو ، كما يشير لازاروس (1999) أمر أساسي ، حيث يسأل الشخص ، على سبيل المثال ، "هل لدي هدف على المحك ، أو أي من قيمي الأساسية متورطة أو مهددة؟ "هذا هو المقام الذي يعتبر فيه الشخص علامة على اللقاء ويقيمه من حيث معناه الشخصي.و يحدد لازاروس ثلاثة أنواع من التقييمات الأولية :

الضرر / الخسارة – شيء حدث بالفعل؛ التهديد – احتمال حدوث بعض الضرر في المستقبل؛ والتحدي – حيث يتعامل الشخص مع الطلب. في وقت لاحق، أضاف لازاروس (2001) تقييمًا آخر وصفه بأنه مفيد ، حيث يبحث الأفراد عن هذا المجال في مواجهة صعبة. ترتبط تقييمات التخفيضات السلبية والإيجابية بأنواع مختلفة من الانفعالات، وهي توفر المسار الذي يمكن من خلاله التركيز الآن على الانفعالات الإيجابية كما تم إعطاؤها للمشاعر السلبية. (Dewe P.J., O'Driscoll M.P. and Cooper C.L., 2012, p. 27)

هذه التقييمات هي بمثابة "الأسس المعرفية" للتكيف(والمواجهة)، حيث أنها جزء من "البحث النشط عن المعلومات والمعنى الذي يجب عليه القيام بالتصرف". وفي التقييم الثانوي يتحول التركيز إلى "ما يمكن عمله حيال ذلك" ... هذا هو المقام الذي يقيم فيه الشخص مدى توافر موارد المواجهة. ويصف لازاروس المواجهة بأنها العملية التي تشمل *"الجهود الإدراكية والسلوكية المتغيرة باستمرار."* ويقوم الشخص بإدارة متطلبات محددة خارجية أو داخلية يتم تقييمها على أنها تستهلك موارده أو تتجاوزها. وقام كل من لازاروس و فولكمان (1980) بتحديد نوعين من المواجهة. المواجهة المركزة على المشكلة (حيث يكون التركيز على إدارة اللقاء المجهد)، والتركيز على الانفعال (حيث ينصب التركيز على تعديل المشاعر).

2.4- نظرية الحفاظ على الموارد Ressources Conservation Theory:

يوجد نموذج نظري آخر شائع جداً متعلق بعملية الإجهاد وهو الذي طوره ستيفان هوبفول S.Hobfoll (1989) يعرف باسم نظرية الحفاظ على الموارد(COR)، ولهذا المنظور تشابها ملحوظا مع لنموذج التوافق بين الشخص و البيئة The Person-Environment (P-E) Fit Model ، خاصة أن كلا النموذجين يدرسان تفاعل الشخص مع البيئة ، ودرجة التناسب بين المطالب في البيئة وموارد الفرد للتعامل مع تلك المطالب. أحد الاختلافات الرئيسية التي حددها هوبفول(2001) هو أن نموذج P-E fit يركز بشكل أساسي على إدراك الناس للملائمة ، بينما تشتمل نظرية (COR) على مؤشرات أكثر موضوعية للملائمة الفعلية. ومع ذلك، هناك تداخل كبير بين المقاربتين.

إن المبدأ الأساسي لنظرية(COR) حسب هوبفول، هو أن الأفراد يسعون للحصول على تلك الأشياء التي يقدرونها والاحتفاظ بها وحمايتها وتعزيزها. هذا ويسعى الناس إلى الاحتفاظ بالموارد وجمع الموارد من أجل التحرك بطريقة أفضل من خلال متطلبات الحياة وتحدياتها. ومعنى "المورد" هو أي شيء مهم للأشخاص، ويساهم بشكل إيجابي في رفاهيتهم ويمكّنهم من التوافق.

وفي استعراضه لنظرية (COR) وتطبيقاتها، أشار هوبفول إلى أن هناك 74 نوعًا مختلفًا من الموارد قد تم تحديدها من خلال البحث. بعض هذه هي ما يشار إليها على أنها موارد "شخصية"، في حين أن البعض الآخر يمثل ملامح البيئة (الموارد الخارجية). وتشتمل الموارد الشخصية على سمات مثل القيم الشخصية (على سبيل المثال، أهمية الإنجاز)، سمات الشخصية (على سبيل المثال، موضع التحكم الداخلي، الصلابة، التفاؤل، تقدير الذات) وغيرها من الخصائص، بما في ذلك الوجدان الإيجابي. فيما يخص موارد البيئة، فهي تختلف تبعا لنوع البيئة التي يشتغل فيها الشخص. ففي سياق العمل، على سبيل المثال، فإن ميزات مثل وجود الاستقلالية في العمل، ومقدار (ونوع) التغذية الراجعة على الأداء في العمل، ومستوى المكافآت التي تم الحصول عليها على الأداء الناجح، هي كلها صور للموارد البيئية. كما يمثل الدعم الاجتماعي من زملاء العمل والدعم التنظيمي للأفراد (الموافقة لاحتياجاتهم) تمثل موارد بيئية كبيرة، والتي يمكن أن تقلل من الإجهاد والاحتراق النفسي، وكذلك تعزيز الرفاهية الإيجابية.

إن السمة الرئيسية لنظرية (COR) هي أخذها بعين الاعتبار، في الوقت نفسه لكل من العناصر البيئية وإدراكات Cognitions الفرد. وفي هذه النظرية، يتم إعطاء هذه الأبعاد وزنا نسبيا متساويا في تحديد ما إذا كان الشخص سيختبر الحفاظ على الموارد أم لا.

وفي تقييمه لنموذج لازاروس ، يشير هوبفول إلى أن نموذج المعاملات يعطي الكثير من التركيز للتقييم الشخصي (للتهديد) وعدم النظر بشكل كافٍ لماذا يقوم الناس بتقييم الأحداث بطرق معينة. ويكمن موضع الخلاف في أن نموذج المعاملات يزيد من التأكيد على دور العمليات المعرفية، ويعطي اهتماما غير كاف للبيئة نفسها. في المقابل تتعمق نظرية (COR) في الخصائص البيئية التي تسهم في الحفاظ على الموارد. وبالتالي ووفقًا لهوبفول، فمن الناحية التطبيقية هي أكثر عملية.

والفكرة الأساسية التي تقوم عليها نظرية (COR)، هي أن الظروف المجهدة تؤدي إلى خسائر في الموارد. على سبيل المثال، يمكن أن يستنزف الصراع بين الأشخاص في العمل طاقاتهم، ويستغرقون وقتًا في التعامل معه، ويصرفهم عن مهام العمل الأساسية، وكل ذلك يؤدي إلى خسائر في الموارد. في المقابل، سوف تؤدي الظروف المواتية إلى مكاسب في الموارد. على سبيل المثال، عندما يتلقى الناس تغذية راجعة إيجابية على عملهم من قبل مشرفهم، سيزيد ذلك من وجدانهم الإيجابي وتعزيز تقديرهم لذواتهم، بالإضافة إلى تأكيد بان أداءهم في وظائفهم مقبول. وعلى الرغم من أن نظرية (COR) تشتمل على كل من خسران الموارد (بسبب الظروف البيئية المجهدة) وكسب الموارد (من الأحداث المواتية التي تطرأ)، الا ان التركيز الرئيسي لها هو على الخسائر. واقترح هوبفول أيضا، أن الخسائر في الموارد تمثل تهديدا كبيرا للبقاء على قيد الحياة، ولديها أولوية على كسب الموارد عندما يكون الشخص متنازعا مع الظروف (المجهدة) غير المواتية. وقال أيضاً إن الأفراد يميلون إلى التركيز أكثر على الخسائر في الموارد أكثر من المكاسب، لأن الخسائر يمكن أن تقوض قدرة الشخص على البقاء والازدهار في عالمه. ومع ذلك، فإن مكاسب الموارد مهمة للشخص لتطوير وزيادة المستوى العام للرفاه النفسي–الاجتماعي.
(Hobfoll S.E., Dunahoo C.A. and Monnier J.,1997, p.31)

5. العمل مجال للإجهاد:

العمل ظاهرة إنسانية واجتماعية ذات أبعاد متعددة، منها البيولوجي والمتمثل فيما يبذله الفرد من طاقة جسدية عند ممارسته للمهنة، ومنها النفسي ذو الصلة الوثيقة بشخصية العامل ومختلف انفعالاته الكامنة وتفاعلها مع مكان عمله ومحيطه، ومنها الاجتماعي ذو الصلة بشبكة العلاقات الاجتماعية التي تنسج بين الأفراد الموجودين داخل مجال العمل. فهو بذلك يمثل القاسم المشترك بين جميع البشر وهو عملية ديناميكية تنجز بين الإنسان والطبيعة.

وللعمل دور مركزي جدا في حياة معظم الناس. وفي البلدان الصناعية، حدثت تغيرات هائلة جدا في الظروف التي كانت موجودة في العمل خلال العقود الماضية، بسبب التنمية الاقتصادية والاجتماعية والتقنية. واليوم، ونتيجة لذلك، يتعرض الناس في العمل إلى ارتفاع كمي وكذلك للطلبات النوعية العالية والمنافسة الصعبة الناجمة عن

الاقتصاد العالمي، تعدد الشركات، والإنتاج الهزيل، وتقليص الحجم، وزيادة الطلب على الكفاءة. ومن المتوقع أن ينتج عدد اقل من العاملين مزيدا من العمل، وأصبحت تجارب الإجهاد الناجمة عن فرط التحفيز مشكله خطيرة. وفي الوقت نفسه، فان جزءا كبيرا من السكان عاطل عن العمل أو لا يعمل إلا مؤقتا لأنه لا توجد وظائف أو لأنه لا يتوفر له تعليم كاف أو غير كاف. ويعاني هؤلاء الناس من الإجهاد أساسا بسبب نقص الموارد الاقتصادية ونقص التحفيز. ومن المرجح أن يكون هذا الاستقطاب في سوق العمل قد أسهم في التدرج الاجتماعي في الصحة والرفاه، الذي ازداد في السنوات الأخيرة.

ويمكن تلخيص الكيفية التي يمكن ان تسهم بها بيئة العمل الحديثة في الإجهاد والنتائج الصحية السلبية من خلال عدد من الجوانب:

فتتعدد الأدوار التي قد يلعبها العمل في حياة الأفراد والمجموعات وله انعكاسات وأبعاد متفاوتة. وحسب لاندبرغ Lundberg فان أثاره تغطي جوانب عديدة. فللعمل دور مركزي في حياه الناس، وقد يسهم العمل المحفز في حياة ذات مغزى أكبر، وفي الشعور بالاعتداد بالنفس، وفي الروابط الاجتماعية وفي الاستقلال الاقتصادي، وهي ظروف تميز الصحة البشرية الإيجابية. ويخلق العمل أيضا هيكلا زمنيا في الحياة اليومية، وهو محدد رئيسي للوضع الاجتماعي والاقتصادي للفرد.

ولان معظم الراشدين يقضي جزءا كبيرا من حياتهم اليومية في العمل. فانه نتيجة لذلك، من المرجح ان تكون الظروف في مكان العمل ذات أهمية كبيره بالنسبة لسلامه الناس العقلية وكذلك البدنية. ومن المعروف ان الظروف الاجتماعية النفسانية السلبية في العمل، مثل تدني مستوي الرضا عن العمل وانعدام النفوذ والسيطرة، تقترن بمخاطر صحية مختلفة. (Lundberg U.,2000)

ان العمل نشاط مركزي ومصدر رئيسي للهوية بالنسبة لمعظم الراشدين. فضلا عن ذلك، فالعمل يمثل مصدرا للعديد من الأشياء في حياة الأشخاص، فهو يسمح بتوسيع علاقات الفرد الى خارج نطاق العلاقات الأسرية من خلال العلاقات الناشئة في سياق العمل (الزملاء والمشرفين)، وهذا له دخل في تحدد وتشكيل وجهات النظر تجاه العالم وكذا الأدوار الاجتماعية. كما تعمل الأنشطة الإلزامية والقيود الزمنية للعمل على توفير هيكلية لحياتنا اليومية. وفي غياب هذه القوى المهيكلة، قد تكون الأنشطة اليومية بدون هدف. وعلاوة على ذلك، فالعمل مصدر مهم للاستقلالية. وفي الثقافات الفردية ، فان الاستقلالية هي من بين القيم الأكثر قبولا، وهي تستند الى أساس العمل ، والأموال التي يوفرها ، والسلع التي يمكن شراؤها بهذه الأموال ، والقيم المعنوية او المجردة المتوفرة من خلاله ... كما أن في العمل فرصا للتطوير الذاتي (المهارات والإبداع) ، فبصرف النظر عن القدرات المعرفية العامة المتأثرة وراثيًا ، فإن المهارات والقدرات الهامة التي نمتلكها إما تطورت أو شحذت من حلال أداء سلسلة

من الوظائف، ونحن نؤسس قاعدة لهذه المهارات من خلال التعلم (في الفصول الدراسية) ولكننا نقوم بتطويرها في العمل.

فالعمل يعد مصدرا للمعنى في الحياة، فهو يوفر لمعظمنا إحساسًا بالهدف. و بين النساء، فإن التغييرات في الأولوية النسبية للزواج والأسرة من ناحية والعمل والحياة المهنية من ناحية أخرى (خاصة) في المجتمعات الصناعية تشير إلى أن الأهمية العامة للعمل قد تكون في ازدياد، على الأقل بين هذه الشريحة من السكان.
(Hulin C.L., 2002 , p.04)

وحسب فيكتور فرانكل Victor Frankl (رائد العلاج بالمعنى)، فان المسعى الأول للإنسان هو المعنى ، وبدونه تصبح الحياة فارغه ، وباطله ... وهو يعتبر عدم وجود معني ليكون السبب الرئيسي للمعاناة النفسية في العصر الحديث .وقد اسس فرانكل طريقته العلاجية ، استنادا إلى فرضيه ان العثور على خلق المعنى في حياة الأشخاص المضطربين سوف تساعدهم على التعافي من مختلف مظاهر الاعتلال في صحتهم النفسية .وان واحدة من أهم المصادر المحتملة للمعنى في الحياة هو من خلال العمل. الذي يمكنه ان يساعد في تعبئة حياه الإنسان بالشعور بالإنجاز، الكرامة والقصد. و هو أحد الطرق التي يمكن بها للبشر ان يشعروا بأنهم أحدثوا فرقا، وان كونهم على قيد الحياة أمر مهم.

وحسب بيرتيل غارديل Bertel Gardil (وهو رائد في الجهود المبذولة لإضفاء الطابع الإنساني على بيئة العمل) فان " *العمل هو أحد أهم المصادر المحتملة لرفاه المجتمع والحياة الاجتماعية ، والذي يمكن أن يوفر قدرا كبيرا من المعنى وعلى مستوى أكثر وضوحا ، تعتمد غالبيه البالغين على عملهم من أجل البقاء على قيد الحياة ، وتلبيه احتياجاتهم الخاصة ، فضلا عن حاجات أسرهم ، لكسب "خبزهم اليومي*". وبهذا المعني، فان العمل المستقر هو أساس الحياة الآمنة، التي يمكن أن تسهم في الرفاه النفسي إلى جانب كونها أساسيه للوجود البيولوجي المجرد.
(Belkic K & Savic C.,2013, p 1.)

كما انه مصدر لإشباع مجموعة أخرى من الحاجات الموزعة على أبعاد الحياة الفردية والاجتماعية للأفراد، بالإضافة إلى كونه ضمان استمرار المجتمعات في الحفاظ على وصيانة وجودها ونموها. وبذلك صار العمل يمثل قيمة في حد ذاته من حيث ما يوفره من مصادر استقرار وتماسك وبناء وإثراء لحياة الناس، فرديا وجماعيا، فالعمل صعيد الفرد يعرف بالإنسان فهو «سواء كان ممتعا أو مؤلما، يساعد على تحديد الهوية الفردية ... ومهامنا اليومية تعطي تماسكًا للحياة؛ على النقيض من ذلك، فإن عدم العمل ينفي إنسانيتنا الأساسية. (Hulin C.L., 2002, p.03)

1.5- الإجهاد في بيئة العمل:

أضحى الإجهاد عاملا رئيسيا في حياة الإنسان. ويمكن ان يؤثر في الناس بعدة طرق أما سلبا أو إيجابا وإدارة الإجهاد أمر حاسم على المستويين الفردي والتنظيمي ضمن نطاق العلم يمكن ا ن يأتي شكل الإجهاد المهني /الوظيفي /التنظيمي وغيرها من أنواع القضايا المرتبطة بالإجهاد.

وهناك عدد من الدراسات التي درست تأثير الإجهاد على الاتجاهات نحو العمل ونواتجه ولكن هناك معرفة وفهم اقل بشأن التأثير المحدد والمرتبط بالعمل (مهن الناس). (Baruch Yahuda ,2009)

فتحول العمل من مصدر إشباع وراحة إلى مصدر إجهاد متصل بتفاعل العديد من العوامل والمسببات منها ماله علاقة بطبيعة العمل بحد ذاته ومنها ماله علاقة بالنواتج الأخرى التي يثيرها العمل.

فبذلك تتعدد المصادر لتشمل ماله علاقة ببيئة العمل، إلى المصادر ذات العلاقة بالعمل المتناوب، والمتعلقة بكثافة العمل وقلته، المتعلقة بالخطر الطبيعي المصاحب لممارسة بعض المهن، والمتعلقة بتالف الخصائص الاجتماعية النفسية للفرد مع ظروف العمل... وماله علاقة بصراع الأدوار وغموضها وممارسة المسؤولية. وماله علاقة بسياق الحياة المهنية وما يتخللها من بطء الترقية او تجميدها، او ما تعلق بإجراءات الترقية والتغيرات الاجتماعية والثقافية وتزايد وتيرة التغيرات التكنولوجية المؤثرة على المؤسسات والعمل فيها. (ستورا، 1997، ص-ص 15-25)

فالظروف التي يمارس فيها العمل من تهوية، ضوضاء، وكذا الإطار الثقافي ومردود العمل وتفاعل ذلك مع مطالب قطاعات أخرى من حياة الإنسان (الأسرة، والظروف الصحية) وغيرها من العوامل التي تقع معظمها في نطاق الأولويات والاهتمامات، يمكنها أن تحول العمل من مصدر إشباع إلى مصدر إجهاد. فكون العمل أساس المصالح المادية والاقتصادية والاجتماعية ... وتفاعله مع حياة الفرد الشخصية أدى إلى تفاقم ظاهرة الإجهاد في العمل لديه وتحوله إلى مسالة / حتمية انشغال عامة هذا ما تشير إليه التقارير الرسمية في معظم بلدان العالم.
(Legeron P. ,2003, p. 10).

ومن المهم الاعتراف بان المخاطر الوظيفية التقليدية مثل التعرض لمواد سامة أو الحرارة والبرد لم تعد تشكل التحديات المهيمنة للصحة في العمل في المجتمعات المتقدمة وعلى الرغم من أنها لاتزال تشكل تحديات خطيرة وبصورة رئيسية للعمال اليدويين وغيرهم من الفئات المهنية الأقل تأهيلا فان غالبية العاملين اصبحوا الآن أكثر عرضة للمطالب والتهديدات الذهنية والانفعالية في العمل .وكان هناك اعتراف بان أهمية العمل تتجاوز الأمراض المهنية التقليدية ومن المرجح في الواقع أن يسهم العمل إسهاما اكبر في الأمراض التي لا يعتقد سابقا أنها أمراضا مهنية . فعلى سبيل المثال يؤدي العمل التناوبي لساعات طويلة والمقترن مع المناوبات الليلية إلى خطر الإصابة

بأمراض القلب والأوعية الدموية. وتعزى المخاطر الصحية المماثلة إلى الأعمال الإضافية المتكررة وفي العديد من المهن تزداد صعوبة فصل التزامات العمل عن الحياة الخاصة ولاسيما مع توسيع أجهزة الاتصال والمراقبة الالكترونية فتزيد من شدة العبء في العمل كما قد تؤدي النزاعات الشخصية في العمل بين الزملاء ونقص الدعم والاحترام وعدم الاستقرار الوظيفي إلى زيادة الشعور بعبء العمل واعتلال الصحة النفسية والجسدية.
(Siegrist, 2015)

وقد أوضحت الدراسات أيضا في نفس المجل، إلى خطر الإصابة بأمراض عضوية مثل أمراض القلب التاجية بسبب ظروف العمل المجهدة حيث تبين ان في الواقع أن عدة أنواع واسعة من ظروف العمل ارتبطت بمخاطر القلب التاجي (بوم واخرون 1997) وهي تشمل المطالب النفسية للوظيفة والاستقلال الذاتي في العمل والرضى المهني. (gatchel & shultz, 2012)

كما يمكن اعتبار إيقاع الحياة المتسارع وزيادة المطالب المادية والاجتماعية العالية وزيادة التنافس من العوامل التي ساعدت على تطور الشعور بالإجهاد في بيئة العمل. (Lundberg U.,2000)

وفي المقابل قد يعتبر الإجهاد في العمل تحديا رئيسيا لصحة العمال ونجاح مؤسساتهم فمن المرجح ان يكون الأفراد الذين عايشوا الإجهاد لفترة لا بأس بها غير جديين وغير متحمسين واقل إنتاجية واقل أمانا في مهنهم ولكنهن لم يتمكنوا من حماية أنفسهم من الوقوع تحت وطأة الإجهاد.

2.5- تعريف إجهاد العمل:

فيما يتصل بالتعريف، فمن المقبول الآن بشكل عام أنه لا يمكن استكشاف الإجهاد المهني بشكل كافٍ إلا من خلال إتباع مقاربة متعددة التخصصات. تلك التي تبحث في مجموعة من المشاكل النفسية والاجتماعية والفسيولوجية التي تنقص موارد الأفراد.

ويعتبر الإجهاد بمثابة استجابة لحالة لا يستطيع فيها الأفراد تلبية المطالب المفروضة عليهم، مما يؤدي إلى ناتج سلبي. أن تعريف الإجهاد هذا، يعترف بأن مصادر الإجهاد متعددة، وان تأثيراته كذلك متعددة وليست مقصورة على موقف معين. ولا ينظر إلى الإجهاد على انه مجرد دالة للتعرض للمجهد/ ضغط Pressure بمعنى مهني ولكن كدالة لحياة الفرد الكاملة. ويشمل عوامل متأصلة في الوظيفة (عبء العمل)؛ العلاقات في العمل .الهيكل التنظيمي والمناخ؛ غموض الدور والنزاع. فرص التطوير الوظيفي والترقية؛ وواجهة العمل– البيت (كوبر Cooper، 1996). وفي القيام بذلك فإنه يعترف بدورا لعوامل البيئية التي تزعج البنية والوظيفة، حين الأخذ بعين الاعتبار محاولات الفرد النفسية والفسيولوجية والسلوكية للتوافق مع كل من الشدائد الداخلية والخارجية.

(Nelson D. And Burke R.,2002, P. 20)

3.5- المهن المجهدة (المهن ذات احتمالية الإجهاد) :

ليس هناك من شك في أن الناس يمكن أن يواجهوا الإجهاد المتعلق بوظائفهم. وهناك عدد من الأسباب المحتملة للإجهاد المتصل بالعمل، ولكن لا يختبر الجميع الإجهاد بنفس الدرجة أو لنفس الأسباب.

ومن القضايا المهمة، ما إذا كانت هناك مهن مجهدة بطبيعتها من حيث ما تفرضه من مطالب ومهام وما تستلزمه من مهارات وكفاءات.؟ فمثلا يُنظر إلى الحرفيين عمومًا على أنهم فئة متميزة من العمال الذين يخدمون احتياجات عامة ، ويتمتعون بمكانة كبيرة واستقلالية وظيفية ، ومن ثم يتمتعون بالحماية من أوضاع العمل المجهدة التي تشيع بين العمال غير الحرفيين ، مثل الإجهاد المفرط على الوظائف ، والوظيفة الروتينية أو عدم توفر الوظيفة، المراقبة. وهذه التصورات تعد نموذجية بالنسبة للمهن "الراسخة" مثل الأطباء والمحامين. ووفقا لفريدسنFriedson (1994)، فإن المهنة *" تسيطر على مضمونها الخاص، وتنظمها مجموعة خاصة من المؤسسات التي تدعمها في جزء منها إيديولوجية معينة للخبرة والخدمة"*. وحدد أوستر Auster (1996) الخصائص الأساسية للمهنة، بما في ذلك ما يلي:

- ✓ وجود جسم نظري للإعلام بخصوص المهارات المطلوبة للممارسة
- ✓ موافقة المجتمع على شكل اعتمادات رسمية وترخيص
- ✓ اعتراف الجمهور العام بالسلطة المهنية على المعارف والمهارات في هذا المجال
- ✓ مدونة القواعد الأخلاقية
- ✓ ثقافة مهنية مع لغة ورموز ومعايير خاصة بها،

(Chan Kwok-bun, 2007, p. 167)

وقد أكدت الدراسات وجود علاقة بين نوع المهنة والإجهاد، فالمهن تتفاوت في طبيعتها من حيث المسؤوليات، طريقة الأداء والنتائج المترتبة على السلوك أو ما يقوم به الفرد. وهذا التباين يؤدي إلى إيجاد درجات مختلفة من الضغوط الواقعة عليه. (عسكر، 2000، ص 37)

وفي بيئة العمل الحديثة، انخفضت المخاطر والطلبات المادية، في حين ازداد الإجهاد النفساني الاجتماعي الناجم عن وتيره العمل العالية جدا والمنافسة والكفاءة والتعديلات المتعاقبة للتغيرات التنظيمية. ويمكن اعتبار ذلك جزءا من الاتجاه العام والمتسارع في المجتمع الحديث نحو إيقاع أسرع للحياة، وإدخال التكنولوجيا الجديدة بصوره أكثر تواترا، والمطالب المستمرة بالتعامل مع الظروف الجديدة. ومن ثم، فقد أسهمت التحسينات الرئيسية في الظروف المادية في العمل في التحول في التركيز على الصحة، وتحديدا إلى دور العوامل النفسانية الاجتماعية مثل الإجهاد . وقد أوجدت التطورات في تكنولوجيا الاتصالات (الفاكسات والبريد الكتروني والهواتف النقالة وما

إلى ذلك) قدرا أكبر من المرونة والتنقل (مثل العمل عن بعد) وأزالت الحدود التقليدية بين مختلف الأدوار في الحياة (العمل والأسرة). بالإضافة إلى ذلك، أصبحت العمالة المؤقتة والعمل في المشاريع القصيرة الأجل مشتركين في الركاز. ومن المرجح ان تنطوي هذه الاتجاهات الجديدة على امكانيه تحقيق أثار مفيدة من حيث زيادة التنوع والمرونة، ولكن أيضا زيادة خطر الإجهاد بسبب الحمل الزائد عن العمل، وتضارب الأدوار، وضيق الوقت اللازم للراحة والانتعاش. (Lundberg U.,2000)

1.3.5- الاجهاد في بيئة التعليم العالي:

بالنظر إلى خصائص بيئة التعليم العالي، نجد أن مهنة الأستاذ الجامعي تُعد من المهن التنافسية المليئة بالمطالب والمجهدات الذاتية والمؤسسية/التنظيمية. وتزداد وتتضاعف هذه المطالب وتتعقد في بنيتها بشكل خاص عندما يجمع الأستاذ الجامعي بين مهامه الأكاديمية (كالتدريس، والبحث العلمي، والإشراف) وبين الممارسة الإدارية، إن هذا الازدواج في الأدوار يضع الأستاذ الممارس لمهام إدارية أمام شبكة معقدة من مصادر الإجهاد، والتي تشمل: عبء العمل الزائد، ضغط الوقت والمواعيد النهائية، كثرة المهام الإدارية والاجتماعات المستهلكة للجهد، الانقطاعات المستمرة لنسق العمل، نقص الصلاحيات الإدارية، فضلاً عن التوفيق الدائم بين هذه المطالب المتناقضة. كما أن تراكم هذه الوظائف الإدارية والتعليمية يخلق تحديات مستمرة تستنزف الموارد النفسية والبدنية، وتزيد من احتمالية حدوث صراع الأدوار، وظهور آثار واعراض الاجهاد.

4.5- أعراض الإجهاد:

تتوزع أعراض الإجهاد وتظهر في مختلف الوظائف النفسية والجسدية والأجهزة المختلفة للجسم. ويمكن استعراضها على النحو التالي:

الأعراض الجسدية: تتمثل في:

-تغيرات في أنماط النوم (الأرق، النوم الزائد...).

-تغيرات في الهضم (الغثيان والقيء والإسهال وعسر الهضم).

-فقدان الدافع الجنسي ، آلام الرأس.

-الصداع بأنواعه (نصفي، دوري، توتري) والتوتر العالي.

-التعب وتنمل اليدين والقدمين أو فقدان الطاقة.

-الدوار والإغماء والارتعاش والعرق الزائد.

-آلام وأوجاع في أماكن مختلفة من الجسم (ألم في العضلات خاصة في الرقبة والكتف، وآلام الظهر وخاصة في الجزء السفلي.)

الأعراض العقلية: وتتمثل في:

-فقدان التركيز وانحطاط في قوة الذاكرة وصعوبة اتخاذ القرارات.

-الارتباك ونوبات الهلع والانحراف من الوضع السوي والنسيان.

-تزايد عدد الأخطاء وانخفاض في الإنتاجية ودافعية منخفضة.

الأعراض السلوكية: وتتمثل في:

-تغيرات في الشهية (الأكل كثيرا أو قليلا).

-اضطرابات في الأكل (فقدان الشهوة إلى الطعام، الشره للمرضى).

-الإفراط في التدخين وزيادة في تناول الكحول وسائر العقاقير.

-وسواس المرض (توسوس المرء على صحته).

-قضم الأظافر. (شيخاني ،2003، ص 18-19)

الأعراض الانفعالية: تتمثل في:

-سرعة الانفعال وتقلب في المزاج وسرعة الغضب.

-العصبية، العدوانية واللجوء إلى العنف.

-الاكتئاب وسرعة البكاء.

-الشعور بالاحتراق النفسي الذي يتولد نتيجة التعرض المستمر للضغط.

-نوبات غضب شديد وفساد في العادات والأحوال المفضية إلى الصحة.

الأعراض الخاصة بالعلاقات الشخصية: وتتمثل في:

-عدم الثقة غير المبررة بالآخرين ولومهم.

-التهكم والسخرية من الآخرين وتبني اتجاه دفاعي في العلاقات مع الآخرين.

-التفاعل مع الآخرين بشكل آلي (غياب الاهتمام الشخصي). (عسكر ،2000، ص45-46)

6. المواجهة:

ان مفهوم المواجهة ينتمي الى مجال المفاهيم المتعلقة بالتكيف والتوافق والسعي الإنساني لأجل التغلب على صعوبات ومخاطر وتحديات بقائه وظروف حياته ووجوده. ومن المختصين من يعتبره في صميم البقاء والتكيف. وبذلك فان أهميتها جوهرية، ومحل اهتمام وجهود الرجل العادي مثل الأكاديمي، مع الاختلاف الموجود بينهما، من خلال فنون التربية التي تستهدف إكساب المربى قدرة التعامل مع الحياة. علاوة على ذلك، فهو محط اهتمام العديد من التخصصات العلمية التي استهدفت تفسير وبناء المعرفة التي من شأنها رفع كفاءة الإنسان في تعامله مع الحياة وظروفها ونواتج التفاعل مع البيئة، مثل تخصصات: علم نفس الصحة علم النفس الإكلينيكي، علم النفس الايجابي وغيرهما.

والمواجهة في مدلولها العام هي خاصية التكيف البشري، من خلال التعامل مع الأعباء البدنية والنفسية. ويشيع في الأدبيات العلمية أن نجدها مقترنة بالإجهاد، الذي يعبر عن المطالب التي تفرضها الحياة في سياقاتها المتعددة على الأفراد. فأصبح هذا الأخير عنوانا على المطالب التي تتضمن التهديد او الضرر او التحدي الصادرة من مواقف الحياة ومواضيعها وعناصر البيئة على اختلافها.

وبالرغم من ان المواجهة يتم تصورها في تناول مواضيع متنوعة، تمتد مما هو محسوس: كالأشخاص والماديات من الأشياء إلى ماهو غير محسوس كالحرية، عدم اليقين ...، إلا أن ازدهار النظرية والبحث حول المواجهة كان مقترنا بالإجهاد، ومن المألوف ان تصادف في شكل عبارة ثنائية (مثل مواجهة الإجهاد). كما صارت المواجهة مقترنة بالإجهاد فيما يسمى براديغم الإجهاد والمواجهة. وهما بذلك، عمليتان مترابطتان تستلزم إحداهما الأخرى.

1.6- تعريف المواجهة:

توجد في الأدبيات المتعلقة بالإجهاد والمواجهة العديد من التعاريف. وهي في جملتها تعكس وجهات نظر الباحثين في هذا المجال، وهي تستمد من العديد من الأطر النظرية التي ينتمي اليها أولئك الباحثون وتستند إلى مواقفهم المعرفية، ولذلك فليس مستغربا ملاقاة بعض الجوانب الجدلية في تعريف المواجهة.

ومن هذه التعاريف:

تعريف وايت (white 1974) الذي *اعتبر المواجهة على أنها تكيف تحت الضغط Adaptation Under Stress في ظروف صعبة نسبيًا*. ووفقًا له، فإن جهود المواجهة محددة بالموقف (أي انها ظرفية) وتركز على المناورات التكيفية المستمرة في ظروف صعبة وغير عادية.

وفي هذا التعريف العام تظهر طبيعة المواجهة وصلتها بالتكيف التي هي عملية ديناميكية مستمرة، لكنها مقتصرة على الظروف غير العادية.

أما سنايدر (snyder 1999) فيرى المواجهة على انها *استجابة تستهدف خفض العبء العضوي، الانفعالي والنفسي المتصل بأحداث الحياة المجهدة والانزعاج اليومي*. وحسب هذا التعريف فإن استراتيجيات المواجهة هي تلك الاستجابات الفعالة في خفض العبء غير المرغوب فيه (مثلا: التعب النفسي). وهذا يعني: أن فعالية استراتيجية مواجهة ما تعتمد على قدرتها في خفض الضيق المباشر وعلى حد سواء الإسهام في النواتج بعيدة المدى مثل حسن الحال الذاتي او وضع المرض. (Snyder C.R , 1999 ,p.5)

وفي هذا التعريف نلاحظ التركيز على إبراز أهداف المواجهة، وهي الإسهام في التأثير على نواتج التفاعل مع أحداث الحياة والحياة اليومية. وهو بذلك يصب في تجلية الطبيعة العامة للمواجهة على أنها عملية جوهرية للتكيف. لكن مع ذلك يتضمن التعريف نقصا في تحديد طبيعة هذه الاستجابة ومجالاتها. وهو ما قد استدرك في تعريف تال له. فاعتبر سنايدر (2001)، ان المواجهة تعكس التفكير، الشعور والفعل من اجل المحافظة على حالة نفسية مرضية حين يتم تهديدها. وفي هذا إشارة الى طبيعة الاستجابة ومجالاتها: المعرفية والانفعالية والسلوكية.
(Snyder C.R ,2001,pp. 4-5)

ومن وجهة نظر تفاعلية محددة اكثر ، حسب كل من ديلونغيس .DeLongis A وبوترمان .Puterman E(2001)، فان المواجهة تصف الاستجابات المعرفية والسلوكية بإزاء موقف مجهد ، وتتحدد هذه الاستجابات بالتفاعل بين خصائص الشخص وخصائص الموقف ، وحين تكون هذه الاستجابات فعالة بشكل خاص في تقليص وخفض الشدة strain بفعل الخبرة التي اختبرت ووظفت بها، يمكننا القول بأن هذه الاستجابات هي بشكل خاص مهارية Skillful. وبالرغم من ذلك ، ليس هناك مهارة مواجهة واحدة والتي متى تم تعلمها تكون وصفة سحرية فعالة في جميع أنواع الإجهاد أو مع كل المجهدات . إن قسما كبيرا من كون الفرد مواجها Coper هو ان يكون قادرا على الملائمة بين الموقف المجهدة والاستراتيجية الأكثر فعالية والمناسبة للسياق المعطى ، وحسب هذا، فان المرونة في المواجهة تبدو جانبا مفتاحيا في التسيير الفعال للإجهاد . (DeLongis A.& Puterman E.,2010 , p.543)

وفي هذا التعريف تحديد لطبيعة الاستجابة التي توصف بها المواجهة كونها سلوكية ومعرفية، كما أنها تشير إلى محدداتها المتعلقة خصائص الشخص والموقف على حد سواء. كما تربط بين فعالية المواجهة وتوظيف خبرة الشخص في شكل مهارة. ويشير الباحثان إلى تنوع استراتيجيات المواجهة بتنوع مواقف الإجهاد، كما اعتبر الباحثان قدرة الفرد على المواءمة بين الموقف ونوع الإستراتيجية، مؤشر لمرونة المواجهة ، وفي ذلك أيضا إشارة ضمنية إلى الطبيعة الواعية للمواجهة.

وحسب مورفي Murphy نقلا عن سكينر Skinner A.E. (2001) ، فإن المواجهة هي عملية متممة ومكملةintegralللتكيف والنمو وذات وظيفة تنظيمية، وبذلك الاعتبار فإن المواجهة تضم كل تلك المجهودات للتعامل مع المجهدات pressures البيئية، والتي لا يمكن تسييرها بالمنعكسات أو المهارات المنظمة لكن تستلزم بذل جهد ، ومحاولات تركيز مستمر للطاقة تجاه هدف معين . (Skinner A.E , 2001, p. 2761)

والتعريف يشير إلى كون المواجهة ذات صلة بالتكيف والنمو وذات طبيعة تنظيمية ، وهي عملية هادفة و تستدعي الانتباه [وبالتالي الوعي] والقصد وبذل الجهد .

وقد علق سنايدر (2001) ، متحفظا على الخصائص المتضمنة في هذا النوع من تعاريف المواجهة وخاصة الوعي والقصد والجهد واعتبرها قيودا او أنها غير قابلة للتحديد. فبالنسبة للعديد من المتخصصين (حسب سنايدر) فإن التفكير (المتصل) بالمواجهة ، المشاعر والأفعال تكون متميزة بخاصيتين مهمتين :

اولا: إنها تستلزم أنماط غرضية تكيفية مقصودة وواعية و**ثانيا:** أنها تحدث استجابة لأحداث شديدة (ذات شأن)، أي أحداث تهز الأحاسيس المألوفة، الاستقرار أو تهدد بتوهين الأنشطة المعتادة للأشخاص، بالإضافة إلى أن المواجهة بشكل نموذجي ليست استجابة مفردة بل سلسلة من الاستجابات تبتدئ وتعاد إذا لزم الأمر، من اجل إدارة الطبيعة المتبقية، المستمرة او المتحولة للمجهد Stressor.

فباعتبار وجهة النظر بأن المواجهة يجب أن تستلزم أفعالا هادفة واعية ومتضمنة لمجهود، فهو يوافق على كونها هادفة، بمعنى أن الفرد يستجيب للإجهاد من اجل غرض خفض الشعور بالأذى، رغم ذلك فان خاصيتي الوعي والقصد وتضمن الجهد تبدو مقيدة بشكل مفرط.

أما وجهة النظر المقبولة عموما، وهي انه فقط تلك العمليات التكيفية المشتملة جهدا هي التي تفهم على أنها تقع تحت عنوان المواجهة. ومع ذلك فالصعوبة مع هذا الشرط الاحتياطي يكمن في غموضه: فما الذي يحدد ماهو قصدي؟ وعند أي نقطة يصل فيه أي سلوك مدفوع عتبة كونه مقصودا؟

فضلا عن هذا، يكون في أحيان فعل أقل المطلوب وما يسمى أحيانا بمنظور آخر الحد الأدنى، هو المستوى الأكثر إنتاجية للجهد. وبالالتفات لمسألة الوعي...فليس من الضروري إخضاع مفهوم المواجهة للوعي الكامل زيادة على هذا، كما هو الحال في تاريخ علم النفس، فان مصطلح الوعي محاط بالغموض، فمن يحكم الوعي؟ وما هو؟ وأيضا نجد صعوبة في الطبيعة الضمنية أو غير الضمنية لمثل هذا الوعي. وفي الواقع هناك بعض الدلائل على أننا ننخرط في المواجهة المعرفية دون وعي، وعلاوة على ذلك فنحن بوضوح ننخرط بشكل هادف في أنشطة مواجهة هي دون مستوى وعينا وإدراكنا. وحسب وجهة نظرنا فان كون سلوك تكيفي صار آليا عبر

التكرار لا ينف خصائص المواجهة عنه، وأيضا فإن اشتراط ان تكون المواجهة واعية بالضرورة يحد من تطبيقات هذا البناء Construct. (Snyder C.R ,2001, pp. 4-5)

وربما كان لاعمال لازاروس وفولكمان، الإسهام الأكثر تأثيرا ونفوذا في دراسة المواجهة. وقد قدما تعريفا للمواجهة بأنها " التغير المستمر في الجهود المعرفية والسلوكية المحددة لإدارة المطالب الخارجية و / أو الداخلية التي يتم تقييمها على أنها تستنفذ taxing أو تتجاوز موارد الشخص " (Lazarus R.S. & Folkman S. ,1984,p141)

وهذا التعريف يعكس الفكرة العامة للنموذج التعاملي، وهي التفاعل والتعامل بين الشخص والبيئة والعلاقة بينهما. ومن ابرز عناصره، الإشارة إلى كون المواجهة تمثل جهودا مقصودة ومتعمدة وليست استجابات آلية، وأنها غير مستقرة بل تتميز بالتغير المستمر (حسب المواقف)، وأنها موجهة للاستجابة لمطالب داخل الفرد أو في البيئة ، وكذا الجانب المعرفي في المواجهة المتمثل في عملية التقييم المنصبة على المطالب ، بالإضافة إلى إدراك تأثير تلك المطالب على الشخص حسب عملية التقييم .

وفي تعريف المواجهة بهذه الطريقة، قدم لازاروس وفولكمان ميزات المواجهة وجادلا بأنها:

(أ) ذات توجه عملياتي (موجهةنحو العملية) (وليست قائمة على السمات)، (ب) لا ينبغي الخلط بينها وبين نتائج هذه الجهود لإدارة الإجهاد، (ج) لا ينبغي الخلط بينها وبين التحكم الناجح في البيئة، لأنها(المواجهة) تركز في الغالب على تلك المحاولات للسيطرة على البيئة.

(Livneh H.and Martz E.,2007 , p9)

كما أن هناك ميزات مفتاحية إضافية أشار إليها لازاروس وفولكمان يمكن إدراجها هنا وتتمثل في :

كون المواجهة **سياقية:** بمعنى أنها متأثرة بتقييم الشخص المعرفي للمطالب الخاصة بالموقف، الموارد المتوفرة لإدارة أي مطلب تدعم او تنقص تلك المجهودات.

كما يلغي لازاروس وفولكمان أحكام القيمة آو الافتراضات بخصوص ما تكون المواجهة الفعالة وغير الفعالة كما تتحدد من طرف ملاحظ خارجي. وبدلا من ذلك، فالمواجهة ببساطة تنطوي على مجهودات الشخص لإدارة المطالب سواء كانت ناجحة او لم تكنه.

وهذه الميزة تتقابل مع نماذج أخرى التي تميل الى التركيز على النواتج عوضا على سيرورة المواجهة. ولهذا فهي تعتبر بعض الاستراتيجيات سيئة او خاطئة.

(Frank M. Robinson F.M., Woodworth D. Jr.and West D.,1995,pp.3-4)

وعرض موس وزملاؤه (Moos et al، 1996) تعريفًا شاملاً آخر للمواجهة . رأوا من خلاله أن المواجهة هي *"عامل استقرار يمكن أن يساعد الأفراد على الحفاظ على التكيف النفسي الاجتماعي أثناء الفترات العصيبة. وتشمل الجهود المعرفية والسلوكية للحد من أو إزالة الحالات العصيبة والضائقة الانفعالية المرتبطة بها "*

(Holahan C.J., Moos R.H., and Schaefer J.A.,1996, p25)

وعرّف سنايدر ودينوف (1999) المواجهة بأنها "استجابة تهدف إلى تقليل العبء البدني والانفعالي والنفسي المرتبط بأحداث الحياة المجهدة والمتاعب اليومية". وأكدا كذلك أن فعالية طرق Modes المواجهة مرتبطة بقدرتها المزدوجة على الحد من الضائقة النفسية الاجتماعية، وفي نهاية المطاف، تعزيز الرفاه النفسي على المدى الطويل.
(Snyder, C. R., & Dinoff, B. L. ,1999, p 5)

وتعتبر وجهة النظر التعاملية ذات تأثير ونفوذ وشهرة في الأوساط البحثية في هذا المجال، نظرا للطبيعة التكاملية التي تتميز بها من حيث أخذها بعين الاعتبار الفرد والبيئة والعلاقة بينهما. والتعريف يتسم بالشمولية ولذا فكثيرا ما يعتمده الباحثون. (Skinner A.E , 2001)

وبناء على ذلك، سيتم وفق ذلك تبني واعتماد وجهة النظر هذه، كخلفية للمواجهة في سياق هذا البحث.

2.6- طبيعة المواجهة:

إن المواجهة عملية تكيفية، وهي جزء لا يتجزأ من الأداء الوظيفي (النفسي) والنمو. وهي في جوهرها تصور كيف يمكن للناس الكشف، تقييم، التعامل مع، والتعلم من اللقاءات المجهدة الفعلية والمتوقعة. والعمليات المستخدمة لإنجاز هذه المهام تنشأ من مستويات عدة، وبالتالي فالمواجهة هي بناء تنظيمي يتضمن نظاما متكاملا بإحكام من العمليات الفيزيو- عصبية، وتلك المتعلقة بالانتباه، والعمليات الانفعالية الدافعية، السلوكية، المعرفية، والاجتماعية، والعمليات بين- شخصية.

(Skinner E.A, Zimmer-Gembeck,M , 2015, p887)

وعلاوة على كون المواجهة تدمج عمليات من العديد من المستويات ، فهي تعكس التطور . فالبشر يولدون وهم مستعدون للتعرف ، ورد الفعل/ الاستجابة للمطالب البيئية بطرق تحفظ [ترقي]البقاء . المواجهة لها أسس فسيولوجية، نفسية واجتماعية مندمجة بإحكام . والعديد من ملامح / مظاهر الأداء الوظيفي النفسي كالانفعالات، الدافعية ، الانتباه، الإرادة ، المعرفة و الاتصال ، منظمة بطرق تسمح لها بالإسهام في المواجهة ،فمثلا : الانفعالات تنذر وتنظم التفاعلات ذات الدلالة التكيفية . والعديد من مظاهر/ جوانب العلاقات الاجتماعية والأنظمة الثقافية تساهم أيضا في المواجهة. فمثلا : علاقات الارتباط Attachment توفر ملاذا آمنا للحماية خلال أوقات الضيق Distress . (Skinner E.A, 2001).

إن المواجهة عملية معقدة ومتعددة الأبعاد وهي حساسة للبيئة ومطالبها ومواردها وكذا الاستعدادات الشخصية التي تؤثر على تقييم الضغط وموارد المواجهة.

فالمواجهة ليست ظاهرة قائمة لوحدها. بل هي مندرجة ومتضمنة في عملية ضغط / إجهاد معقدة وديناميكية والتي يشترك فيها كل من الشخص والبيئة والعلاقة بينهما. (Folkman S. and Moskowitz J.T., 2004, p748)

3.6- أهمية المواجهة :

إن المواجهة ذات دور مركزي بالنسبة لصحتنا وتجاربنا اليومية. فالمواجهة تشكل مشاعرنا (إنفعلاتنا) لكن الوظيفة المهمة لها هي تسيير هذه الانفعالات حين تستثار وكذا في أحيان الوضعيات المربكة (المزعجة)التي تحرضها .المواجهة هي مانفعله او نفكر فيه في مسعى لتسيير الضغط والمشاعر المرتبطة به سواء كانت هذه المساعي ناجحة أم لا . بعبارة أخرى حتى ولو فشلنا في مهمة المواجهة فهناك نصيب / مقدار كبير من الطاقة،الفكر والفعل قد جرى فيها، وحينما يعاق هدف ما او يهدد تكامله ، فالأشخاص يكافحون لمنع الأذى من الوقوع أو تجاوزه، وإذا لم يتم عمل أي شيء ، فأنهم يعملون بجد لتقبل والتعامل مع الواقع والانسجام مع حياتهم . وإذ نجحت المواجهة فالشخص لا يكون مطولا في خطر ، وأسباب الضيق الانفعالي تزول. وحتى مع بلوغ الأهداف أو أن الأشخاص يحصلون تقدما مرضي تجاه فإنهم يظلون يواجهون (في مواجهة) من أجل الإبقاء على قدرهم الحسن، منع تغيير غير موات وحتى عمل مكاسب إضافية. إذن حتى بافتراض أن أحدا مايختبر مشاعر ايجابية مثل : السعادة الفخر او انشراح / خرج تبقى المواجهة جزء مهم من الحياة اليومية.

(Lazarus R.S. & Lazarus B.N. ,1994, p. 152)

4.6- خصائص المواجهة :

للمواجهة ميزات معيارية وأخرى ذات صلة بالفروق الفردية . فمن الناحية المعيارية، فان البشر لديهم الاستعداد للمواجهة بشكل متكيف. وفي الواقع ، من المرجح ان يكون الإجهاد ضروريا لأنواع التفاعلات البناءة المستمرة التي تيسر النمو. ومع ذلك ، فان الاستجابة البشرية للإجهاد هي أيضا من مواطن الضعف ؛ فالكثير من الإجهاد يمكن ان يجتاح ويدمر الناس. بالإضافة إلى ذلك ، هناك اختلافات هائلة في كيفيه توزيع موارد المواجهة الفسيولوجية والنفسية والاجتماعية والثقافية بين الأفراد والفئات الاجتماعية.

وأخيرا، فان المواجهة عملية تتطور بمرور الوقت. المواجهة تأخذ وقتا حقيقيا؛ فأي معاملة محددة مجهدة تنطوي على تفاعلات متتالية لحظة إلى لحظة. المواجهة أيضا تحدث علي مدي فترات زمنية Episodic time ؛ ويشمل التعامل مع المطالب سلسلة مطولة من التعاملات المحددة في الوقت الحقيقي. وكما لاحظ وايت، غالبا ما يستدعي التكيف، (على نحو غير مناسب في الاستعارات العسكرية) ،التأخير والانسحاب الاستراتيجي وإعادة تجميع القوات والتخلي عن المواقف التي لايمكن الدفاع عنها والسعي إلى استخبارات جديدة ونشر أسلحة جديدة" .

ونظرا لما تتسم به المواجهة من تعقيد ومركزية بالنسبة للتكيف، فانه ليس من المستغرب ان تكون المواجهة قد عولجت من مجموعة واسعة من المناظير Perspectives النظرية ، فقد تم تعريفها على أنها معاملة خاصة بين الشخص والسياق ، وبالشخصية الفاعلة تحت الإجهاد ، وبذخيرة من الاستراتيجيات ، وبمجموعة من عمليات الأنا المنظمة هرميا، وبأنها مؤشر للكفاءة ، ووظيفة للانفعال ، وناتج للمزاج ، وبأنها تعبير عن فسيولوجيا الإجهاد ، وبأنها نوعية تنظيم الفعل. وعلى الرغم من انه قد أشير في بعض الأحيان إلى ان المواجهة هي في المقام الأول مظهر من مظاهر لظواهر الأخرى، فان معظم الباحثين يجادلون بقوة بان عمليات المواجهة لها وضع سببي مستقل؛ وبشكل أكثر تحديدا، فأنهم يتمسكون بكون المواجهة تشكل فرقا بشكل مادي لكيفية حل التفاعلات المجهدة وعاملا رئيسيا للتأثير – على المدى الطويل – على الصحة العقلية والبدنية، والرفاه، والنمو في مواجهه الشدائد.
(Smelser N.J & Baltes P.B., 2001, pp.2761-2762)

والمواجهة أيضا تظهر استباقا لما يمكن أن يحدق بهذا الاعتبار يمكنها أن تؤثر على الحالات الانفعالية المستقبلية ولهذا السبب هي مكون لعملية الانفعال . مايفعله الأشخاص لأجل المواجهة يتوقف على الموقف المجابه، التهديدات التي يطرحها، ونوعية الأشخاص من هم مثلا : أهدافهم معتقداهم والنتائج المباشرة لمساعي الانخراط في مواجهتهم. ولكي تكون ناجحة تحتاج المواجهة أن تكون مرنة ومتكيفة لمتطلبات الموقف والتي غالبا ماتتغير حسب ظهور الحدث : يجب علينا أن نتعلم مانفعله لأجل المواجهة في موقف جديد.إذن فالمواجهة ليست مجموعة ثابتة من الإستراتجيات فقط والتي يتم استدعاؤها في أي وقت تستدعي الحاجة إليها ، ولكن أنماط متغيرة تستجيب لما يحدث .

(Lazarus R.S. & Lazarus B.N. ,1994, p. 153)

وتشمل المواجهة عمليات من عدة مستويات. وهي تعكس التطور evolution ؛ فالبشر يولدون مستعدين للتعرف على المطالب البيئية والاستجابة لها بطرق تعزز لديهم البقاء على قيد الحياة. والمواجهة لها أسس فسيولوجية ونفسانية واجتماعية متكاملة بإحكام.

5.6- أبعاد المواجهة:

إن المواجهة عملية معقدة ومتعددة الأبعاد وهي حساسة (متأثرة) سواء بالبيئة ومطالبها ومواردها وكذا الاستعدادات الشخصية التي تؤثر على تقييم الضغط وموارد المواجهة... ان المواجهة ليست ظاهرة قائمة لوحدها ؛ بل هي مندرجة / متضمنة في عملية ضغط ، معقدة و ديناميكية و التي تتضمن كل من الشخص ، البيئة و العلاقة بينهما . ان مقاربة المواجهة كعملية، ترى بأن المواجهة تستجيب لكل من المطالب البيئية والعوامل الشخصية مثل القيم والمعتقدات، بمعنى أن استراتيجيات المواجهة مرنة ومتطورة عبر الزمن، استجابة للتقييمات المتغيرة أو كدالة العمليات النمو. استراتيجيات المواجهة استباقية Proactive وليست مجرد استجابات للطوارئ

البيئية، فيمكن لأحد ما ان يقدر موقفا ما على أنه غير خطير، وفي هذه الحالة ليس هناك مواجهة مطلوبة أو على أنه موقف يشتمل على تهديد، أذى أو فقدان أو على أنه موقف تحدي، كل منها يمكن أن تثير استراتيجيات مواجهة متعددة. بسبب أن هذه المقاربة تشدد على الطبيعة المرنة للمواجهة فالتركيز هو على كيفية تعامل الأفراد مع مواقف خاصة، كما هو مشار إليه آنفاً العديد من الدراسات بينت بأنه استراتيجيات المواجهة تتنوع عبر المواقف. وهناك العديد من التصورات المختلفة لاستراتيجيات المواجهة، لكن الأنواع العامة الخمسة لاستراتيجيات المواجهة هي:

1 –المواجهة الممركزة على المشكلة Problem – Focused Coping

2 –المواجهة الممركزة على الانفعال Emotion – Focused Coping .

3– الدعم الاجتماعيSocial Support

4– المواجهة الدينية Religious coping

5– إنشاء المعنى Meaning Making

(Folkman & Moskowitz, 2004)

6.6– وظائف المواجهة :

بذلت جهود متنوعة لتوضيح الوظائف (التي يشار إليها أحيانا بالأهداف) الخاصة بالمواجهة. ويعتبر بعض المؤلفين الوظائف التالية (الأهداف) خلفية لفهم الأسس العملياتية / التشغيلية Operational للمواجهة:

- ✓ تأمين معلومات دقيقة عن المطالب التي تفرضها البيئة (أي البيئة الاجتماعية والمادية).
- ✓ الحفاظ على آليات داخلية ملائمة لتجهيز المعلومات الواردة والشروع في الإجراءات/ الفعل .
- ✓ خلق توازن نفسي (انفعالي) مستقر الذي يوجه بنجاح الطاقة والسلوكيات الماهرة لتلبية المطالب الخارجية.
- ✓ اتخاذ القرارات بعد البحث عن المعلومات التي تم الحصول عليها وتقييمها.
- ✓ الحد من الظروف البيئية الضارة ، والقضاء عليها ان أمكن.
- ✓ الحفاظ على الصورة الذاتية الإيجابية والرفاه النفسي.
- ✓ زيادة تحمل الأحداث والمواقف/الظروف السلبية أو تغيير تلك المواقف / الظروف التي تؤدي إلى خبرات مجهدة.
- ✓ السيطرة على معنى الخبرات المجهدة، وذلك لإحباط/ إبطال طبيعتها الضارة.
- ✓ الحد من الإجهاد النفسي القائم، أو الصراع ، أثناء التجربة.
- زيادة احتمال العودة إلى الأنشطة السابقة للإجهاد. (Martz E. andLivneh H.,2007, p 13)

7. المفاهيم المتداخلة وذات والصلة :

- **التكيف adaptation:**

إن التكيف والمواجهة هي عمليات يمكن أن تشرح في سياق البيئة، فكلاهما تحيل إلى التورط المعرفي والانفعالي الذي يستهدف استعادة التوازن Homeostasis/ Equilibrium والذي اضطرب بسبب الضغط. بعبارات بسيطة التكيف يمكن ان يشرح كعملية توافق لمطالب البيئة وهنا البيئة تشكل مثيرا والتوافق هو الاستجابة. في حالة التكيف فإن الموقف او عامل الإجهاد يعرض للفرد وهو يستجيب بطريفة تلاءم الموقف لكن الفرد غير متروك بأي خيار لتغيير الموقف بحيث ينسجم معه.

(Hariharan and Meena,2008, p 68)

أن التكيف لا يتضمن ممارسة معرفية كبيرة ممن طرف العضوية في حين ان المواجهة تستدعي تلك الممارسة بشكل كافي. يمكن ان يكون هناك تورط انفعالي في كلا حالتي التكيف والمواجهة. لكن رغم ذلك فالتشديد في الأخير يكون أكثر على الأداء الوظيفي المعرفي الانفعالي. فاختيار فرد ما للتكيف او المواجهة يعتمد على تقييم الموقف بالنسبة للموارد الداخلية والخارجية المتاحة، لتجلب التغيرات المرغوبة في البيئة المنتجة للضغط النفسي (stress - inducing). فعملية الاستجابة تنطلق بإدراك التغير في البيئة. فالتقييم الأولي للتغير هو تقدير فيما إذا كات بعض التهديد او الفقد الوشيك الحدوث للفرد إذا لم يكن هناك تهديد آو فقد، فليس هناك استجابة إضافية. من جهة أخرى إذا ما سجل التقييم الأولي سواء تهديدا او فقدا، إذن سوف يستمر مع تقييم إضافي للموارد الذاتية لتحدي التغير. (Hariharan and Meena, 2008, pp.70-71)

وإذا ما تحقق الفرد من ضعفه في الموارد بالنسبة للقدرة على ضبط الموقف /التحكم، يتبع ذلك إذن بان تكون النتيجة القرار بالتكيف للتغيير. ومن جهة أخرى، إذا ما جهز التقييم الشخص بالثقة بكفاية الموارد فالشخص يمكن ان يختار توظيف إستراتجية مواجهة في حالة التكيف النتيجة تكون الوضع الراهن (status quo) في الظرف الضاغط (condition) في حالة المواجهة فإن النتيجة تكون التغيير في الظرف / الشرط، وغالبا حين يدرك الفرد موارد غير كافية /ملائمة (incdequate) فإن أي ممارسة للتغير في الموقف يمكن ان تضع درجات عالية من الضغط النفسي تفوق المستوى الحالي، في مثل هذه الحالات فالشخص يمكن ان يقرر التكيف للمستوى الحالي من الضغط النفسي ان التمييز بين التكيف والمواجهة سيكون أكثر وضوحا مع تقرير الحالة التالي.

- **الدفاع Defense :**

لقد تم النظر إلى آليات الدفاع على أنها مشابهة جدا للمواجهة. ومع ذلك، هناك [جدل] معتبر بخصوص هذه النقطة. فمثلا الكاتبة السيكودينامية هان Hann، ترى بأن بين المفهومين هنا كتمييزيات مهمة. فعلى اتفاق بان

العمليات العقلية الكامنة خلف آليات الدفاع والمواجهة هي افتراضيا متطابقة، فهي ترى بان مكانيزيات الدفاع لها خصائص سلبية أكثر ، مقارنة مع ميكانزيات المواجهة التي تعمل حاليا ، أي أنها تجادل بان الدفاعات بشكل ملازم تصاحب مواضيع من الماضي ، أي أنها جامدة في عملها، غير واعية وتشوه الواقع.من ناحية أخرى فالمواجهة من المفروض أنها أكثر توجها للأمام ، مرنة،وواعية بشكل كبير وتراعي الواقع .

ومن منظور هان (1977) ، فالمواجهة "تنطوي على الغاية/ الغرضية purpose والاختيار والتحول المرن، والانخراط في الواقع والمنطق بين- ذاتيinter-subjective،وتسمح وتعزز التعبير العاطفي المتناسب؛[اما] الدفاعيةdefensiveness فهي إجبارية compelled، سلبية ،جامدة، مشوهة للواقع والمنطق بين- ذاتي،وتسمح بتعبير خفي للدفاعات impulses ،وتجسد التوقع بأنه يمكن أن يتم التخفيف من القلق دون معالجة المشكلة مباشرة اما عمليات المواجهة فهي تكيفية ، ولأنها كذلك فهي " تواصل/ تستأنف نظامًا مفتوحًا، وتسمح بالنمو،بينما الدفاعات تنتج عمليات إغلاق خاصة للنظام (هان، 1977) .

ويسوق كتاب محدثين مثل شيلي تايلور(Taylor Shelly) وزملاؤها حججا مشابهة في التمييز بين عمليات المواجهة الموجبة المؤسسة علا لخيال Postive Illusion Based Coping Processes وميكانيزمات الدفاع . لكن سنايدر (1999) ، قد تمسك بان التشابهات في مفاهيم المواجهة وآليات الدفاع أساسية . إحدى التسويات بين هذين الموقفين هيأن / الدفاعات يمكن تصنيفها بين ان تكون متكيفة وغير متكيفة مع تضمينان أكثر الدفاعات تكيفا هي مشابهة للمواجهة التي ميزتها الخيالات الموجبة.

(Snyder C.R, 1999 , pp. 7-8)

وحسب وجهة نظرة هان أيضا، فإن المواجهة هي عملية تكيفية (خاصة بالأنا) ، وهي تدمج التوجهات المعرفية والدافعية وكذلك الاتجاهات الاجتماعية والأخلاقية والقيمية للفرد ... ومن المرجح أن يحدث الدفاع عندما يواجه الشخص مطالب تتجاوز قدراته، ويُفترض أن النتائج النمائية للاستجابة الدفاعية لها طبيعة اضطرابية disruptive ،حيث إنها لا تمثل إمكانات الفرد التكيفية، بل إنها تشوهها. إذا تم قبول هذا الرأي، فسيتبع ذلك التحدي أو المطالب المهددة، أو التحولات الحياتية، أو حتى الأزمات والصراعات، هي متطلبات مسبقة للمواجهة. ومع ذلك، يجب ألا تكون هذه تتجاوز موارد الفرد.

(Bosma, H. & Jackson, S.,1990, p38)

8. بنية المواجهة:

تم تصنيف الجهود المبذولة لفحص المكونات الهيكلية للمواجهة وفقًا لمستوى الشمول، بدءًا من التحليل الكلي إلى التحليل الجزئي (Krohne، 1993 ، 1996) . فعلى المستوى التحليلي الكلي ...، تُصوَّر المواجهة على

أنها تكوين أو بُعد مستقر للشخصية. وفي هذا المستوى من التجريد ، تم تقسيم المواجهة إلى مثل هذه العمليات ، وغالبًا ما تكون متقابلة/ متناقضة ، مثل الأبعاد: القمع مقابل التحسس (repressionvs. sensitization)، الارتباط مقابل فك الارتباط (engagement vs. Disengagement)، الاقتراب مقابل التجنب (approach vs. avoidance)، اليقظة مقابل التجنب (vigilancevs. avoidance)، الانتباه مقابل الرفض (attention vs. Rejection)، المراقبة مقابل التبلد (monitoringvs. Blunting) والتركيز على المشاعر مقابل التركيز على المشكلات (emotion-focused vs. problem-focused) والمواجهة مقابل الخضوع (coping vs. succumbing) ، والمتكيفة مقابل غير المتكيفة (adaptive vs. non-adaptive) والناجحة (successful) (يُشار معها بالكفاءة والتحكم والأمل والنمو الشخصي) مقابل غير الناجحة (يُشار إليها بالانسحاب والغضب و السلبية ، ميول لوم الذات أو الغير ، وميول اليأس) يشمل هذا المستوى من فئات المواجهة الواسعة أيضًا التصنيف الثلاثي: المعرفي (مثلا التقييم) والعاطفي والسلوكي (أي الذي يركز على المشكلات) لموس وشايفر (1986) فايفل Feifel و آخرون (1987)، وبيرلانوسكولار Pearlin and Schooler(1978)، وكذلك الفئات الأساسية لعمليات المواجهة التي دعا إليها موس وشايفر (1993، 1996)وهي: (أ) الاقتراب المعرفي (على سبيل المثال ، إعادة التقييم الإيجابي) ، (ب) الاقتراب السلوكي (على سبيل المثال ، حل المشكلات) ، (ج) التجنب المعرفي (على سبيل المثال ، القبول الخاضع resigned acceptance) ، و (د) تجنب السلوك (مثل ، التفريغ الانفعالي).

في المستوى المتوسط من التجريد ... يُنظر إلى المواجهة على أنها مجموعة من الاستراتيجيات أو الطرائق التي تركز على الطبقات المتماسكة من الناحية النظرية لجهود المواجهة. تشير مراجعة الأدبيات إلى أنه قد تم النظر في ما يصل إلى 30 إستراتيجية مواجهة (Parker & Endler ، 1992؛Schwarzer وSchwarzer، 1996) ؛ (على سبيل المثال: تشمل الاستراتيجيات المدرجة عادة المواجهة التعاونية، والسعي للحصول على الدعم الاجتماعي ، وحل المشكلات بطريقة مخططة ، والحرمان ، والتفكير بالتمني ، وإعادة التقييم المعرفي ، والقبول والتنفيس عن الانفعالات).

أخيرًا، على مستوى التحليل الجزئي ... ينصب التركيز على سلوكيات وأفعال وردود فعل معينة في المواجهة. في هذا المستوى، يُنظر إلى المواجهة على أنها سلوك يشبه الحالة state-like، وسلوك خاص بالموقف يتحدد بطبيعة وشدة وتوقيت ومستوى الإجهاد المصادف . وتمثل البنود العديدة والمتنوعة المدرجة في مقاييس المواجهة المختلفة هذا المستوى من التجريد.

اقترح سكينر Skinner وآخرون. (2003) في تحليلهم لهيكل المواجهة، مماثل لنظام هرمي إلى حد ما لتصنيف استراتيجيات التكيف.

يفترض نظامهم أبعادًا أو طرقًا للمواجهة (يشار إليها من قبل هؤلاء المؤلفين باسم "عائلات" المواجهة) باعتبارها أعلى فئات (الرأس)...، تليها استراتيجيات المواجهة متوسطة المستوى (تسمى "طرق المواجهة"). وعلى المستوى الأدنى (الملحقة)، تقترح سكينر وزملاؤها فئة حالات المواجهة (أي الاستجابات الخاصة بالحالات المحددة للإجهاد).

وقدم بيرز Perrez وريتشيرتس Reicherts (1992) وجهة نظر مختلفة حول العلاقة بين المواقف العصيبة وسلوكيات المواجهة. أولاً، يميز نموذجهم بين الأبعاد الموضوعية والذاتية للموقف المصادف. ومع ذلك، يتم تقييم كلاهما على أساس خصائص متشابهة تشمل: التكافؤ valence، والتحكم controllability، والتغير changeability، والغموض ambiguity، وخصائص تكرار reoccurrence الموقف (على سبيل المثال، يرتبط التكافؤ كخاصية موضوعية بالاجهادية stressfulness المتأصلة في الموقف ، في حين يشير التكافؤ باعتباره خاصية ذاتية إلى المعنى الشخصي المرتبط بالوضع). بعد هذه الملاحظة، قدم بيريز وريتشيرتس تصنيفًا لسلوكيات المواجهة التي شملت:

1 .المواجهة الموجهة نحو الموقف Situation-Oriented Coping التي تسعى إلى تعديل المجهدات الداخلية أو الخارجية. وهي تشمل:

(أ) الاقتراب الفعلي/ النشط من الموقف المجهد، (ب) التهرب أو الانسحاب، و (ج) السلبية.

2 .المواجهة ذات التوجه التمثيلي Representation-Oriented Coping التي تركز على تغيير التمثيل المعرفي للمجهد. ويشمل: (أ) البحث عن معلومات حول الموقف، (ب) محو suppressing المعلومات.

3 .المواجهة ذات توجه التقييم Evaluation-Oriented Coping، والتي تهدف إلى تغيير الأهداف والنوايا. وتشمل: (أ) تغيير الأهداف والنوايا الشخصية المرتبطة بالمواقف التي لا يمكن التحكم فيها أو التي لا يمكن تغييرها، و (ب) إعادة تقييم الموقف.

(Martz E. and Livneh H.,2007, pp.14-15)

9. المواجهة بين الأساليب والاستراتيجيات:

من القضايا التي تجدر الإشارة إليها في هذا السياق، التمييز بين مفهومي الاستراتيجيات والأساليب فيما يخص المواجهة. وذلك لأنه قد يرد الخلط سواء في استخدام المفهوم او قياسه مع التباين الموجود بينهما. والسؤال الذي يطرح [عندم يراد التمييز بين الأساليب والاستراتيجيات] ، ما إذا كانت جهود الأشخاص في المواجهة متسقة للغاية عبر المواقف (بغض النظر عن طبيعة عامل الضغط / المجهد) أو تختلف اختلافًا كبيرًا اعتمادًا

على طبيعة المجهد الذي تتم ملاقاته. فإذا قام فرد بإظهار نفس الردود أو الاستجابات المتشابهة للغاية مع أنواع مختلفة من المجهدات، فإن هذا يشير إلى أن "أسلوب مواجهة" قيد التشغيل. ويقترح بعض الباحثين أن مثل تلك الأساليب مرتبطة بسمات الشخصية (Jang et al. 2007).

وعلى العكس من ذلك ، إذا كانت سلوكيات المواجهة تختلف وفقًا لنوع المجهدات ، فمن الأفضل أن تشير إلى "الاستراتيجيات".

(Dewe, P. et al ,2010, p.153)

ومن خصائص ا الأسلوب الاستقرار والثبات. و حسب ما أشار لازاروس و فولكمان (1984) فان نماذج علم النفس الأنا التحليلية التي سيطرت على نظرية المواجهة وعلى قياسها [في وقت ما] . نتج عن تطبيقها عرض المواجهة هيكلياً كنمط أو سمة بدلاً من أن تكون عملية ديناميكية للأنا.

.(Lazarus, R.S. & Folkman, S.,1984,p.120)

وتعادل أساليب المواجهة الميول العامة لمعالجة المشقة (الإجهاد) بما يعني اننا كأشخاص نميل الى منهج خاص عندما نواجه موقفا شاقا ونميل الى استخدام هذا المنهج مرارا وتكرارا في مواقف متوعة . فتميل أساليب المواجهة الى ان تكون اما بالتقرب approach او التجنب avoidance ...

اما مصطلح استراتيجيات المواجهة فيشير إلى الجهود النفسية والسلوكية المحددة التي نتخذها لمحاولة التحكم و التحمل والحد من او تقليل الأحداث الشاقة . وقد تم تقسيمها الى: مرتكزة على المشكلة و مرتكزة على الانفعال (تايلور، ش. ، (ب. ت)، ص152)

10. موارد المواجهة :

يُقصد بموارد المواجهة (Coping Resources) مجموعة الخصائص والسمات الشخصية، أو العوامل الخارجية والاجتماعية التي يستند إليها الشخص ويستمد منها القوة عند ملاقاته للمواقف المجهدة والضاغطة. وتُعد هذه الموارد بمثابة السوابق (Antecedents) التي تُمهد وتحدد التمظهرات الفعلية لاستراتيجيات المواجهة التي سيتخذها الفرد. ولها آثار مباشرة وحاسمة في تحديد مقدار الإجهاد الذي سيختبره، وفي حماية النواتج الصحية النفسية والجسدية التي تعقب التعرض للضغوط.(Aldwin & Yancura, 2004, p. 509)

وتُصنف موارد المواجهة بشكل رئيسي إلى فئتين، ومن أبرز أمثلتها:

1 . الموارد الشخصية(Personal Resources) : وهي الخصائص المعرفية والسمات الداخلية الثابتة نسبياً التي يمتلكها الفرد، والتي تشكل عملية التقييم المعرفي للموقف، وتتصل بشكل واسع بقدرته على التحكم الشخصي.

ومن أمثلتها: الكفاءة الذاتية المدركة (Self-efficacy) أو ما يُعرف بمعتقدات الذات التفاؤلية، وهي تُعد شرطاً أساسياً لتبني الفرد استراتيجية مواجهة متكيفة وفعالة . (Aldwin & Yancura, 2004, p. 510)

وسمات نفسية إيجابية أخرى: مثل التفاؤل(Optimism) ، الصلابة النفسية(Hardiness) ، إحساس التماسك Sense) (of coherence، ووجهة الضبط الداخلي (Taylor & Stanton, 2007) .

ومن الموارد م تعلق بالحالة العامة للفرد: كالتمتع بالصحة الجيدة، والوفرة المالية (الغنى)، حيث يُنظر للأشخاص الذين يمتلكون هذه الخصائص على أنهم أقل قابلية للضعف والانهيار أمام إجهاد الحياة

(Aldwin & Yancura, 2004, p. 509)

2 . الموارد الاجتماعية (Social Resources) : وتتمثل في الظروف المحيطة بالفرد وشبكة علاقاته التي تعمل على تقوية جهود المواجهة لديه، ومن أمثلتها: الدعم الانفعالي(Emotional Support) ، الذي يتلقاه الفرد من محيطه ويعزز مشاعر تقدير الذات والثقة بالنفس لديه وقت الأزمات.(Taylor & Stanton, 2007)

بالإضافة الى ذلك، الدعم المعلوماتي والتوجيهي، وهو الدعم الذي يُقدم للفرد على أساس معلوماتي لمساعدته في تقييم التهديد المحدق به، والتخطيط الجيد لاختيار استراتيجيات المواجهة المناسبة.

(Taylor & Stanton, 2007).

11. تأثيرات المواجهة:

الآثار على الصحة الجسمية:

الدليل على أثر المواجهة على نواتج الصحة الجسمية مثل الألم، ضغط الدم الأداء الوظيفي للجهاز المناعي ضعيف جدا. من جهة، بسبب ان الدراسات نادرة نسبيا كما يمكن ان تركز على فئات خاصة مثل مرضى القلب وضحايا الايدز (AIDS) وقد أمكن لبعض الباحثين التعرف على اربعة نماذج والتي من خلالها يمكن للمواجهة ان تؤثر على النواتج الصحية.

- **نموذج الآثار المباشرة:** وهو يفحص الارتباط بين المواجهة والنواتج الصحية، بغض النظر عن الموقف او نوع المجهد مثلا: الفعل الإجرائي ممكن ان ترتبط بمستوى ليبيد lipid او ملامح الجهاز المناعي ، سواء كان المجهد كبيرا او صغيرا .
- **يمكن للمواجهة ان تلطف او تخفف** من أثار الإجهاد على النواتج الصحية أي ليس هناك أثارا مباشرة لكن الأفراد تحت مستويات إجهاد والذين يستعملون أفعالا إجرائية ممكن أن يكون لديهم مستويات ضغط دم منخفضة.

- **نماذج الاثار الوسيطة** : تقترح بان أثار المواجهة تعتمد على متغير او متغيرات تتدخل بين المواجهة ونواتج الصحة الجسمية مثلا : العديد من الآثار الفيزيولوجية للمواجهة على الصحة يمكن تفسيرها من خلال أثرها على الضيق النفسي ، فإذا ما استراتيجيات مواجهة لشخص تخفض من الشعور السلبي إذن يمكن ان يكون مرتبطا بملامح أفضل للجهاز المناعي .
- **النموذج الرابع هو نموذج الآثار السياقية** : والذي يعلن على ان اثر المواجهة على الصحة يحتمل ان يعتمد على السياق البيئي فمثلا زوترا وزملاؤه بينوا ان البحث عن الدعم الاجتماعي يمكن ان يكون فعالا في خفض الم الأمراض مثل posteoarthritis ولكنه اقل فعالية في خفض الم Rhenmatoid Acthritisمن جهة لان الأعراض في المرض الأخير هي اقل وضوحا وبالتالي يمكن ان تكون أكثر صعوبة على الآخرين في فهمها .وهناك دليل على كل واحد من هذه النماذج ، غير انه لا احد منها قد حصل على دعم امبريقي قوي . من الواضح ان هناك حاجة لزيادة بحث من اجل إضاءة الطريق التي من خلالها تؤثر المواجهة على نواتج / عواقب الصحة الجسمية .

(Aldwin C.M and Yancura L.M.,2004, p510)

الآثار على الصحة العقلية :

يمكن اعتبار القدرة على مواجهة المشكلات بنجاح، من عدة طرق، ميزة بارزة للصحة النفسية. فالصعوبات في المواجهة يمكن أن ترتبط مع الضيق الانفعالي، ويندرج مع ذلك الاكتئاب والحصر. ومع ذلك، فالعلاقة ليست بسيطة ولا هي صريحة أو واضحة، لأنه يمكن ان توجد فروق بين الأشخاص في كيفية مواجهتهم للصدمة وأكثر المجهدات اليومية. ان العلاقة بين المواجهة والأعراض النفسية تتميز بالتعقيد على طول عدد من الأبعاد المختلفة:

- استراتيجيات المواجهة لها تأثيرات متعلقة بخصوصيات الموقف، والعديد من الدراسات بينت ان فعالية استراتيجيات المواجهة تستند على خاصية ضبط المجهد، المجهدات المضبوطة مثل: مشكلات في العمل يتم إدارتها بفعالية اكبر باستخدام المواجهة الممركزة على المشكلة، في حين ان الضواغط غير قابلة للضبط مثل : وفاة شخص عزيز يتم إدارتها بفعالية اكبر باستخدام المواجهة الممركزة على الانفعال.
- يمكن ان يكون هناك خلط بين الإجهاد ، الضيق ، والمواجهة. فأعلى مستويات الإجهاد يمكن ان يستدعي استراتيجيات مواجهة زيادة ، ويمكن أن يولد كدرا أكثر، لذلك كل استراتيجيات المواجهة سترتبط مع المستويات العليا من الضيق في الظروف الصعبة خاصة انه فقط من خلال ضبط أجهادية stressfulness المشكلة يمكن للعلاقة الحقيقية بين المواجهة والصحة العقلية ان تبرز .

- هناك فرق بين العواقب قصيرة المدى والعواقب طويلة المدى، فاستراتيجيات المواجهة التجنبية مثلا يمكنها ان تخفض الضيق النفسي على المدى القصير لكنها تسبب كدرا كبيرا على المدى الطويل إذا بقيت المشكلات الكامنة غير محلولة.

المدد الوجيزة للراحة مع ذلك يمكن تسمح للأفراد من (شحن طاقاتهم) والارتقاء أفضل نحو المواجهة الممركزة على المشكلة على المدى الطويل.

- التوجه السببي للمواجهة، يمكن أن لا يكون بينا فضلا عن المواجهة الناتجة في الأعراض الاكتئابية ممكن للأفراد المكتئبين أن يواجهوا بطرق مختلفة عن الأفراد غير المكتئبين.
- يمكن للأشخاص أن يوظفوا نفس استراتيجيات المواجهة بمستويات مختلفة من المهارة، ولذا يكون معقولا تحديد فعالية الاستراتيجية أي فيما اذا كانت تعمل بالنسبة لشخص ما في موقف ما خاص.
- اغلب البحوث ركزت فقط على المواجهة كوسيلة لتقليص الأعراض بالرغم من ان المواجهة الفعالة ممكن ان تقود إلى عواقب أكثر ايجابية كزيادة السيطرة (التحكم) ومعرفة الذات، وعلاقات اجتماعية أحسن، وبالتالي ليس مفاجئا أن تكون الأدبيات حول المواجهة والصحة العقلية ثرية لكن الى حد ما متعارضة .

(Aldwin C.M and Yancura L.M., 2004, p509)

بالنسبة للضغوط الصدمية هي تلك الضغوط التي تتسبب في كل مرة تهديد او تعريض الأفراد إلى فقدان الحياة والأذى الجسماني الكبير لأنفسهم او للأشخاص محبوبين أو لعدد واسع من الأفراد.

بشكل مفاجئ فأدبيات الصدمة هي أكثر وضوحا في توضيح فعالية استراتيجيات المواجهة بشكل عام فكيفية مواجهة الأفراد للصدمة وعقباها هي منبئات أحسن لتطور اضطراب الضغط التالي للصدمة (PTSD) من مجرد التعرض للصدمة .

هناك أربع طرق والتي تختلف فيها مواجهة الصدمة مع مواجهة المجهدات الاقل شدة:

- الظروف الصادمة هي غالبا غير قابلة للضغط والعديد من الاشخاص يتراجعون الى استعمال آليات الدفاع اللاشعورية كالإنكار والكبت. على سبيل المثال فقدان الانية (depersonalization) ممكن ان تكون الاستجابة الوحيدة الممكنة لكون الشخص قد تعرض للتعذيب.
- الافشاء (Disclosure) والبحث عن دعم الآخرين يبدو مهما خاصة في المواقف الصدمية وحتى اذا ما كان الإفشاء (الكشف) يثير استجابات سلبية لدى الآخرين فان أعراض اضطراب الضغط التالي للصدمة (PTSD) ممكن ان تصير أسوء . بعض الأفراد ينجحون نسبيا في عزل او فصل تجربتهم الصادمة وإعادة بناء حياتهم.

- عملية مواجهة الأحداث الصدمية وعواقبها هو طويل شيئا ويمكن ان يمتد لسنوات.
- استراتيجية المواجهة عن طريق إيجاد المعنى مهمة بشكل خاص في التعامل مع الصدمة فيما إذا كان الشخص قادرا على تكوين معنى خارج الأحداث الصادمة يمكنه ان يحدد فيما اذا كانت تلك الأحداث ستقود إلى نواتج / عواقب متعلقة بالصحة العقلية ايجابية او سلبية.

(Aldwin C.M and Yancura L.M., 2004, pp.509-510)

12. الشخصية والمواجهة:

في نظرتهم العامة لتاريخ المواجهة والشخصية، حدد سولز وزملاؤه (Suls et al. 1996) ثلاثة أجيال من البحث. **الجيل الأول** يندرج تحت عنوان: ***علم نفس تطور الأنا التحليلي النفسي*** – وفيه تم النظر إلى المواجهة كآلية دفاعية تعكس الطريقة التي يتعامل بها الأنا مع النزاعات الداخلية. وكانت فرضيته أن هذه الآليات تعبير عن الشخصية، مما يعكس أسلوبا ثابتا في المواجهة.. و تبع ذلك تسلسلات هرمية لآليات الدفاع ونوعها ووظائفها، وما يؤخذ على هذا الجيل يتعلق، بالنظر إلى عددها ونطاقها وتصنيفها(الآليات)، والتي تعاني أحيانًا من قضايا مفاهيمية وقياسية وتجريبية... هذا المنظور يُنظر فيه إلى الشخصية والمواجهة على أنهما نفس الشيء، وأنه «غير مرن »... وللوقوف على ديناميكيات عملية المواجهة على الباحثين، إذا كان عليهم أن يفهموا علاقة المواجهة مع الشخصية، على فصل المواجهة عن الشخصية.

ومع ذلك، فإن المنظور السيكودينامي للمواجهة قاد الباحثين نحو استكشاف «الميول شبيهة السمة أو أنماط/ أساليب المواجهة» ... كانت الأعمال المبكرة على سمات أو أساليب المواجهة محاصرًا بالاعتقاد بأنها «منبئات ضعيفة بالسلوك» ؛ اعتقاد سرعان ما أدى إلى التشكيك في القوة التنبؤية ودور الشخصية نفسها ...

يأتي **الجيل الثاني** من الأبحاث، الذي بدأه إلى حد ما الشعور بالاستياء من المنظور السيكودينامي. متحولا إلى تركيز جديد تماما على ***فهم العلاقة بين الشخصية والمواجهة***...

وتصف الأبحاث فيه منظور المعاملات transactional ويأخذ اسمه من عمل لازاروس ونموذجه المعاملاتي في الإجهاد . وتكمن قوة هذا العمل وأهميته في نظرته المعرفية والعلائقية ذات التوجه نحو العملية process-oriented للإجهاد. ويستند هذا الرأي إلى فرضية مفادها أن الإجهاد ناتج عن المعاملة بين الفرد والبيئة.

و حسب رأي لازاروس فإن الإجهاد لا يكمن فقط في الشخص أو في البيئة ولكن في العلاقة بين الاثنين. ما يميز هذا النموذج (المعاملات) عن النماذج التفاعلية السابقة للإجهاد هو أن في هذه الأخيرة الشخص والبيئة «يحتفظان بهوياتهما المنفصلة» بينما في علاقة المعاملات يتم دمج هذه المتغيرات المنفصلة في نوع خاص من العلاقة مشبعة بالمعنى، هذه المعاني تربط بين الشخص والبيئة ويتم التعبير عنها من خلال عملية تقييم، و هي

التي تشكل طبيعة لقاء معين. وهناك نوعان من التقييم لا يفصل بينهما التوقيت بل المحتوى لأن كلاهما يعمل معا ويعطي العملية تركيزها الدينامي. الأول هو التقييم الأولي حيث يعطي الشخص معنى للقاء ويقيم أهمية «ما هو على المحك» ... ويهتم التقييم الثانوي بـ «ماذا يمكن للمرء فعله حيال ذلك؟» انه المجال الذي يتم فيه تقييم موارد المواجهة وتحديد طرق المواجهة.

لقد كان نموذج لازاروس مهتما بالعملية ومتغيراتها خاصة التقييمات وهي حساسة للموقف الراهن / الحالي ومتغيرة وقد لا تعكس الاستقرار (مفهوم السمات وبالتالي الشخصية ...) ولهذا كان الدور الذي تلعبه الشخصية في نموذج المعاملات ذو توجه العملية للازاروس محور نقاش كبير... ومهما يكن، يعترف المراجعون بالطريقة التي ألهم بها لازاروس الباحثين، فقد قدموا الكثير للمضي قدمًا من خلال عمله النظري والتجريبي وأن البحث لا يمكن أن يستفيد إلا من التطبيق الدقيق والمدروس لنموذجه ...

هذا النقاش أبرز بالفعل دعوة إلى «مقاربة أحدث لسمات الشخصية... والتحول في التركيز من التشديد على «المحددات المعرفية والظرفية للمواجهة» إلى الاهتمام المتزايد بدور الشخصية في عملية الإجهاد (Dewe, . 2016)

حسب سولز وزملاؤه (1996) ، قد ساعد عدد من العوامل بدء جيل ثالث من الأبحاث التي تربط الشخصية بالمواجهة: (1) العمل التجريبي الذي أظهر متغيرات الموقف عموما على انها ليست أفضل منبئات من السمات التي تساعد على حفز مزيد من البحث عن السمات والسلوك «عموما» و والمواجهة «خاصة» ؛

(2) تطوير نموذج العوامل الخمسة للشخصية «الخمسة الكبار» وتأثيره المتجدد على بحوث الشخصية والمواجهة؛

(3) الاعتراف بأهمية كل من المحددات الظرفية والفردية للمواجهة في فهم العلاقة؛

و (4) الاعتراف بأنه لا ينبغي افتراض أن أي استراتيجية للمواجهة هي ببساطة استراتيجية جيدة أو سيئة بطبيعتها.

تشمل العوامل الأخرى التي يمكن إضافتها إلى هذه القائمة الاهتمام المتزايد بعلم النفس الصحي والطريقة التي «قد تعمل بها سمات الشخصية كموارد في عملية الإجهاد»، حقيقة أن مقاربة الجيل الثالث تقدم طريقة مختلفة في التفكير حول «التفاعل» بين الضغوط، الشخصية والمواجهة، والقبول المتزايد بأنه على الرغم من أن الشخصية والمواجهة «لا تكاد تكون مرادفة» فأنهما يتداخلان كأبنية، والمناقشة حول الطرق التي ليس فقط تؤثر بها الشخصية على الطريقة التي يتم بها التعامل مع الإجهاد ولكن كيف يتم تجربة الإجهاد نفسه . ومن خلال الإشارة إلى الدور المنفصل والمهم الذي تؤديه الشخصية في عملية المواجهة، فإن الجيل الثالث من البحوث «يمثل خروجا كبيرا عن الجهود السابقة» . (Suls, David, & Harvey, 1996) ؛ (Suls & David, 1996)

13. إسهام عوامل الشخصية الخمسة الكبرى في الإجهاد والمواجهة:

عكست الأبحاث حول الإجهاد النفسي، طوال تاريخها، الافتراض بأن حجم وعواقب وربما حتى طبيعة الاستجابة للإجهاد تتشكل من خلال السمات الدائمة للشخص.

ويختلف الأفراد اختلافًا كبيرًا في مدى تعرضهم للإجهاد، وحجم وأنماط استجاباتهم الفسيولوجية والانفعالية لأحداث وظروف الحياة التي يحتمل أن تكون مرهقة، وطول الوقت الذي يستغرقه التعافي من الأحداث المجهدة، ومدى وجود استعادة كافية أثناء أو بعد أوقات الإجهاد. ان كل من عمليات الإجهاد هذه – التعرض والتفاعل والتعافي والاستعادة – هي مسار محتمل لسوء الصحة. ويُعتقد عمومًا أن التباين في هذه العمليات يعكس، جزئيًا على الأقل، شخصية الفرد.

- **فيما يتعلق بالتعرض للإجهاد:**

يشير منظور تعديل الإجهاد التعاملي فيما يخص العلاقات بين الشخصية والإجهاد إلى وجود ارتباط متبادل بين الأفراد وبيئاتهم، بما يتوافق مع وجهات النظر الاجتماعية – المعرفية وبين–شخصية في الشخصية ... ومن وجهة النظر هذه، فإن سمات الشخصية والأحداث المجهدة ليست تأثيرات مستقلة عن الصحة؛ فلا يتم توزيع ضغوط الحياة بشكل عشوائي عبر مستويات سمات الشخصية المختلفة.

و من خلال طبيعة أسلوب الشخصية، قد يكون الأفراد تقريبا عرضة لان يجدوا أنفسهم في، او يخلقوا لأنفسهم ظروف مرهقة. قد يتخذ التعرض للإجهاد شكل أحداث خارجية، غالبًا ما يتم قياسها على أنها «أحداث حياة كبرى» (مثل الطلاق) أو «متاعب يومية» (على سبيل المثال، جدال مع زميل في العمل). ومع ذلك، قد يتضمن التعرض أيضًا عمليات إدراكية مثل توقع الضغوط (الخوف) والضغوط المعاد تصورها عقليًا (الاجترار).

- **ارتباطات الإجهاد مع الشخصية:**

ستؤدي الطرق المميزة للتفكير والشعور والسلوك إلى زيادة أو تقليل احتمالية حدوث ظروف مجهدة.

وداخل نموذج العوامل الخمسة، تعد العصابية العامل الأكثر ارتباطًا بزيادة التعرض للإجهاد. حيث ان الأفراد مرتفعي العصابية معرضون بشكل متكرر لأحداث الحياة الكبرى، والمتاعب اليومية، والضغوط المزمنة مثل الصراع في العلاقات الوثيقة... وترتبط العصابية بقوة أيضًا بالميل إلى القلق والاجترار ... وبالتالي، حتى في حالة عدم وجود أحداث خارجية، فإن توقع الأحداث التي لم تحدث بعد، و «استعادة» الأحداث السابقة، يزيد من التعرض

الكلي للإجهاد بالنسبة للأفراد مرتفعي العصابية. وترتبط سمة العدائية، التي غالبًا ما تُعتبر مكونًا للعصابية، بالعزلة الاجتماعية وعدم كفاية الدعم الاجتماعي، وزيادة الصراع الزواجي بمرور الوقت .

كما ترتبط يقظة الضمير بمجموعة متنوعة من العوامل التي توحي بانخفاض التعرض للإجهاد. على سبيل المثال، ترتبط بانخفاض معدلات الطلاق... وهو ضغط كبير على الحياة بين البالغين. كما أنه يرتبط بزيادة التحصيل العلمي والنجاح الوظيفي، وهي عوامل تشمل الوضع الاجتماعي والاقتصادي الذي يرتبط بشكل عام بانخفاض التعرض للإجهاد. الأهم من ذلك، أن يقظة الضمير قد يخفف من آثار السمات الانفعالية الأخرى، مثل العصابية.

(Williams, Smith, Gunn, & Uchino, 2011)

يمكن أن يؤدي النظر في أنظمة التحفيز السلوكي المفترضة التي تكمن وراء العصابية/التأثر السلبي إلى فهمنا لسبب ارتباط عامل الشخصية هذا ارتباطًا وثيقًا بالتعرض للإجهاد. يُعتقد أن العصابية/الوجدان السلبي مشتق من نظام تثبيط سلوكي شديد النشاط ... مما يزيد من الحساسية لعلامات التهديد أو العقاب. يمكن أن تؤدي هذه الحساسية بدورها إلى سلوك دفاعي قد يخلق مواقف مرهقة. ترتبط الحساسية الأكبر للتهديد أيضًا بالقلق والاجترار الاستباقي، مما سيزيد من التعرض الكلي للإجهاد لدى الأفراد المعرضين للخطر. علاوة على ذلك، قد تعمل استراتيجيات المواجهة المميزة أيضًا على تقليل أو إطالة التعرض للإجهاد، مثل عندما تؤدي الاستراتيجيات التي تركز على الانفعال إلى تضخيم الحالات الانفعالية السلبية.

قد يوفر المنظور الشخصي أيضًا إطارًا لفهم ارتباطات الشخصية مع التعرض للإجهاد. قد تؤدي الأساليب المميزة للتفاعل مع الآخرين إلى تعزيز الدعم الاجتماعي، مما قد يقلل من التعرض للإجهاد، أو يثير الصراع، مما يزيد من التعرض للإجهاد. على سبيل المثال، قد يتفاعل الأفراد العدائيون مع الآخرين بطريقة مشاكسة تحبط احتمال تلقي الدعم الاجتماعي. وبالتالي، فإن أسلوب الفرد العدائي قد يزيد من احتمالية الظروف المجهدة ويقلل من احتمالية الوصول إلى موارد التخفيف من الإجهاد ...

وقد تلعب الفروق الفردية في الأداء التنفيذي الذي يكمن وراء الشخصية دورًا أيضًا في الارتباط بالتعرض للإجهاد. قد يفسر هذا جزئيًا الارتباطات بين يقظة الضمير وتقليل التعرض للإجهاد. سيقلل الأفراد القادرون على تجاوز الميول أو الدفعات الانفعالية المسيطرة/السائدة، والبقاء/ مركزين في المهمة، منظمين، وتحقيق الأهداف من احتمالية التعرض لظروف مرهقة.

من ناحية أخرى، قد يعاني الأفراد ذوو الأداء التنفيذي الضعيف من تعاطي المخدرات والاندفاع وسلوك المخاطرة وإدارة الوقت والتخطيط والتنظيم – وكلها لديها القدرة على توليد الإجهاد.

- **تفاعلية الاجهاد:**

يصف مصطلح تفاعلية الإجهاد الاستجابة الفورية لحدث يحتمل أن يكون مرهقًا وينطوي على تصور المرء للحدث (أي التقييم؛ لازاروس وفولكمان، 1984)، الضيق الذاتي، والإثارة الفسيولوجية (على سبيل المثال، زيادة معدل ضربات القلب ، وإطلاق هرمونات الإجهاد، مثل الكورتيزول). قد يتأثر ظهور أو تطور المرض من خلال التنشيط المتكرر لنظام الغدة الكظرية الودي (SAM) ومحور ما تحت المهاد – الغدة النخامية – القشرة الكظرية(HPA) ، وهما أمران أساسيان لاستجابات الجسم المميزة للإجهاد. لذلك، غالبًا ما تركز دراسات تفاعلية الإجهاد على الكورتيزول، وهرمون التوتر المؤشر على تنشيط محور HPA ، وضغط الدم الانقباضي والانبساطي ونبضات القلب، مما يدل على تنشيط القلب والأوعية الدموية بوساطة SAM . في الآونة الأخيرة، تم أيضًا دراسة التغيرات التدريجية في تقلب HR عالي التردد (HF-HRV) أو عدم انتظام ضربات القلب في الجيوب التنفسية (RSA)، والتي تشير إلى التنشيط السمبتاوي. بالإضافة إلى ذلك، هناك مجموعة متنوعة من الروابط التشريحية والغدد الصماء العصبية بين الجهاز العصبي والجهاز المناعي، بما في ذلك مستقبلات الخلايا المناعية للناقلات العصبية والهرمونات التي يتم إنتاجها أو تنظيمها بواسطة الجهاز العصبي... مما يشير إلى أن الاستجابات الفسيولوجية للإجهاد تشمل أيضًا تغييرات في الجهاز المناعي... ومن المهم أيضًا اعتبار استجابات الضائقة الذاتية للأحداث كعنصر من عناصر تفاعلية الإجهاد، حتى لو حدثت في غياب التفاعل الفسيولوجي المعزز. قد يؤدي الضيق الذاتي، خاصة إذا تم إيصاله في التفاعلات الاجتماعية، إلى زيادة التعرض للصراع بين الأشخاص أو إطالة استجابات الإجهاد. بالإضافة إلى ذلك، توفر التطورات الأخيرة في التصوير العصبي منظورًا بديلاً حول «التفاعلية». على سبيل المثال، يمكن أيضًا اعتبار تنشيط اللوزة المعززة أثناء معالجة المحفزات الانفعالية السلبية تفاعلية الإجهاد.

- **الارتباطات مع الشخصية:**

يرتبط التفاعل الفسيولوجي للإجهاد بشكل موثوق بالسمات التي تعكس الميل إلى الوجدان السلبي. فقد ارتبط الغضب والعدائية والاكتئاب بارتفاع كل من تنشيط نظام SAM و HPA استجابة للإجهاد ... النتائج المتعلقة بالعلاقات بين الفروق الفردية في العدائية وتفاعل القلب والأوعية الدموية مع ضغوط المختبر قوية بشكل خاص ... على الرغم من أن التأثيرات قد تكون خاصة بالإجهاد بين الأشخاص ... وجد تحليل تلوي حديث لدراسات الضغوط المعملية أن كوكبة العداء أو العدوانية أو سلوك النوع A كان مرتبطًا بشكل كبير بتفاعل القلب والأوعية

الدموية، في حين أن كوكبة القلق أو العصبية أو التأثير السلبي أثبتت الارتباطات مع انخفاض تفاعل القلب والأوعية الدموية لعام ... ومع ذلك، يرتبط القلق المزمن وأعراض الاكتئاب بتغيير التنظيم اللاإرادي لجهاز القلب والأوعية الدموية ، والتي قد تتجلى في ضعف تعافي القلب والأوعية الدموية، كما نوقش لاحقاً. وجد أن كل من هذه السمات الانفعالية السلبية مرتبطة بدورها بجوانب مختلفة من الأداء المناعي، سواء من حيث الاستجابة للضغوط أو مستويات النشاط المناعي الأكثر ديمومة ...

من الناحية التاريخية، لم تحظ الروابط بين الانفتاح على التجربة والإجهاد باهتمام كبير ؛ ومع ذلك، فإن (بعض نتائج الدراسات) المتعلقة بالانفتاح على الخبرة والنتائج الصحية لدى الأشخاص المصابين بأمراض مزمنة (تشير الى) أن عامل الشخصية هذا قد يؤثر على استجابات الإجهاد ... و أن الانفتاح المنخفض كان مرتبطًا باستجابات الكورتيزول الواضحة للضغوطات المخبرية (أي مهمة الكلام والحساب العقلي).

(Williams, Smith, Gunn, & Uchino, 2011)

- **فيما يتعلق بالمواجهة:**

تؤثر الشخصية على المواجهة بعدة طرق، لكن بعضها، يحدث قبل المواجهة. فحتى قبل المواجهة، تؤثر الشخصية على تواتر التعرض للضغوط، ونوع الضغوط المختبرة، والتقييمات المعرفية، حيث تنبئ العصابية بالتعرض للإجهاد بين–شخصي، والميل إلى تقييم الأحداث باعتبارها مهددة / وكون موارد المواجهة منخفضة، تنبئ يقظة الضمير بتعرض منخفض، ربما لأن الأشخاص ذوي يقظة الضمير يخططون لعوامل الإجهاد التي يمكن التنبؤ بها وتجنب الإجراءات الاندفاعية التي يمكن أن تؤدي إلى مشاكل مالية أو صحية أو شخصية. وترتبط المقبولية بانخفاض الصراع بين –شخصي وبالتالي انخفاض الإجهاد الاجتماعي.

وترتبط كل من الانبساطية ويقظة الضمير والانفتاح على الخبرة بادراك الأحداث على أنها تحديات وليست تهديدات وبالتقييمات الإيجابية لموارد المواجهة، من جهة أخرى، فإن العصابية العالية بالإضافة إلى انخفاض يقظة الضمير تنبئ بشكل خاص بالتعرض للإجهاد العالي وتقييم التهديدات، وينبئ انخفاض العصابية بالإضافة إلى الانبساطية العالية أو يقظة الضمير العالية بشكل خاص بالتعرض للإجهاد المنخفض وتقييم التهديدات.

(Carver & Connor-Smith, 2010)

خلاصة الفصل :

لقد عني هذا الفصل بتناول ظاهرة الإجهاد والمواجهة في أبعاد متعددة بداية من القضايا المفاهيمية المتعلقة بالتعريف وتحديد الطبيعة الديناميكية والتفاعلية للظاهرة، وكذا التأكيد على تجذرها وانغراسها في سياق معين (وقد تم تخصيص سياق العمل بمزيد من التفصيل نظرا لارتباط البحث بالإجهاد والمواجهة لدى فئات مهنية. ونظرا ايضا لمركزية العمل في حياة الأشخاص وما يترتب ويتأسس عليه). وعليه تم توضيح أهمية العمل في حياة الأفراد والمجتمعات، وتمت الإشارة الى الحاجات التي تشبع من خلاله وصولا إلى إبراز تحول العمل من مصدر إشباع إلى مصدر للإجهاد. وفي هذا الاتجاه تم تسليط الضوء على مفهوم الإجهاد المهني ومصادره. كما تم تحديد دور العوامل المعرفية في الإجهاد والمواجهة من خلال الحديث عن التقييم المعرفي وإبراز دوره الأساسي سواء بالنسبة للإجهاد او عملية المواجهة. ونظرا لوجود بعض التداخل والخلط بين عمليات أخرى شبيهة خاصة الدفاع بآلياته اللاواعية وكذا التكيف، فقد تم تخصيص جانب من الحديث للفروق الموجودة والتشابكات من حيث إن الدفاعات لا تخضع للضبط والإرادة وأنها تتبع تنظيم الشخصية، وغيرها من الخصائص الفارقة، كما أن التكيف أوسع نطاقا من المواجهة، وان كانت الأخيرة تعتبر جوهرية بالنسبة اليه. كما تطرق الفصل إلى بعض النماذج النظرية التي سجلها التاريخ التطوري للبحث والنظرية في مجال الإجهاد والمواجهة. وتم التوسع في بيان مرتكزاتها (النموذج التعاملي ونموذج حفظ الموارد).

وفي ما يخص المواجهة فقد تم عرض بعض النماذج والنظريات، منها نموذج هان و نموذج لازاروس وفولكمان، وأخيرا التطورات الحاصلة في هذا الميدان من حيث اعتبار بعد الزمان، من خلال نظرية المواجهة الاستعدادية ذات التوجه المستقبلي.

الجانب الميداني

الفصل الخامس : الإجراءات المنهجية للبحث

تمهيد

- تذكير بفرضيات البحث
- منهج البحث
- الدراسة الاستطلاعية، الأهداف والنتائج
- الدراسة الأساسية
- مجتمع الدراسة
- أسلوب المعاينة واختيار عينة الدراسة
- عينة الدراسة
- أدوات جمع البيانات
- حدود البحث
- الأساليب والإجراءات الإحصائية
- قصور البحث

خلاصة

تمهيد:

تمثل الإجراءات المنهجية والميدانية حلقة وصل في مسار انجاز البحث الميداني؛ حيث من خلالها يمكن تجسيد المفاهيم النظرية في صورة إجراءات عملية ... وبناء عليه، تسعى الباحثة في هذا الفصل إلى تقديم وصف تفصيلي للخطوات الميدانية وللإجراءات التي تم اتباعها، ...

ويتناول الفصل استعراضاً للمنهج الوصفي الارتباطي المعتمد، وتوصيفاً لمجتمع البحث وعينته المكونة من الأساتذة الجامعيين الممارسين لمهام إدارية، مع تبيان طرق اختيارهم. كما يتم التطرق إلى الأدوات المستخدمة في جمع البيانات والمتمثلة في (مقياس العوامل الخمسة الكبرى ومقياس استراتيجيات المواجهة) من حيث بنيتها وخصائصها السيكومترية. وفي ختام الفصل تحديد الأساليب الإحصائية والمعالجات التي تمت باستخدام حزمة الإحصاء للعلوم الاجتماعية SPPSS V.20 بغرض تحويل البيانات الخام المتحصل عليها إلى مؤشرات رقمية دالة، تمهيداً للإجابة على تساؤلات الدراسة والتحقق من فرضياتها.

1-تذكير بفرضيات البحث:

- ✓ **الفرضية الأولى :**
  - يتسم مستوى توظيف استراتيجيات المواجهة الممركزة على المشكلة (الحل المعرفي والسلوكي) بالارتفاع لدى الأساتذة الجامعيين الممارسين لمهام إدارية مقارنة بالمواجهة الممركزة على الانفعال .
- ✓ **الفرضية الثانية:**
  - يتميز الأساتذة الجامعيون الممارسون لمهام إدارية ببروفيل شخصية سائد يتسم بمستويات مرتفعة من يقظة الضمير والانفتاح على الخبرة، مقابل مستويات منخفضة دالة إحصائياً في عامل العصابية.
- ✓ **الفرضية الثالثة:**
  - توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين عامل يقظة الضمير (Conscientiousness) وبين استراتيجية المواجهة بالحل المعرفي.
- ✓ **الفرضية الرابعة:**
  - توجد علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً بين سمة العصابية (Neuroticism) وبين استراتيجيات المواجهة الممركزة على المشكلة .

✓ **الفرضية الخامسة:**

- يساهم عامل **الانفتاح على الخبرة** (Openness) بشكل دال في التنبؤ باستخدام استراتيجية الحل المعرفي **(إعادة التقييم الإيجابي** للمواقف الإجهادية.)

2-منهج البحث:

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي الارتباطي(Descriptive-Correlational Method) ، وهو المنهج الذي يسعى إلى وصف الظاهرة كما هي في الواقع، وتحليل شبكة العلاقات القائمة بين متغيراتها دون تدخل من الباحث في تغيير شروطها (Coolican, 2024, p. 382) وتتمثل مبررات اختيار هذا المنهج في النقاط التالية:

- ✓ كون الدراسة تهدف إلى تحديد البروفيل السائد لعوامل الشخصية ومستوى توظيف استراتيجيات المواجهة لدى الأساتذة الممارسين لمهام إدارية؛ مما يتطلب منهجاً يوفر أدوات لوصف وتلخيص خصائص العينة. ويتسق مع طبيعة الأهداف الوصفية.
- ✓ بما أن البحث يسعى للكشف عن كيفية ارتباط عوامل الشخصية (مثل يقظة الضمير) باختيار استراتيجيات المواجهة (مثل الحل المعرفي)، فإن التصميم الارتباطي هو الأنسب لقياس قوة واتجاه هذه العلاقات عبر معامل ارتباط بيرسون (Watson & Hubbard, 1996, p. 737) .
- ✓ يتيح المنهج الارتباطي للباحث إمكانية الانتقال من الوصف إلى التنبؤ؛ حيث تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد لتحديد مدى قدرة عوامل الشخصية على تفسير التباين في سلوك المواجهة للأستاذ الجامعي الممارس لمهام إدارية (Vaughn et al., 2016, p. 107)
- ✓ إن دراسة المواجهة تتطلب فهم التفاعل بين الفرد وبيئته المهنية، وهو ما ينسجم مع المنهج الوصفي الذي يعترف بتعدد الأبعاد والعوامل المؤثرة في استجابة الاجهاد للأكاديميين(Lazarus & Folkman, 1984, p. 21)

3 / الدراسة الاستطلاعية، الأهداف والنتائج:

لقد كان هدف إجراء الدراسة الاستطلاعية هو التعرف على مجتمع البحث وعينته وتحديدها وحصر عددها، والتأكد من ملائمة أدوات الدراسة المختارة لقياس المتغيرات المراد قياسها والوقوف عن كثب عن العراقيل التي قد تعترض انجاز الجانب الميداني.

وقد كانت الفكرة الأصلية لموضوع البحث تناول الإجهاد ومواجهته لدى فئة من الأكاديميين الجامعيين، انطلاقا وامتدادا لما انتهت إليه دراسة **الطالبة الباحثة –وفاء مسعود** في رسالة الماجستير (2010) حول مصادر الإجهاد لدى الأستاذ الجامعي، فكانت الفكرة الحالية للدراسة حول الأساتذة الجامعيين الممارسين للمهام الإدارية، لان ازدواجية الدور وتعدد المهام قد تؤثر على أدائهم وتزيد من حدة مصادر الإجهاد لديهم وعبئها ، وهي الفئة التي تتصدى للإشراف وممارسة المسؤوليات واتخاذ القرارات في سياق البيئة الاكاديمية وهذا تماشيا مع المعطى النظري العلمي، مما قد يكون له الأثر على صحتهم النفسية والجسدية وبالتالي يتطلب البحث عن سبل مواجهتها – الإجهاد – بناءا على عوامل وسمات شخصية كل فرد منها .

وتجدر الإشارة إلى أن اهتمام الباحثة بالإجهاد ومواجهته لدى فئة أعضاء هيئة التدريس الجامعي الإداريين إنما كان من زاوية الأخذ بعين الاعتبار أن العمل / التدريس كقيمة يشكل هوية اجتماعية ومن جهة أخرى ما يمكن أن تفرضه الإدارة/التسيير الأكاديمي (طبيعة ونوع المنصب الإداري ومستواه) من مطالب وما تستلزمه من استعدادات وخصائص شخصية ونفسية اجتماعية في ظل تعدد الأدوار في البيئة الجامعية (أستاذ/باحث/مسير) مما قد تجعله مصدرا محتملا للعوامل المؤثرة على استقراره النفسي والجسدي والأكاديمي.

وعلى ذلك كان لزاما البحث عن سبل / استراتيجيات لتخفيف ومواجهة تداعيات الإجهاد وفق عوامل شخصية (فصلت في الجانب النظري..).

وبناءا على ذلك كان التوجه بداية لمصلحة المستخدمين بالجامعة للحصول على عدد أفراد عينة الدراسة المتمثلة في الأساتذة الجامعيين الإداريين وإحصاء عددهم وتوزيعهم حسب كل كلية وتخصص ونوع المنصب الإداري ثم الاتصال بعميد كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية أين تعمل الباحثة للحصول على تسهيلات لإجراء التطبيق الميداني موجهة لكل عمداء كليات الجامعة.

إلا أن النزول إلى الميدان كشف عن الكثير من الصعوبات المتعلقة بالاتصال معهم فقد كان بداية الاتصال بهم عن طريق الاسم وبتغيير المناصب الإدارية للبعض تم الاتصال بهم عن طريق المنصب الإداري.

وقد باشرت الطالبة الباحثة إجراءات التطبيق الميداني بداية بذوي المناصب العليا في الكليات (عمداء الكليات) ومقابلتهم شخصيا وشرح الغرض من الدراسة،

وأمام التزاماتهم المستمرة اضطرت إلى تكرار الزيارة أكثر من مرة لعدم تواجدهم، وتم توزيع أدوات البحث على أفراد العينة بمساعدة بعض الأساتذة الزملاء لكن البعض تحفظ وامتنع عن التجاوب إلا بشرح أكثر حول الهدف من الدراسة مما تطلب منا جهدا ووقتا إضافيا.

كان العدد المتحصل عليه قليلا لم يرق لحدود المتوقع المناسب للبحث، بسبب ضياع النسخ المقدمة من بعض الافراد وبالتالي اضطررنا لتزويدهم بنسخ أخرى، وبعض الاستبيانات تبين وجود بعضها متروكا دون إجابة وأخرى لم يكتمل ملؤها مما اضطرت الباحثة إلى استبعادها وأدى ذلك إلى تقلص عدد الأفراد وأمام هذا الوضع لم يكن ممكنا توسيع عينة البحث أو استبدالها بأخرى وتم الاكتفاء بالعدد المتاح.

أما فيما يخص اختيار أدوات البحث والتحقق من ملائمتها للاستخدام فقد اعتمدت الطالبة الباحثة على جملة من المقاييس وتصميم مقدمة تعليمات خاصة بفئة الدراسة.

وفي المحصلة من خلال ما أسفرت عليه الدراسة الاستطلاعية تبين وجود صعوبات حول إجراء البحث الميداني قد تعرقل المضي في تحقيق الأهداف المسطر لها مسبقا.

4 / الدراسة الأساسية:

أولاً: مجتمع الدراسة

يتحدد مجتمع الدراسة الحالي بجميع الأساتذة الجامعيين الممارسين لمهام إدارية (مثل العمداء، و نواب العمداء ورؤساء الأقسام ونواب رؤساء الأقسام ومسؤولي الشعب و التخصصات) والمنتمين لجامعة محمد خيضر بسكرة، (ميدان البحث)، حيث بلغ عددهم الإجمالي حسب الإحصاءات الرسمية لعام 2024 **(وقت تطبيق الدراسة الميدانية وتوزيع الاستمارات) (269)** أستاذاً وأستاذة ... ويُمثل هذا المجتمع "المجموعة الكلية من العناصر التي تسعى الباحثة لاستقصاء خصائصها السلوكية . والتي تُعرف في هذه الحالة بكونها مجتمعاً محدوداً يمكن حصره والوصول إلى كافة وحداته (فهمي، 2005، ص. 99)

ثانياً: أسلوب المعاينة واختيار عينة الدراسة

نظراً لطبيعة مجتمع البحث المحدود، اعتمدت الباحثة في البداية على أسلوب الحصر الشامل (Census)، حيث تم استهداف كافة أفراد المجتمع (269 فرداً) لضمان إتاحة الفرصة للجميع للمشاركة. ومع ذلك، وبالنظر إلى أن الاستجابة كانت طوعية، فقد انتهى المسار المنهجي بتشكل عينة تُصنف ضمن "العينات غير الاحتمالية"، وتحديداً هي "عينة ذاتية الاختيار (Self-selecting Sample) أو عينة المتطوعين (Volunteer Sample) (Coolican, 2024,p. 123)

ويعود هذا الاختيار إلى طبيعة الظروف الميدانية، حيث أن أفراد العينة هم من اتخذوا قرار المشاركة الفعلي بإعادة المقاييس مكتملة، بينما حالت عوائق مثل ضيق الوقت أو ضياع الاستمارات دون مشاركة البقية كما تمت الإشارة الى ذلك من قبل. (Coolican, 2024, p. 54) .

ثالثاً: عينة الدراسة

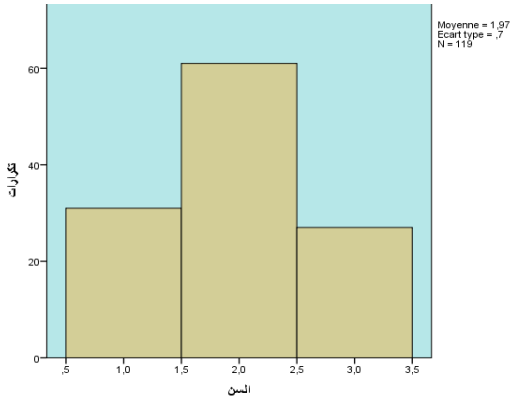
تكونت عينة الدراسة الفعلية من **(119)** أستاذاً جامعيّاً ممن استجابوا طوعاً للمقاييس، وهو ما يمثل معدل استجابة قدره **(44.2%)** من إجمالي المجتمع الأصلي (انظر الجدول ( )) . وتُظهر الخصائص الديمغرافية للعينة تنوعاً جيداً؛ حيث بلغت نسبة الذكور **(61.3%)** والإناث **(38.7%)** ، مع هيمنة للفئة العمرية من 41 إلى 50 سنة بنسبة**(51.3%)** ، وغالبية من رتبة "أستاذ محاضر" بنسبة **(58.8%)** (انظر الجدول (10)) . ويُعد هذا الحجم (ن=119) كافياً إحصائياً لإجراء التحليلات المتعددة، حيث يتجاوز الحد الأدنى المطلوب لاستخدام اختبارات مثل الانحدار المتعدد. (فهمي، 2005، ص. 126)

جدول (10) خصائص عينة البحث الديمغرافية والمهنية(N=119)

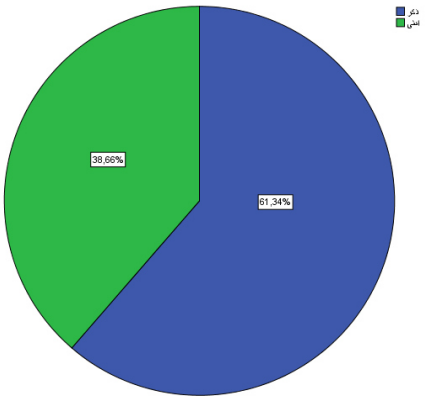
المتغير	الفئات	التكرار (n)	النسبة المئوية(%)
الجنس	ذكر	73	61.3
	أنثى	46	38.7
السن	من 30 إلى 40 سنة	31	26.1
	من 41 إلى 50 سنة	61	51.3
	من 51 سنة فما فوق	27	22.7
التخصص	كلية علمية	72	60.5
	كلية أدبية	47	39.5
المنصب	منصب بيداغوجي	58	48.7
	منصب إداري	61	51.3
الخبرة	من 1 إلى 5 سنوات	47	39.5

	من 6 إلى 10 سنوات	36	30.3
	من 11 سنة فأكثر	36	30.3
الحالة العائلية	متزوج	97	81.5
	أعزب	22	18.5
الدرجة العلمية	مساعد	11	9.2
	محاضر	70	58.8
	أستاذ	38	31.9
المجموع		**119**	**100.0**

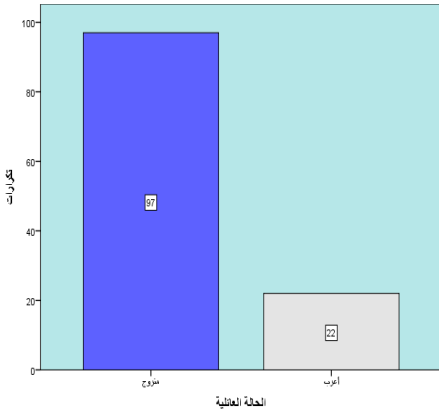
والمخططات التالية توضح التمثيل البياني لخصائص عينة البحث:



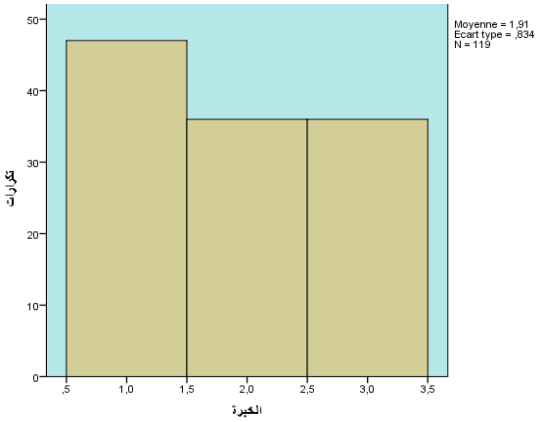
مخطط (1) توزيع افراد العينة حسب السن



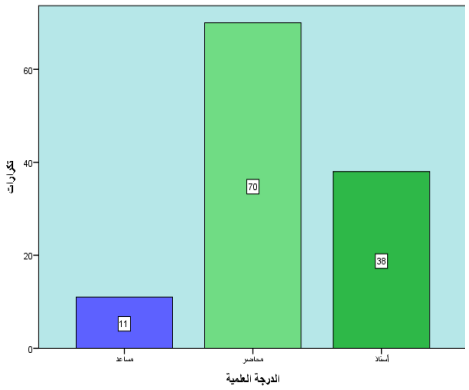
مخطط (2) توزيع افراد العينة حسب الجنس



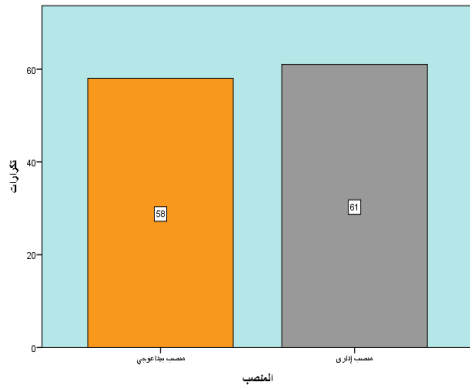
مخطط (3) توزيع افراد العينة حسب الحالة العائلية



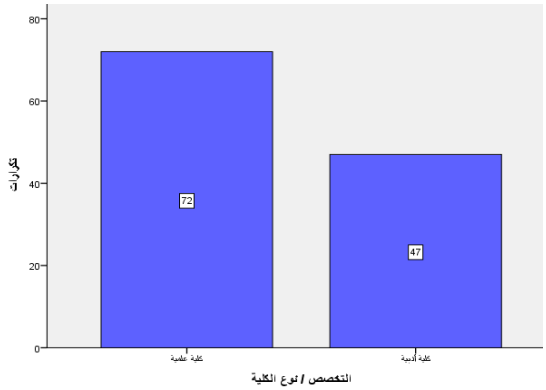
مخطط (4) تمثيل الخبرة في عينة البحث



مخطط (5) توزيع افراد العينة حسب الدرجة العلمية



مخطط (6) توزيع افراد العينة حسب نوع المنصب



مخطط (7) توزيع افراد العينة حسب نوع الكلية

رابعا : أدوات جمع البيانات:

1 – مقياس استراتيجيات مواجهة الإجهاد:

يقيس هذا المقياس مايوظفه الفرد من استراتيجيات لقاء المواقف المجهدة وهو مؤسس على نموذج لازاروس التعاملي للإجهاد والمواجهة (بن زروال ،2008، ص229) .

يتكون هذا المقياس في صورته النهائية (انظر الملحق رقم ...) من قسمين ،خصص أولهما على البيانات والمعلومات العامة المرتبطة بالمتغيرات الديمغرافية (الجنس، السن، المهنة، الخبرة المهنية وسنوات الاقدمية) وتعلق القسم الثاني باستراتيجيات مواجهة الإجهاد يشمل 36 بندا تتوزع على – وفق نموذج لازاروس – على بعدين أساسيين هما :

1 / مواجهة مركزة على الانفعال : تمثله 17 بندا تتوزع بدورها على بعدين فرعيين هما :

- مواجهة سلوكية انفعالية:

يضم 7 بنود حول أساليب مواجهة إيجابية كممارسة التمارين الرياضية واللجوء إلى إحدى تقنيات الاسترخاء وأخرى سلبية كاللجوء إلى الأكل والإفراط في استهلاك القهوة والشاي.

- مواجهة معرفية انفعالية:

يضم 10 بنود تدور حول تنظيم الانفعالات الناتجة عن التعرض للمجهدات عن طريق استراتيجيات كالبكاء والخضوع والشكوى ..

2 / مواجهة مركزة على المشكلة : تمثله 19 بندا تتوزع على بعدين فرعيين هما :

- أسلوب حل المشكلة السلوكي:

يشمل 9 بنود تتمحور حول التجنب باستراتيجيات كالابتعاد المؤقت عن الآخرين خلال الموقف المجهد وتجنب التفكير بالمشكلة أو حول المجابهة باستراتيجيات كمواجهة الشخص المسبب للمشكلة وبذل جهد مضاعف لتحقيق الأهداف الصعبة .

- أسلوب حل المشكلة المعرفي:

يضم 10 بنود تدور حول تحليل الموقف المجهد لفهمه جيدا ووضع بدائل مختلفة لحل المشكلة والإفادة من الخبرات السابقة لحل المشكلة وتغيير الخطط لتتوافق مع المشكلات الجديدة.

جدول (11) ابعاد مقياس استراتيجيات المواجهة

الابعاد	ارقام البنود	التقسيم الفرعي	ارقام البنود	وصف لما يقيسه البعد	المجموع
مواجهة مركزة على الانفعال	5-9-35-11-23-25-20-22-1-13-14-33-18-27-31-16-4	مواجهة سلوكية انفعالية	11-25-22-14-18-31-4	يضم 7 بنود تدور حول المواجهة الايجابية كالتمارين والاسترخاء او الأكل والإفراط في الشاي والقهوة	17 بندا
		مواجهة معرفية انفعالية	5-35-9-23-20-1-13-33-27-16	يضم 10 بنود تور حول تنظيم الانفعالات،الخضوع،البكاء، الكوى	

مواجهة مركزة على المشكلة	7-32-10-17-12-36-3-24-2-6-21-19-34-29-28-30-26-15-8	حل المشكل سلوكيا	32-12-3-36-19-29-26-15-8	يضم 9 بنود تتمحور حول التجنب الابتعاد المؤقت تجنب التفكير في المشكلة بذل جهد مضاعف لحل المشكلة	19 بندا
		حل المشكلة معرفيا	7-10-17-6-24-2-21-34-28-30	يضم 10بنود حول تحليل الموقف لفهمه جيدا ووضع بدائل لحل المشكلة والإفادة من الخبرات السابقة وتغيير الخطط	
المجموع الكلي للبنود					36 بندا

(بن زروال في عقاقبة، 2019 ، ص218)

طريقة التصحيح:

إن مقياس استراتيجيات المواجهة مبني على أساس مقياس ليكرت الثلاثي حيث البدائل: (لاتنطبق = 1، تنطبق أحيانا = 2، تنطبق تماما = 3)، أي أن (المدى= 3-1=2، وطول المجال هو 3/2= 0.66)، ومنه يمكن تحديد مستوى توظيف الفرد لاستراتيجيات المواجهة كما يلي:

جدول (12) تحديد مستوى توظيف استراتيجيات المواجهة

البدائل	الأوزان	المتوسط الموزون	الفرق	مستوى توظيف المواجهة
لا تنطبق	1	من 1.00- 1.66	0.66	منخفض
تنطبق أحيانا	2	من 1.67الى 2.33	0.66	متوسط
تنطبق تماما	3	من 2.34 الى3.00	0.66	مرتفع

- **الخصائص السيكومترية لمقياس استراتيجيات المواجهة :**

قامت الباحثة بن زروال (2008) بحساب الخصائص السيكومترية لمقياس استراتيجيات المواجهة في البيئة الجزائرية في دراسة على فئات مهنية متنوعة، وأشارت القيم المحسوبة إلى صدق وثبات المقياس وصلاحيته للاستعمال. (بن زروال، ف.،2008، ص-ص230-234).

وفي الدراسة الحالية تم التأكد من الخصائص السيكومترية للمقياس من خلال حساب الثبات بطريقتي (ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية) والصدق بطريقتي (الاتساق الداخلي والصدق التمييزي)، وأظهرت النتائج أن المقياس يتمتع بمعايير علمية كافية تجعله صالحا للاستعمال. وتفصيل ذلك، فيما يلي:

أولاً: الثبات (Reliability)

تم حساب معاملي الاتساق الداخلي (ألفا كرونباخ) والتجزئة النصفية. ونتائج ذلك ملخصة في الجدول ادناه.

جدول (13) معاملات ألفا كرونباخ لثبات مقياس المواجهة

المحور / البعد	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	معامل سبيرمان-براون (تجزئة نصفية)
البعد الأول: المواجهة الممركزة على المشكلة	19	0.51	0.54
البعد الثاني: المواجهة الممركزة على الانفعال	17	0.55	0.61
المقياس ككل	**36**	**0.71**	**0.74**

التعليق :

يظهر من الجدول أعلاه أن قيم معاملات الثبات (ألفا كرونباخ) و(سبيرمان-براون) للمقياس ككل بلغت (0.71) و(0.74) بالترتيب. وهي قيم مرتفعة تتجاوز الحد الأدنى المقبول في البحوث النفسية والتربوية (0.60)، (Bernstein, 1994, p. 264 & Nunnally)،

مما يشير إلى أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الاستقرار والاتساق في قياس استراتيجيات المواجهة لدى أفراد العينة.

ثانياً: الصدق(Validity)

تم التحقق من ذلك بفحص **صدق الاتساق الداخلي** (ارتباط العبارة بالبعد، والأبعاد بالدرجة الكلية) و**الصدق التمييزي** (المقارنة الطرفية). وملخص ذلك كما هو مبين في الجداول ادناه.

1- صدق الاتساق الداخلي:

جدول (14) الاتساق الداخلي (ارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية):

البعد الرئيسي	معامل الارتباط بالدرجة الكلية	مستوى الدلالة
المواجهة الممركزة على المشكلة	0.79**	0.01
المواجهة الممركزة على الانفعال	0.81**	0.01

التعليق :

تشير معاملات الارتباط الواردة في الجدول إلى وجود علاقة طردية قوية ودالة إحصائياً عند مستوى (0.01) بين أبعاد المقياس والدرجة الكلية، مما يؤكد تجانس الأبعاد وصدق بنائها في قياس ما وضعت لقياسه.

2- الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية):

جدول (15) نتائج المقارنة الطرفية

مجموعات المقارنة	المتوسط الحسابي *M*	قيمة *(T-test)*	مستوى الدلالة
المجموعة العليا (الأعلى درجة)	85.38	**8.12**	**0.00** (دالة)
المجموعة الدنيا (الأدنى درجة)	66.88		

التعليق :

يتضح من بيانات الجدول أعلاه، وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطي درجات المجموعتين العليا والدنيا لصالح المجموعة العليا، حيث بلغت قيمة (t) المحسوبة (8.12) وهي دالة عند مستوى (0.01). وهذا يؤكد قدرة المقياس التمييزية العالية بين ذوي الدرجات المرتفعة والمنخفضة.

2 / مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية :

تتوافر في البيئة العربية أداتان لقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية الأولى أجنبية الأصل وهي من إعداد كوستا وماكري (Costa &McCrae1922,)، ترجمها للبيئة العربية بدر الأنصاري (1997) ، والثانية طوّرها كاظم ((2001) لقياس العوامل الخمسة الكبرى لدى طلبة الجامعة، وعليه سيتم في هذه الدراسة استخدام الأداة الأولى لكونها عالمية ومطبقة في عدد كبير من دول العالم ومصممة لقياس العوامل الخمسة لدى شرائح اجتماعية عديدة، بينما الأداة الثانية مصممة لطلبة الجامعة ومطبقة في بيئة عربية واحدة وهي البيئة الليبية (كاظم، 2002، ص 25) .

و يهدف المقياس إلى قياس العوامل الأساسية للشخصية بواسطة مجموعة من البنود (60 بندا) يتضمن هذا المقياس خمسة مقاييس فرعية تقيس كلا من (العصابية، الانبساطية، الانفتاح على الخبرة، المقبولية ، يقظة الضمير توزعت عبارات المقياس بمعدل 12 عبارة لكل مقياس فرعي وهي كالاتي:

جدول رقم (16) يوضح توزيع العبارات على أبعاد الشخصية الخمسة.

الأبعاد	ارقام العبارات	
العصابية Neuroticism	العبارات الايجابية	56-51-41-36-26-21-11-6
	العبارات السلبية	46-31-16-1
الانبساطية Extraversion	العبارات الايجابية	52.47.37.32.22.17.7.2
	العبارات السلبية	12.27.42.57
الانفتاح على الخبرة Openness to experience	العبارات الايجابية	58.53.43.28.13
	العبارات السلبية	48.38.33.23.18.8.3
المقبولية Agreeableness	العبارات الايجابية	49.34.19.4
	العبارات السلبية	59.54.44.39.29.24.14.9

طريقة تصحيح المقياس :

يمكن تطبيق مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية بشكل فردي أو جماعي، ووفقا للصورة الأصلية لقائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، تتم الاستجابة على المقياس وفقا لتدرج رباعي على طريقة ليكرت (لا=1، قليلا=2، وسط=3، كثيرا=4) وتصحح باستخدام خمسة مفاتيح تصحيح للقائمة، ويبدأ التصحيح في كل مقياس فرعي على حده بإعطاء كل بند في كل مقياس فرعي درجة تتراوح بين (1-4). وذلك في

جميع بنود المقياس ما عدا البنود المعكوسة في كل مقياس فرعي والتي تصحح في الاتجاه العكسي (4-1). علما بأن المقياس لا يعطي درجة كلية كونه يقيس أبعاد مختلفة للشخصية.

يتم احتساب درجة المفحوص على المقياس يجمع درجاته على كل بعد بشكل مستقل. تعبر الدرجة المرتفعة عن قوة العامل الشخصي. وتعبر الدرجة المنخفضة عن ضعف العامل الشخصي...

الخصائص السيكومترية للمقياس:

أولا : الثبات

للتأكد من الخصائص السيكومترية للمقياس، تم حساب الثبات بطريقة (ألفا كرونباخ)، ونتائج ذلك ملخصة في الجدول التالي:

جدول (17) معاملات ألفا كرونباخ لمقياس عوامل الشخصية الخمسة

البعد (العامل)	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	التقدير
العصابية	12	**0.64**	مقبول
الانبساطية	12	**0.68**	جيد
الانفتاح	12	**0.61**	مقبول
المقبولية	12	**0.59**	مقبول
يقظة الضمير	12	**0.65**	جيد

يظهر من الجدول أن معاملات الثبات (ألفا كرونباخ) تتراوح بين (0.59 و0.68)، وهي قيم مقبولة وكافية للاعتماد عليها وتطبيق المقياس في الدراسة الحالية.

ثانياً: صدق المقياس

تم الاعتماد على نوعين من الصدق للتأكد من كفاءة الأداة:

1- صدق الاتساق الداخلي (Internal Consistency)

تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه.

- **العبارات الإيجابية:** أظهرت ارتباطات طردية قوية (تراوحت بين 0.40 و 0.65) مع أبعادها، مما يدل على أنها تقيس السمة المستهدفة بوضوح.

- **العبارات السلبية:** بعد معالجتها عكسياً، أظهرت ارتباطات دالة إحصائياً مع الأبعاد، مما يؤكد أن وجودها يحد من أثر الاستجابة النمطية ويزيد من صدق المقياس.

وفي سياق صدق البناء (ارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية)، تم فحص مدى ارتباط كل عامل فرعي بمقياس الشخصية ككل، حيث جاءت جميع الارتباطات دالة إحصائياً مما يشير إلى تمتع المقياس بدرجة عالية من الصدق البنائي والاتساق الداخلي.

جدول (18) قيم معاملات ارتباط الابعاد الفرعية /العوامل بالدرجة الكلية للمقياس ككل.

البعد	معامل الارتباط (الصدق)	مستوى الدلالة
العصابية	0.54**	0.01
الانبساطية	0.62**	0.01
الانفتاح على الخبرة	0.48**	0.01
المقبولية	0.51**	0.01
يقظة الضمير	0.59**	0.01

2- الصدق الذاتي:

تم حساب صدق المقياس بمعامل الصدق الذاتي الذي يساوي الجذر التربيعي معامل الثبات. ونتائج ذلك كما هو موضحة في الجدول التالي:

جدول (19) قيم الصدق الذاتي لمقياس عوامل الشخصية

البعد (العامل)	معامل الثبات (α)	قيمة الصدق الذاتي	التفسير
العصابية (Neuroticism)	0.64	**0.80**	مرتفع
الانبساطية (Extraversion)	0.68	**0.82**	مرتفع
الانفتاح على الخبرة (Openness)	0.61	**0.78**	جيد
المقبولية (Agreeableness)	0.59	**0.77**	جيد
يقظة الضمير(Conscientiousness)	0.65	**0.81**	مرتفع

بناءا على ما سبق يتضح لنا أن مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية له مؤشرات صدق وثبات عالية وجيدة، مما يؤكد صلاحيته للاستخدام في الدراسة الحالية.

5/ حدود البحث:

امتدت الدراسة الاستطلاعية خلال السداسي الثاني من سنة (2024) بداية بالحصول على القائمة النهائية للأساتذة الممارسين للمهام الإدارية، ونظرا لتغير المناصب والقوائم أدى إلى تأخر في إجراء التطبيق الميداني، وتم الالتفات إلى اختيار الأدوات ومناسبتها لقياس المتغيرات المكونة لمشكلة البحث. وبعد الاستقرار على اختيار أدوات البحث تم استئناف الاتصال بميدان البحث وتهيئة الأدوات بناءا عل معطيات الدراسة ووضعها في صورتها المناسبة للتوزيع.

باشرت الطالبة الباحثة حساب الخصائص السيكومترية لأدوات البحث والتأكد من صلاحيتها (الصدق والثبات) على عينة من الأساتذة غير الإداريين قدر عددهم ب (50) فردا موزعين على كليتي العلوم الإنسانية والاجتماعية وكلية العلوم والتكنولوجيا نظرا لقرب الحيز الجغرافي وتسهيل استرجاعها وأيضا لاختلاف تخصص الكليتين (علمي/أدبي).

أما فيما يخص الحدود البشرية للبحث فكانت كل الأساتذة الجامعيين الممارسين للمهام الإدارية بجامعة بسكرة والموزعين على (7) كليات.

خامسا : الأساليب والإجراءات الإحصائية:

اعتمدت الطالبة الباحثة في الدراسة الحالية لمعالجة البيانات الميدانية المستخلصة من عينة الأساتذة الجامعيين الممارسين لمهام إدارية، على الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية V.20 **(SPSS)** وتتضمن المعالجة الخطوات والإجراءات التالية:

- ✓ **الإحصاء الوصفي(Descriptive Statistics)** : باستخدام المتوسطات الحسابية*(M)* ، والانحرافات المعيارية *(SD)* لوصف الخصائص الديمغرافية لعينة البحث وتحديد مستويات العوامل الكبرى للشخصية واستراتيجيات المواجهة.
- ✓ **الاختبارات الاستدلالية** استخدام معامل **ارتباط بيرسون** *(r)* للكشف عن طبيعة العلاقة وقوتها بين عوامل الشخصية و استراتيجيات المواجهة، استخدام اختبار **(t-test)** و تحليل التباين **(ANOVA)** للكشف عن الفروق تِبعاً للمتغيرات التصنيفية (الجنس، السن، ... الخ)، متبوعاً باختبارات المقارنات البعدية (Post Hoc) عند الضرورة .

- ✓ **تحليل الانحدار المتعدد(Multiple Regression)** : لبيان القيمة التنبؤية لعوامل الشخصية (كمتغيرات مستقلة) تجاه استراتيجيات المواجهة المناسبة (كمتغير تابع).

وللإشارة فقد تمت، في النظر وتقييم أهمية/دلالة بعض النتائج / المخرجات الإحصائية، المزاوجة بين الدلالة الإحصائية والدلالة العملية (Practical Significance) في النظر لتلك النتائج من خلال حساب حجم الأثر *Effect Size*. ويعتبر حجم الأثر مقياساً إحصائياً يُستخدم لتحديد قوة العلاقة بين المتغيرات أو مقدار الفروق بين المجموعات، ويوفر معلومات حول الاتجاه والمقدار لا توفرها القيمة الاحتمالية (p–value) وحدها. ويقدر حجم الأثر باستخدام معامل (Cohen's d) كما هو مبين في الجدول ادناه:

جدول (20) معايير حجم الأثر حسب كوهن(Cohen) للدلالة العملية

	قيمة المعامل *d*	التقدير الوصفي لحجم الأثر
(Cohen *d*)	أقل من 0.20	مهمل (Negligible)
	0.20	صغير أو ضعيف (Small)
	0.50	متوسط (Medium)
	0.80	كبير أو قوي (Large)

سادسا: قصور البحث الحالي(Study Limitations)

إن الاعتراف بالقصور يمنح النتائج واقعية ومصداقية أكبر، ويمنع القارئ من تعميم النتائج بشكل خاطئ. وبالرغم من حرص الطالبة الباحثة على توخي و اتباع الدقة المنهجية في تنفيذ البحث واتباع مسار منضبط لأجل الحصول على اكمل صورة ممكنة ، إلا أن هذا البحث واجه جملة من جوانب المحدودية؛ أولها اعتماد أسلوب المعاينة ذاتية الاختيار الذي قد يفرض نوعاً من تحيز المتطوعين (Volunteer Bias) ، حيث يميل المستجيبون عادةً لامتلاك سمات مثل (يقظة الضمير العالية) بشكل أكبر من غير المستجيبين (Coolican, 2024, p. 118)، ثانياً، تقتصر الدراسة الحالية على جامعة واحدة فقط (جامعة محمد خيضر بسكرة)، مما يجعل تعميم النتائج على المجتمع الأكاديمي الواسع يتطلب حذراً علميا (Vacchi et al., 2024, p. 5)، .ثالثاً، اعتمدت الدراسة على المقاييس ذاتية التقرير(Self-report) ، والتي قد تتعرض أحياناً للتحيز المرتبط بالمرغوبية الاجتماعية أو أخطاء التذكر (Matthews et al., 2015, p. 62) وأخيراً، فإن التصميم المستعرض (Cross-sectional) المقيد بزمن محدد، لا يسمح بتتبع التغيرات الديناميكية في استراتيجيات المواجهة عبر الزمن.(Coolican, 2024, p. 24)

خلاصة الفصل:

تم في هذا الفصل استعراض كل الخطوات ذات الصلة بإجراءات التطبيق الميداني حيث استعرض الإجراءات المنهجية المتمثلة في: المنهج وأدوات جمع البيانات وعينة البحث، فابتدأ الفصل بالتذكير بفرضيات البحث ثم التطرق الى المنهج المعتمد في البحث مع تبريرات اختياره ومدى ملامته لطبيعة الموضوع وأهدافه كما تطرق الفصل للدراسة الاستطلاعية والغرض منها وتوضيح أهدافها ونتائجها التي أسست لمباشرة الدراسة الأساسية ،ليتم بعدها التعريف بمجتمع البحث وعينة البحث وحجمها ،ثم التعريف بأدوات البحث وبيان ملامتها وصلاحيتها للاستعمال في البحث وذلك من خلال عرض خصائصها السيكومترية وفي الأخير تم التطرق للأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات ،ليكون تمهيدا لفص تفسير ومناقشة النتائج المتوصل إليها في الدراسة.

الفصل السادس: عرض ومناقشة النتائج

أولا: عرض النتائج

تمهيد

- عرض نتائج توصيف الخصائص الديموغرافية والمهنية للعينة
- عرض النتائج المتعلقة بالإحصائيات الوصفية العامة للمتغيرات
- عرض نتائج الفرضيات

ثانيا: مناقشة النتائج

الاستنتاج العام

أولا: عرض النتائج

تمهيد:

يهدف هذا الفصل إلى عرض وتفصيل النتائج الميدانية التي تم التوصل إليها من خلال معالجة بيانات عينة الدراسة المكونة من (119) أستاذاً جامعيًا ممارسا لمهام ادارية. وقبل البدء في عرض التحليلات، تم إخضاع البيانات لعمليات الفحص والتدقيق لضمان دقتها وخلوها من القيم المفقودة ...

وسوف يتم عرض النتائج في هذا الفصل وفق تسلسل؛ يبدأ بتوصيف الخصائص الديموغرافية والمهنية للعينة، ثم عرض الإحصاءات الوصفية لاستراتيجيات المواجهة وعوامل الشخصية، وصولاً إلى التحليل الاستدلالي للفروق واختبار العلاقات الارتباطية، وذلك للإجابة على تساؤلات الدراسة والتحقق من صحة فرضياتها.

1- عرض نتائج توصيف الخصائص الديموغرافية والمهنية للعينة:

يوضح الجدول التالي توزيع أفراد العينة من الأساتذة الجامعيين الممارسين لمهام إدارية بناءً على المتغيرات الشخصية والوظيفية:

جدول (21) التوزيع التكراري والنسبي لخصائص العينة(N=119)

المتغير	الفئات	التكرار (*n*)	النسبة المئوية (%)
الجنس	ذكر	73	61.3
	أنثى	46	38.7
السن	30 – 40سنة	31	26.1
	41 – 50سنة	61	51.3
	51سنة فما فوق	27	22.7
الحالة العائلية	متزوج	97	81.5
	أعزب	22	18.5
الدرجة العلمية	مساعد	11	9.2
	محاضر	70	58.8
	أستاذ	38	31.9

الخبرة	5 – 1سنوات	47	39.5
	10 – 6سنوات	36	30.3
	11سنة فأكثر	36	30.3
نوع المنصب	بيداغوجي	58	48.7
	إداري	61	51.3
التخصص	كلية علمية		
	كلية ادبية		

2– عرض النتائج المتعلقة بالإحصائيات الوصفية العامة للمتغيرات:

جدول (22) الإحصاءات الوصفية العامة للمتغيرات الأساسية للدراسة (N=119)

المتغير	*N*	المتوسط الحسابي (*M*)	الانحراف المعياري (*SD*)	أدنى قيمة	أقصى قيمة
مجموع المواجهة	119	73.59	6.19	58	89
مواجهة ممركزة على المشكلة	119	43.13	4.22	34	52
مواجهة ممركزة على الانفعال	119	30.46	3.97	20	40
الحل المعرفي	119	24.71	3.12	18	30
الحل السلوكي	119	18.41	2.20	14	24
مواجهة معرفية انفعالية	119	18.00	2.95	12	25
مواجهة سلوكية معرفية	119	13.27	2.20	8	18
مجموع العوامل (الشخصية)	119	151.02	5.00	141	166
يقظة الضمير	119	34.28	2.60	23	38
الانبساطية	119	32.55	2.81	23	39
المقبولية	119	28.37	2.37	23	35
الانفتاح	119	28.17	2.33	23	34
العصابية	119	27.66	2.76	20	37

تم تقريب القيم العشرية لأقرب منزلتين وفق المعايير الإحصائية ...

3-عرض نتائج الفرضيات:

3-1- عرض نتائج الفرضية الأولى:

تتعلق الفرضية الوصفية الاولى بالكشف عن مستويات توظيف افراد العينة لاستراتيجيات المواجهة. وتنص هذه الفرضية على انه: **يتسم مستوى توظيف استراتيجيات المواجهة الممركزة على المشكلة بالارتفاع لدى الأساتذة الجامعيين الممارسين لمهام إدارية مقارنة بالمواجهة الممركزة على الانفعال.**

وقد تم قياس المواجهة لدى افراد العينة باستخدام مقياس استراتيجيات المواجهة (اعداد بن زروال 2008). ويعتمد مقياس استراتيجيات المواجهة على سلم ليكرت الثلاثي (1 = لا تنطبق، 2 = تنطبق أحياناً، 3 = تنطبق تماماً)، وبناءً على طول المدى (0.66) حيث (3-1/3=0.66)، يتم تصنيف التوظيف إلى: منخفض (1.00-1.66)، متوسط (1.67-2.33)، ومرتفع.(2.34-3.00) . والجداول التالية تلخص النتائج المتحصل عليها:

جدول (23) استجابات العينة على مقياس استراتيجيات المواجهة (N=119)

رقم	البنود	لا تنطبق	%	تنطبق أحيانا	%	تنطبق تماما	%	المتوسط	الانحراف م		مجموع
C1	ألوم نفسي لأني أتعامل بانفعال مع المشكلة	22	18,5	74	62,2	23	19,3	2,01	,617	119	100,0
C2	أقوم بتحليل الموقف الضاغط لفهمه جيدا	3	2,5	46	38,7	70	58,8	2,56	,547	119	100,0
C3	أواجه الشخص الذي سبب لي المشكلة	7	5,9	57	47,9	55	46,2	2,40	,601	119	100,0
C4	أجد متعة كبيرة في تناول الطعام مع وجود المشكلة	74	62,2	32	26,9	13	10,9	1,49	,687	119	100,0
C5	أبوح بخوفي وقلقي لشخص مقرب لي	28	23,5	50	42,0	41	34,5	2,11	,757	119	100,0
C6	أضع خطة لحل المشكلة وأنفذها	2	1,7	42	35,3	75	63,0	2,61	,523	119	100,0
C7	أستفيد من خبراتي السابقة لحل المشكلة الحالية	6	5,0	24	20,2	89	74,8	2,70	,561	119	100,0
C8	أتجنب التفكير بالمشكلة	43	36,1	61	51,3	15	12,6	1,76	,660	119	100,0
C9	ألوم نفسي لعدم معرفتي ما سأفعله تجاه المشكلة	42	35,3	51	42,9	26	21,8	1,87	,747	119	100,0
C10	أدرس عواقب ونتائج الحل الذي سأنفذه	3	2,5	46	38,7	70	58,8	2,56	,547	119	100,0
C11	ألجأ إلى الدعم الأسري	9	7,6	47	39,5	63	52,9	2,45	,634	119	100,0
C12	أسارع فورا بحل المشكلة المسببة للضغط	21	17,6	69	58,0	29	24,4	2,07	,647	119	100,0
C13	أخفف من شعوري بالضغط عن طريق البكاء	74	62,2	31	26,1	14	11,8	1,50	,700	119	100,0
C14	أفرط (أزيد) في استهلاك القهوة والشاي	62	52,1	42	35,3	15	12,6	1,61	,704	119	100,0
C15	أتجنب الحلول الوسط ولا أقبلها	31	26,1	59	49,6	29	24,4	1,98	,713	119	100,0

C16 ألجأ إلى النقد والسخرية	86	72,3	27	22,7	6	5,0	1,33	,569	119	100,0
C17 تفيدني مناقشة الآخرين في إدراك أوسع للمشكلة	11	9,2	38	31,9	70	58,8	2,50	,662	119	100,0
C18 أمارس التمارين الرياضية في وجود المشكلة	49	41,2	47	39,5	23	19,3	1,78	,750	119	100,0
C19 لا أترك شيئا يقف في طريقي لتحقيق ما أريد	18	15,1	62	52,1	39	32,8	2,18	,672	119	100,0
C20 اخضع وأسلم بالأمر الواقع	53	44,5	55	46,2	11	9,2	1,65	,646	119	100,0
C21 أضع بدائل مختلفة لحل المشكلة	5	4,2	54	45,4	60	50,4	2,46	,579	119	100,0
C22 أستخدم وسائل الدعابة والضحك	27	22,7	71	59,7	21	17,6	1,95	,636	119	100,0
C23 ألوم نفسي لحصول المشكلة لي	51	42,9	51	42,9	17	14,3	1,71	,703	119	100,0
C24 أستعرض خطوات الحل قبل تنفيذه	2	1,7	62	52,1	55	46,2	2,45	,532	119	100,0
C25 أمارس بعض الهوايات (مطالعة، سماع الموسيقى، رسم، كتابة...)	25	21,0	53	44,5	41	34,5	2,13	,736	119	100,0
C26 ألجأ إلى النوم	37	31,1	56	47,1	26	21,8	1,91	,725	119	100,0
C27 أكثر من الشكوى	81	68,1	32	26,9	6	5,0	1,37	,580	119	100,0
C28 أتنبأ بالنتائج المحتملة للمشكلة	6	5,0	69	58,0	44	37,0	2,32	,566	119	100,0
C29 أشغل نفسي بمشاهدة التلفاز كي أنسى المشكلة	56	47,1	51	42,9	12	10,1	1,63	,662	119	100,0
C30 أغير خططي لتتوافق مع المشكلات الجديدة	7	5,9	74	62,2	38	31,9	2,26	,559	119	100,0
C31 أمارس بعض تقنيات الاسترخاء	34	28,6	68	57,1	17	14,3	1,86	,642	119	100,0
C32 أبذل جهدا مضاعفا كي أحقق الأهداف الصعبة	8	6,7	41	34,5	70	58,8	2,52	,622	119	100,0
C33 أفرغ غضبي في موضوع لا علاقة له بالمشكلة	57	47,9	54	45,4	8	6,7	1,59	,616	119	100,0
C34 أحضر نفسي لأسوأ ما يمكن أن يحدث	17	14,3	50	42,0	52	43,7	2,29	,705	119	100,0
C35 أتذكر الماضي الذي كنت فيه أحسن حال	32	26,9	47	39,5	40	33,6	2,07	,778	119	100,0
C36 أتجنب الاختلاط مع الآخرين أثناء المشكلة	30	25,2	65	54,6	24	20,2	1,95	,675	119	100,0

وللتحقق من هذه الفرضية تم استخدام اختبار (t) لعينة واحدة (One-Sample T-Test) لمقارنة متوسط كل بند بالمتوسط الفرضي للمقياس (2.00). وتشير قيمة (t) الموجبة والدالة إحصائياً إلى توظيف مرتفع، بينما تشير القيمة السالبة والدالة إلى توظيف منخفض. والجدول (15) يوضح نتائج ترتيب بنود محور استراتيجيات المواجهة الممركزة على المشكلة، والمواجهة الممركزة على الانفعال على التوالي. مرتبة تنازلياً حسب مستوى توظيفها.

✓ **فحص توظيف استراتيجيات المواجهة الممركزة على المشكلة:**

جدول (24) ترتيب بنود محور المواجهة الممركزة على المشكلة(N=119))

الترتيب	رقم البند	الاستراتيجية الفرعية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (t)	مستوى الدلالة	مستوى التوظيف
1	7	حل معرفي	2.68	0.54	13.72	0.000	مرتفع
2	10	حل معرفي	2.59	0.61	10.53	0.000	مرتفع
3	6	حل معرفي	2.55	0.65	9.21	0.000	مرتفع
4	12	حل سلوكي	2.48	0.72	7.25	0.001	مرتفع
5	17	حل معرفي	2.45	0.70	6.99	0.001	مرتفع
6	2	حل معرفي	2.38	0.68	6.08	0.001	مرتفع
7	24	حل معرفي	2.35	0.72	5.29	0.001	مرتفع
8	34	حل معرفي	2.31	0.75	4.49	0.005	متوسط
9	3	حل سلوكي	2.22	0.65	3.68	0.005	متوسط
10	21	حل معرفي	2.18	0.78	2.51	0.01	متوسط
11	36	حل سلوكي	2.12	0.81	1.61	0.109	متوسط
12	19	حل سلوكي	2.08	0.74	1.17	0.244	متوسط
13	32	حل سلوكي	1.95	0.85	-0.64	0.523	متوسط
14	29	حل سلوكي	1.88	0.71	-1.84	0.068	متوسط
15	28	حل معرفي	1.82	0.68	-2.88	0.005	متوسط
16	26	حل سلوكي	1.76	0.75	-3.48	0.001	متوسط
17	15	حل سلوكي	1.62	0.80	-5.17	0.000	منخفض
18	8	حل سلوكي	1.58	0.72	-6.35	0.000	منخفض
19	30	حل معرفي	1.45	0.65	-9.21	0.000	منخفض

التعليق: يظهر من بيانات الجدول أن العينة تميل إلى توظيف استراتيجيات الحل المعرفي بشكل مرتفع ، حيث احتلت 6 بنود معرفية المراتب الأولى. في المقابل، جاءت استراتيجيات الحل السلوكي (مثل البنود 8

و15) في مراتب متأخرة وبمستوى توظيف منخفض، مما يشير إلى أن المواجهة العقلانية والتحليلية (وهي مضمون المواجهة المعرفية) تسبق التحرك/الفعل السلوكي الميداني لدى أفراد هذه العينة.

ويبدو ان استخدام هذه الاستراتيجية يتناسب مع المهام الموكلة للأساتذة الممارسين لمهام إدارية لأنها تعكس التعامل مع مشكلات في بيئة اكاديمية سواء كانت من طبيعة تنظيمية او بيداغوجية تتطلب نوعا من الاستيعاب الذهني قبل رد الفعل المباشر الذي يتضمن تعبيرات انفعالية.

✓ **فحص توظيف استراتيجيات المواجهة الممركزة على الانفعال:**

تم ترتيب فقرات محور المواجهة الممركزة حول الانفعال، باستخدام كا^2 ***chi-square*** (استخدم **اختبار كاي مربع** لتحديد مدى الاتفاق في استجابات العينة)، و الجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (25) ترتيب فقرات استراتيجيات المواجهة الممركزة على الانفعال حسب مستوى توظيفها (N=119)

الترتيب	رقم الفقرة	البعد الفرعي	تكرار (3)	تكرار (2)	تكرار (1)	قيمة Chi^2	مستوى الدلالة (p)	مستوى التوظيف
1	5	معرفية انفعالية	86	21	12	78.42	.000***	مرتفع
2	35	معرفية انفعالية	81	25	13	64.25	.000***	مرتفع
3	20	معرفية انفعالية	74	30	15	48.16	.000***	مرتفع
4	9	معرفية انفعالية	68	32	19	31.24	.001**	مرتفع
5	33	معرفية انفعالية	62	35	22	20.45	.005**	متوسط
6	1	معرفية انفعالية	58	38	23	15.34	.010*	متوسط
7	27	معرفية انفعالية	54	41	24	11.20	.020*	متوسط
8	13	معرفية انفعالية	48	45	26	6.85	.050*	متوسط
9	16	معرفية انفعالية	42	48	29	4.63	.120	متوسط
10	23	معرفية انفعالية	40	45	34	1.52	.460	متوسط
11	25	سلوكية انفعالية	32	40	47	2.85	.240	متوسط
12	14	سلوكية انفعالية	28	38	53	8.14	.010*	متوسط
13	18	سلوكية انفعالية	24	35	60	16.25	.005**	منخفض

14	22	سلوكية انفعالية	21	32	66	26.34	.001**	منخفض
15	31	سلوكية انفعالية	18	28	73	42.18	.000***	منخفض
16	11	سلوكية انفعالية	15	25	79	56.41	.000***	منخفض
17	4	سلوكية انفعالية	10	18	91	95.34	.000***	منخفض

*دال عند *0.05*، ** دال عند 0.01،

التعليق :

تُشير المعطيات الإحصائية للجدول (25) إلى ما يلي :

- ✓ أفضلية الاستراتيجية المعرفية: حيث احتلت هذه الاستراتيجيات المراتب العشر الأولى؛ اين سجلت الفقرات (5، 35، 20، 9) مستويات توظيف مرتفعة وبدلالة إحصائية قوية(p = .000) ، مما يعني أن الأساتذة يفضلون معالجة عواطفهم/انفعالاتهم ذهنياً وفهمها قبل الاستجابة السلوكية.
- ✓ تدني/ انخفاض اللجوء للحلول السلوكية الانفعالية: حيث جاءت الاستراتيجيات السلوكية الانفعالية (التعبير الانفعالي) في ذيل القائمة/ الترتيب (المراتب 11-17)؛ حيث سجلت الفقرات (18، 22، 31، 11، 4) مستوى توظيف منخفض، مما قد يشير إلى أن عينة الدراسة تبتعد عن الاستجابات الانفعالية الظاهرة أو الحركية المباشرة عند مواجهة تداعيات الإجهاد او آثار المعاناة منه.
- ✓ تعكس قيم كاي مربع (chi^2) العالية (التي بلغت 78.42 للفقرة 5 و95.34 للفقرة 4) وجود فروق مهمة/ ذات دلالة في تكرارات الاختيار والتفضيل بين أفراد العينة؛ حيث يجمع أغلبهم على استخدام استراتيجيات معرفية معينة، بينما هناك اجماع على رفض استخدام سلوكيات انفعالية أخرى (تتضمن تعبيرا انفعاليا) في مواقف الإدارة / التسيير الأكاديمي التي يجابهونها.

وتشير هذه النتائج الى تحقق الفرضية الأولى.

3-2- عرض نتائج الفرضية الثانية:

تتعلق الفرضية الثانية (وهي فارقية) بالتحقق من وجود فروق دالة بين افراد العينة في المواجهة تبعا لمتغيراتهم الديموغرافية.

وتنص هذه الفرضية الثانية على: **وجود فروق دالة احصائيا في توظيف استراتيجيات المواجهة تبعا للمتغيرات الديموغرافية المختارة.**

وفيما يلي تفصيل لذلك:

3-2-1- الفروق في استراتيجيات المواجهة تبعا لمتغير الجنس:

تنص الفرضية الجزئية الفارقية الأولى على انه: توجد فروق دالة احصائيا تبعا لمتغير الجنس بين افراد عينة البحث. وللتحقق من وجود الفروق في المواجهة على أساس الجنس تم تطبيق اختبار (t)، والجدولين التاليين يوضحان النتائج اتي تم التوصل اليها:

جدول (26) الإحصاءات الوصفية لاستراتيجيات المواجهة حسب متغير الجنس(N=119)

استراتيجية المواجهة	الجنس	العدد (*N*)	المتوسط الحسابي (*M*)	الانحراف المعياري (*SD*)	الخطأ المعياري للمتوسط
مواجهة ممركزة على الانفعال	ذكر	73	29.63	4.026	.471
	أنثى	46	31.78	3.533	.521
سلوكية معرفية	ذكر	73	13.07	2.188	.256
	أنثى	46	13.59	2.197	.324
معرفية انفعالية	ذكر	73	17.37	2.638	.309
	أنثى	46	19.00	3.176	.468
مواجهة ممركزة على المشكلة	ذكر	73	42.96	4.483	.525
	أنثى	46	43.39	3.792	.559
الحل السلوكي	ذكر	73	18.10	2.316	.271
	أنثى	46	18.91	1.930	.285
الحل المعرفي	ذكر	73	24.86	3.255	.381
	أنثى	46	24.48	2.904	.428

جدول (27) نتائج اختبار (t-test)للفروق بين الجنسين في استراتيجيات المواجهة(N=119)

استراتيجية المواجهة	فرق المتوسطات	قيمة(*t*)	درجات الحرية(*df*)	مستوى الدلالة(*p*)	حجم الأثر (*Cohen's d*)
مواجهة ممركزة على الانفعال	-2.152	-2.975	117	.003**	0.57
سلوكية معرفية	-0.518	-1.257	117	.211	0.24
معرفية انفعالية	-1.630	-3.031	117	.003**	0.56

مواجهة ممركزة على المشكلة	-0.432	-0.543	117	.588	0.10
الحل السلوكي	-0.817	-1.995	117	.048*	0.38
الحل المعرفي (العرفي)	0.380	0.645	117	.520	0.12

*الفرق دال عند مستوى *0.05* **الفرق دال عند مستوى 0.01.

يتضمن الجدول (27) قيم اختبار (t) لمجموعتي الذكور والاناث للفروق بين متوسطات درجات الذكور (ن=73) والإناث (ن=46) في استراتيجيات المواجهة وحجم الأثر للقيم الدالة احصائيا. ويتضح منه النتائج التالية:

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المواجهة الممركزة على المشكلة كبعد كلي؛ حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة(0.588) ، وهي أكبر من.(0.05) ، ومع ذلك، وجد فرق دال إحصائياً في الحل السلوكي لصالح الإناث بمستوى دلالة(0.048) ، حيث سجلن متوسطاً (18.91) مقابل (18.10) للذكور. ويتضح من الجدول أيضا وجود فروق دالة إحصائياً وقوية في المواجهة الممركزة على الانفعال كبعد كلي لصالح الإناث بمستوى دلالة(0.003) ، بمتوسط قدره (31.78) مقابل (29.63) للذكور. ويظهر هذا الفرق بوضوح في المواجهة المعرفية الانفعالية بمستوى دلالة (0.003) لصالح الإناث أيضاً. ومنه يتضح ان الفرضية متحققة بشكل جزئي.

3-2-2- الفروق في استراتيجيات المواجهة تبعا لمتغير السن:

وللتحقق من وجود الفروق في المواجهة على أساس السن تم تطبيق تحليل التباين الأحادي للمقارنة بين متوسطات مختلف الفئات العمرية في العينة. والجدولين التاليين يلخصان النتائج اتي تم التوصل اليها:

جدول (28) التوزيع التكراري والنسب المئوية لعينة الدراسة حسب الفئات العمرية(N=119)

الفئة العمرية	التكرار (*n*)	النسبة المئوية (%)
30-40سنة	31	26.1
41-50سنة	61	51.3
51سنة فما فوق	27	22.7
المجموع	**119**	**100.0**

جدول (29): نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق في استراتيجيات المواجهة تبعاً لمتغير السن(N=119)

استراتيجية المواجهة	مصدر التباين	مجموع المربعات (*SS*)	درجات الحرية(*df*)	متوسط المربعات (*MS*)	قيمة (*F*)	مستوى الدلالة (*p*)
مواجهة ممركزة على الانفعال	بين المجموعات	72.550	2	36.275	2.355	.099
	داخل المجموعات	1787.030	116	15.405		
	الكلي	1859.580	118			
سلوكية معرفية	بين المجموعات	17.773	2	8.887	1.869	.159
	داخل المجموعات	551.622	116	4.755		
	الكلي	569.395	118			
معرفية انفعالية	بين المجموعات	28.304	2	14.152	1.639	.199
	داخل المجموعات	1001.696	116	8.635		
	الكلي	1030.000	118			
مواجهة ممركزة على المشكلة	بين المجموعات	2.785	2	1.393	0.077	.926
	داخل المجموعات	2096.324	116	18.072		
	الكلي	2099.109	118			
الحل السلوكي	بين المجموعات	0.333	2	0.167	0.034	.967
	داخل	572.490	116	4.935		

	المجموعات				
	الكلي	572.824	118		
الحل المعرفي	بين المجموعات	2.633	2	1.317	0.134	.875
	داخل المجموعات	1143.653	116	9.859		
	الكلي	1146.286	118			

التعليق :

يتضمن الجدول قيم (f) لتحليل التباين بين الفئات العمرية من افراد العينة. ويتضح منه ان جميع قيم (f) المحسوبة غير دالة احصائيا. ويتضح من ذلك عدم تحقق الفرضية الثانية.

3-2-3- الفروق في استراتيجيات المواجهة تبعا لمتغير نوع المنصب:

وللتحقق من وجود الفروق في المواجهة على أساس نوع المنصب، تم تطبيق اختبار (t)، لفحص الفروق بين متوسطات درجات افراد العينة تبعا لهذا التصنيف، والجدولين التاليين يلخصان النتائج اتي تم التوصل اليها:

جدول (30) الإحصاءات الوصفية لاستراتيجيات المواجهة حسب متغير نوع المنصب(N=119)

استراتيجية المواجهة	نوع المنصب	العدد (*N*)	المتوسط الحسابي(*M*)	الانحراف المعياري(*SD*)
مواجهة ممركزة على الانفعال	بيداغوجي	58	30.41	4.163
	إداري	61	30.51	3.811
سلوكية معرفية	بيداغوجي	58	13.60	2.384
	إداري	61	12.95	1.970
معرفية انفعالية	بيداغوجي	58	17.83	2.617
	إداري	61	18.16	3.257
مواجهة ممركزة على المشكلة	بيداغوجي	58	43.50	4.453
	إداري	61	42.77	3.985

الحل السلوكي	بيداغوجي	58	18.43	2.333
	إداري	61	18.39	2.092
الحل المعرفي	بيداغوجي	58	25.07	3.206
	إداري	61	24.38	3.018

جدول (31) نتائج اختبار (t-test) للفروق في استراتيجيات المواجهة تبعاً لمتغير نوع المنصب(N=119)

استراتيجية المواجهة	قيمة (t)	درجات الحرية (df)	مستوى الدلالة (p)	القرار
مواجهة ممركزة على الانفعال	-0.129	117	.897	غير دال
سلوكية معرفية	1.631	117	.106	غير دال
معرفية انفعالية	-0.619	117	.537	غير دال
مواجهة ممركزة على المشكلة	0.943	117	.348	غير دال
الحل السلوكي	0.093	117	.926	غير دال
الحل المعرفي	1.213	117	.228	غير دال

تعليق :

تشير بيانات الجدول الى ان قيم (t) المحسوبة ومستويات الدلالة الخاصة بها، وهي قيم أكبر من مستويات الدلالة المعتمدة أي انها غير دالة احصائيا. ومنه فالفرضية المتعلقة بهذه النتائج غير متحققة.

3-2-4- الفروق في استراتيجيات المواجهة تبعا لمتغير نوع التخصص/الكلية :

تنص الفرضية الجزئية الفارقية الرابعة على انه: **توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين افراد العينة تبعا لمتغير نوع التخصص.** وللتحقق من ذلك، تم تطبيق اختبار (t)، لفحص الفروق بين متوسطات درجات افراد العينة تبعا لهذا التصنيف، والجدولين التاليين يلخصان النتائج اتي تم التوصل اليها:

جدول (32) الإحصاءات الوصفية لاستراتيجيات المواجهة حسب متغير نوع التخصص(N=119)

استراتيجية المواجهة	نوع التخصص	العدد (*n*)	المتوسط الحسابي (*M*)	الانحراف المعياري (*SD*)
مواجهة ممركزة على الانفعال	كلية علمية	72	30.47	4.084
	كلية أدبية	47	30.45	3.832
سلوكية معرفية	كلية علمية	72	13.01	2.236
	كلية أدبية	47	13.66	2.098
معرفية انفعالية	كلية علمية	72	18.25	2.930
	كلية أدبية	47	17.62	2.982
مواجهة ممركزة على المشكلة	كلية علمية	72	43.04	4.170
	كلية أدبية	47	43.26	4.331
الحل السلوكي	كلية علمية	72	18.40	2.193
	كلية أدبية	47	18.43	2.243
الحل المعرفي	كلية علمية	72	24.64	3.114
	كلية أدبية	47	24.83	3.151

جدول (33) نتائج اختبار (t-test) للفروق في المواجهة تبعاً لمتغير نوع التخصص(N=119)

استراتيجية المواجهة	قيمة(*t*)	درجات الحرية (*df*)	مستوى الدلالة (*p*)	القرار
مواجهة ممركزة على الانفعال	0.034	117	.973	غير دال
سلوكية معرفية	−1.577	117	.117	غير دال
معرفية انفعالية	1.144	117	.255	غير دال
مواجهة ممركزة على المشكلة	−0.269	117	.788	غير دال
الحل السلوكي	−0.055	117	.956	غير دال
الحل المعرفي	−0.325	117	.745	غير دال

تعليق:

تشير بيانات الجدول (33) المتضمنة قيم اختبار(t) ، ان جميع القيم المسجلة ذات مستويات دلالة اكبر من المستويات الدلالة المعتمدة و بالتالي لا توجد فروق . وهذا يعني عدم تحقق الفرضية الفارقية الرابعة.

3-2-5- الفروق في استراتيجيات المواجهة تبعا لمتغير نوع الحالة العائلية:

تنص الفرضية الجزئية الفارقية الخامسة على انه: **توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين افراد العينة تبعا لمتغير الحالة العائلية.** وللتحقق من ذلك، تم تطبيق اختبار (t)، للفروق بين متوسطات درجات افراد العينة تبعا لهذا التصنيف، والجدولين التاليين يلخصان النتائج اتي تم التوصل اليها:

جدول (34) الإحصاءات الوصفية لاستراتيجيات المواجهة حسب متغير الحالة العائلية(N=119)

استراتيجية المواجهة	الحالة العائلية	العدد (*n*)	المتوسط الحسابي (*M*)	الانحراف المعياري (*SD*)
مواجهة ممركزة على الانفعال	متزوج	97	30.49	4.013
	أعزب	22	30.32	3.859
سلوكية معرفية	متزوج	97	13.11	2.254
	أعزب	22	13.95	1.812
معرفية انفعالية	متزوج	97	18.12	2.877
	أعزب	22	17.45	3.291
مواجهة ممركزة على المشكلة	متزوج	97	43.08	4.286
	أعزب	22	43.32	3.993
الحل السلوكي	متزوج	97	18.44	2.208
	أعزب	22	18.27	2.229
الحل المعرفي	متزوج	97	24.64	3.231
	أعزب	22	25.05	2.591

جدول (35) نتائج اختبار (t-test)للفروق في المواجهة تبعاً لمتغير الحالة العائلية(N=119)

استراتيجية المواجهة	قيمة (*t*)	درجات الحرية (*df*)	مستوى الدلالة (*p*)	القرار
مواجهة ممركزة على الانفعال	0.188	117	.851	غير دال
سلوكية معرفية	-1.633	117	.105	غير دال
معرفية انفعالية	0.959	117	.340	غير دال

مواجهة ممركزة على المشكلة	−0.236	117	.814	غير دال
الحل السلوكي	0.327	117	.745	غير دال
الحل المعرفي	−0.550	117	.583	غير دال

التعليق :

تشير بيانات الجدول (35) المتضمنة قيم اختبار(t)، للفروق بين متوسطات درجات افراد العينة تبعا لمتغير الحالة العائلية ان جميع القيم المسجلة ذات مستويات دلالة أكبر من المستويات الدلالة المعتمدة وبالتالي لا توجد فروق. وعليه فالفرضية الفارقية الخامسة غير محققة.

3-2-6- الفروق في استراتيجيات المواجهة تبعا لمتغير الخبرة:

تنص الفرضية الجزئية الفارقية السادسة على انه: **توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين افراد العينة تبعا لمتغير الخبرة.** وللتحقق من ذلك، تم تطبيق اختبار تحليل التباين الاحادي، لفحص الفروق بين متوسطات درجات افراد العينة تبعا لهذا التصنيف، والجدولين التاليين يلخصان النتائج اتي تم التوصل اليها:

جدول (36) التوزيع التكراري والنسب المئوية لعينة الدراسة حسب مدة الخبرة(N=119)

مدة الخبرة	التكرار (*n*)	النسبة المئوية (%)
1-5سنوات	47	39.5
6-10سنوات	36	30.3
11سنة فأكثر	36	30.3
المجموع	**119**	**100.0**

جدول (37): نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق في المواجهة تبعاً للخبرة(N=119)

استراتيجية المواجهة	مصدر التباين	مجموع المربعات (*SS*)	درجات الحرية (*df*)	متوسط المربعات (*MS*)	قيمة (*F*)	مستوى الدلالة (*p*)	القرار
مواجهة ممركزة على الانفعال	بين المجموعات	8.707	2	4.353	0.273	.762	غير دالة
	داخل المجموعات	1850.873	116	15.956			
	الكلي	1859.580	118				
سلوكية معرفية	بين المجموعات	0.813	2	0.406	0.083	.920	غير دالة
	داخل المجموعات	568.582	116	4.902			
	الكلي	569.395	118				
معرفية انفعالية	بين المجموعات	9.225	2	4.612	0.524	.593	غير دالة
	داخل المجموعات	1020.775	116	8.800			
	الكلي	1030.000	118				
مواجهة ممركزة على المشكلة	بين المجموعات	18.149	2	9.075	0.506	.604	غير دالة
	داخل المجموعات	2080.960	116	17.939			
	الكلي	2099.109	118				
الحل السلوكي	بين المجموعات	14.603	2	7.302	1.517	.224	غير دالة
	داخل المجموعات	558.220	116	4.812			
	الكلي	572.824	118				
الحل المعرفي	بين المجموعات	19.101	2	9.550	0.983	.377	غير دالة
	داخل المجموعات	1127.185	116	9.717			
	الكلي	1146.286	118				

التعليق:

تشير بيانات الجدول (37) المتضمنة قيم تحليل التباين الاحادي، للفروق بين متوسطات درجات افراد العينة تبعا لمتغير الخبرة ان جميع القيم المسجلة ذات مستويات دلالة أكبر من المستويات الدلالة المعتمدة وبالتالي لا توجد فروق بين افراد العينة تبعا لهذا المتغير. وعليه فالفرضية غير متحققة.

3-2-7- الفروق في استراتيجيات المواجهة تبعا لمتغير الدرجة العلمية:

تنص الفرضية الجزئية الفارقية السابعة على انه: **توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين افراد العينة تبعا لمتغير الدرجة العلمية**، وللتحقق من ذلك، تم تطبيق اختبار تحليل التباين الاحادي، لفحص الفروق بين متوسطات درجات افراد العينة تبعا لهذا المتغير، والجدولين التاليين يلخصان النتائج اتي تم التوصل اليها:

جدول (38): توزيع أفراد العينة حسب متغير الدرجة العلمية(N=119)

الدرجة العلمية	التكرار (*n*)	النسبة المئوية (%)
مساعد	11	9.2
محاضر	70	58.8
أستاذ	38	31.9
المجموع	**119**	**100.0**

جدول (39) نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق في المواجهة تبعاً لمتغير الدرجة العلمية(N=119)

استراتيجية المواجهة	مصدر التباين	مجموع المربعات (*SS*)	درجات الحرية (*df*)	متوسط المربعات (*MS*)	قيمة (*F*)	مستوى الدلالة (*p*)	القرار
مواجهة ممركزة على الانفعال	بين المجموعات	71.842	2	35.921	2.331	.102	غير دالة
	داخل المجموعات	1787.738	116	15.412			
	الكلي	1859.580	118				
سلوكية معرفية	بين المجموعات	15.519	2	7.759	1.625	.201	غير دالة
	داخل المجموعات	553.876	116	4.775			
	الكلي	569.395	118				
معرفية انفعالية	بين المجموعات	18.292	2	9.146	1.049	.354	غير دالة
	داخل المجموعات	1011.708	116	8.722			
	الكلي	1030.000	118				
مواجهة ممركزة على المشكلة	بين المجموعات	1.616	2	.808	.045	.956	غير دالة
	داخل المجموعات	2097.493	116	18.082			
	الكلي	2099.109	118				

الحل السلوكي	بين المجموعات	4.270	2	2.135	.436	.648	غير دالة
	داخل المجموعات	568.553	116	4.901			
	الكلي	572.824	118				
الحل المعرفي	بين المجموعات	4.438	2	2.219	.225	.799	غير دالة
	داخل المجموعات	1141.848	116	9.844			
	الكلي	1146.286	118				

التعليق :

تشير بيانات الجدول (39) المتضمنة قيم تحليل التباين الاحادي، للفروق بين متوسطات درجات افراد العينة تبعا لمتغير الدرجة العلمية ان جميع القيم المسجلة ذات مستويات دلالة أكبر من المستويات الدلالة المعتمدة وبالتالي لا توجد فروق بين افراد العينة تبعا لهذا المتغير. وعليه فالفرضية غير متحققة.

3-2- عرض نتائج الفرضية الثانية:

تتعلق الفرضية الوصفية الثانية بالبروفيل الشخصي للأستاذ الجامعي الممارس لمهام إدارية. وتنص هذه الفرضية على انه: **يتميز الأساتذة الجامعيون الممارسون لمهام إدارية ببروفيل شخصية سائد يتسم بمستويات مرتفعة من يقظة الضمير والانفتاح على الخبرة، مقابل مستويات منخفضة دالة إحصائياً في عامل العصابية.**

ولتحديد البروفيل الشخصي الذي يميز عينة الدراسة من الأساتذة الجامعيين الممارسين لمهام إدارية، تم تقييم الافراد بتطبيق قائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية المكونة من 60 فقرة ، والموزعة على الأبعاد الخمسة (العصابية، الانبساط، الانفتاح، المقبولية، يقظة الضمير). وبعد عملية تكميم استجابات أفراد العينة وفق مقياس ليكرت، تم حساب المتوسطات والدرجة الكلية لكل عامل من خلال جمع درجات البنود الخاصة به، ثم رتبت المتوسطات تنازلياً لتحديد العامل الأكثر هيمنة مما يسمح برسم البروفيل الشخصي السائد الذي يصف الخصائص المميزة لشخصية الأستاذ الجامعي الممارس لمهام إدارية. والجداول التالية تلخص النتائج المتحصل عليها:

جدول (40) نتائج العينة على عامل العصابية

	لا	%	قليلا	%	وسط	%	كثيرا	%	المتوسط	الانحراف المعياري	مجموع
P1	7	5,9	27	22,7	61	51,3	24	20,2	2,86	,806	119
P6	88	73,9	14	11,8	15	12,6	2	1,7	1,42	,776	119
P11	33	27,7	45	37,8	23	19,3	18	15,1	2,22	1,018	119
P16	3	2,5	14	11,8	29	24,4	73	61,3	3,45	,799	119
P21	33	27,7	55	46,2	25	21,0	6	5,0	2,03	,833	119

P26	108	90,8	3	2,5	7	5,9	1	,8	1,17	,557	119
P31	2	1,7	13	10,9	49	41,2	55	46,2	3,32	,736	119
P36	22	18,5	47	39,5	40	33,6	10	8,4	2,32	,873	119
P41	15	12,6	51	42,9	37	31,1	16	13,4	2,45	,881	119
P46	7	5,9	24	20,2	53	44,5	35	29,4	2,97	,858	119
P51	97	81,5	14	11,8	5	4,2	3	2,5	1,28	,663	119
P56	41	34,5	25	21,0	45	37,8	8	6,7	2,17	,986	119
البعد ككل									**27,66**	**2,760**	**119**

جدول (41) نتائج العينة على عامل الانبساطية

	لا	%	قليلا	%	وسط	%	كثيرا	%	المتوسط	الانحراف المعياري	مجموع
P2	31	26,1	42	35,3	35	29,4	11	9,2	2,22	,940	119
P7	13	10,9	18	15,1	55	46,2	33	27,7	2,91	,930	119
P12	38	31,9	57	47,9	20	16,8	4	3,4	1,92	,787	119
P17	3	2,5	19	16,0	50	42,0	47	39,5	3,18	,792	119
P22	7	5,9	9	7,6	34	28,6	69	58,0	3,39	,865	119
P27	33	27,7	47	39,5	32	26,9	7	5,9	2,11	,881	119
P32	8	6,7	22	18,5	64	53,8	25	21,0	2,89	,811	119
P37	2	1,7	10	8,4	47	39,5	60	50,4	3,39	,714	119
P42	65	54,6	44	37,0	8	6,7	2	1,7	1,55	,697	119
P47	6	5,0	22	18,5	36	30,3	55	46,2	3,18	,908	119
P52	3	2,5	10	8,4	53	44,5	53	44,5	3,31	,734	119
P57	19	16,0	45	37,8	31	26,1	24	20,2	2,50	,990	119
البعد ككل									32,55	2,813	119

جدول (42) نتائج العينة على عامل الانفتاح على الخبرة

	لا	%	قليلا	%	وسط	%	كثيرا	%	المتوسط	الانحراف المعياري	مجموع
P3	72	60,5	37	31,1	7	5,9	3	2,5	1,50	,723	119
P8	92	77,3	19	16,0	6	5,0	2	1,7	1,31	,648	119
P13	3	2,5	6	5,0	22	18,5	88	73,9	3,64	,698	119
P18	88	73,9	21	17,6	9	7,6	1	,8	1,35	,659	119
P23	26	21,8	37	31,1	30	25,2	26	21,8	2,47	1,064	119

119	1,024	2,47	16,0	19	38,7	46	21,8	26	23,5	28	P28
119	,832	2,05	3,4	4	26,9	32	41,2	49	28,6	34	P33
119	1,004	2,03	12,6	15	13,4	16	37,8	45	36,1	43	P38
119	,911	3,02	33,6	40	42,9	51	15,1	18	8,4	10	P43
119	,853	1,82	4,2	5	16,0	19	37,0	44	42,9	51	P48
119	,636	3,52	59,7	71	32,8	39	7,6	9	0	0	P53
119	,897	2,99	33,6	40	37,8	45	22,7	27	5,9	7	P58
119	2,326	28,17	البعد ككل								

جدول (43) نتائج العينة على عامل المقبولية

مجموع	الانحراف المعياري	المتوسط	%	كثيرا	%	وسط	%	قليلا	%	لا	
119	,621	3,64	68,9	82	28,6	34	0	0	2,5	3	P4
119	,679	1,61	0	0	10,9	13	38,7	46	50,4	60	P9
119	,739	1,61	1,7	2	10,1	12	35,3	42	52,9	63	P14
119	,525	3,66	68,9	82	28,6	34	2,5	3	0	0	P19
119	,468	1,28	0	0	,8	1	26,1	31	73,1	87	P24
119	,769	2,72	13,4	16	51,3	61	29,4	35	5,9	7	P29
119	,646	3,35	44,5	53	46,2	55	9,2	11	0	0	P34
119	,804	1,88	3,4	4	16,8	20	44,5	53	35,3	42	P39
119	,738	1,61	,8	1	12,6	15	33,6	40	52,9	63	P44
119	,587	3,60	64,7	77	30,3	36	5,0	6	0	0	P49
119	1,019	2,06	10,9	13	21,8	26	29,4	35	37,8	45	P54
119	,632	1,35	1,7	2	3,4	4	23,5	28	71,4	85	P59
119	2,372	28,37	البعد ككل								

جدول (44) نتائج العينة على عامل يقظة الضمير

مجموع	الانحراف المعياري	المتوسط	%	كثيرا	%	وسط	%	قليلا	%	لا	
119	,871	3,36	56,3	67	29,4	35	8,4	10	5,9	7	P5
119	,831	3,36	53,8	64	33,6	40	7,6	9	5,0	6	P10
119	,784	1,61	2,5	3	10,9	13	31,1	37	55,5	66	P15
119	,386	3,89	90,8	108	8,4	10	0	0	,8	1	P20

119	,711	3,48	58,8	70	31,9	38	7,6	9	1,7	2	P25
119	,779	1,52	4,2	5	5,0	6	29,4	35	61,3	73	P30
119	,624	3,62	68,9	82	25,2	30	5,0	6	,8	1	P35
119	,573	3,71	75,6	90	20,2	24	3,4	4	,8	1	P40
119	,513	1,30	0	0	2,5	3	25,2	30	72,3	86	P45
119	,675	3,50	58,8	70	34,5	41	5,0	6	1,7	2	P50
119	,612	1,39	,8	1	4,2	5	27,7	33	67,2	80	P55
119	,722	3,54	64,7	77	26,9	32	5,9	7	2,5	3	P60
119	2,604	34,28	البعد ككل								

جدول (45) ترتيب العوامل الخمسة في استجابات افراد العينة

إحصاءات / العوامل	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	ترتيب التمظهر
العصابية	119	27,66	2,760	5
الانبساطية	119	32,55	2,813	2
الانفتاح على الخبرة	119	28,17	2,326	3
المقبولية	119	28,37	2,372	4
يقظة الضمير	119	34,28	2,604	1

✓ **ترتيب عوامل الشخصية واختبار دلالة الترتيب:**

تم استخدام اختبار **فريدمان** **(Friedman Test)** للمقارنة بين متوسطات الرتب للعوامل الخمسة، لكونه الاختبار اللا معلمي الأنسب عند التعامل مع قياسات متكررة لنفس العينة (فهمي، 2005، ص. 520) و الجدول (46) يلخص النتائج المتحصل عليها :

جدول (46) ترتيب عوامل الشخصية الخمسة الكبرى ونتائج اختبار فريدمان(N=119)

عامل الشخصية	المتوسط الحسابي (*M*)	الانحراف المعياري (*SD*)	متوسط الرتب *(Mean Rank)*	الترتيب
يقظة الضمير	34.28	2.60	4.85	1
الانبساطية	32.55	2.81	3.92	2
المقبولية	28.37	2.37	2.45	3

الانفتاح	28.17	2.33	2.12	4
العصابية	27.66	2.76	1.66	5
قيمة كاي مربع(chi^2)		184.22***		
درجة الحرية(*df*)		4		
مستوى الدلالة(*p*)		.000		

قيمة كاي مربع المحسوبة تتجاوز القيمة الجدولية عند مستوى 0.01،

تعليق :

تُشير البيانات الإحصائية الواردة في الجدول (46) إلى وجود تمايز دال إحصائياً في بروز عوامل الشخصية لدى افراد العينة من الأساتذة الجامعيين الممارسين لمهام إدارية؛ حيث سجلت قيمة كاي مربع لفريدمان (184.22) وهي دالة عند مستوى(000.) ، مما يثبت دلالة الترتيب. (يعني أن الترتيب الملاحظ ليس وليد الصدفة.)

ويتضح من خلال متوسطات الرتب المسجلة أن عامل يقظة الضمير احتل المرتبة الأولى بمتوسط رتب (4.85) وبأعلى متوسط حسابي قدره(34.28) ، تلاه في المرتبة الثانية عامل الانبساطية بمتوسط رتب (3.92).بينما جاء عاملا المقبولية والانفتاح في المرتبتين الثالثة والرابعة بمتوسطي رتب متقاربين جداً (2.45 و 2.12 بالترتيب). وجاء في ذيل الترتيب، عامل العصابية باعتباره أقل العوامل تمظهرا و بروزا لدى أفراد العينة بمتوسط رتب قدره (1.66) وأدنى متوسط حسابي (27.66) .

وقد تُعزى صدارة عامل يقظة الضمير لبروفيل الشخصية إلى طبيعة الدور الوظيفي المنوط بالأستاذ الجامعي في منصب الإدارة الاكاديمية؛ فالإدارة الجامعية تقتضي مستوى عالٍ من التنظيم، المسؤولية، والالتزام بالقوانين، وهي السمات التي يتشكل منها هذا العامل (كارفر وكونور–سميث، 2010، ص. 679)، وان الأستاذ الجامعي في هذه الوضعية يُعد فرداً موجهاً نحو الإنجاز (بحكم ما هو مكلف به من مهام)، ومن حيث تكوينه الاكاديمي ، حيث تعمل يقظة الضمير لديه كدافع لتقليل احتمالية الوقوع في الأخطاء التنظيمية أو التسويف (واطسون وهوبارد، 1996، ص. 737)

أما بروز عامل الانبساطية ثانياً، فقد يُفسر بكون البيئة الإدارية الاكاديمية هي بيئة تواصلية بامتياز؛ فالمسؤول/المسير الجامعي يحتاج إلى الحيوية الاجتماعية والقدرة على إدارة العلاقات مع الزملاء والطلبة بمرونة (كارفر وكونور–سميث، 2010، ص. 691). في المقابل، قد يمثل انخفاض عامل العصابية (باحتلاله للمرتبة الأخيرة) درعاً في عملية التكيف للأستاذ؛ بمعنى انه يضمن له الحفاظ على الرصانة العقلانية والاتزان الانفعالي (وهي مقتضيات انخفاض هذا العامل) عند اتخاذ القرارات تحت ضغط المواقف المجهدة أو الأزمات اليومية، مما يحول بينه وبين الانزلاق نحو التوتر أو القلق المؤثر على انتاجيته في

موقعه ومنصبه. (كريستوفر، 2017، ص. 48) . ويمكن القول، ان هذا البروفيل يعكس ملامح شخصية إداري عقلاني منضبط، تجتمع فيها صرامة الضمير المهني ومرونة التواصل الاجتماعي.

3-3- عرض نتائج الفرضية الثالثة:

تتعلق الفرضية الثالثة الفارقية بالتحقق من وجود فروق دالة بين افراد العينة في عوامل الشخصية الكبرى تبعا لبعض المتغيرات الديموغرافية . وتنص هذه الفرضية على: **وجود فروق دالة احصائيا في العوامل الخمسة الكبرى تبعا للمتغيرات الديموغرافية المختارة.** وفيما يلي تفصيل ذلك:

3-3-1- الفروق في عوامل الشخصية الخمسة تبعا لمتغير الجنس

جدول (47) إحصاءات وصفية خاصة بمجموعتي الذكور والاناث

	الجنس	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري للمتوسط
العصابية	ذكر	73	27,30	2,612	,306
	انثى	46	28,22	2,921	,431
الانبساطية	ذكر	73	32,30	2,777	,325
	انثى	46	32,93	2,855	,421
الانفتاح	ذكر	73	28,21	2,339	,274
	انثى	46	28,11	2,331	,344
المقبولية	ذكر	73	28,60	2,367	,277
	انثى	46	28,00	2,357	,348
يقظة الضمير	ذكر	73	33,90	2,445	,286
	انثى	46	34,87	2,762	,407

جدول (48) نتائج اختبار *(t)* للفروق بين متوسطات درجات الذكور والإناث في عوامل الشخصية(N=119)

العامل	الجنس	*n*	المتوسط لحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (t)	درجات الحرية	مستوى الدلالة	حجم الأثر (Cohen's d)
العصابية	ذكور	73	27.30	2.612	-1.779	117	.078	0.33
	إناث	46	28.22	2.921			(غير دالة)	(ضعيف)
الانبساطية	ذكور	73	32.30	2.777	-1.199	117	.233	0.22
	إناث	46	32.93	2.855			(غير دالة)	(ضعيف)

الانفتاح	ذكور	73	28.21	2.339	0.220	117	.826 (غير دالة)	0.04 (مهمل)
	إناث	46	28.11	2.331			
المقبولية	ذكور	73	28.60	2.367	1.355	117	.178 (غير دالة)	0.25 (ضعيف)
	إناث	46	28.00	2.357			
يقظة الضمير	**ذكور**	73	**33.90**	**2.445**	–	**117**	.048* (دالة)	0.37 (متواضع)
	إناث	46	**34.87**	**2.762**	**1.995-**			

* قيمة دالة عند مستوى 0.05

تعليق :

تشير بيانات الجدول (48) الى قيم اختبار (t)المحسوبة للفروق بين متوسطات الذكور والاناث. وهي قيم في مجملها تتجاوز مستويات دلالتها القيم المعتمدة ، باستثناء ماتعلق بعامل يقظة الضمير حيث تشير قيمة (t) المسجلة الى وجود فرق دال إحصائياً لصالح الإناث في هذا العامل بمتوسط (**34.87**) مقابل (**33.90**) للذكور، وعند مستوى دلالة.(**0.048**) . أي ان الفرضية غير محققة الا جزئيا.

ويعني ذلك:

وجود تقارب في السمات الشخصية بين الجنسين؛ حيث أن معظم العوامل (العصابية، الانبساطية، الانفتاح، المقبولية) سجلت مستويات دلالة أكبر من (0.05)، مما يعني تشابهاً كبيراً في البروفيل النفسي بين الأساتذة والأستاذات في هذه العينة، اما تسجيل عامل يقظة الضمير فرقاً لصالح الاناث وهو العامل الوحيد الذي قارب دلالة إحصائية قوية، فهو قد يشير الى تميز الإناث في يقظة الضمير.

وربما يعني هذا ان الواقع يفرض على الأستاذة المكلفة بمهام إدارية تبني مستويات اعلى من الانضباط تنظيميا ومن حيث الأداء كاستراتيجية لإثبات الكفاءة والجدارة في بيئة أكاديمية تنافسية.

وتشير هذه النتائج إلى أن متغير الجنس لا يؤثر بشكل جوهري على سمات الشخصية لدى الأستاذ الممارس لمهام إدارية، باستثناء يقظة الضمير؛ حيث تظهر الأستاذات الجامعيات ميلاً أكبر نحو الانضباط والتنظيم والالتزام بالمهام مقارنة بزملائهن الذكور. وهذا التشابه العام قد يعود إلى نمذجة الدور الوظيفي، حيث تفرض البيئة الأكاديمية والإدارية متطلبات سلوكية موحدة تجعل السمات الشخصية تتقارب بمرور الوقت بغض النظر عن الجنس.

وهذا ما يشير اليه حجم الأثر(***Cohen's d***) الذي بلغت قيمته(**0.37**) ، وهي قيمة تشير إلى أثر (ضعيف إلى متوسط) (وفقاً للمحكات التفسيرية التي وضعها كوهين). ومعنى ذلك، أن الفرق المكتشف بين الأساتذة والأستاذات في الانضباط الذاتي (يقظة الضمير)، رغم كونه دالاً إحصائياً، إلا أن تأثيره على الصعيد الميداني (من حيث التأثير العملي) يعتبر محدوداً في سياق الإدارة الاكاديمية الجامعية.

3-3-2- الفروق في عوامل الشخصية على أساس نوع الكلية /التخصص

جدول (49) إحصاءات وصفية لمجموعتي نوع الكلية

	التخصص	*n*	المتوسط الحسابي *M*	الانحراف المعياري ***SD***	الخطأ المعياري المتوسط ***MSE***
العصابية	كلية علمية	72	27,85	2,741	,323
	كلية أدبية	47	27,36	2,793	,407
الانبساطية	كلية علمية	72	32,69	2,881	,340
	كلية أدبية	47	32,32	2,720	,397
الانفتاح	كلية علمية	72	27,93	2,272	,268
	كلية أدبية	47	28,53	2,385	,348
المقبولية	كلية علمية	72	28,56	2,307	,272
	كلية أدبية	47	28,09	2,466	,360
الضمير	كلية علمية	72	34,38	2,564	,302
	كلية أدبية	47	34,13	2,683	,391

جدول (50) نتائج اختبار(*t*) للفروق بين متوسطات الدرجات في عوامل الشخصية الافراد تبعا للتخصص / نوع الكلية (N=119)

عامل الشخصية	نوع الكلية	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجات الحرية	مستوى الدلالة	حجم الأثر (Cohen's d)
العصابية	علمية	72	27.85	2.74	0.938	117	.350	0.17
	أدبية	47	27.36	2.79			(غير دالة)	(مهمل)
الانبساطية	علمية	72	32.69	2.88	0.710	117	.479	0.13
	أدبية	47	32.32	2.72			(غير دالة)	(مهمل)
الانفتاح	علمية	72	27.93	2.27	−1.365	117	.175	0.25
	أدبية	47	28.53	2.38			(غير دالة)	(ضعيف)
المقبولية	علمية	72	28.56	2.30	1.054	117	.294	0.19

	أدبية	47	28.09	2.46			(مهمل) (غير دالة)
يقظة الضمير	علمية	72	34.38	2.56	0.501	117	.617 0.09
	أدبية	47	34.13	2.68			(مهمل) (غير دالة)

تعليق :

تشير بيانات الجدول (50) الى قيم اختبار (t) ومستويات دلالتها حيث سجلت جميع قيم اختبار "ت" مستويات دلالة أكبر بكثير من(**0.05**) ، مما يعني **عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية** في عوامل/سمات الشخصية تعزى لمتغير نوع الكلية (علمية/أدبية) لدى الأساتذة الإداريين. أي عدم تحقق هذه الفرضية.

كما تشير المتوسطات الحسابية المتقاربة جداً (مثل يقظة الضمير: 34.38 للعلميين و 34.13 للأدبيين) إلى تجانس الشخصية الأكاديمية وأن بيئة العمل الجامعي ومتطلبات الدور في الإدارة الاكاديمية تفرض نمطاً شخصياً متماثلا لا يتأثر بالاختلاف في التخصص الأكاديمي.

وجاءت قيم حجم الأثر المتعلقة بالأهمية/ الدلالة العملية (**Cohen's d**) في مستويات مهملة أو ضعيفة جداً (أقل من 0.20 في معظم العوامل)، وهذا يعني أن التباين البسيط في الأرقام لا يمثل فرقاً حقيقياً في الواقع السلوكي /العملي للأستاذ . وبالتالي عدم تحقق هده الفرضية.

3-3-3- الفروق في عوامل الشخصية على أساس نوع المنصب

جدول (51) إحصاءات وصفية لمجموعتي نوع المنصب

العوامل	المنصب	*n*	المتوسط الحسابي *M*	الانحراف المعياري *SD*	الخطأ المعياري المتوسط *MSE*
العصابية	بيداغوجي	58	27,41	2,616	,343
	إداري	61	27,89	2,893	,370
الانبساطية	بيداغوجي	58	32,64	2,693	,354
	إداري	61	32,46	2,942	,377
الانفتاح	بيداغوجي	58	28,07	2,059	,270
	إداري	61	28,26	2,568	,329
المقبولية	بيداغوجي	58	28,21	2,246	,295
	إداري	61	28,52	2,494	,319
يقظة الضمير	بيداغوجي	58	34,40	2,534	,333
	إداري	61	34,16	2,684	,344

جدول (52) نتائج اختبار (ت) للفروق في عوامل الشخصية الكبرى تبعاً لنوع المنصب(N=119)

عامل الشخصية	نوع المنصب	(ن)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجات الحرية	مستوى الدلالة	حجم الأثر (*Cohen's d*)
العصابية	بيداغوجي	58	27.41	2.616	−0.931	117	.354	0.17
	إداري	61	27.89	2.893			(غير دالة)	(مهمل)
الانبساطية	بيداغوجي	58	32.64	2.693	0.346	117	.730	0.06
	إداري	61	32.46	2.942			(غير دالة)	(مهمل)
الانفتاح	بيداغوجي	58	28.07	2.059	−0.452	117	.652	0.08
	إداري	61	28.26	2.568			(غير دالة)	(مهمل)
المقبولية	بيداغوجي	58	28.21	2.246	−0.729	117	.467	0.13
	إداري	61	28.52	2.494			(غير دالة)	(مهمل)
يقظة الضمير	بيداغوجي	58	34.40	2.534	0.486	117	.628	0.09
	إداري	61	34.16	2.684			(غير دالة)	(مهمل)

تعليق:

تشير بيانات الجدول (52) الى ان قيم اختبار (t) لجميع العوامل الخمسة تراوحت بين (0.931− و 0.486)، وهي قيم غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة(0.05) ؛ لأنها جاءت أكبر من (0.05).

مما يعني عدم تحقق هذه الفرضية المتعلقة بالفروق على أساس نوع المنصب.

وقد يشير هذا الى نوع من الاستقرار في العوامل الشخصية و عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في هذه العوامل تعزى لمتغير نوع المنصب (بيداغوجي/إداري)، مما يعني أن الأستاذ الجامعي ضمن هذه العينة يمتلك ملمحا/ بروفايل شخصيا متجانساً لا يتأثر بطبيعة المهام الوظيفية الموكلة إليه . وقد يعزز ذلك حجم الأثر المحسوب، حيث جاءت جميع القيم (أقل من 0.20)، وهذا النوع من الأثر يُصنف بأنه مهمل وفقاً للمحكات المتعارف عليها، وبالتالي فالأساتذة، سواء كانوا في مناصب بيداغوجية أو إدارية، يتشاركون في عوامل مثل يقظة الضمير المرتفعة والاستقرار الانفعالي (بسبب انخفاض العصابية)، وهي العوامل الضرورية للنجاح في البيئة الأكاديمية المعقدة.

3-3-4- الفروق في عوامل الشخصية على أساس الحالة العائلية

جدول (53) إحصاءات وصفية لمجموعتي الحالة العائلية

إحصاءات العوامل	**الحالة العائلية**	*n*	المتوسط الحسابي *M*	الانحراف المعياري ***SD***	الخطأ المعياري المتوسط ***MSE***
العصابية	متزوج	97	27,71	2,832	,288
	أعزب	22	27,41	2,462	,525
الانبساطية	متزوج	97	32,23	2,786	,283
	أعزب	22	33,95	2,535	,540
الانفتاح	متزوج	97	28,14	2,341	,238
	أعزب	22	28,27	2,313	,493
المقبولية	متزوج	97	28,41	2,272	,231
	أعزب	22	28,18	2,822	,602
يقظة الضمير	متزوج	97	34,35	2,492	,253
	أعزب	22	33,95	3,093	,660

جدول (54) نتائج اختبار (t) وحجم الأثر للفروق في عوامل الشخصية تبعاً لمتغير الحالة العائلية(N=119)

عامل الشخصية	الحالة العائلية	المجموعات *(n)*	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (t)	درجات الحرية	مستوى الدلالة	حجم الأثر (***Cohen's d***)
العصابية	متزوج	97	27.71	2.832	0.462	117	.645	0.11
	أعزب	22	27.41	2.462			(غير دالة)	(مهمل)
الانبساطية	**متزوج**	**97**	**32.23**	**2.786**	**2.668-**	**117**	**.009****	**0.63**
	أعزب	**22**	**33.95**	**2.535**			**(دالة)**	**(متوسط)**
الانفتاح	متزوج	97	28.14	2.341	-0.233	117	.816	0.05
	أعزب	22	28.27	2.313			(غير دالة)	(مهمل)
المقبولية	متزوج	97	28.41	2.272	0.410	117	.682	0.09
	أعزب	22	28.18	2.822			(غير دالة)	(مهمل)
يقظة الضمير	متزوج	97	34.35	2.492	0.642	117	.522	0.14
	أعزب	22	33.95	3.093			(غير دالة)	(مهمل)

** القيمة دالة عند مستوى 0.01

تعليق :

تشير بيانات الجدول (54) الى قيم (t) المحسوبة للفروق بين العزاب والمتزوجين في العوامل، والملاحظ ان القيم المتعلقة بعوامل: العصابية، الانفتاح، المقبولية ويقظة الضمير، هي قيم يتجاوز مستوى دلالتها القيم المعتمدة، باستثناء عامل الانبساطية حيث بلغت القيمة (t= −2.66، p=0.009). وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) في هذا العامل لصالح الأساتذة العزاب (تميز مجموعة العزاب في الانبساطية) ؛ اذ سجلوا متوسطاً أعلى (33.95) مقارنة بالمتزوجين(32.23) ، بقيمة t= − 2.668 ومنه فالفرضية متحققة جزئيا . وقد بلغت قيمة حجم الأثر (Cohen's d) لسمة الانبساطية(0.63) ، وهي قيمة تُصنف ضمن الأثر المتوسط وفقاً لمحكات كوهين. وهذا يعني أن الفرق المكتشف له دلالة عملية في الواقع العملي/ الميداني؛ حيث يميل الأساتذة غير المتزوجين انعكاسا لبعد الانبساطية في واقع حياتهم، الى إظهار طاقة اجتماعية وتفاعل اجتماعي أكبر، وقد يرجع ذلك، ربما لغياب ما يضغط عليهم من الالتزامات الأسرية التي قد تحد من النشاط الاجتماعي للمتزوجين.

وعدم ظهور أي فروق دالة في العوامل الأخرى عدا الانبساطية، قد يعني تجانس افراد العينة على مستوى تلك العوامل: وهذا قد يؤكد ان المحور الأساسي لشخصية الأستاذ الجامعي والمتعلق بالانضباط والاستقرار الانفعالي يظل ثابتا ومستقرا بغض النظر عن وضعه العائلي / الحالة العائلية.

3-3-5- الفروق في عوامل الشخصية على أساس مدة الخبرة

جدول (55) إحصاءات وصفية متعلقة بالخبرة

المتغير	المجموعات	تكرارات	النسبة المئوية
الخبرة	من 1 الى 5 سنوات	47	39,5
	من 6 الى 10 سنوات	36	30,3
	من 11 سنة فأكثر	36	30,3
	مجموع	119	100,0

جدول (56) نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق في عوامل الشخصية تبعاً لمتغير الخبرة(N=119)

عامل الشخصية	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (f)	مستوى الدلالة	القرار
العصابية	بين المجموعات	24.100	2	12.050	1.598	.207	غير دال
	داخل المجموعات	874.774	116	7.541			
	الكلي	898.874	118				
الانبساطية	بين المجموعات	15.500	2	7.750	0.979	.379	غير دال

	داخل المجموعات	917.996	116	7.914		
	الكلي	933.496	118			
الانفتاح	بين المجموعات	29.383	2	14.691	2.797	.065 غير دال
	داخل المجموعات	609.256	116	5.252		
	الكلي	638.639	118			
المقبولية	بين المجموعات	12.600	2	6.300	1.122	.329 غير دال
	داخل المجموعات	651.131	116	5.613		
	الكلي	663.731	118			
يقظة الضمير	بين المجموعات	18.614	2	9.307	1.382	.255 غير دال
	داخل المجموعات	781.235	116	6.735		
	الكلي	799.849	118			

التعليق :

تشير بيانات الجدول الى قيم تحليل التباين الأحادي *(f)* للمقارنة بين افراد العينة على أساس مجموعات الخبرة، وجميع القيم المسجلة تجاوزت مستوى دلالتها قيمة 0.05 . وهذا يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في عوامل الشخصية الخمسة تعزى لمتغير مدة الخبرة؛ ومنه فالفرضية غير متحققة .

من جهة أخرى ، تعني هذه النتيجة أن العوامل الكبرى لشخصية الأستاذ الجامعي الممارس لمهام إدارية مثل الاستقرار الانفعالي (انخفاض العصابية) والانضباط (ارتفاع يقظة الضمير) تظل عوامل مستقرة وثابتة لا تتأثر بمرور سنوات العمل (الخبرة) ؛ فالأستاذ المستجد (1–5 سنوات) يمتلك بروفايلاً شخصيا مشابهاً للأستاذ المتقدم/ الخبير (11 سنة فأكثر).

وهذا قد يعزز الاستنتاج بأن السمات الشخصية للأكاديميين تتسم بالثبات والاستقرار النسبي عبر مسارهم المهني، وأن المؤسسة الجامعية والبيئة الاكاديمية تصهر أفرادها في بروفايل مهني موحد بغض النظر عن عدد سنوات الخدمة.

ويتسق هذا مع ما ورد في دراسة (Zhang, 2007) ، والتي أكدت أن المتغيرات المهنية مثل : مدة الخبرة غالباً ما لا تُحدث فروقاً جوهرية في بنية الشخصية الأساسية لدى الأكاديميين، مما يعزز فرضية الثبات النسبي للسمات في البيئات التنظيمية المستقرة كالجامعة .

3-3-6- الفروق في عوامل الشخصية تبعا لفئات السن

جدول (57) إحصاءات وصفية خاصة بالفئات العمرية

المتغير	المجموعات	تكرارات	النسبة المئوية
الفئات العمرية	من 30 الى 40 سنة	31	26,1
	من 41 الى 50 سنة	61	51,3
	من 51 سنة فما فوق	27	22,7
	المجموع	119	100,0

جدول (58) نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق في عوامل الشخصية الكبرى تبعاً لمتغير السن

عامل الشخصية	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (f)	مستوى الدلالة	القرار
العصابية	بين المجموعات	38.922	2	19.461	2.625	.077	غير دال
	داخل المجموعات	859.952	116	7.413			
	الكلي	**898.874**	**118**				
الانبساطية	بين المجموعات	18.272	2	9.136	1.158	.318	غير دال
	داخل المجموعات	915.224	116	7.890			
	الكلي	**933.496**	**118**				
الانفتاح	بين المجموعات	4.192	2	2.096	0.383	.682	غير دال
	داخل المجموعات	634.446	116	5.469			
	الكلي	**638.639**	**118**				
المقبولية	بين المجموعات	20.785	2	10.393	1.875	.158	غير دال
	داخل المجموعات	642.946	116	5.543			
	الكلي	**663.731**	**118**				
يقظة الضمير	بين المجموعات	**101.913**	**2**	**50.957**	**8.469**	**.000****	**دال إحصائياً**
	داخل المجموعات	**697.935**	**116**	**6.017**			
	الكلي	**799.849**	**118**				

** الفرق دال عند (0.01) ،

التعليق :

تشير بيانات الجدول (58) الى قيم اختبار تحليل التباين الأحادي، و تشير قيم (f) المحسوبة فيما يخص العوامل الخمسة الى عدم وجود فروق دالة، باستثناء عامل يقظة الضمير حيث بلغت قيمتها (f=8.469 ، p = .000). ولتحديد أي الفئات العمرية هي الأكثر تميزا في هذا العامل، لزم إجراء المقارنات البعدية (Post-hoc Comparisons) لتحديد أي الفئات العمرية معنية بذلك. والجدول (50) يلخص نتائج ذلك:

جدول (59): نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية لعامل يقظة الضمير تبعاً لمتغير السن

المتغيرات التابعة	(I)السن	(J)السن	فرق المتوسطات (J-I)	الخطأ المعياري	مستوى الدلالة
يقظة الضمير	من 30 الى 40 سنة	من 41 الى 50 سنة	-,742	,541	,393
		من 51 سنة فما فوق	1,591	,646	,052
	من 41 الى 50 سنة	من 30 الى 40 سنة	,742	,541	,393
		من 51 سنة فما فوق	2,333*	,567	**,000**
	من 51 سنة فما فوق	من 30 الى 40 سنة	-1,591	,646	,052
		من 41 الى 50 سنة	-2,333*	,567	**,000**

* فرق المتوسطات دال عند مستوى 0.05

تعليق :

تشير بيانات الجدول الى وجود فرق قدره (1.591) لكنه غير دال إحصائياً (.052)، رغم اقترابه الشديد من حد الدلالة بين فئة (30-40 سنة) وفئة (51 سنة فما فوق)، وعدم وجود فروق دالة احصائيا (.393) بين فئة (30-40 سنة) وفئة (41-50 سنة) .

من جهة أخرى، وجود فرق دال إحصائياً بقيمة (2.333) ومستوى دلالة (0.000) بين فئة (41-50 سنة) وفئة (51 سنة فما فوق) لصالح الفئة الأكبر سناً (51 سنة فما فوق). أي ان الفرضية غير محققة الا جزئيا.

وقد يعني ذلك، أن النمو والتطور في عامل يقظة الضمير (الانضباط، التنظيم، والالتزام بالواجب) يحدث بشكل ملموس عند الانتقال إلى فئة ما بعد الخمسين عاماً .من جهة أخرى، هناك تقارب بين الأساتذة في الثلاثينيات والأربعينيات في مستويات انضباطهم، وتظهر الفئة العمرية الأكبر (51 سنة فما فوق) تفوقاً واضحاً بمتوسطات أعلى بكثير.

وقد يفسر ذلك أيضا من الناحية النفسية والنمائية بنضج الشخصية؛ حيث تزداد يقظة الضمير مع التقدم في السن نتيجة تراكم الخبرات المهنية (النمو المهني) وتبلور/استقرار استراتيجيات المواجهة النشطة، مما يجعل الأستاذ الجامعي في هذه المرحلة أكثر حزماً وتنظيماً في أداء مهامه الإدارية والأكاديمية..

3-3-7- الفروق في عوامل الشخصية تبعا للدرجة العلمية

جدول (60) إحصاءات وصفية حول الدرجة العلمية

		تكرارات	النسبة المئوية
الدرجة العلمية	مساعد	11	9,2
	محاضر	70	58,8
	أستاذ	38	31,9
	مجموع	119	100,0

جدول (61) تحليل التباين للفروق على أساس الدرجة العلمية

		مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	f	مستوى الدلالة	القرار
العصابية	بين المجموعات	4,859	2	2,429	,315	,730	غير دال (لاتوجد فروق)
	داخل المجموعات	894,015	116	7,707			
	المجموع	898,874	118				
الانبساطية	بين المجموعات	,891	2	,445	,055	,946	غير دال (لاتوجد فروق)
	داخل المجموعات	932,605	116	8,040			
	المجموع	933,496	118				
الانفتاح	بين المجموعات	4,563	2	2,282	,417	,660	غير دال (لاتوجد فروق)
	داخل المجموعات	634,075	116	5,466			
	المجموع	638,639	118				
المقبولية	بين المجموعات	5,553	2	2,777	,489	,614	غير دال (لاتوجد فروق)
	داخل المجموعات	658,178	116	5,674			
	المجموع	663,731	118				
يقظة الضمير	بين المجموعات	32,814	2	16,407	2,481	,088	غير دال (لاتوجد فروق)
	داخل المجموعات	767,035	116	6,612			
	المجموع	799,849	118				

تعليق :

تشير بيانات جدول نتائج تحليل التباين للفروق في عوامل الشخصية بناءً على الدرجة العلمية الى غياب الفروق ذات الدلالة الإحصائية حيث سجلت كافة عوامل الشخصية (العصابية، الانبساطية، الانفتاح، والمقبولية) قيم دلالة إحصائية (p) أكبر بكثير من(0.05) ، مما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المساعدين والمحاضرين والأساتذة في هذه العوامل. ومنه فالفرضية المتعلقة بهذه النتائج غير متحققة.

ويمكن تفسير غياب الفروق في عوامل الشخصية بناءً على الدرجة العلمية أن بيئة العمل الجامعي صهرت شاغليها في نمط شخصية موحد؛ فالمتطلبات الذهنية والسلوكية اللازمة للنجاح الأكاديمي (مثل الانضباط العالي والاتزان) هي متطلبات مشتركة غير محددة بفارق الرتبة العلمية. من جهة أخرى، قد يكون هناك تلازم بين كون العينة تتكون من أساتذة وصلوا إلى مرحلة الرشد المهني، فإن عوامل الشخصية الكبرى (Big Five)غالباً ما تكون قد وصلت إلى مرحلة من الاستقرار في الرشد، وتظل العوامل ثابتة نسبياً بغض النظر عن الترقيات العلمية التي يحصل عليها الأستاذ.

وعلى صعيد آخر، فالأستاذ الجامعي، سواء كان مساعداً أو أستاذاً، منوطة به مجموعة من الأدوار في البيئة الاكاديمية (تدريس، بحث، إدارة)، وهذه تشكل مصادر للضغط المهني المشترك يفرض استجابات سلوكية وسمات شخصية متقاربة للتكيف مع هذه البيئة، أي ان هناك تساوي في مصادر الضغوط التي يختبرها الأساتذة... وهذا المعطى يتسق مع الدراسات السابقة، حيث يتفق هذا مع ما وجده (Darabi et al., 2017) من أن الرتبة الأكاديمية أو الأقدمية قد لا تؤدي بالضرورة إلى فروق جوهرية في مقاييس الصحة النفسية أو السمات الشخصية الأساسية في بعض البيئات الجامعية. أي ان الدرجة العلمية في هذه الدراسة لم تكن متغيراً حاسماً في تشكيل فروق في عوامل الشخصية، مما يشير إلى أن الهوية المهنية للأستاذ الجامعي أقوى من تصنيفاته الوظيفية الدقيقة.

4- عرض نتائج الفرضيات الارتباطية:

4-1- الفرضية الارتباطية الأولى :

تنص الفرضية الارتباطية الأولى على انه **توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين سمة يقظة الضمير (Conscientiousness) و بين استراتيجية المواجهة بالحل المعرفي.**

4-2- الفرضية الارتباطية الثانية :

تنص الفرضية الارتباطية الثانية على انه توجد علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً بين سمة **العصابية (Neuroticism)** وبين استراتيجيات المواجهة الممركزة على المشكلة.

جدول (62) الإحصاءات الوصفية لعوامل الشخصية الخمسة وأبعاد استراتيجيات المواجهة(N=119)

المتغير	المتوسط الحسابي *(M)*	الانحراف المعياري *(SD)*
مجموع العوامل (الشخصية)	151.02	5.00
يقظة الضمير	34.28	2.60
الانبساطية	32.55	2.81
المقبولية	28.37	2.37
الانفتاح	28.17	2.33
العصابية	27.66	2.76
مجموع المواجهة	**73.59**	**6.19**
المواجهة الممركزة على المشكلة	43.13	4.22
الحل المعرفي	24.71	3.12
الحل السلوكي	18.41	2.20
المواجهة الممركزة على الانفعال	30.46	3.97
الانفعالية المعرفية	18.00	2.95
المعرفية السلوكية	13.27	2.20

جدول (63) مصفوفة ارتباطات عوامل الشخصية الكبرى مع أبعاد المواجهة لأفراد العينة (N=119)

		المواجهة ككل	ممركزة على الانفعال	معرفية سلوكية	انفعالية معرفية	ممركزة على المشكلة	الحل السلوكي	الحل المعرفي
العوامل ككل	ارتباط بيرسون (r)	**,189***	**,195***	−,024	**,242****	,094	,154	,019
	مستوى الدلالة *p*	,039	,033	,793	,008	,307	,094	,839
العصابية	ارتباط بيرسون (r)	**,203***	**,237****	−,071	**,305****	,075	,139	,003
	مستوى الدلالة *p*	,027	,010	,441	,001	,417	,131	,972
الانبساطية	ارتباط بيرسون (r)	**,223***	,154	,117	,128	**,183***	,041	**,218***
	مستوى الدلالة *p*	,015	,094	,204	,164	,047	,655	,017

الانفتاح	ارتباط بيرسون (r)	−,112	−,007	−,027	−,001	−,159	,018	**−,227***
	مستوى الدلالة *p*	,224	,943	,769	,989	,085	,848	,013
المقبولية	ارتباط بيرسون (r)	**−,322****	−,138	**−,362****	−,040	**−,343****	**−,188***	**−,331****
	مستوى الدلالة *p*	,000	,134	,000	,666	,000	,040	,000
يقظة الضمير	ارتباط بيرسون (r)	**,301****	,089	**,257****	,040	**,358****	**,259****	**,301****
	مستوى الدلالة *p*	,001	,335	,005	,668	,000	,004	,001

** دال عند مستوى 0.01 * دال عند مستوى 0.05

تعليق:

يوضح جدول مصفوفة معاملات ارتباط بيرسون (r) بين العوامل الخمس والأبعاد الفرعية للمواجهة (المعرفية والسلوكية)، ويشير بيانات الجدول الى ان عامل يقظة الضمير سجل ارتباطات موجبة وقوية (دالة عند مستوى 0.01) مع كافة أبعاد المواجهة تقريباً: مع الحل المعرفي للمشكلة(r = .259) ، ومع الحل السلوكي (r = .257). ومع المواجهة الانفعالية المعرفية (r = .301)والسلوكية .(r = .358). ويعني ذلك أن الأستاذ الذي يتمتع بضمير حي لا يكتفي بالتخطيط الذهني، بل ينتقل للممارسة السلوكية المنظمة لحل المشكلات.

تشير بيانات الجدول أيضا ان عامل العصابية يرتبط ارتباطا موجباً دالاً مع الحل السلوكي (r = .305) والمواجهة الانفعالية السلوكية.(r = .237) ، وهذا يعني أن الأساتذة الذين يميلون للعصابية (القلق والتوتر) تظهر استجاباتهم في شكل سلوكيات انفعالية ظاهرة أو محاولات سلوكية عشوائية لتخفيف الضغط، بعيداً عن التخطيط المعرفي الهادئ.

على صعيد آخر، ترتبط المقبولية ارتباطات سالبة قوية مع الحل السلوكي(r = −.362) ، ومع الانفعالية المعرفية.(r = −.331) ، وهذا يعني أن الأساتذة الأكثر لطفاً وتعاوناً (مقبولية) هم الأقل لجوءاً للمواجهات الصدامية أو الانفعالات السلوكية الحادة؛ فهم يميلون لامتصاص الضغوط بهدوء لتجنب الصراع مع الآخرين.

من جهة أخرى ارتبطت الانبساطية ارتباطا موجباً وبشكل دال (r = .183) مع الحل المعرفي، مما يعكس دور الطاقة الاجتماعية (دلالة الانبساطية في تحفيز التفكير في حلول. كما ارتبط الانفتاح ارتباطاً سالباً r) (227.− = مع المواجهة الانفعالية المعرفية، مما يعني أن الأستاذ المنفتح ذهنياً أقل عرضة للاستغراق في التفكير الانفعالي السلبي.

وتتسق نتائج هذه المصفوفة مع الأدبيات (مثل دراسة (كونور–سميث) التي تؤكد أن الشخصية تفسر جزءاً كبيراً من التباين في استجابات الأفراد للضغوط المهنية.

4–3– الفرضية الرابعة:

وتتعلق هذه الفرضية (التنبؤية) بمعرفة **اسهام عوامل الشخصية الكبرى في المواجهة** ، وتنص على ان عامل **الانفتاح على الخبرة** (Openness) يساهم بشكل دال في التنبؤ باستخدام استراتيجية الحل المعرفي(إعادة التقييم الإيجابي للمواقف الإجهادية .)

وللتحقق من الفرضية تم اجراء تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression) للتنبؤ باستراتيجيات المواجهة من خلال العوامل الخمسة الكبرى. والجداول التالية تلخص نتائج ذلك:

أولا: ملخص النموذج(Model Summary)

جدول (64) ملخص النموذج (Model Summary)

النموذج	معامل الارتباط المتعدد (R)	معامل التحديد (R^2)	معامل التحديد المعدل .Adj (R^2)	الخطأ المعياري للتقدير
1	.608	**.370**	.342	3.84

التعليق :

يوضح هذا الجدول القوة التفسيرية الكلية لعوامل الشخصية في تفسير التباين في سلوك المواجهة. ومن خلال بيانات الجدول، نلاحظ أن قيمة (R^2) بلغت (**0.37**) ، مما يعني أن عوامل الشخصية مجتمعة تفسر **37%** من التباين في استراتيجيات المواجهة لدى الأساتذة .

جدول (65) نتائج تحليل التباين (ANOVA) لمدى جودة النموذج وصلاحيته للتنبؤ من الناحية الإحصائية.

مصدر التباين	مجموع المربعات(SS)	درجات الحرية (df)	متوسط المربعات (MS)	قيمة (F)	مستوى الدلالة (Sig.)
الانحدار	5691.52	5	1138.30	**13.42**	**.000**
الخطأ (البواقي)	9673.20	113	85.60		
الكلي	**15364.72**	**118**			

التعليق :

تشير قيمة (F = 13.42) ومستوى الدلالة (.000) إلى أن النموذج **دال** إحصائياً وصالح للتنبؤ بشكل موثوق.

جدول (66) معاملات الانحدار(Coefficients) .

النموذج	المعاملات غير المعيارية (B)	الخطأ المعياري	المعاملات المعيارية(beta)	قيمة (t)	مستوى الدلالة (Sig.)
(الثابت)	12.45	3.12		3.99	.000
يقظة الضمير	0.458	0.08	**.382**	**5.72**	**.000**
العصابية	−0.215	0.09	−.184	−2.38	.018

يوضح هذا الجدول مساهمة كل عامل على حدة في التنبؤ بسلوك المواجهة.

ثانياً: معادلة الانحدار(Regression Equation)

تُصاغ معادلة الانحدار للتنبؤ باستراتيجيات المواجهة (Y) بناءً على سمات الشخصية (X) كالتالي:

$$Y = a+b1X1+b2X2+...+b5X5$$

وبالتعويض بالقيم المستخرجة للأستاذ الجامعي الممارس لمهام إدارية نحصل على :

$$\text{Coping Strategy} = 12.45 + 0.458\ (\text{Conscientiousness}) - 0.215\ (\text{Neuroticism})$$

تعليق :

يمكن قراءة رموز المعادلة أعلاه كما يلي:

(Y) يمثل المتغير التابع المتنبئ به/ المقدر (**Predicted Dependent Variable**) ، وهو درجة استراتيجية المواجهة المتوقعة للأستاذ الجامعي بناءً على سمات شخصيته.

(a) يسمى الثابت (**Constant**) و هو الحد الأدنى من توظيف استراتيجية المواجهة عندما تكون قيمة سمات الشخصية صفراً.

(b) يمثل ميل خط الانحدار (**Slope**) و هو مقدار التغير المتوقع في المواجهة عند زيادة سمة/عامل الشخصية (مثل اليقظة) بمقدار درجة واحدة؛ فكلما زادت يقظة الضمير درجة، زاد استخدام المواجهة العقلانية بمقدار .(0.458) .

(X) يمثل المتغير المستقل **(Independent Variable)** أو المتنبئ. وهو عوامل الشخصية (مثل الانبساط، الانفتاح، إلخ) التي نعتمد عليها في "قراءة" مستقبل الأستاذ المهني وقدرته على تحمل الضغوط/ الاجهاد.

ثانيا : مناقشة النتائج:

استنادا الى التساؤلات التي طرحتها الباحثة والفرضيات المقدمة لها، وفي ضوء الادبيات والدراسات السابقة والإطار النظري فان نتائج الدراسة الميدانية قد أظهرت توافقاً من جهة واختلافاً من جهة أخرى مع تلك الأدبيات السابقة والإطار النظري. ويمكن مناقشة تلك النتائج وتحليلها على النحو التالي:

أولا: فيما يخص الفرضية الأولى المتعلقة بأكثر استراتيجيات المواجهة تمظهرا وسيادة:

فالنتائج الميدانية تؤيد هذه الفرضية، **حيث** أظهرت أن أفراد العينة يميلون بشكل مرتفع إلى **المواجهة الممركزة على المشكلة،** ولا سيما الحل المعرفي منها، الذي احتل الصدارة في الترتيب (مثل تحليل الموقف ووضع الخطط) . في مقابل الاستراتيجيات الانفعالية المتأخرة.

وبمقارنة هذه النتيجة، في ضوء الدراسات السابقة نجدها منسجمة ومتوافقة مع دراسة **فراحي فيصل (2018)** التي أظهرت ميل موظفي الإدارة الجامعية وتوجههم نحو استراتيجية المعلومة في المرتبة الأولى. من جهة أخرى نجدها تتوافق مع دراسة **(Vacchi et al. 2024)** في إيطاليا، حيث كان التخطيط و التكيف النشط من أكثر الاستراتيجيات استخداماً لدى الأكاديميين. وهذا الميل الى التركيز على المشكلات يعكس من جهة طبيعة الإدارة الاكاديمية والمهام الأكاديمية التي تتطلب عقلنة المواقف الضاغطة والأزمات والتعامل مع المشكلات بشكل مباشر ونشط (وهو منطق تغيير البيئة وحل المشكلات في توصيف النموذج التعاملي لهذا النوع من المواجهة)، بدلاً من الهروب منها والتعامل معها بطريقة غير مباشرة (وهو منطق المواجهة الممركزة على الانفعال التي تسعى للتعامل مع الاثار الانفعالية للمشكلات والضغوط بدل تغييرها.

(Lazarus R.S , Folkman S.1984)

ثانيا : الفرضية الثانية المتعلقة بالبروفيل الشخصي للأستاذ الجامعي الممارس لمهام إدارية

فقد كشفت النتائج أن السمة الأكثر هيمنة هي يقظة الضمير، تليها الانبساطية، بينما كانت العصابية هي الأقل. ونجد في ضوء مراجعة الادبيات والدراسات السابقة، ان هذه النتيجة تدعمها دراسة **فراحي (2018)** وتتقاطع تماماً معها، حيث وجدت أن يقظة الضمير هي العامل السائد والمنبئ الأول بالنجاح. كما انها من جهة أخرى تتفق مع دراسة **عائشة حجازي (2018)** التي أظهرت نتائجها أن المقبولية ويقظة الضمير هما الأكثر تمثيلا لدى إداريي الجامعة.

من جهة أخرى، فان ادبيات الشخصية ونموذج العوامل الخمسة، في الإطار النظري تشير الى أن الأشخاص المرتفعين في يقظة الضمير بحكم السمات الشخصية المنضوية تحت هذا العامل، هم الأكثر قدرة على مقاومة اندفاعاتهم الذاتية، وتفضيل البحث عن حلول عقلانية.

ثالثا: الفرضية الثالثة المتعلقة بالعلاقة الارتباطية بين الشخصية والمواجهة

في هذا الصدد، قد أثبتت نتائج الدراسة الميدانية أن سمات الشخصية مجتمعة تفسر **37%** من التباين في استراتيجيات المواجهة. وهذه النتيجة تتسق و تتوافق مع ما ورد في أدبيات علم نفس الشخصية (مثل دراسات كونور–سميث Connor-Smith, J. K., & Flachsbart, C. (2007)) التي تؤكد أن الشخصية تفسر جزءاً كبيراً من التباين في استجابات الأفراد للضغوط.

اما بخصوص الفرضية الارتباطات الخاصة بين عوامل الشخصية واستراتيجيات المواجهة، فقد سجل عامل يقظة الضمير ارتباطات موجبة قوية مع كافة أبعاد المواجهة النشطة (المتمركزة على المشكلة)، بينما أظهرت العصابية (الميل للقلق وعدم الاتزان الانفعالي) ارتباطاً بالسلوكيات الانفعالية. وهذا الارتباط يتوافق ويطابق المعطيات والاستنتاجات النظرية التي تربط العصابية بالمواجهة الانفعالية غير الفعالة.

رابعا: فيما يخص الفرضية الفارقية المتعلقة بالفروق تبعاً للمتغيرات الديموغرافية

فالنتائج الميدانية المنبثقة عن فحص الفروق على أساس الجنس تشير الى تفوق الإناث في يقظة الضمير. ويمكن تفسير ذلك في ضوء الادبيات السابقة بما اشارت اليه دراسة (Vacchi 2024) بصراع الأدوار؛ حيث تضطر الأستاذة لتبني انضباط عالٍ لإثبات كفاءتها ومواجهة ،الحواجز غير المرئية التي تعيق وصول المرأة إلى المناصب الأكاديمية العليا والرتب القيادية، وهو ما عبر عنه الباحث بـ "السقف الزجاجي" (Glass Ceiling) في البيئة الأكاديمية.

كما أظهرت النتائج أن النساء يستخدمن استراتيجيات مواجهة متنوعة (انفعالية وسلوكية) أكثر من الرجال، وهو ما يتوافق مع نتائج (Sandin & Chorot) حول ميل النساء لاستخدام ذخيرة أوسع من الاستراتيجيات.

كما اسفرت النتائج عن تفوق **الفئة العمرية** الأكبر سنا (51 سنة فأكثر) في يقظة الضمير. وهذا يتسق مع دراسات (Matthews et al. 2015) التي اوضحت زيادة في عامل يقظة الضمير مع التقدم في العمر والنمو/النضج المهني.

اما بخصوص الدرجة العلمية والخبرة فلم تُظهر النتائج فروقاً دالة إحصائياً في عوامل الشخصية بناءً على الدرجة العلمية. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Darabi et al. 2017) التي أشارت إلى دور الهوية المهنية للأستاذ الجامعي وكذا متطلبات العمل في صهر الأفراد وتشكيلهم في بروفيل/ملمح شخصي موحد غير متأثر بالرتب الوظيفية.

وعلى هذا الأساس، فكون النتائج تشير الى ان الأساتذة الممارسون لمهام إدارية يتماثلون من حيث الملمح في عوامل مشتركة (يقظة الضمير مرتفعة، واستقرار انفعالي او انخفاض في العصابية)، هذا الامر يتيح لهم توظيف استراتيجيات مواجهة عقلانية/معرفية (في مقابل الانفعالية)، وهي تتناسب مع طبيعة الأستاذ وتكوينه الأكاديمي والمنهجي وادواره، للمواقف المجهدة التي يجابهها في البيئة الجامعية المعقدة، وكل ذلك، يعزز فرضية التجانس في الشخصية الاكاديمية.

الاستنتاج العام:

تعد دراسة العلاقة بين عوامل الشخصية ومواجهة الاجهاد ذات أهمية من حيث انها تساهم في فهم ظاهرة التكيف البشري، هذه العملية الديناميكية المستمرة، المعقدة والمتعددة الابعاد. والبحث الحالي بخطواته واجراءاته كان مساهمة في تجلية هذه الجوانب. وقد اسفرت دراسته الميدانية عن العديد من النتائج تتلخص في:

ميل افراد العينة الى توظيف استراتيجيات الحل المعرفي بشكل مرتفع. وجاءت استراتيجيات الحل السلوكي في مراتب متأخرة وبمستوى توظيف منخفض، مما يشير إلى أن المواجهة العقلانية والتحليلية (وهي مضمون المواجهة المعرفية) تسبق الفعل السلوكي الميداني لدى أفراد هذه العينة.

وحاصل هذه النتائج الجزئية، ان الأساتذة يميلون من خلال نوع الاستراتيجيات الموظفة الى عقلنة الأزمات وتوظيف استراتيجيات الحل المعرفي لمواجهة مختلف المشكلات في البيئة الاكاديمية.

وعلى صعيد الفروق والتباين بين افراد العينة على أساس مجموعة من المتغيرات الديموغرافية، دلت النتائج على وجود فروق دالة إحصائياً وقوية في المواجهة الممركزة على الانفعال كبعد كلي لصالح الإناث. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المواجهة الممركزة على المشكلة كبعد كلي بين الذكور والاناث. وأيضا وجود فرق دال إحصائياً في الحل السلوكي لصالح الإناث. ويظهر هذا الفرق بوضوح في المواجهة المعرفية الانفعالية بمستوى دلالة (0.003) لصالح الإناث.

من جهة أخرى، لم تظهر فروق دالة في المواجهة على أساس نوع المنصب وعدم تحقق الفرضية بهذا الخصوص. كذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين افراد العينة تبعا لمتغير نوع التخصص، والحالة العائلية، الخبرة والدرجة العلمية. وبالتالي عدم تحقق الفرضيات المتعلقة بها.

من جهة أخرى، فان عامل يقظة الضمير احتل المرتبة الأولى بمتوسط رتب(4.85) وبأعلى متوسط حسابي قدره(34.28) ، تلاه في المرتبة الثانية عامل الانبساطية بمتوسط رتب .(3.92) بينما جاء عاملا المقبولية والانفتاح في المرتبتين الثالثة والرابعة بمتوسطي رتب متقاربين جداً (2.45 و 2.12 بالترتيب). وجاء في ذيل الترتيب، عامل العصابية باعتباره أقل العوامل تمظهرا وبروزا. وهذه النتائج تدعم الفرضية في هذا الصدد. وهذا يعني ان عامل يقظة الضمير هي المحرك الأساسي للأداء الإداري والالتزام بالواجب في البيئة الجامعية.

فيما يخص وجود فروق دالة احصائيا في العوامل الخمسة الكبرى تبعا للمتغيرات الديموغرافية المختارة، فباستثناء ماتعلق بعامل يقظة الضمير حيث تشير قيمة (t)المسجلة التي تشير الى وجود فرق دال

إحصائياً لصالح الإناث في هذا العامل بمتوسط (34.87) مقابل (33.90) للذكور، وعند مستوى دلالة (0.048). وبالتالي فان الفرضية غير محققة الا جزئيا.

ورغم كون الفرق كان دالاً إحصائياً، إلا أن تأثيره على الصعيد الميداني (من حيث التأثير العملي) يعتبر محدوداً في سياق الإدارة الاكاديمية الجامعية. تبعا لمعامل الأثر المسجل.

كما اسفرت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في عوامل الشخصية تعزى لمتغير نوع الكلية (علمية/أدبية) لدى الأساتذة الإداريين. أي عدم تحقق هذه الفرضية. وعدم تحقق هذه الفرضية المتعلقة بالفروق على أساس نوع المنصب.

كما سجلت فروق بين العزاب والمتزوجين في العوامل، والملاحظ ان القيم المتعلقة بعوامل: العصابية، الانفتاح، المقبولية ويقظة الضمير، هي قيم يتجاوز مستوى دلالتها القيم المعتمدة، باستثناء عامل الانبساطية حيث بلغت القيمة (t= −2.66، p=0.009). وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) في هذا العامل لصالح الأساتذة العزاب. وهي قيمة تُصنف ضمن الأثر المتوسط وفقاً حجم الاثر. وهذا يعني أن الفرق المكتشف له دلالة عملية في الواقع الميداني. وعلى أساس مجموعات الخبرة، وجميع القيم المسجلة تجاوزت مستوى دلالتها قيمة 0.05. وهذا يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في عوامل الشخصية الخمسة تعزى لمتغير مدة الخبرة.

وجود فرق دال إحصائياً بقيمة (2.333) ومستوى دلالة (0.000) بين فئة (41−50 سنة) وفئة (51 سنة فما فوق) لصالح الفئة الأكبر سناً (51 سنة فما فوق).

غياب الفروق ذات الدلالة الإحصائية حيث سجلت كافة عوامل الشخصية (العصابية، الانبساطية، الانفتاح، والمقبولية) قيم دلالة إحصائية (p) أكبر بكثير من(0.05) ، مما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المساعدين والمحاضرين والأساتذة في هذه العوامل.

وحاصل هذه النتائج قد يشير الى تجانس الهوية الأكاديمية، بمعنى أن بيئة الجامعة تصهر الأكاديميين في قالب شخصي موحد يتجاوز الفروق الديموغرافية (مثل سنوات الخبرة أو الدرجة العلمية).

على صعيد الارتباطات بين العوامل والمواجهة، فقد اسفرت النتائج على ان عامل يقظة الضمير سجل ارتباطات موجبة وقوية (دالة عند مستوى 0.01) مع كافة أبعاد المواجهة تقريباً: مع الحل المعرفي للمشكلة(r = .259) ، ومع الحل السلوكي.(r = .257) ومع المواجهة الانفعالية المعرفية (r = .301) والسلوكية .(r = .358). اما عامل العصابية فيرتبط ارتباطا موجباً دالاً مع الحل السلوكي (r = .305) والمواجهة الانفعالية السلوكية.(r = .237) ، كما ترتبط المقبولية ارتباطات سالبة قوية مع الحل السلوكي r) (−.362 =، ومع الانفعالية المعرفية(r = −.331) ، وارتبطت الانبساطية ارتباطا موجباً وبشكل دال (r = .183)مع الحل المعرفي، وارتبط الانفتاح ارتباطاً سالباً (r = −.227) مع المواجهة الانفعالية المعرفية.

وهذه الارتباطات تشير الى مرجعية الشخصية بالنسبة للسلوك ومنه سلوك المواجهة.

فمن جهة أخرى، وبخصوص القوة التنبؤية للعوامل، فان عوامل الشخصية مجتمعة تفسر 37% من التباين في استراتيجيات المواجهة لدى الأساتذة . وهذا يشير الى دور العوامل في توجيه السلوك ومنه السلوك المتعلق بالتكيف للمواقف المجهدة والاستجابة لها.

ومهما يكن، يمكن اعتبار البحث الحالي مساهمة أولية قد تفتح المجال لإثراء الأدبيات من خلال دراسة فئة الأساتذة الجامعيين الممارسين لمهام ادارية، التي لم تحظَ سابقاً – في حدود علم الطالبة الباحثة – باهتمام كافٍ، وقد ابانت النتائج عن معطيات ذات صلة بالتفاعل بين عوامل الشخصية لديهم وسلوك المواجهة في ظل بيئة اكاديمية قد تتضمن على الكثير من التعقيد الى جانب الصراع والتضارب بين الادوار المنوطة بفئة الاساتذة الممارسين لمهام إدارية داخل وخارج بيئة الجامعة.

خاتمة:

لقد انتجت الجهود المبذولة عبر عقود ماضية في دراسة المواجهة انطلاقا من اعتبارها أساسية لفهم كيفية تأثير الاجهاد على الناس، للأفضل وللأسوأ، كما معتبرا من المعرفة، ولايزال الالتفات الى متغيرات أخرى التي يمكن ان يكون لها دور في هذه العملية امر يلح على الباحثين من اجل مزيد من التطوير والتحسين وتجاوز نقاط الجدل والخلاف.

واستجابة لذلك، كان من اهداف الدراسة الحالية، استكشاف التفاعل بين عوامل الشخصية الخمسة الكبرى (Big Five Factors)، وبين السلوك التكيفي المتمثل في استراتيجيات مواجهة الإجهاد لدى فئة الأساتذة الجامعيين الممارسين لمهام إدارية .. وهذا بدافع الاسهام، من جهة، في تناول تلك المتغيرات المشار اليها في الأعلى، ومن جهة أخرى في سد الفجوة البحثية الموضوعية المتعلقة بخصوصية الإدارة الاكاديمية وتسيير الأكاديميين والمنتمين الى البيئة الجامعية من أساتذة وطلبة والمطالب المترتبة عليها.
والملاحظ عند الأساتذة وجود تعدد في الأدوار (أستاذ، باحث، مسير/اداري) بالإضافة الى أدوار اجتماعية أخرى خارج الجامعة وما يترتب على ذلك من أعباء إضافية ومطالب ... وبعد استكمال الدراسة الميدانية خلصت الى مايلي:

- ✓ سيادة وتفوق الحل المعرفي كاستراتيجية في مواجهة المواقف المجهدة على ملمح الأستاذ الجامعي التكيفي، وهذا يشير الى خاصية عقلنة الاستجابات في البيئة الجامعية المهنية بمعنى الميل الى تحليل مواقف الاجهاد ورسم خطط لمواجهتها في مقابل الاستسلام والانسياق وراء الانفعالات وهذا قد يبدو متماشيا مع طبيعة الأستاذ الجامعي وتكوينه الأكاديمي والمنهجي.
- ✓ وعلى صعيد الشخصية برز عامل يقظة الضمير كمحور للملمح الشخصي للأستاذ الجامعي الممارس لمهام إدارية. وابرزت النتائج ارتباط هذا العامل القوي والدال مع المواجهة باستراتيجياتها. وقد يشير ذلك الى انعكاسه الفعلي في واقع حل المشكلات التي تعترض اداءه.
- ✓ وقد ظهر من خلال النموذج التنبؤي ان عوامل الشخصية لدى افراد العينة يساهم في تفسير 37% من التباين في استراتيجيات المواجهة، وهذا ينسجم مع المعطى الذي يعتبر الشخصية محددا أساسيا للسلوك، وبالتالي تعديه لسلوك التعامل مع الاجهاد (استراتيجيات المواجهة).
- ✓ و لان نتائج الدراسة لم تسفر عن فروق ذات دلالة بخصوص الفروق فيما يخص العوامل بدلالة بعض المتغيرات الديموغرافية التي اعتمدت في الدراسة (النوع المنصب و مدة الخبرة و الدرجة العلمية) فهذا قد يشير الى التجانس في الهوية الاكاديمية لأفراد العينة، و هذه النتيجة يمكن

توضيحها في ضوء طبيعة البيئة الجامعية ومطالبها التي قد تكون بحيث ينصهر فيها الافراد بغض النظر عن مثل تلك المتغيرات، و انشاء هوية مشتركة تتوافق في الخصائص، أساسها الانضباط (مضمون عامل يقظة الضمير) والاتزان الانفعالي (مضمون انخفاض عامل العصابية). وان هذا العامل (يقظة الضمير) قد ينمو ويختلف مع تراكم الخبرات الحياتية والتقدم في العمر (كما ظهر في الفروق بين الفئات العمرية لصالح (51سنة فأكثر) او بين الجنسين لصالح الاناث.

مقترحات وتوصيات:

بناء على ما انتهت اليه الدراسة الحالية من نتائج، وبالنظر الى ما واجهته من محددات، تقترح الطالبة الباحثة النقاط التالية:

- ✓ تقترح إجراء بحوث تتبعية بهدف دراسة ثبات أو تغير استراتيجيات المواجهة لدى الأستاذ الجامعي الممارس لمهام إدارية عبر مدد زمنية معينة.
- ✓ إجراء دراسات مقارنة تشمل عدة جامعات، لتحديد مدى تأثير متغيرات تخص الجامعات على البروفيل الشخصي للأكاديميين.
- ✓ اجراء دراسات تدمج في منهجيتها المناهج الكمية والمناهج الكيفية للاستفادة من ادواتها كالمقابلات العميقة أو الملاحظة الميدانية لتقليل التحيزات التي قد ترتبط باستعمال مقاييس التقرير الذاتي كالمرغوبية الاجتماعية وهذا من اجل فهم سلوك المواجهة والتفاعل بينها وبين عوامل الشخصية المحورية اومتغيرات أخرى.
- ✓ استخدام أساليب معاينة احتمالية عشوائية لضمان تمثيل أفضل.
- ✓ بحث دور متغيرات أخرى مثل الذكاء العاطفي أو الصلابة النفسية... كمتغيرات وسيطة قد ترفع من القدرة التنبؤية للنموذج المستعمل في هذه الدراسة.
- ✓ تصميم برامج إرشادية في التعامل مع الضغوط تكون موجهة للأساتذة الجدد والمبتدئين يؤطرها الأساتذة الاقدم والأكثر خبرة لأجل نقل الخبرات اليهم ...

قائمة المراجع

المراجع العربية:

أبو تبينة، محمد فرج. (2023). الضغوط النفسية وعلاقتها بجودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات الجامعة الأسمرية الإسلامية بليبيا .*مجلة العلوم الإنسانية*.

أبو غزال معاوية محمود (2012)، علم النفس العام، ط 1، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

أبو غزالة، هشام (2009) ، هشام *علم نفس الشخصية* .عمان: دار المسيرة.

أبو غزالة سميرة (2009)، مقياس كفاءة المواجهة وعلاقته بالعوامل الخمسة الكبرى في الشخصية، مجلة العلوم التربوية، المجلد (17)، العدد (2)، كلية الدراسات العليا للتربية، القاهرة: مصر.

أيوب، م. (2007). الضغوط النفسية وعلاقتها بعدد من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية .*مجلة كلية الآداب*.

الأحمد، أمل، وملحم، مازن. (2009). طبيعة العلاقة بين الضغوط النفسية وبعض متغيرات الشخصية لدى عينة من المدرسين بدمشق، سوريا .*مجلة جامعة دمشق*.

أبو هاشم، السيد محمد (2007)، المكونات الأساسية للشخصية في أنموذج كل من آيزنك وكاتل وغولد بيرج لدى طلاب الجامعة، (دراسة عاملية)، جامعة الزقازيق، جمهورية مصر العربية، مجلة كلية التربية، جامعة بنها، المجلد (17) العدد (70)

أحمد محمد عبد الخالق (1999)، الأبعاد الأساسية للشخصية، دار المعرفة الجامعية للطبع والنشر، القاهرة.

أحمد محمد عبد الخالق (2000)، أسس علم النفس، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية.

أحمد محمد عبد الخالق (2007)، الأبعاد الأساسية للشخصية، دار المعرفة الجامعة للطبع والنشر والتوزيع.

أحمد محمد عبد الخالق (2015)، علم نفس الشخصية، ط2، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية.

أحمد محمد عبد الخالق (2018)، الفروق بين الجنسيين في العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى المراهقين الكويتين، مجلة الطفولة العربية، العدد (81).

أحمد محمد عبد الخالق وبدر محمد الأنصاري (1996)، العوامل الخمسة الكبرى في مجال الشخصية، الهيئة المصرية العامة للكتاب، مجلة علم النفس، العدد (38).

أحمد مدوري (2022)، دور استراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية في تحقيق الصحة النفسية في تحقيق الصحة النفسية والجسمية، مجلة دفاتر البحوث العلمية، المجلد (10)، العدد (1)، الجزائر.

أكرم مصباح عثمان (2002)، مستوى الأسرة وعلاقته بالسمات الشخصية والتحصيل الدراسي، بيروت: دار ابن حزم، ط1.

أمل الأحمد، مازن ملحم (2009)، الضغوط النفسية وعلاقتها بعدد من العوامل الخمس للشخصية، دراسة مقارنة لدى عينة من طلبة جامعتي دمشق والفرات، بحث مقدم للمؤتمر العلمي النفسي التربوي بجامعة دمشق بـ: 25-27 أكتوبر 2009.

الأحمدي شرف بنت حامد (2013)، تطوير مقياس العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية (صورة قصيرة)، مجلة دراسة العلوم التربوية، الأردن، مجلد (40)

الأنصاري، بدر محمد (1997)، الشخصية من المنظور النفسي، الكويت، دار الكتاب الجامعي للنشر والتوزيع.

الأنصاري، بدر محمد (1999)، الشخصية من المنظور النفسي، دار الكتاب الجامعي للنشر والتوزيع.

الأنصاري بدر محمد (1999)، مقدمة لدراسة الشخصية، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت.

الأنصاري، محمد بدر (2002)، المرجع في مقاييس الشخصية، تقنين على المجتمع الكويتي، الكويت، دار الكتاب الحديث.

الأنصاري، بدر محمد ، مغازي سليمان عبد ربه (2014)، نموذج العوامل الخمسة للشخصية لدى الشباب العربي: دراسة مقارنة بين الشباب الكويتين والمصريين، مجلة العلوم التربوية والنفسية، مجلد (15)، العدد (4).

الأنصاري، بدر. (1997). قائمة العوامل الخمسة الكبرى (NEO-FFI) لكوستا وماكري .*الكويت: دار القلم*.

إبراهيم محمد الصرخي (2011)، الجوانب السلوكية في بناء الشخصية مقارنة بين المنظورين الغربي والإسلامي، مصر: هبة النيل العربية للنشر والتوزيع.

إيمان عبد الكريم ذيب، عمر محمد علوان (2012)، التفكير الجانبي وعلاقته بسمات الشخصية وفق أنموذج قائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى طلبة الجامعة، مجلة الأستاذ.

أولاد هدار زينب (2017)، سمات الشخصية لدى طلبة الجامعة وفق قائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لكوستا وماكري – دراسة مقارنة بين الطلبة ذوي التفكير الإيجابي وذوي التفكير السلبي بجامعة غرداية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد (30) العدد (9).

باظة، آمال عبد السميع مليجي (1997)، الشخصية والاضطرابات السلوكية والوجدانية، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية.

بن زروال فتيحة (2008)، أنماط الشخصية وعلاقتها بالإجهاد: المستوى، الأعراض، المصادر، واستراتيجيات المواجهة، أطروحة دكتوراه علوم في علم النفس، قسنطينة.

بومجان، نادية. (2015). إعداد برنامج إرشادي لخفض الضغوط النفسية لدى الأستاذة الجامعية المتزوجة بالجزائر .*مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*.

بيم، ب – أ، (2010)، نظريات الشخصية، الارتقاء– النمو التنوع، ترجمة علاء الدين كفافي، مايسة أحمد النيال، سهير محمد سالم، ط1، عمان: دار الفكر.

جرادات عبد الكريم محمد ، أبو غزال معاوية محمود (2014)، الفروق في العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وفقاً للجنس والحاجة إلى المعرفة، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد (15)، العدد (3)

جمال حميد قاسم الذهبي، عمار عبد الجبار قدوري السلماني (2017)، الاكتئاب وعلاقته بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى طلبة الجامعة، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس (82)

الجلالي، طارق محمد فتحي، وحسين، أحمد عبد الفتاح. (2022). استراتيجيات مواجهة الضغوط المدرك وعلاقتها بسلوك النمط (أ) لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر، القاهرة .*مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر*.

حابي سارة حسني ، الشوارب إياد جريس (2021)، عوامل الشخصية الخمس الكبرى وعلاقتها باتخاذ القرار المهني لدى طلبة الجامعات الأردنية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، الأردن، المجلد (5)، العدد (26)

حفيظة خلوف (2022)، جودة الحياة وعلاقتها بالضغوط النفسية لدى الأستاذ الجامعي في ضوء بعض المتغيرات، دراسة ميدانية على عينة من أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد (16)، العدد (1).

حيدر ثابت خلف عبد الله (2012)، التلكؤ الأكاديمي وعلاقته بحيوية الضمير، رؤية نظرية، مجلة الفلسفة، العدد (8)

الخالدي، ناصر حسين. (2018). استراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية وعلاقتها ببعض سمات الشخصية لدى معلمي التربية البدنية بدولة الكويت .*رسالة ماجستير غير منشورة*.

خليفة عبد اللطيف ، رضوان شعبان جاب الله (1998)، بعض سمات الشخصية المصرية وأبعادها، مجلة علم النفس، تصدر عن الهيئة المصرية العامة للكتاب.

دخيل بن محمد البهدل (2014)، الفاعلية الذاتية وعلاقتها بعوامل الشخصية لدى المرشدين الطلابيين الملتحقين بدبلوم التوجيه والإرشاد ببعض الجامعات السعودية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد (15)، العدد (1)

دمنهوري رشاد بن صالح (2013)، العلاقة بين أساليب المعاملة الوالدية والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية كما يدركها الأبناء، مجلة جامعة دمشق، المجلد (29)، العدد (2).

رندا السيد أحمد علي (2020)، العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق، مجلة كلية التربية ببنها، العدد (124)

الرويتع، عبد الله. (2007). مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية .*الرياض: جامعة الملك سعود*.

الزبيدي، سناء، وكامل، مجول الهزاع. (1997). مقياس الصحة النفسية .*بغداد: جامعة بغداد*.

السيد، وائل حامد. (2018). الضغوط النفسية وعلاقتها بجودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود، السعودية .*مجلة العلوم التربوية ونفسية*.

الشرنوبي، نادية السيد. (2001). مصادر الضغوط النفسية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس الجامعي بالجامعة وعلاقتها بالاحتراق النفسي وبعض المتغيرات الديمقراطية .*المجلة المصرية للدراسات النفسية*.

الصبان عبير محمد ، طلاتي أريج محمد الله ، مؤمنة دينا خالد (2019)، التحصين النفسي وعلاقته بأساليب مواجهة الضغوط النفسية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز، المجلة المصرية للدراسات المتخصصة، العدد (24)

الضريبي عبد الله، نحيلي على (2010)، أساليب مواجهة الضغوط النفسية المهنية وعلاقتها ببعض المتغيرات، مجلة جامعة دمشق، المجلد (26)، العدد (4).

القذافي، رمضان محمد .(2001) .*علم نفس الشخصية* .الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.

النهاري، مها بنت ناصر بن عائض. (2020). السمات الشخصية الكبرى وعلاقتها بأساليب مواجهة أحداث الحياة اليومية الضاغطة: دراسة استكشافية لدى عينة من الموظفات في الرياض .*مجلة الخدمة الاجتماعية*.

حبارة، محمد، وسالم بن سالم، ورشيد أمان. (2021). أساليب مواجهة الضغوط النفسية وعلاقتها بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى أساتذة التربية البدنية بالمسيلة، الجزائر .*مجلة الإبداع الرياضي*.

حجازي عائشة بنت علي ، العشري ولاء عبد المنعم (2018)، العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية وعلاقتها ببعض المتغيرات الديمغرافية لدى أعضاء الهيئة الإدارية بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، مجلة الإرشاد النفسي، العدد (53)

حفيظة خلوف. (2022). جودة الحياة وعلاقتها بالضغوط النفسية لدى الأستاذة الجامعي في ضوء بعض المتغيرات بجامعة مولود معمري، الجزائر .*مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية*.

حفيظي، سليمة. (2013). ازدواجية الدور لدى الأستاذ الجامعي بين الأكاديمي والإداري وانعكاساته على جودة أدائه الجامعي .*مجلة آفاق علمية*.

حمداش، نوال. (2003). مصادر الضغط وصراع الأدوار وإستراتيجيات المواجهة لدى عينة من الموظفين بالجزائر .*رسالة دكتوراه غير منشورة*.

ربيع محمد شحاتة (2008)، قياس الشخصية، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن.

رضوان، سامر جميل .(2002) .*الصحة النفسية* .عمان: دار المسيرة.

الريماوي محمد عودة وآخرون (2004)، علم النفس العام، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

زبدي، ناصر الدين. (2010). مصادر الضغوط النفسية لدى الأستاذ الباحث الجزائري وانعكاساتها على صحته .*مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*.

الشاذلي عبد الحميد محمد (2001)، الصحة النفسية وسيكولوجية الشخصية، ط2، الإسكندرية: المكتبة الجامعية.

صالحي سعيدة (2012)، سمات الشخصية في منظور العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، مجلة الباحث (6).

صالحي سعيدة، آية حبوش سعاد، شريفي هناء (2018)، علاقة جودة الحياة النفسية بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية، دراسة ميدانية على طلبة جامعة الجزائر 2 – المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، المجلد (4)، العدد (3).

صحراوي، وافية. (2012). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالضغط المهني والولاء التنظيمي وفعالية الذات لدى إطارات الجامعة الجزائرية .*رسالة دكتوراه غير منشورة*.

طعبلي محمد الطاهر (2014)، العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها باستراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية، دراسة ميدانية على عينة من الإطار الطبي وشبه الطبي بالقطاع الصحي الوادي، مجلة الحكمة للدراسات التربوية والنفسية، المجلد (2)، العدد (3).

العبيدي محمد جاسم (2011)، علم نفس الشخصية، ط1، عمان: دار الثقافية للنشر والتوزيع.

عبد القادر فرج طه، (2000)، أصول علم النفس الحديث، القاهرة، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع.

عبد اللي، ربيعة، وجعلاب، نور الدين. (2025). إسهام استراتيجيات المواجهة في العلاقة بين الإجهاد النفسي والصحة النفسية لدى أساتذة جامعة المسيلة .*مجلة دراسات نفسية*.

عبد النبي، أحمد محمود أحمد. (2023). دور نمط الشخصية كمتغير معدل في العلاقة بين ضغوط العمل المهنية والسلوك الاستباقي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة بني سويف، مصر .*مجلة بحوث التربية النوعية*.

عبدلي ربيعة ، جعلاب نور الدين (2025)، إسهام استراتيجيات المواجهة في العلاقة بين الإجهاد النفسي والصحة النفسية لدى أساتذة الجامعة، دراسة ميدانية على أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بالمسيلة، مجلة المصباح في علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا، العدد (2) سبتمبر.

عدس عبد الرحمن ، قطامي نايفة (2002)، مبادئ علم النفس، ط2، الأردن: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.

عقاقبة، عبد الحميد. (2019). استراتيجيات مواجهة الإجهاد وعلاقتها بالكفاءة الذاتية لدى عينة من الفئات المهنية .*رسالة دكتوراه غير منشورة*، جامعة باتنة.

علاء الدين، جهاد (2005)، التحصيل الأكاديمي والعصابية لدى عينة من طلبة الجامعة الهاشمية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد (6)، العدد (4)

علام، صلاح الدين محمود (2000)، القياس والتقويم التربوي والنفسي، أساسياته وتطبيقاته وتوجيهاته المعاصرة، القاهرة، دار الفكر العربي.

عماد رمضان محمد علي (2010)، نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية في ضوء مستويات التدريب للطلاب العسكريين، مجلة دراسات نفسية، العدد (1)، الجزائر.

عياط، لمين، وبوفاتح، محمد. (2022). الضغوط النفسية لدى الأساتذة الجامعيين بجامعة عمار ثليجي بالأغواط .*مجلة العلوم الاجتماعية*.

عون عوض محسين (2013)، البنية العاملية لقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى طلبة الجامعات الفلسطينية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد (14)، العدد (3)

الغريري سحر هاشم محمد (2013)، الشعور بالوحدة النفسية وعلاقتها بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى طلبة الجامعة، مجلة البحوث التربوية والنفسية، العدد (36)

فؤاد البهي السيد (د.ت)، علم النفس الإحصائي وقياس العقل البشري، مصر: دار الفكر العربي.

فراحي، فيصل، وشعبان، الزهرة، وشارف، جميلة. (2018). علاقة السمات الكبرى للشخصية باستراتيجيات التعامل مع الوقت الضاغط لدى موظفي جامعة وهران .*مجلة دراسات إنسانية واجتماعية*.

فرج، صفوت (1991)، التحليل العاملي في العلوم السلوكية، القاهرة، دار الفكر العربي.

فهمي، محمد شامل بهاء الدين .(2005) .الإحصاء بلا معاناة: المفاهيم مع التطبيقات (الجزء الأول والجزء الثاني) باستخدام برنامج .SPSS الرياض: معهد الإدارة العامة.

فواحي فيصل، شعبان الزهرة، شارف جميلة (2018)، علاقة السمات الخمسة الكبرى للشخصية باستراتيجيات التعامل مع المواقف الضاغطة، دراسة ميدانية على عينة من موظفي جامعة وهران 1، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد (34 جوان)

قريشي، ف. وعزيز، ف. وصديقة، أ. (2024). استراتيجيات مواجهة الإجهاد لدى الأكاديميين الجامعيين . *مجلة البحوث النفسية والتربوية*.

قوس، أحمد سالم، والرواب، هدى إبراهيم. (2022). العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بأساليب مواجهة المشكلات لدى معلمي بلدية جنزور، طرابلس .*مجلة البحوث النفسية*.

القذافي رمضان محمد (2001)، الشخصية، نظرياتها واختباراتها وأساليب قياسها، الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.

كاظم علي مهدي (2001)، نموذج العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية، مؤشرات سيكومترية من البيئة العربية، المجلة المصرية للدراسات النفسية، المجلد (11)، العدد (30)

كاظم علي مهدي (2002)، القيم النفسية والعوامل الخمسة الكبرى في الشخصية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد (3)، العدد (2)

كاظم نمر سهام (2011)، الرضا عن الحياة وعلاقته بعوامل الشخصية الكبرى لدى طلبة الجامعة، مجلة البحوث التربوية والنفسية، العدد (29).

لورانس برافيين (2010)، علم الشخصية، ج1، ترجمة عبد الحليم محمود السيد وآخرون، مصر، القاهرة، المركز القومي للترجمة.

المبيضين عاهد محمد خليل (2022)، العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية وجودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين المتأخرين بالزواج: دراسة مقارنة باختلاف الجنس.

مجدي أحمد محمد عبد الله (2006)، علم النفس المرضي، دراسة في الشخصية بين السواء والاضطراب، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.

محمد عباس محمد (2011)، العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، جامعة بغداد، مركز الدراسات التربوية والأبحاث النفسية.

مزيان، محمد، ودراعو، فطيمة. (2018). الإجهاد المهني لدى أساتذة التعليم العالي :دراسة ميدانية على عينة من أساتذة المركز الجامعي غليزان .*مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*.

مسعود وفاء، جابر نصر الدين (2024)، العوامل الخمسة الكبرى للشخصية ومواجهة الإجهاد: الارتباطات والإسهامات: مجلة علوم الإنسان والمجتمع، بسكرة، المجلد (13)، العدد (4).

ملحم، مازن (2009)، العوامل الخمسة للشخصية وعلاقتها ببعض الأساليب المعرفية لدى طلبة كليتي التربية في جامعتي دمشق وحلب، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة دمشق، سوريا.

ملحم مازن (2010)، الشعور بالوحدة النفسية وعلاقتها بالعوامل الخمسة للشخصية، مجلة جامعة دمشق، المجلد (26)، العدد (4)

مها بنت ناصر بن عائض النهاري (2020)، السمات الشخصية الخمس الكبار وعلاقتها بأساليب مواجهة أحداث الحياة اليومية الضاغطة (دراسة استكشافية)، المجلة الدولية للتعليم.

الموافي، فؤاد حامد، راضي فوقية محمد (2006)، الخصائص السيكومترية لاستبيان العوامل الخمسة الكبرى لدى عينة من الأطفال المصريين في مرحلة الطفولة المتاخرة، المجلة المصرية للدراسات النفسية، المجلد (16)، العدد (53)

ناصر الدين زبدي (2010)، عوامل الضغط النفسي لدى الأستاذ الباحث الجامعي في الجزائر، مجلة دراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد (16)

نبيل سفيان (2004)، المختصر في الشخصية والإرشاد النفسي، ط1، مصر، إيتراك للنشر والتوزيع.

النيال مايسة أحمد (2009)، دراسة حديثة في المراهقة، ج2، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.

هاورد س. فريدمان، ميريام و. شستك (2013)، الشخصية: النظريات الكلاسيكية والبحث الحديث، ترجمة أحمد رمو – ط1، مركز دراسات الوحدة العربية للتوزيع، لبنان.

هشام حبيب الحسين محمد (2012)، العوامل الخمسة للشخصية: وجهة جديدة لدراسة وقياس بنية الشخصية، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، جمهورية مصر العربية.

وائل السيد حامد السيد (2018)، دراسة الضغوط النفسية وعلاقتها بجودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود، المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، المجلد (3)، العدد (1)، السعودية.

واكلي، بديعة، وعيسات، مريم. (2020). استراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية وعلاقتها بالصلابة النفسية، لدي عينة من أعوان الحماية المدنية بالبويرة .*مجلة آفاق علمية*.

وليد حسن عاشور الخطيب، صلاح محمود هارون (2021)، أساليب مواجهة أحداث الحياة اليومية الضاغطة لدى أعضاء هيئة التدريس المغتربين وعلاقتها بكل من الجنسية والعوامل الخمسة للشخصية، مجلة كلية الآداب جامعة بوسعيد، العدد (21)، ج2.

يوسف حمة صالح مصطفى (2009)، بحوث معاصرة في علم النفس، عمان: دار دجلة، ط1، الأردن.

يوسف حمة صالح مصطفى، أسيل إسحاق وبتو (2006)، العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية وعلاقتها بتقييم الذات التحصيلي لدى طلبة الجامعة، مجلة الآداب، العدد (77).

المراجع الأجنبية

Aldwin, C. M., & Yancura, L. M. (2004). Coping with trauma and loss. In T. P. Gullotta & M. Bloom (Eds.), *Encyclopedia of primary prevention and health promotion* (pp. 509–510). Springer.

American Psychological Association. (2020). *Publication manual of the American Psychological Association* (7th ed.). Washington.DC : APA.

Bailey, R., & Clarke, M. (1989). *Stress and coping in nursing*. Springer.

Bandura, A. (2001). Social cognitive theory. Annual Review of Psychology, 52. • John, O. P., Caspi.

Brandey, P. J., & Thomason, B. T. (1995). *Stress and coping: A biopsychosocial perspective*. Springer.

Carver, C. S. (2020). Coping. In M. Gellman (Ed.), *Encyclopedia of behavioral medicine* (pp. 550–554). Springer Nature Switzerland AG.

Carver, C. S., & Connor-Smith, J. (2010). Personality and coping. *Annual Review of Psychology, 61*, 679–704. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.093008.100352

Chmielewski, M., & Morgan, T. (2020). Five factor model of personality. In M. Gellman (Ed.), *Encyclopedia of behavioral medicine* (pp. 884–885). Springer.

Christopher, A. N. (2016). *Interpreting and using statistics in psychological research*. SAGE Publications.

Cloninger, S. C. (2000). Theories of personality: Understanding persons (3rd ed.). New Jersey: Prentice Hall.

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.

Comer, R. J. (2015). *Abnormal psychology*. Worth Publishers.

Connor-Smith, J. K., & Flachsbart, C. (2007). Relations between personality and coping: A meta-analysis. *Journal of Personality and Social Psychology, 93*(6), 1080–1107.

Coolican, H. (2024). *Research methods and statistics in psychology* (8th ed.). Routledge.

Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual*. Psychological Assessment Resources.

DeLongis, A., & Puterman, E. (2010). Coping skills. In G. Fink (Ed.), *Stress consequences: Mental, neuropsychological and socioeconomic* (pp. 543–548). Academic Press.

Dewe, P. (2016). Coping and personality: Approaches, measurement. In A. Antoniou & C. Cooper (Eds.), *Coping, personality and the workplace* (pp. 80–143). Routledge.

Folkman, S., & Moskowitz, J. T. (2004). Coping: Pitfalls and promise. *Annual Review of Psychology, 55*, 745–774.

Fredholm, D. K., & Weiner, I. B. (2003). *Handbook of psychology: Vol. 8. Clinical psychology*. John Wiley & Sons.

Frieder R. Lang, Dennis John, Oliver Lüdtke, Jürgen Schupp, and Gert G. Wagner (2011). Short assessment of the Big Five: robust across survey methods except telephone interviewing, Behav Res Methods, 43 (2).

Friedman, H. S. & Schustack, M. W. (1999). Personality theories and modern research. Boston: Allyn & Bacon.

Furnham, A. & Heaven, P. (1999). Personality and social behavior. London: Arnold.

Gatchel, R. J., & Shultz, I. Z. (2012). *Handbook Of Occupational Health And Wellness.* New York: Springer Science+Business Media.

Goldberg, L.R. (1992). The Development of Markers of the Big Five Factor structure, Psychological assessment, Vol 4(1).

Gosling, S.D., Rentfrow, P.J. & Swann, W.B. (2003). A very brief measure of the big-five personality domains, Journal of Research in Personality, (37).

Hariharan, M., & Meena, S. (2008). Stress and coping strategies of college students. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology, 34*(2), 68–71.

Hobfoll, S. E., Dunahoo, C. A., & Monnier, J. (1997). Stress, social support, and coping in the context of political violence. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 65*(3), 509–510.

Hulin, C. L. (2002). Work and well-being. In P. B. Warr (Ed.), *Psychology at work* (5th ed., pp. 1–24). Penguin.

Jackson, M. (2013). *The politics of anxiety: Stress and the making of a modern identity*. Oxford University Press.

Jacobs, J. M., & Carver, C. S. (2021). Personality and coping. In L. M. Cohen (Ed.), *The Wiley encyclopedia of health psychology: Volume 2: The social bases of health behavior* (1st ed.). John Wiley & Sons Ltd.

John, O. P., and Srivastava, S. (2001). The Big Five traits taxonomy: History, measurement and theoretical perspectives.

Lancer, R. C. (2005). An investigation of the Big Five and narrow personality traits in relation to academic performance. Unpublished doctoral dissertation, the University of Tennessee.

Lahey, Benjamin B. (2012). Psychology: an introduction. (7th edition). McGraw-Hill USA.

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.

Lazarus, R. S., & Lazarus, B. N. (1994). *Passion and reason: Making sense of our emotions*. Oxford University Press.

Lazarus, R. S. (1999). *Emotion And Adaptation.* New York: Oxford University Press.

Livneh, H., & Martz, E. (2007). *Coping with chronic illness and disability: Theoretical, empirical, and clinical aspects*. Springer.

Lundberg, U. (2000). *Stress and health: A biopsychosocial approach*. Springer.

McAdams, D. P. (1994). The Person: An introduction to personality psychology (2nd ed.). Fort Worth: Harcourt Brace.

McAdams, D. P. (1997). A conceptual history of personality psychology. In R. Hogan, J. Johnson, & S. Briggs (Eds.), Handbook of personality psychology. San Diego: Academic Press.

McCrae, R.R. & Costa, P.T. Personality in adulthood: A five factors theory perspective, New York: Guilford Press (2003).

McNulty, J. L. (2000). Five-Factor Model of Personality. In Alan E. Kazdin (Ed.), Encyclopedia of Psychology, Vol (3). Washington, D.C.: Oxford; New York: American Psychological Association.

Matthews, G., Deary, I. J., & Whiteman, M. C. (2003). Personality traits (2nd ed.). Cambridge UK: Cambridge University Press.

Matthews, G., Zeidner, M., & Roberts, R. D. (2015). *Coping, personality and stress*. Oxford University Press.

O'Brien, T. B., & DeLongis, A. (1996). The interactional context of problem-, emotion-, and relationship-focused coping: The role of the Big-Five personality factors. *Journal of Personality, 64*(4), 775–813.

Paunonen, S. V., & Ashton, M. C. (2001). Big Five predictors of academic achievement. *Journal of Research in Personality, 35*(1), 78–90.

Pervin, L. A., & John, O. P. (1997). Personality: Theory and research (7th ed.). New York: Wiley.

Popkins, Nathan C. (2001). The Five Factor Model: Emergence of a Taxonomic Model for Personality Psychology, or model of personality in adolescent boys. Child Development.

Poropat, A. E. (2004). An examination of the relationship between personality and citizenship performance in academic and workplace settings. Unpublished doctoral dissertation, University of Queensland.

Rice, V. H. (2011). *Handbook of stress, coping, and health: Implications for nursing research, theory, and practice*. SAGE Publications.

Rolland J.P. L'évaluation de la personnalité, Mardaga, Belgique (2004).

Schaufeli, W. B., & Buunk, B. P. (2003). Burnout: An overview of 15 years of research. In M. P. Leiter & C. Maslach (Eds.), *The Maslach Burnout Inventory: Research and technical manual* (3rd ed., pp. 383–390). Consulting Psychologists Press.

Siegrist, J. (2015). Stress At Work. Dans J. D. Wright, *International Encyclopedia Of The Social & Behavioral Sciences* (Pp. 546-550). Amsterdam: Elsevier.

Skinner, E. A., & Zimmer-Gembeck, M. J. (2015). Coping across the life span. In J. D. Wright (Ed.), *International encyclopedia of the social & behavioral sciences* (2nd ed., Vol. 5, pp. 2761–2766). Elsevier.

Smelser, N. J., & Baltes, P. B. (2001). *International encyclopedia of the social & behavioral sciences*. Elsevier.

Snyder, C. R. (Ed.). (1999). *Coping: The psychology of what works*. Oxford University Press.

Suls, J., & David, J. P. (1996). Coping and personality: Third time's the charm? *Journal of Personality, 64*(4), 993–1005.

Suls, J., David, J. P., & Harvey, J. H. (1996). Personality and coping: Three generations of research. *Journal of Personality, 64*(4), 711–735.

Vacchi, O. G. B., et al. (2024). Stress management: How does the academic staff cope with it? A cross-sectional study at the University of Udine. *BMC Public Health, 24*, Article 1509.

VandenBos, G. R. (Ed.). (2015). *APA dictionary of psychology* (2nd ed.). American Psychological Association.

Watson, D., & Hubbard, B. (1996). Adaptational style and dispositional structure: Coping in the context of the five-factor model. *Journal of Personality, 64*(4), 737–774.

Weiner, I. B. & Greene, R. L. (2007). Handbook of personality assessment. New Jersey: John Wiley and Sons, Inc.

Williams, P. G., Smith, T. W., Gunn, H. E., & Uchino, B. N. (2011). Personality and stress. In R. J. Contrada & A. Baum (Eds.), *The handbook of stress science: Biology, psychology, and health* (pp. 231–245). Springer.

Zautra, A. J., & Smith, T. W. (2001). Personality and stress: The Big Five and the transactional model. *Journal of Personality, 69*(3), 58–59.

Zhang, L. F. (2012). Personality traits and occupational stress among Chinese academics. *Educational Psychology, 32*(7), 807–820.

الملاحـــــق

ملحق رقم (1): طلب تقديم تسهيلات (1)

REPUBLIQUE ALGEIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE
MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEURE
ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE
UNIVERSITE MOHAMED KHIDER – BISKRA –

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد خيضر بسكرة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية(قطب شتمة)
نيابة العمادة المكلفة بما بعد التدرج
والبحث العلمي والعلاقات الخارجية

المرجع : 133/ ن.ع.ك.ب.ت.ب.ع.ع.خ/2023

إلى السيد المحترم :/ عميد كلية الحقوق والعلوم السياسية

جامعة بسكرة

الموضوع : طلب تقديم تسهيلات

تحية طيبة و بعد :

في إطار التعاون بين جامعة بسكرة و نظيراتها الأخرى و كذا بينها و بين المؤسسات الإدارية والاقتصادية و الاجتماعية ، فإننا نرجوا من سيادتكم المحترمة خدمة للبحث العلمي تقديم التسهيلات الممكنة لطالبة دكتوراه العلوم وفاء مسعود من خلال تمكينها من الاستفادة من البيانات المتوفرة لديكم في حدود ما يسمح به القانون و ذلك قصد إتمام دراستها الميدانية

في شعبة : علم النفس تخصص : علم النفس العيادي

مجال الدراسة : البحث عن مصادر الإجهاد في بيئة العمل لدى الأستاذ الجامعي الممارس لمهام إدارية.

تفضلوا بقبول فائق الاحترام و التقدير

17 DEC. 2023

عميد الكلية

أ.د/ ميسوم بلقاسم

بالمواعيد
أ.د/ جابر نوالدين

ملحق رقم (2): طلب تقديم تسهيلات (2)

REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE
MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEURE
ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE
UNIVERSITE MOHAMED KHIDER – BISKRA –

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد خيضر بسكرة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية(قطب شتمة)
نيابة العمادة المكلفة بما بعد التدرج
والبحث العلمي والعلاقات الخارجية

المرجع :130/ ن.ع.ك.ب.د.ت.ب.ع.ع.خ/2023

إلى السيد المحترم :/ عميد كلية الآداب و اللغات

جامعة بسكرة

الموضوع : طلب تقديم تسهيلات

تحية طيبة و بعد:

في إطار التعاون بين جامعة بسكرة و نظيراتها الأخرى و كذا بينها و بين المؤسسات الإدارية والاقتصادية و الاجتماعية ، فإننا نرجوا من سيادتكم المحترمة خدمة للبحث العلمي تقديم التسهيلات الممكنة لطالبة دكتوراه العلوم وفاء مسعود من خلال تمكينها من الاستفادة من البيانات المتوفرة لديكم في حدود ما يسمح به القانون و ذلك قصد إتمام دراستها الميدانية

في شعبة : علم النفس تخصص : علم النفس العيادي

مجال الدراسة : البحث عن مصادر الإجهاد في بيئة العمل لدى الأستاذ الجامعي الممارس لمهام إدارية.

تفضلوا بقبول فائق الاحترام و التقدير

17 DEC. 2023

عميد الكلية

عميد كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
أ.د/ ميسوم بلقاسم

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
05
جامعة بسكرة

أ. د/ جابر نوايسة

ملحق رقم (3) : طلب تقديم تسهيلات (3)

REPUBLIQUE ALGEIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE
MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEURE
ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE
UNIVERSITE MOHAMED KHIDER – BISKRA –

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد خيضر بسكرة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية(قطب شتمة)
نيابة العمادة المكلفة بما بعد التدرج
والبحث العلمي والعلاقات الخارجية

المرجع: ن.ع.ك.ب.ت.ب.ع.ع.خ/2023

إلى السيد المحترم :/ عميد كلية العلوم الاقتصادية و التجارية
وعلوم التسيير جامعة بسكرة

الموضوع : طلب تقديم تسهيلات

تحية طيبة و بعد:

في إطار التعاون بين جامعة بسكرة و نظيراتها الأخرى و كذا بينها و بين المؤسسات الإدارية والاقتصادية و الاجتماعية ، فإننا نرجوا من سيادتكم المحترمة خدمة للبحث العلمي تقديم التسهيلات الممكنة لطالبة دكتوراه العلوم وقاء مسعود من خلال تمكينها من الاستفادة من البيانات المتوفرة لديكم في حدود ما يسمح به القانون و ذلك قصد إتمام دراستها الميدانية

في شعبة : علم النفس تخصص : علم النفس العيادي

مجال الدراسة : البحث عن مصادر الإجهاد في بيئة العمل لدى الأستاذ الجامعي الممارس لمهام إدارية.

تفضلوا بقبول فائق الاحترام و التقدير

17 DEC. 2023

عميد الكلية

أ.د/ ميسوم بلقاسم

أ.د/ جابر نوايسة

ملحق رقم (4) : طلب تقديم تسهيلات (4)

REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE
MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEURE
ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE
UNIVERSITE MOHAMED KHIDER – BISKRA –

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد خيضر بسكرة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية(قطب شتمة)
نيابة العمادة المكلفة بما بعد التدرج
والبحث العلمي والعلاقات الخارجية

المرجع : 134 ن.ع.ك.ب.ت.ب.ع.ع.خ/2023

إلى السيد المحترم :/ مدير معهد علوم و تقنيات النشاطات
البدنية و الرياضية - جامعة بسكرة -

الموضوع : طلب تقديم تسهيلات

تحية طيبة و بعد :

في إطار التعاون بين جامعة بسكرة و نظيراتها الأخرى و كذا بينها و بين المؤسسات الإدارية والاقتصادية و الاجتماعية ، فإننا نرجوا من سيادتكم المحترمة خدمة للبحث العلمي تقديم التسهيلات الممكنة لطالبة دكتوراه العلوم وفاء مسعود من خلال تمكينها من الاستفادة من البيانات المتوفرة لديكم في حدود ما يسمح به القانون و ذلك قصد إتمام دراستها الميدانية

في شعبة : علم النفس تخصص : علم النفس العيادي

مجال الدراسة : البحث عن مصادر الإجهاد في بيئة العمل لدى الأستاذ الجامعي الممارس لمهام إدارية.

تفضلوا بقبول فائق الاحترام و التقدير

17 DEC. 2023

عميد الكلية

عميد كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
أ.د/ ميسوم بلقاسم

أ.د/ جابر نوايتية

ملحق رقم (5): طلب تقديم تسهيلات (5)

REPUBLIQUE ALGEIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE
MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEURE
ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE
UNIVERSITE MOHAMED KHIDER – BISKRA –

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد خيضر بسكرة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية(قطب شتمة)
نيابة العمادة المكلفة بما بعد التدرج
والبحث العلمي والعلاقات الخارجية

المرجع : 139/ ن.ع.ك.ب.ت.ب.ع.ع.خ/2023

إلى السيد المحترم :/ عميد كلية العلوم و التكنولوجيا

جامعة بسكرة

الموضوع : طلب تقديم تسهيلات

تحية طيبة و بعد :

في إطار التعاون بين جامعة بسكرة و نظيراتها الأخرى و كذا بينها و بين المؤسسات الإدارية والاقتصادية و الاجتماعية ، فإننا نرجوا من سيادتكم المحترمة خدمة للبحث العلمي تقديم التسهيلات الممكنة لطالبة دكتوراه العلوم وفاء مسعود من خلال تمكينها من الاستفادة من البيانات المتوفرة لديكم في حدود ما يسمح به القانون و ذلك قصد إتمام دراستها الميدانية

في شعبة : علم النفس تخصص : علم النفس العيادي

مجال الدراسة : البحث عن مصادر الإجهاد في بيئة العمل لدى الأستاذ الجامعي الممارس لمهام إدارية.

تفضلوا بقبول فائق الاحترام و التقدير

17 DEC. 2023
عميد الكلية
عميد كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
أ.د/ ميسوم بلقاسم

ا. د/ جابر نوار الدين

N° .....

قائمة استراتيجيات مواجهة الاجهاد في العمل

LIST OF STRESS COPING STRATEGIES

التعليمة:

اليك مجموعة من الأساليب (الاستراتيجيات) التي تستخدم عادة في مواجهة المواقف الضاغطة في حياة الانسان اليومية - العامة والشخصية والمهنية - ؛ والمرجو منكم :

- ✓ **قراءة هذه الأساليب بتمعن**
- ✓ **التفكيرفي مدى انطباقها على ما تستخدمه في مواجهة المواقف الضاغطة**
- ✓ **وضع علامة (X) في الخانة التي ترى انها تعبرعن مدى انطباق كل أسلوب عليك كما يلي:**

تنطبق تماما (3)، تنطبق أحيانا (2)، لا تنطبق (1)

N° .....

رقم	البنود	الاختيارات		
		لا تنطبق (1)	تنطبق أحيانا (2)	تنطبق تماما (3)
1	ألوم نفسي لأني أتعامل بانفعال مع المشكلة			
2	أقوم بتحليل الموقف الضاغط لفهمه جيدا			
3	أواجه الشخص الذي سبب لي المشكلة			
4	أجد متعة كبيرة في تناول الطعام مع وجود المشكلة			
5	أبوح بخوفي وقلقي لشخص مقرب لي			
6	أضع خطة لحل المشكلة وأنفذها			
7	أستفيد من خبراتي السابقة لحل المشكلة الحالية			
8	أتجنب التفكير بالمشكلة			
9	ألوم نفسي لعدم معرفتي ما سأفعله تجاه المشكلة			
10	أدرس عواقب ونتائج الحل الذي سأنفذه			
11	ألجأ إلى الدعم الأسري			
12	أسارع فورا بحل المشكلة المسببة للضغط			
13	أخفف من شعوري بالضغط عن طريق البكاء			
14	أفرط (أزيد) في استهلاك القهوة والشاي			
15	أتجنب الحلول الوسط ولا أقبلها			
16	ألجأ إلى النقد والسخرية			
17	تفيدني مناقشة الآخرين في إدراك أوسع للمشكلة			
18	أمارس التمارين الرياضية في وجود المشكلة			
19	لا أترك شيئا يقف في طريقي لتحقيق ما أريد			
20	اخضع وأسلم بالأمر الواقع			
21	أضع بدائل مختلفة لحل المشكلة			
22	أستخدم وسائل الدعابة والضحك			
23	ألوم نفسي لحصول المشكلة لي			
24	أستعرض خطوات الحل قبل تنفيذه			
25	أمارس بعض الهوايات (مطالعة، سماع الموسيقى، رسم، كتابة...)			
26	ألجأ إلى النوم			
27	أكثر من الشكوى			
28	أتنبأ بالنتائج المحتملة للمشكلة			
29	أشغل نفسي بمشاهدة التلفاز كي أنسى المشكلة			
30	أغير خططي لتتوافق مع المشكلات الجديدة			
31	أمارس بعض تقنيات الاسترخاء			
32	أبذل جهدا مضاعفا كي أحقق الأهداف الصعبة			
33	أفرغ غضبي في موضوع لا علاقة له بالمشكلة			
34	أحضر نفسي لأسوأ ما يمكن أن يحدث			
35	أتذكر الماضي الذي كنت فيه أحسن حال			

N° .....

36	أتجنب الاختلاط مع الآخرين أثناء المشكلة			

N° :.....

مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية

Personality Big five Factors Inventory

تعليمة:

فيما يلي مجموعة من العبارات تتحدث حول طريقة تفكيرك وشعورك وسلوكك. اقرأ كل عبارة على حدة، ثم أجب عليها بوضع علامة **(X)** تحت كلمة لا أو قليلا أو وسطا أو كثيرا. وذلك حسب انطباق العبارة عليك.

N° :.....

رقم	العـــبارات	الاختيارات			
		لا	قليلا	وسطا	كثيرا
1	أشعر بالقلق				
2	أحب أن يكون حولي عدد كبير من الناس				
3	استمتع عندما أعيش معظم وقتي في الحياة الواقعية				
4	أنا لطيف ومهذب مع كل فرد ألتقي به				
5	احتفظ بأشيائي الخاصة نظيفة ومرتبة				
6	أشعر بأني أقل من الآخرين				
7	أضحك بسهولة				
8	عندما أتعرف على الطريقة الصحيحة لعمل شيء ما استمر فيها				
9	أشارك في مناقشات مع أسرتي وزملائي				
10	أنا جيد في حث نفسي على إنجاز الأشياء في وقتها المحدد				
11	عندما أكون تحت درجة كبيرة من الضغوط، أشعر أني سوف أنهار				
12	أعتبر نفسي شخصا مرحا				
13	تعجبني التصميمات الفنية التي ألاحظها في الطبيعة أو في الأعمال الفنية				
14	يعتقد بعض الناس أني طيب ومتواضع				
15	أنا شخص أحافظ جدا على النظام				
16	أشعر بأني وحيد وتصيبني الكآبة				
17	استمتع جدا بالحديث مع الناس				
18	إن ترك الطلاب يستمعون إلى مناقشات الآخرين يمكن أن ينميّ تفكيرهم				
19	أفضل التعاون مع الآخرين وليس منافساتهم				
20	أحاول إنجاز الأعمال المحددة لي بضمير حي				
21	أشعر بالتوتر والنرفزة				
22	أحب أن أكون في مكان يوجد فيه نشاط				
23	للشعر تأثير قويّ عليّ				
24	احترم آراء الآخرين				
25	لديّ مجموعة من أهداف واضحة أسعى إلى تحقيقها بطريقة منظمة				
26	أشعر بأنه لا قيمة لي				
27	أفضل عمل الأشياء مع جماعة				
28	أفضل الأكلات الجديدة والتي من بلدان أخرى				
29	اعتقد أن معظم الناس سوف يحافظون على حقوقي				
30	أحافظ علي الوقت حين أبدأ العمل				

N° :.....

		لا	قليلا	وسطا	كثيرا
31	أشعر بالخوف والقلق				
32	أشعر وكأنني أزداد قوة ونشاطا				
33	أتعرف على مشاعري وحالاتي المزاجية التي تحدثها الظواهر المختلفة				
34	يحبني معظم الناس الذين أعرفهم				
35	أعمل باجتهاد في سبيل تحقيق أهدافي				
36	أغضب من الطريقة التي يعاملني بها الناس				
37	أنا شخص مبتهج وحيوي ونشط				
38	اعتقد أنه ينبغي اللجوء إلى السلطات الدينية لتوضيح الأمور الأخلاقية				
39	يعتقد بعض الناس بأني متفتح وتلقائي				
40	عندما أتعهد بشيء أستطيع دائما الالتزام به ومتابعته إلى نهايته				
41	عندما تكون أموري سيئة يضعف نشاطي وأشعر أني سوف أفشل تماما				
42	أنا شخص متفائل وأشعر بالابتهاج				
43	عندما أقرأ شعرا أو أنظر إلى قطعة فنية أشعر بالإثارة والابتهاج				
44	أنا شخص مرن في آرائي وفي اتجاهاتي				
45	أنا موضع ثقة ويعتمد عليّ كما ينبغي أن أكون				
46	أصاب بالحزن				
47	أشعر أن حياتي تمر وتجري بسرعة				
48	لديّ اهتمام بالتأمل والتفكير في طبيعة الكون والظروف الإنسانية				
49	أحاول أن أكون حذرا ومراعيا لمشاعر الآخرين				
50	أنا شخص منتج وأنهي عملي صحيحا				
51	أنا شخص عاجز وأحتاج لشخص آخر يحلّ لي مشاكلي				
52	أنا شخص نشط جدا				
53	لديّ ميل قوي نحو حب الاستطلاع الفكري				
54	إذا كنت لا أحب بعض الناس، فإني أجعلهم لا يعرفون ذلك				
55	أنا قادر على أن أكون شخصا منظما				
56	أكون أحيانا خجولا إلى درجة أني أحاول الاختفاء				
57	أحب أن أكون قائدا للآخرين				
58	استمتع بالتفكير في النظريات والأفكار المجردة				
59	أسعى إلى الحصول على ما أريد بطريقة مباشرة ودون تحايل				
60	أبذل جهدا لكي أكون متميزا في كل شيء أقوم به				