

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

د. محمد حسن المطوع
قسم علم النفس
كلية الآداب - جامعة البحرين
mhjalmutawa@uob.edu.bh

أ. عهد عبد الحميد علي طالب
مكتب الإرشاد المهني
جامعة البحرين
otaleb@uob.edu.bh

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

د. محمد حسن المطوع

قسم علم النفس
كلية الآداب - جامعة البحرين

أ. عهود عبد الحميد علي طالب

مكتب الإرشاد المهني
جامعة البحرين

الملخص

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على أهم المحددات الشخصية والانفعالية المرتبطة بطبيعة المهن، والكشف عن وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين المحددات الشخصية والمحددات الانفعالية وطبيعة المهن، بالإضافة إلى التحقق من وجود تباين في المحددات الشخصية والانفعالية وفقاً لمتغير الجنس، وطبيعة المهن. وتكونت عينة الدراسة من (٦٨٢) من الأفراد بمملكة البحرين، بواقع (٢٠٢) ذكور و(٢٨٠) إناث. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي المقارن، وتم استخدام الأساليب الإحصائية (المتوسطات، ومعاملات الارتباط، وتحليل التباين المتعدد MANOVA)، وأشارت النتائج أن أكثر المحددات الشخصية التي تؤثر على طبيعة المهن هي الانبساط (٨,٧٢)، القيادة (٧,٥٦)، الصرامة (٧,٢٨)، الاتزان (٧,٠٥)، الخجل (٦,٧٣)، العناد (٦,٧٣) على التوالي، وأن أكثر المحددات الانفعالية التي تؤثر على طبيعة المهن هي القبول (٥,٦٩)، والعاطفة (٥,٥٩)، والغضب (٥,٥٣)، والراحة النفسية (٥,٥٣)، والكآبة (٥,٥١)، والحزن (٥,٠٢) على التوالي. وأظهرت النتائج أن هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين المحددات الشخصية والانفعالية المرتبطة بطبيعة المهن عند مستوى دلالة (٠,٠٥ α). وكان هناك تباين في المحددات الانفعالية، حيث تُعزى هذه الفروق للجنس ولطبيعة المهن عند مستوى دلالة (٠,٠٥ α). وخرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات بوضع دليل شامل يجمع التوصيف المهني والنفسي لطبيعة المهن بمملكة البحرين وضرورة إشراك علماء النفس في عملية تصنيف الوظائف في مملكة البحرين جنباً إلى جنب مع مسؤولي الموارد البشرية.

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

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

Ohood A. Hameed Taleb

Career Counselling Office
University of Bahrain

Dr. Mohamed H.Al-Mutawa

College of Art
University of Bahrain

Abstract

This study aimed to explain the personality and emotional determinants related to the nature of professions. It also attempted to find if there was a significant correlation between personality and emotional determinants among a sample of individuals in the Kingdom of Bahrain. As well, the study attempted to investigate if there were any significant differences between gender and nature of professions on personality and emotional determinants. The researchers constructed two measurements (personality and emotional determinants scale). The sample consisted of (683), (303) male and (380) female. The study was based on the comparative descriptive approach, and the statistical analyses was conducted using the following treatments: (means, frequencies, correlations, MANOVA). The result of the study revealed that the means of extroversion, leadership, balance, shyness, and stubborn are (8.72), (7.56), (7.38), (7.05), (6.73), (6.73) alternatively as follows. Moreover, the means of acceptance, anger, psychological comfort, depression, and sadness were (5.69), (5.59), (5.53), (5.53), (5.51), (5.02) as follows. In addition, there was a significant relationship between personality & emotional determinants at significant level of $(0.05 \geq \alpha)$. The findings also showed that there were significant differences of emotional determinants accounted for gender and the nature of professions at the level of $(0.05 \geq \alpha)$. The study states a set of recommendations related to developing a comprehensive guide that combines professional and psychological characterization of the nature of the professions in the Kingdom of Bahrain and the need to involve psychologists in the process of classification of jobs along with the officials of human resources in the Kingdom of Bahrain .

Keywords: personality; personality traits; emotion; emotional behavioural traits; cognitive behaviour; nature of profession: profession.

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

د. محمد حسن المطوع

قسم علم النفس
كلية الآداب - جامعة البحرين

أ. عهدود عبد الحميد علي طالب

مكتب الإرشاد المهني
جامعة البحرين

المقدمة

تعرف المهن لغةً بأنها "العمل، والعمل يحتاج إلى خبرة ومهارة" (مجمع اللغة العربية، ٢٠٠٤، ص. ٢/٨٩٠)، كما وتعرف اصطلاحاً بأنها "العمل الذي يمارسه الفرد ليكسب منه عيشه، ويؤدي دوره في عملية الإنتاج" (طه، ٢٠٠٩، ص ١٢٣٣)، وإنها "شكل من أشكال العمل المدفوع الأجر يقوم فيه الفرد بعمل منتظم ومنظم" (عمر، ٢٠٠٠، ص ١٤٥)، وهي "مجموعة من الأعمال التي تتطلب مهارات معينة يؤديها الفرد من خلال ممارسات تدريبية" (حسين، ٢٠١٠). يصنف الباحثون السمات العامة لطبيعة المهن من خلال مجموعة من المحددات الشخصية والانفعالية، فنجد أن لكل من هذه المحددات طابعاً يميزها عن الآخر، فعلى سبيل المثال قام (Carl Jung, 1921) باعتماد التصنيف الثنائي للشخصية: الانبساطي والانطوائي، وكذلك (Hans Eysenck, 1970) في التصنيف الثنائي قسم الشخصية إلى بعدين هما: انبساط-انطواء، والعصابية (الاتزان وعدم الاتزان)، في حين اعتمد (Gordon Allport, 1936) التصنيف الثلاثي لسمات فكانت أولى هذه السمات السمة الطلائعية (الكاردينالية)، وثانيهما السمة الأساسية، وثالثها السمة الثانوية (حجازي، ٢٠٠١؛ عامر، ٢٠٠٨؛ العززي، ٢٠٠٨؛ صالح، ٢٠٠٨؛ ٢٠١٠؛ Friedman & Schustack, 2011; Olson, Hergenhahn & Raymond Cattell, 1940) فقد صنف سمات الشخصية إلى ستة عشر عاملاً (Personality Factor-PF 16) تشكل الأساس للشخصية البشرية ومنها المنفتح ضد الكتوم، والأكثر ذكاءً مقابل الأقل ذكاءً، والمستقر عاطفياً مقابل غير المستقر، والمهيمن مقابل الانقيادي، والعفوي مقابل الجاد ... الخ (Cain, 2012). يتضمن التصنيف العام للسلوك إجمالاً قوائم من مختلف المستويات، كما يوضح النموذج المفاهيمي لعجلة الانفعالات التي اقترحها (Plutchik, 1980; Plutchik, 1997)، والذي يتكون من عدد من الانفعالات الايجابية (مثل: التقبل) والسلبية (مثل: الغضب) والتي

تعبر عن انفعالات بدرجات مختلفة ما بين عالية ومنخفضة أو مستقرة أو غير مستقرة. ومن ناحية أخرى، فإن هناك فروقاً بين الأفراد في محدداتهم الانفعالية والشخصية على أساس عوامل ديمغرافية مختلفة، والتي لها دعم نظري كبير (Barrett, 2016; Barrett, 2006; Barrett, 2017). ويمثل النضج الانفعالي فيها الطابع العام للسلوك السوي، الذي لا يصاحبه أي اضطراب نفسي، بحيث يوازن ما بين الطابع السلوكي والطابع الانفعالي (Dwivedula, 2016; Bredillet & Müller).

مشكلة البحث

إن ممارسة مهنة معينة تتطلب مجموعة من السمات والخصائص المرتبطة بالفرد، فشخصيته وانفعالاته تلعب دوراً كبيراً في نجاحه وتوافقه ومشاركته في العمل، وتعطي نتائج إيجابية أثناء ممارسة المهنة (اليوسف، ٢٠١٠)، وكلما تحددت هوية المهن بتصنيف السمات المطلوبة لشغل مهنة معينة، ساعد ذلك في تقليل المشاكل التي تنتج من الصراعات التي تحدث للأفراد، لذلك أصبح من الضروري وضع المحددات الشخصية والانفعالية المرتبطة بطبيعة المهن تحت المجهر، وذلك بسبب أن المحددات الشخصية والانفعالية وارتباطها بالمهنة يعملان بشكل متوازٍ في تحديد الرغبة في أي عمل (Dipboye, 2008; Pinder, 2016).

وبنظرة عامة لواقع تصنيف الوظائف نجد أن جُلَّ الاهتمام يصب في التوصيف الوظيفي للمهنة من مؤهلات أكاديمية ومهام متعلقة بالوظيفة نفسها مع إغفال الجانب النفسي لها من سمات شخصية وانفعالية، في نفس الوقت يحرص أرباب العمل عند عملية التوظيف على النظر إلى جوانب الشخصية وانفعالاتها، وهنا تكمن المشكلة في سد هذه الثغرة في عملية التوظيف بحيث تكون شاملة للجانب العملي والنفسي على حد سواء.

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

أسئلة الدراسة

- يحاول الباحثان في هذه الدراسة الإجابة عن الأسئلة المتعلقة بموضوع المحددات الشخصية والمحددات الانفعالية المرتبطة بطبيعة المهن والتي تتضمن الأسئلة التالية:
- ما أهم المحددات الشخصية والانفعالية المرتبطة بطبيعة المهن؟
 - هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين المحددات الشخصية والمحددات الانفعالية وطبيعة المهن لدى الأفراد في مملكة البحرين؟
 - هل تتباين المحددات الشخصية والانفعالية بتباين طبيعة المهن لدى الأفراد في مملكة البحرين؟
 - هل تتباين المحددات الشخصية والانفعالية وفقاً لمتغير الجنس، طبيعة المهن؟

أهداف الدراسة

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

أهمية البحث

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

الأهمية النظرية:

- تساهم الدراسة الحالية في إثراء البحث العلمي فيما يتعلق بالدراسات الخاصة بالمحددات الشخصية والانفعالية الخاصة بالمهن في مجال الإرشاد المهني.
- تعتبر هذه الدراسة إضافة في هذا المجال في تقديم معلومات نظرية عن المحددات الشخصية والانفعالية المرتبطة بطبيعة المهن في مملكة البحرين.

- تغطي هذه الدراسة أغلب الفئات العمرية من الفئة العاملة والمتقاعدين، مما يعطي الدراسة شمولية أكبر وقدرة على تعميم النتائج.
- تكتسب الدراسة الحالية أهمية أخرى في أنها من أولى الدراسات التي تُجرى في مملكة البحرين - على حد علم الباحثين - والتي جمعت المحددات الشخصية والانفعالية المرتبطة بطبيعة المهنة.

الأهمية التطبيقية :

- تصميم مقياسين، الأول للمحددات الشخصية والثاني للمحددات الانفعالية.
- تقسح الدراسة المجال للباحثين في إجراء المزيد من الدراسات التي تُعنى بالمحددات الشخصية والانفعالية المرتبطة بطبيعة المهنة.
- تظهر أهمية الدراسة في تسهيل عملية اختيار الأفراد في المقابلات الوظيفية.
- تسهيل عملية حصر الخيارات الوظيفية وعدم التشتت للأفراد الباحثين عن العمل.
- تمكن العاملين في مجال تصنيف طبيعة المهنة في مملكة البحرين مثل ديوان الخدمة المدنية ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية من الاستفادة من نتائج الدراسة الحالية.

حدود الدراسة

تناولت الدراسة الحدود التالية:

الحدود الموضوعية : ستقتصر الدراسة على المحددات الشخصية والانفعالية المرتبطة بطبيعة المهنة.

الحدود البشرية : مجموعة من الأفراد العاملين والمتقاعدين.

الحدود الزمانية : ٢٠١٧ م - ٢٠١٨ م.

الحدود الجغرافية : مملكة البحرين.

مصطلحات البحث

المحددات الشخصية : يُعرّفها (Gordon Allport, 1936) بأنها "ترابط مجموعة من السلوكيات التي تظهر فيها من جهة الجوانب البيولوجية مثل الوراثة وبنية وفسولوجية الجسم، ومن جهة أخرى الجوانب البيئية المتمثلة في الخبرات المشتركة والخبرات الفريدة، وذلك لإظهار سلوك معين" (عبد الخالق، ٢٠٠٠، ص. ٤٥٢).

التعريف الاجرائي: ويعرفها الباحثان إجرائياً بأنها مجموع درجات أفراد العينة على مقياس المحددات الشخصية.

المحددات الانفعالية: بحسب نظرية جيمس-لانج James-Lang تُعرّف على أن الجسم الإنساني مركب تثيره منبهات معينة، وله أنواع محددة من الاستجابات الجسدية مثل الهجوم أو الهرب، والانفعالات ليست سوى تمثيل معرفي للاستجابات الفسيولوجية والتي تحدث تلقائياً (عبد الخالق، ٢٠٠٠، ص. ٤٣٩).

التعريف الاجرائي: ويعرفها الباحثان اجرائياً بأنها مجموع درجات أفراد العينة على مقياس المحددات الانفعالية.

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

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

في دراسة هدفها زيادة الدقة في التصنيفات السلوكية للموظفين الجدد لتعزيز النزاهة في قرارات المسؤولين عند إجراء المقابلات الشخصية للتوظيف، قام بها كلٌّ من (Baltes and Parker, 2000) واشتملت على (١٩٦) من طلاب إحدى الجامعات في الولايات المتحدة الأمريكية من المستويات العليا، اعتمدت على المنهج التجريبي، وطلب من أفراد العينة الإبلاغ عما إذا كانوا قد أجريت لهم مقابلات شخصية، وبينت النتائج أن (٩٥٪) منهم خاضوا هذه التجربة و(٣٣٪) منهم من قام بها، وللحصول على النتائج تم استخدام تحليل التباين الأحادي ANOVA. أثبتت النتائج فعالية التدخلات المخططة في وجود الخبرة التي ساهمت في خفض آثار الانفعالات في السلوك، وذلك بسبب أن مستوى السلوك يشبه خطأ الهالة (Hallo Effect) الذي يتأثر بالحكم الأولي على الأشخاص سواء كان بالإيجاب أو بالسلب.

وقام (Mount, Ilies and Johnson, 2006) بدراسة عن العلاقة بين سمات الشخصية وسلوكيات العمل لعينة تكونت من موظفي خدمة العملاء بلغت (١٤١)، وافترضت أن سمات الشخصية ذات الصلة ستكون لها علاقات مباشرة مع سلوكيات العمل

(Counterproductive Work Behavior-CPBs)، وباستخدام التحليل العاملي (Factor Analysis) ومربع كاي (χ^2 - Chi Square)، أكدت النتائج وجود هذه العلاقة، وبينت أيضاً أن كلاً من الضمير والارتياح الوظيفي لهما علاقة مباشرة مع سلوكيات الشخصية (Interpersonal Counterproductive Work Behavior-CPB-I) والسلوك التنظيمي للعمل (Organizational Counterproductive Work Behavior-CPB-O)، وبشكل عام توصلت النتائج إلى أن سمات الشخصية تتنبأ بشكل تقاضي سلوكيات العمل، وأن اتجاهات الموظفين في العمل يفسر سمات الشخصية لديهم.

وأجرى (Albright, Terranova, Honts, Geode & LaChapell, 2008)، دراسة في الولايات المتحدة الأمريكية هدفت إلى الكشف عن الإجهاد والالتزان الانفعالي لدى العاملين، كما وهدفت إلى الكشف عن العلاقة بين الإجهاد والالتزان الانفعالي وأثرهما في الشخصية، وتكونت العينة من (١٢٢) عامل وعاملة. تم استخدام المنهج الارتباطي ومقياس الإجهاد والالتزان الانفعالي للحصول على النتائج، والتي أظهرت وجود علاقة سلبية دالة إحصائياً لدى العاملين بين الإجهاد والالتزان الانفعالي، كما بينت النتائج أن للإجهاد له تأثيراً سلبياً في الشخصية مما ينعكس على اتزانه الانفعالي. وبالمثل قام ريان (٢٠٠٦) من قبل بدراسة هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين الالتزان الانفعالي والسرعة الإدراكية.

وفي دراسة (Halepota, 2011) هدفت إلى التعرف على محددات سمات العمل والمحددات الشخصية المتعلقة بالرضا الوظيفي، حيث اشتملت العينة على (٦٥٠) من الأطباء في باكستان، تم استخدام المنهج الوصفي التجريبي، وكانت الأداة المستخدمة هي الاستبيان، وتم استخدام تحليل التباين المتعدد (MANOVA)، ومعامل ألفا كرونباخ للحصول على النتائج التي بينت أنه لا توجد علاقة بين مهمات المهنة وشخصية الموظف، كما أن التدريب على العمل، والعمل ضمن فريق، واحترام الذات وشخصية الموظف لها علاقات ارتباطية موجبة، في حين أن العصبية كانت علاقاتها الارتباطية سالبة.

وفي جنيف قام (Saccharin, Schlegel, and Scherer, 2012) بدراسة لتصنيف العواطف بحسب عجلة الانفعالات (Wheel of Emotion) لروبرت بلاتشيك، كان هدفها اشتقاق تسميات من العواطف الموجودة في العجلة، حيث اشتملت العينة على (٤٠) فرداً (٢١) إناث و(٧) ذكور، تراوحت أعمارهم بين (١٧-٥٨) سنة، قِيم فيها المشاركون (١٢) من السمات العاطفية وهي: الغضب، والازدراء، والاشمئزاز، والشفاء، والشعور بالذنب، والسعادة، والفائدة، والفخر، والإغاثة، والحزن، والعار، والمفاجأة عبر مقياس طُبِّق في الفضاء

الالكتروني. تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية واختبار (ت)، وأظهرت النتائج أن المشاعر الإيجابية للتسلية والضحك مرتفعة في السيطرة على العواطف، على عكس الاشمئزاز والحزن الذي جاء منخفض السيطرة على العواطف.

قام (Sackett & Walmsley, 2014) بدراسة هدفت إلى التعرف على السمات الشخصية الأكثر أهمية في مكان العمل عن طريق الإجابة عن الأسئلة التالية: إلى أي مدى يمكن التنبؤ بتمسك الموظفين بسماتهم الشخصية أثناء أداء العمل؟ وما هي السمات التي يسعى أرباب العمل إلى اقتناصها في المقابلات الوظيفية؟ وما هي السمات التي تعتبر مهمة في تصنيفات المهن على نطاق الاقتصاد الأمريكي؟ وقد اتبعت المنهج الارتباطي، وقام الباحثون بمقابلات وظيفية بلغ عددها (٤٧) مقابلة تم عن طريقها قياس (٢٧٧) سمة و(١١٠٢) مهنة. وتمت المعالجة الإحصائية فيها عن طريق المتوسطات والانحرافات المعيارية، وأشارت نتائجها إلى أن العمل يتطلب مجموعة من الواجبات التي تعتمد على السمات الشخصية، مثل الاستقلالية في العمل، وكيفية التعامل مع الإجهاد، والتعامل بشكل إيجابي مع زملاء العمل. وأشارت النتائج إلى أن العوامل الخمسة الكبرى للشخصية تشكل الإطار التنظيمي لسمات الشخصية، بالإضافة إلى أن المحددات الانفعالية مثل التوافق والترابط مهمة للنجاح في العديد من الوظائف، والتي تراوحت ما بين مستويات منخفضة وعالية من التعقيد الوظيفي والتدريب والخبرة اللازمة للتأهل للعمل.

وفي دراسة أخرى قام بها (Leutner, Ahmetoglu, Akhtar & Chamorro-Premuzic, 2014)، هدفت إلى التعرف على العلاقة بين شخصية رجال الأعمال والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية، وكان حجم العينة (٦٧٠) منهم (٣٢٢) ذكور و(٢٤٨) إناث، وقد استخدم الباحثون فيها المنهج الارتباطي، والأساليب الإحصائية (المتوسط، والانحراف المعياري، ومعاملات الارتباط) في الحصول على النتائج. وأشارت النتائج إلى أن هناك علاقة بين سمات الشخصية مثل الضمير والانبساط والقيادة وبين المحددات الانفعالية لرجال الأعمال.

وفي دراسة قام بها (Hudson & Fraley, 2015)، هدفها الإجابة عن السؤال التالي: هل باستطاعة الناس فعلاً تغيير شخصياتهم بمجرد أنهم يريدون؟، لعينة تتكون من (١٣٥) فرداً على رأس العمل و(١٥١) طالباً جامعياً، استمرت (١٦) أسبوعاً تم إجراء تجارب عشوائية طولية مكثفة، تم فيها استخدام مقياس سمات الشخصية ومقياس تغيير الأهداف، وللتحليلات الإحصائية تم استخدام المتوسطات والانحرافات المعيارية، حيث أفضت النتائج إلى أن الناس أعربوا عن أن لديهم أهدافاً تتعلق بزيادة سمات الشخصية الخمس الكبرى (Big Five) كما

كانت لديهم أيضاً أهداف متعلقة بسلوكهم اليومي، وعلى الرغم من أن النتائج كانت غير فعالة في إمكانية التغيير الجذري للسمات الشخصية إلا أنه بوجود الرغبة القوية عند الأشخاص، قد تكون خطوة أولى نحو فهم السمات ومحاولة تغيير الشخصية.

وفي دراسة (Mata, Romos, Bansal, Khan, Guille, et al., 2015) لانتشار الكآبة وأعراضها لدى الأطباء الجراحين والمتدربين منهم، تم استخراج البيانات من (٢١) دراسة مستعرضة اشتملت على (٩٤٤٧) فرداً و(٢٣) دراسة طولية اشتملت على (٨١١٣) فرداً، تم استخدام المقابلات السريرية، وأدوات التقرير الذاتي والاستبيان، أما المعاملات الإحصائية فكانت تحليل الانحدار ومعامل سبيرمان للارتباط، واتباع فيه المنهج المقارن. وأوضحت النتائج أن هناك فروقاً بين مستوى الأطباء المتدربين والجراحين لصالح المتدربين في تعرضهم للكآبة وقبولهم لتحديات المهنة، وأوصت بمزيد من البحوث لتحديد استراتيجيات لمنع حدوث الاكتئاب للأطباء المتدربين.

وفي دراسة للانطباعات الشخصية للإدارة في بيئة العمل (Bourdage, Wiltshirt and Lee, 2015) لعينتين تكونت كل منهما من (١٧٦) و(٢٦٦)، تم اعتماد المنهج الوصفي، واستخدم نموذج هيكساكو للشخصية (HEXACO) المشتمل على (٦) عناصر وهي: الصدق-التواضع (Honesty-Humility)، والانفعالية (Emotionality)، الانبساط (Extraversion)، والتوافق مقابل الغضب (Agreeableness versus Anger)، والضمير الحي (Conscientiousness)، والانفتاح على الخبرة (Openness to Experience)، وباستخدام المتوسطات والانحرافات المعيارية والدرجة المعيارية (Z Score)، كشفت النتائج عن أن الانطباعات الشخصية للإدارة تكمن وراء خمس سلوكيات لها تأثير سلبي قوي مع سمات الشخصية (الصدق والتواضع)، حيث إن الأفراد المنخفضين في هذه السمة كانوا أكثر تعبيراً في استخدام جميع سلوكيات نموذج هيكساكو للشخصية (HEXACO) وأكثر فهماً في السمات العاطفية والانبساطية والتوافق والضمير، كما وأوضحت النتائج أن زملاء العمل يستطيعون الحكم على سمات الشخصية التقليدية، ولكن يصعب الأمر في إدراك الصدق والتواضع.

كما وهدفت دراسة (Laguna & Purc, 2016) لدراسة دور السمات الشخصية للأشخاص المستجدين في الوظيفة وفي فترة التدريب، حيث ركزت على ثلاثة جوانب وهي: المبادرة، والتخطيط والعمل الفعلي. وقد تمت على مجموعتين معتمدة على نموذج العوامل الخمسة الكبرى، فكانت الأولى تفسر المبادرة والتخطيط الفعلي للعمل حيث شارك فيها (١٥٥) موظفاً، أما الثانية فقد اشتملت على (١٧٦) موظفاً، تم قياس الإجراءات التدريبية المتخذة

للمجموعتين من خلال مقياس هدف التدريب، ومقياس التخطيط للعمل، ومقياس الشخصية. وتبين النتائج من خلال المتوسطات ومعاملات الارتباط أن السمات الشخصية تنعكس بشكل بارز على الخبرة عن طريق المبادرة والتخطيط والعمل الفعلي، مما يؤكد الدافعية والانفتاح على العمل والرغبة في كسب الخبرات.

وفي دراسة استقصائية (Hangartner, Linden, Bohleber and Wyl, 2016)، هدفت التقييم العام للشخصية عن طريق دراسة سمات الشخصية الخمسة الكبرى، بلغت العينة (٢٠٦) مشاركين تراوحت أعمارهم بين (١٨-٦٤) من طلبة وأساتذة في إحدى الجامعات، لمعرفة مدى تأقلم الأفراد مع الضغوطات وما يتبعها من إجهاد، وكانت الأداة المستخدمة هي الإنذار الكاذب للطوارئ (Fals Emergency Alarm)، وذلك للتعرف على تأثير سمات الشخصية في حالات الطوارئ. وفيه استخدمت المتوسطات والانحرافات المعيارية للحصول على النتائج، حيث بينت أن هناك عددًا كبيرًا من العينة أبدوا ضيقهم الشديد، فضلاً عن صعوبة التكيف مع الأمر الطارئ، كما وقد ارتبط التوافق بشكل سلبي مع التأقلم والتكيف، في حين ارتباط إيجابياً بقوة مع التوافق والنشاط الاجتماعي، كما أظهرت النتائج أن العوامل الخمسة الكبرى لها ارتباط بالتكيف الاجتماعي، وأن العصبية على وجه الخصوص مسؤولة عن ردود الفعل مثل الإجهاد الحاد والخوف والصدمة، وأخيراً اختتمت النتائج بأن الشخصية تؤثر على كيفية تفاعل الأشخاص عند الأزمات.

قامت دراسة (Zablah, Sirianni, Korschun, Gremler & Beatty, 2017) بالتعرف على انفعالات موظفي الصفوف الأمامية (Frontline Employee -FLE) وعلاقة هذه الانفعالات بالتقارب العاطفي مع زملاء العمل، تم فيه اعتماد المنهج الارتباطي لعينة تكونت من (١٠٠) موظف وموظفة، وتم استخدام المقابلات كأداة للتعرف على النتائج، حيث بينت أنه كلما طالت مدة المشاركة لنفس بيئة العمل مع الزملاء، وزادت التفاعلات أدى إلى زيادة تعلق الطرفين، وأنه من الممكن أن يتطور تبادل المشاعر إلى الميل إلى الخضوع للاستجابات العاطفية من الطرف الآخر لصالح الإناث، حيث تظهر انفعالات مماثلة من الموظفين الموجودين في نفس المكان خاصة في الغضب، والازدراء، وعدم الراحة، والاشمئزاز، والخوف، والشعور بالذنب، والحزن.

وقد تناولت دراسة (Furnham, 2017) الاختلافات الشخصية في المدراء الذين لم تتسن لهم فرصة العمل خارج المملكة المتحدة، لعينة تتكون من (٢١٦٥) أنثى منهم (٢١٨) تسنت لهم فرصة العمل بالخارج و(١٠,٠٦٨) ذكراً منهم (١٧٢٦) تسنت لهم فرصة العمل بالخارج، تراوحت أعمارهم بين (٢٣) و(٦٥) سنة بمتوسط أعمار (٤٤) و(٧,٢) انحراف

معياري، تم استخدام اختبار تحليل الشخصية (MBTI) ونموذج العوامل الخمسة للشخصية (NEO-PI-R). واختبار الجانب المظلم من الشخصية (-Hogan Development Survey) (HDS). وتم استخدام تحليل التباين المتعدد MANOVA وتحليل التباين المتعدد المشترك MANCOVA وبلغت نسب الدلالة للبنود ($\alpha < 0,05$) و ($\alpha < 0,01$). وكشفت النتائج بأن المدراء الذين عملوا في الخارج تميل شخصياتهم لأن تكون أكثر انفتاحاً ويفعلون ما يمليه عليه ضميرهم وأقل عصبية، وتتأصل هذه السمات كلما أمضوا فترات أطول في عملهم في الخارج، كما وكشفت النتائج أن العقلانية تسيطر عليهم أكثر من الشعور، أما بالنسبة للأكبر سناً من العينة فيتمتع أفرادها بالانفتاح كما وأن الذكور منهم لديهم نزعة للبقاء بعيداً عن الناس وأقل قبولاً للأوامر وأكثر جدية واستمرارية في تحقيق الأهداف.

وأجرى (Meehan, Panfilis, Cain, Antonucci, Soliani, Clarikin & Sambataro, 2017) دراسة للتعرف على الانفعالات من خلال تعبير الوجه وعلاقته بالشخصية الحدية (Borderline Personality Disorder)، لعينة من (122) من الطلاب الجامعيين، تم اعتماد المنهج الارتباطي، حيث تمت عن طريق المقابلات واستبيان للتعرف على درجة الانفعالات التي تظهر في تعابير الوجه والتي تتعلق بالخوف، والحزن، والاشمئزاز، والغضب. تمت معالجة البيانات باستخدام الأربيعيات ومعاملات الارتباط واختبارات، حيث بينت النتائج بأن الأشخاص الذين يتمتعون بسمات شخصية متزنة استطاعوا تمييز هذه التعابير، والذين يتمتعون بسمات الشخصية الحدية كالاندفاع وعدم الاتزان في التعبير عن الانفعالات لم يستطيعوا تمييز تعابير الوجه.

وفي دراسة لدور الانفعالات المشتركة وسمات الشخصية في التعبير عن الغضب (Mill, Kööts-Ausmees, Allik and Realo, 2018)، هدفها التحقق من التأثيرات التفاعلية لسمات الشخصية في التعبير عن الغضب اليومي، حيث اشتملت العينة على (110) مشاركين تراوحت أعمارهم ما بين (18-18) سنة، لمدة (14) يوماً متتالياً. استخدمت المنهج التجريبي، وتم تحليل البيانات عن طريق المتوسطات والانحرافات المعيارية والانحدار المتعدد (Multiple Regression). وأظهرت النتائج أن هناك مجموعة من الانفعالات تظهر في وقت واحد للتعبير عن الغضب وهي الحزن، المفاجأة، والاشمئزاز، وخيبة الأمل، والهيجان، والخوف وخيبة الأمل، كما وبينت هناك تأثيرات تفاعلية محددة بين الانفعالات والسمات الشخصية التي تؤدي إلى أعلى مستويات إما قمع أو التعبير عن سلوك الغضب، فعلى سبيل المثال يمكن التنبؤ بسلوك الغضب في التفاعل بين سمة الانفتاح والمفاجأة، فالأشخاص الأقل انفتاحاً لديهم القدرة على كبح انفعال الغضب، وأن الناس الأكثر انفتاحاً يستخدمون سلوكاً أقل غضباً.

كما وأجرى (Lohbeck, Hangenauer & Frenzel, 2018) دراسة لعينة تكونت من (٢٤٨) معلماً ألمانياً، هدفت إلى التعرف على المفاهيم والانفعالات الذاتية، فمن جانب المفاهيم الذاتية للمعلمين اشتملت الأبعاد على كل من: المهارات التربوية، ومعرفة محتوى الموضوع، والاستشارات، واستخدام وسائل الإعلام، والتشخيص، أما من جانب الانفعالات الذاتية فقد تم التركيز على ثلاثة من الانفعالات وهي: المرح، والغضب، والقلق. اتبعت المنهج الوصفي، وتم استخدام المعاملات الإحصائية التالية: تحليل الانحدار والمتوسطات والانحرافات المعيارية، وأوضحت النتائج أن جميع المفاهيم الذاتية مرتبطة ارتباطاً إيجابياً بالمرح، أما الارتباط السلبي فكان مع القلق والغضب، ومع ذلك كشفت النتائج أن المهارات التربوية فقط ارتبطت إيجاباً مع القلق وسلباً مع الغضب، والمعرفة ارتبطت سلباً بالقلق.

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة الحالية من مجموعة من الأفراد العاملين والمتقاعدين في مملكة البحرين والذين يشغلون (٤) من طبيعة المهن المتعارف عليها بمملكة البحرين والمعتمدة من وزارة العمل والتنمية الاجتماعية، والتي تتبع نظام التصنيف الصناعي الدولي الموحد (ISIC International Standard Industrial Classification: 4) في تقسيم طبيعة المهن والمقننة لمملكة البحرين، يبلغ عددها (٢٢) قسمًا، حيث تم اختيار (٤) منها (الإدارية، والتخصصية، والتعليمية، والمصرفية).

عينة الدراسة

العينة الاستطلاعية

تكونت العينة الاستطلاعية من (٦٤) فرداً من العاملين من الجنسين بمملكة البحرين، موزعين على النحو التالي: (٢٦) ذكوراً بنسبة (٤٠٪، ٦) وإناثاً بنسبة (٥٩٪، ٤) من الأفراد العاملين بمملكة البحرين، تم عشوائياً اختيار أربعة من طبيعة المهن في مملكة البحرين (إدارية، وتخصصية، وتعليمية، ومصرفية)، حيث تراوحت أعمارهم من (٢٠-٥٠ سنة)، ومؤهلاتهم العلمية تراوحت بين الثانوي والجامعي والدراسات العليا (الماجستير والدكتوراه)

عينة الدراسة الأساسية

تكونت عينة الدراسة الأساسية من (٦٨٣) فرداً من العاملين من الجنسين بمملكة البحرين، موزعين على النحو التالي: (٢٠٣) ذكور بنسبة (٤٤٪، ٤) وإناث بنسبة (٥٥٪، ٦) من الأفراد العاملين، تم اختيارهم عشوائياً من طبيعة المهن الأربعة (الإدارية، والتخصصية،

والتعليمية، والمصرفية). حيث تراوحت أعمارهم من (أقل من ٢٠ سنة إلى أكثر من ٥٠ سنة)، ومؤهلاتهم العلمية تراوحت بين الثانوي والجامعي والدراسات العليا (الماجستير والدكتوراه).

أدوات الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها، قام الباحثان بإعداد مقياسين وهما:

المقياس الأول: مقياس المحددات الشخصية

يهدف المقياس إلى التعرف على أبرز المحددات الشخصية المتعلقة بطبيعة المهن. ويتكون المقياس من (١٥) نمطاً من أنماط الشخصية وذلك بحسب تصنيفات علماء النفس مثل (Carl Jung, 1921)، و (Gordon Allport, 1936)، و (Hans Eysenck, 1970)، و (Raymond Cattell, 1940)، وفيه تم استخراج المؤشرات الملائمة لكل محدد، ثم تمت صياغة الجمل الملائمة وهي كالتالي: المنطوي (٤ بنود)، والمنبسط (٥ بنود)، والمتزن (٤ بنود)، والمتشائم (بنتين)، والمتفائل (٢ بنود)، والعنيد (٥ بنود)، والمرن (٣ بنود)، والقيادي (٤ بنود)، والوسواسي (٢ بنود)، والخجول (٥ بنود)، والصارم (٤ بنود)، والعدواني (٢ بنود)، والاعتمادية (بنتين)، والقلق (٤ بنود)، والمحب (٣ بنود)، وتم تصنيف الجمل في جدول متدرج، الإجابة بين "نعم" و"لا".

قياس صدق وثبات مقياس المحددات الشخصية

تم عرض المقياس المتعلق بالمحددات الشخصية على مجموعة من المتخصصين في علم النفس للتحقق من صدق المحتوى للمقياس، كما وتم التحقق من الصدق الداخلي لمقياس المحددات الشخصية من خلال الصدق الداخلي/التكويني عن طريق معاملات الارتباط بين كل محدد ومجموع المحددات الشخصية. كما وتم احتساب ثبات مقياس المحددات الشخصية عن طريق معامل ألفا كرونباخ لكل محدد من المحددات الشخصية كالتالي:

جدول (١)

معاملات ألفا كرونباخ للمحددات الشخصية

المحددات الشخصية	معامل ألفا كرونباخ
الانطواء	٠,٧٤٣
الانبساط	٠,٧٤٥
الاتزان	٠,٧٤٠
التشاؤم	٠,٨٣٢
التفاؤل	٠,٨١١

تابع جدول (١)

معامل ألفا كرونباخ	المحددات الشخصية
٠,٧٢١	العناد
٠,٧٢٤	المرونة
٠,٦٨١	القيادة
٠,٧٢٨	الوسواس
٠,٧٤١	الخجل
٠,٧٣٦	الصرامة
٠,٧٤٢	العدوانية
٠,٧٩٦	الاعتمادية
٠,٧٠١	القلق
٠,٧٦٥	المحبة

المقياس الثاني: مقياس المحددات الانفعالية

يهدف المقياس إلى التعرف على مجموعة من المحددات الانفعالية المتعلقة بطبيعة المهن. ويتكون من (١٥) نبطاً من الأنماط الانفعالية وفيه تم الاستناد إلى عجلة الانفعالات (Wheel of Emotions) لروبرت بلاتشيك (Robert Plutchik, 1980)، وفيه تم استخراج المؤشرات الملائمة لكل محدد، ثم تمت صياغة الجمل الملائمة لكل مُحدد وهي كالتالي: وهي العاطفي (٣ بنود)، والراحة النفسية (٣ بنود)، والسرور (بندين)، والحزن (٤ بنود)، والاشمئزاز (بندين)، والملل (بندين)، والغضب (٤ بنود)، والانزعاج (بند واحد)، والهيجان (بندين)، والإحباط (٣ بنود)، والكآبة (٥ بنود)، والقبول (٣ بنود)، والارتياح (بند واحد)، والخوف (بندين)، والعصبية (٣ بنود)، وتم تصنيف الجمل في جدول متدرج، الإجابة بين "نعم" و"لا".

قياس صدق وثبات مقياس المحددات الانفعالية

تم عرض المقياس المتعلق بالمحددات الانفعالية على مجموعة من المتخصصين في علم النفس للتحقق من صدق المحتوى للمقياس. كما وتم التحقق من الصدق الداخلي لمقياس المحددات الانفعالية من خلال الصدق الداخلي/التكويني عن طريق معاملات الارتباط بين كل محدد ومجموع المحددات الانفعالية. كما وتم احتساب ثبات مقياس المحددات الانفعالية عن طريق معامل ألفا كرونباخ لكل محدد من المحددات الانفعالية كالتالي:

جدول (٢)
معاملات الفا كرونباخ للمحددات الانفعالية

المحددات الانفعالية	معامل ألفا كرونباخ
العاطفة	٠,٧١٥
الراحة النفسية	٠,٨٢٨
السرور	٠,٨٢١
الحزن	٠,٧٥٥
الاشمئزاز	٠,٨٦٠
الملل	٠,٨١٦
الغضب	٠,٧٧٨
الانزعاج	١,٠٠٠
الهیجان	٠,٨٥٩
الاحباط	٠,٨١٢
الكآبة	٠,٧٧٤
القبول	٠,٧٥١
الارتياح	١,٠٠٠
الخوف	٠,٨٨٢
العصبية	٠,٧٧٦

خطوات إجراء الدراسة

- تم جمع المعلومات المتعلقة بطبيعة المهن في سوق العمل من خلال التصنيف الصناعي الدولي الموحد (ISIC 4: International Standard Industrial Classification) والمعتمد في مملكة البحرين.
- تم تصنيف بنود المقياسين (مقياس المحددات الشخصية ومقياس المحددات الانفعالية).
- تم تصنيف طبيعة المهن على أساس مجموعة من المحددات الشخصية والانفعالية المتعلقة بسمات وخصائص وطباع الأفراد.
- تم اختيار عينة عشوائية من الأفراد العاملين بمملكة البحرين بحسب طبيعة المهن (إدارية، وتخصصية، وتعليمية، ومصرفية).
- بعد التأكد من صدق وثبات المقياس في الدراسة الاستطلاعية تم تطبيق المقياسين على العينة الفعلية.

نتائج الدراسة

بالنسبة للسؤال الأول: ما أهم المحددات الشخصية والمحددات الانفعالية المرتبطة بطبيعة المهن؟

للتعرف على أهم المحددات الشخصية والانفعالية تم استخراج المتوسطات والانحرافات المعيارية للمحددات الشخصية بحسب متغير الجنس، كالتالي:

جدول (٣)

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

الجنس	الذكور (ن=٣٠٣)		الإناث (ن=٣٨٠)		المجموع (ن=٦٨٣)	
	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري
الانطواء	٥,٥٧	١,٠٨	٥,٧٨	١,١٧	٥,٦٩	١,١٣
الانبساط	٨,٨٤	١,٢٤	٨,٦٢	١,٤٣	٨,٧٢	١,٣٥
الاتزان	٧,٢٣	٠,٩٩	٦,٩١	١,٠٧	٧,٠٥	١,٠٥
التشاؤم	٢,٦٥	٠,٧٦	٢,٦٩	٠,٧٢	٢,٦٧	٠,٧٤
التفاؤل	٥,٤٧	٠,٨٥	٥,٥٨	٠,٨٠	٥,٥٣	٠,٨٢
العناد	٦,٧٢	١,٢٩	٦,٧٣	١,١٢	٦,٧٣	١,٢٠
المرونة	٥,١٨	٠,٧٩	٥,١٢	٠,٨١	٥,١٥	٠,٨٠
القيادة	٧,٦٢	٠,٦٢	٧,٥٢	٠,٧١	٧,٥٦	٠,٦٧
الوسواس	٤,٦١	٠,٨٨	٤,٥٩	٠,٨٩	٤,٦٠	٠,٨٩
الخجل	٦,٧١	١,٣٥	٦,٧٥	١,٤٥	٦,٧٣	١,٤١
الصرامة	٧,٢٩	٠,٩٣	٧,٤٦	٠,٨٤	٧,٣٨	٠,٨٩
العدوانية	٣,٧٥	٠,٨١	٣,٥٦	٠,٧١	٣,٦٤	٠,٧٦
الاعتمادية	٢,٢٣	٠,٤٧	٢,٣١	٠,٥١	٢,٢٧	٠,٥٠
القلق	٥,٥٠	٠,٩٣	٥,٤٤	٠,٩٥	٥,٤٧	٠,٩٤
المحبة	٥,٨٩	٠,٣٨	٥,٩٢	٠,٣٢	٥,٩٠	٠,٣٥
المجموع الكلي	٨٥,٢٢	٤,٣٦	٨٥,٠٣	٤,٢١	٨٥,١٦	٤,٢٧

يوضح الجدول (٣) المتوسطات والانحرافات المعيارية للمحددات الشخصية بحسب متغير الجنس، وفيه تبين أن هناك فروقاً ظاهرية للانطواء لصالح الذكور بحسب طبيعة المهنة، حيث كانت المتوسطات الحسابية لكل من الذكور والإناث (٥,٥٧) و(٥,٧٨) على التوالي، كما وأن هناك فروقاً ظاهرية لصالح الذكور في الانبساط حيث بلغت (٨,٨٤) فيما كانت (٨,٦٢) للإناث، وكذلك هناك فروق في الاتزان (٧,٢٣) للذكور و(٦,٩١) لصالح الإناث، وفروق

التفاوت كانت لصالح الاناث (٥,٥٨) مقابل الذكور (٥,٤٧)، وكذلك كانت هناك فروق بحسب الجنس لكل من القيادة والوسواس والصرامة والعدوانية والاعتمادية والقلق والمحبة، ولم تكن هناك فروق جوهرية بين الجنسين الذكور والاناث في التشاؤم (٢,٦٥) و(٢,٦٩)، والعناد (٦,٧٢) و(٦,٧٣)، والمرونة (٥,١٨) و(٥,١٢) والخجل (٦,٧١) و(٦,٧٥) على التوالي. والخلاصة تبين أن أكثر المحددات الشخصية التي تؤثر على طبيعة المهن بحسب متغير الجنس هي الانبساط (٨,٧٢)، القيادة (٧,٥٦)، الصرامة (٧,٢٨)، الاتزان (٧,٠٥)، الخجل (٦,٧٢)، العناد (٦,٧٣) على التوالي.

أما فيما يتعلق بالمتوسطات والانحرافات المعيارية للمحددات الانفعالية بحسب متغير الجنس، فكان كالتالي:

جدول (٤)

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

الجنس	الذكور (ن=٣٠٣)		الإناث (ن=٣٨٠)		المجموع (ن=٦٨٣)	
	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري
العاطفة	٥,٦٠	٠,٦١	٥,٥٩	٠,٥٩	٥,٥٩	٠,٦٠
الراحة النفسية	٥,٥٦	٠,٨٥	٥,٥٠	٠,٩٢	٥,٥٣	٠,٩٠
السرور	٣,٦٢	٠,٦١	٣,٦٤	٠,٥٨	٣,٦٣	٠,٥٩
الحزن	٤,٨٥	١,٠٥	٥,١٦	١,٠٠	٥,٠٢	١,٠٣
الاشمئزاز	٣,٥٣	٠,٧١	٣,٨١	٠,٤٧	٣,٦٨	٠,٦٠
الملل	٢,٦٦	٠,٦٦	٢,٧٥	٠,٦٤	٢,٧١	٠,٦٥
الغضب	٥,٥٢	١,٣٤	٥,٥٤	١,٣٠	٥,٥٣	١,٣١
الانزعاج	١,٥٩	٠,٤٩	١,٦٢	٠,٤٨	١,٦١	٠,٤٨
الهيجان	٢,٨٣	٠,٨٠	٢,٨٥	٠,٧٧	٢,٨٤	٠,٧٨
الإحباط	٣,٦٦	٠,٩٤	٣,٥٦	٠,٨٩	٣,٦٠	٠,٩١
الكآبة	٥,٤٩	١,٠٤	٥,٥٣	١,٠٢	٥,٥١	١,٠٣
القبول	٥,٧٢	٠,٥٦	٥,٦٦	٠,٦١	٥,٦٩	٠,٥٩
الارتياح	١,٩٨	٠,١٤	٢,٠٠	٠,٠٠	١,٩٩	٠,٠٩
الخوف	٢,٣٧	٠,٦٧	٢,٣٤	٠,٦٧	٢,٣٥	٠,٦٧
العصبية	٤,٢٤	١,٠١	٤,٦١	٠,٩٧	٤,٤٤	١,٠٠
المجموع الكلي	٥٩,٢٧	٥,١٦	٦٠,٢٢	٤,٥٤	٥٩,٨٠	٤,٨٥

أما الجدول (٤) والمتعلق بالمتوسطات والانحرافات المعيارية للمحددات الانفعالية بحسب متغير الجنس، فيلاحظ أن هناك فروقاً ظاهرية لصالح الذكور في كل من العاطفة (٥,٦٠) مقابل (٥,٥٩)، والراحة النفسية (٥,٥٦) مقابل (٥,٥٠)، والإحباط (٣,٦٦) مقابل (٣,٥٨)، والقبول (٥,٧٢) مقابل (٥,٦٦)، ولصالح الاناث في الحزن (٥,١٦) مقابل (٤,٨٥)، والاشمئزاز (٣,٨١) مقابل (٣,٥٣)، والملل (٢,٦٦) مقابل (٢,٧٥)، والانزعاج (١,٦٢) مقابل (١,٥٩)، والكآبة (٥,٥٣) مقابل (٥,٤٩)، والارتياح (٢,٠٠) مقابل (١,٩٨). كما كان هناك اختلاف جوهري لصالح الاناث في العصبية (٤,٦١) مقابل (٤,٢٤)، ولم تكن هناك فروق جوهرية في السرور (٣,٦٢) للذكور مقابل (٣,٦٤) للإناث، والغضب (٥,٥٢) للذكور مقابل (٥,٥٤) للإناث، والهيجان (٢,٨٣) للذكور مقابل (٢,٨٥) للإناث، والخوف (٢,٣٧) للذكور مقابل (٢,٣٤) للإناث.

وللتعرف أكثر على أهم المحددات الشخصية والانفعالية المرتبطة بطبيعة المهن، تم استخراج المتوسطات والانحرافات المعيارية لكل طبيعة مهنة على حدة بحسب المحددات الشخصية والمحددات الانفعالية، حيث يلاحظ من الجدول (٥) و(٦) المتوسطات والانحرافات المعيارية للمحددات الشخصية والانفعالية المتعلقة بطبيعة المهن أن طبيعة المهن المصرفية كانت الأعلى في الدرجات، وذلك يُعزى إلى الضغط الذي يعيشه الأفراد العاملون فيها من محاسب ومدقق وغيره، ومن بعدها كانت طبيعة المهن التخصصية، والإدارية، والتعليمية. أما من ناحية المحددات الشخصية فلا توجد فروق واضحة في المتوسطات.

جدول (٥)

المتوسطات والانحرافات المعيارية بحسب طبيعة المهن للمحددات الشخصية

طبيعة المهن المصرفية		طبيعة المهن التخصصية		طبيعة المهن التعليمية		طبيعة المهن الإدارية		طبيعة المهن
الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	المحددات الشخصية
١,٤٧٥	٨,٦٣	١,٤١٧	٨,٦٥	١,٢١٤	٨,٨٩	١,٢٦٢	٨,٧٧	الانسياس
٠,٦٥٨	٧,٥	٠,٦٦٨	٧,٦	٠,٧١٢	٧,٥٦	٠,٦٧٦	٧,٥٥	القيادة
٠,٨٧٨	٧,٤٧	٠,٩٣٤	٧,٣٣	٠,٨٨	٧,٤١	٠,٨٢٨	٧,٤١	الصرامة
١,٣٧٥	٦,٩٩	١,٠٧١	٧,٠٥	١,٠٩	٦,٩٨	٠,٩٣٧	٧,٢٣	الالتزان
١,١٠٢	٦,٩٢	١,٢٠٨	٦,٧٦	١,٠٥١	٦,٦	١,٥٣٦	٦,٨٧	الخجل
١,٤٦٣	٦,٨	١,٣٥٣	٦,٧١	١,٣٣٨	٦,٥٩	١,١٨٤	٦,٦٤	العناد
٠,٤٧	٥,٨٦	٠,٣	٥,٩٣	٠,٤٢٧	٥,٨٨	٠,٢٧٢	٥,٩٤	المحبة

تابع جدول (٥)

طبيعة المهن المصرفية		طبيعة المهن التخصصية		طبيعة المهن التعليمية		طبيعة المهن الإدارية		طبيعة المهن
الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	المحددات الشخصية
١,١٦٢	٥,٥٢	١,١١٢	٥,٧٥	١,٠٩	٥,٥٥	١,١٩٩	٥,٧٩	الانطواء
٠,٨٥٦	٥,٤٩	٠,٨٦٢	٥,٤٩	٠,٨٧٦	٥,٥١	٠,٦٨٦	٥,٦٦	التفاؤل
٠,٩٨٦	٥,٤٨	٠,٩٦٩	٥,٤٧	٠,٨٨٢	٥,٤٤	٠,٩٢٨	٥,٥	القلق
٠,٨٠٨	٥,١٣	٠,٧٩٧	٥,١٧	٠,٨٢	٥,٢٢	٠,٨٠٧	٥,٠٧	المرونة
٠,٩٤١	٤,٦٦	٠,٨٦٩	٤,٦٤	٠,٨٣١	٤,٥٣	٠,٩٤١	٤,٥٤	الوسواس
٠,٨٠٢	٣,٧٦	٠,٧٣٣	٣,٦٤	٠,٧٩٧	٣,٦	٠,٧٧٤	٣,٦٣	العدوانية
٠,٨٠١	٢,٦٧	٠,٧٣٥	٢,٧١	٠,٧٣٤	٢,٦٢	٠,٧٣٥	٢,٦٥	التشاؤم
٠,٤٩٧	٢,٢٩	٠,٤٩٥	٢,٢٧	٠,٥٠٩	٢,٢٧	٠,٥١٢	٢,٣	الاعتمادية

جدول (٦)

المتوسطات والانحرافات المعيارية بحسب طبيعة المهن للمحددات الانفعالية

طبيعة المهن المصرفية		طبيعة المهن التخصصية		طبيعة المهن التعليمية		طبيعة المهن الإدارية		طبيعة المهن
الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	المحددات الانفعالية
١,٤٢٩	٥,٧٢	٠,٦٠٦	٥,٧	٠,٥٦٦	٥,٦٩	٠,٥٧١	٥,٧٤	القبول
١,٢٨	٥,٦٨	١,٢٣٣	٥,٦	٠,٥٧٢	٥,٦٢	٠,٥٥٥	٥,٦٥	العاطفة
٠,٦٤٨	٥,٦١	٠,٦٣٦	٥,٥٦	٠,٨٥٤	٥,٥٩	٠,٨٤٩	٥,٦١	الراحة النفسية
٠,٦٠١	٥,٦	١,٠٣٦	٥,٥٦	٠,٨٠٢	٥,٣٧	١,٢٠٢	٥,٤٧	الغضب
٠,٩٤٤	٥,٤٨	٠,٩٣٤	٥,٤٩	١,٣١٥	٥,٣٥	١,٠٠١	٥,٤٥	الكآبة
١,١٢٧	٥,١	١,٠٢٥	٥,٠٦	١,٠٠٧	٤,٩٨	١,٠٢٧	٤,٩٥	الحزن
١,٠٣٩	٤,٦١	١,٠٠٧	٤,٤٦	١,٠١٩	٤,٣٢	٠,٩٦٦	٤,٤٢	العصبية
١,٠٠٥	٣,٧	٠,٩٣٥	٣,٦٦	٠,٥٦٦	٣,٧٣	٠,٥١١	٣,٧٦	الاشمئزاز
٠,٦١٥	٣,٦٨	٠,٦٦٧	٣,٦٣	٠,٥٧٦	٣,٦٦	٠,٥٨٨	٣,٦٥	السرور
٠,٦٤٤	٣,٦٣	٠,٦	٣,٦٢	٠,٨٧٢	٣,٥٧	٠,٨٤٨	٣,٤٩	الإحباط
٠,٨١٢	٣,٠٢	٠,٧٩٤	٢,٨٨	٠,٧٦٢	٢,٧٢	٠,٧٦١	٢,٧٧	الهيجان
٠,٦٨	٢,٧٦	٠,٦٧١	٢,٧٣	٠,٦٣٧	٢,٧١	٠,٦٣٧	٢,٦٦	الملل
٠,٧٧	٢,٥	٠,٦٣١	٢,٣١	٠,٦٧٦	٢,٣٥	٠,٦٧	٢,٣٥	الخوف
٠,١٤	١,٩٨	٠,١٠١	١,٩٩	٠,٠٨٧	١,٩٩	٠	٢	الارتياح
٠,٤٧٥	١,٦٦	٠,٤٨٦	١,٦٢	٠,٥	١,٥٤	٠,٤٨٥	١,٦٣	الانزعاج

بالنسبة للسؤال الثاني: هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين المحددات الشخصية والمحددات الانفعالية وطبيعة المهن لدى الأفراد في مملكة البحرين؟

وللإجابة عن هذا السؤال قام الباحثان بتطبيق المقياسين، واستخدمت معاملات الارتباط لكل من المجموع الكلي للمحددات الشخصية والانفعالية حيث تبين أن هناك علاقة ارتباطية بين المحددات الشخصية والانفعالية المرتبطة بطبيعة المهن يساوي فيها معامل ارتباط بيرسون (0,68) عند مستوى دلالة (0,05) كما بينه جدول (7).

جدول (7)

معامل ارتباط المحددات الشخصية والانفعالية

معامل ارتباط بيرسون	مجموع المحددات الشخصية	مجموع المحددات الانفعالية
مجموع المحددات الشخصية	1	0,68*
مجموع المحددات الانفعالية	0,68*	1

* دال عند مستوى دلالة (0,05) $(\alpha < 0,05)$

بالنسبة للسؤال الثالث: هل تتباين المحددات الشخصية والانفعالية بتباين طبيعة المهن لدى الأفراد في مملكة البحرين؟

تم استخدام تحليل التباين المتعدد (MANOVA) لمتغيرات الدراسة، وتبين أنه توجد دلالة إحصائية في النموذج المعدل في نموذج المحددات الانفعالية لطبيعة المهن، أي أن المحددات الانفعالية تتأثر بطبيعة المهن عند مستوى دلالة (0,01) $(\alpha < 0,01)$ ، كما وتبين بأن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين الجنسين وطبيعة المهن في المحددات الانفعالية بحيث كانت قيمة (ف) تساوي (8,23) عند مستوى دلالة (0,01) $(\alpha < 0,01)$ لصالح متغير الجنس، وملتغير طبيعة المهن كمتغير تبايني، حيث إن قيمة (ف) تساوي (2,728) عند مستوى دلالة (0,05) $(\alpha < 0,05)$ ، ولم تكن هناك أي دلالة مع المحددات الشخصية وذلك كما يبينه الجدول (8).

جدول (8)

تحليل التباين المتعدد (MANOVA) لمتغيرات الدراسة

المصدر	المتغيرات التابعة	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
النموذج المعدل	مجموع المحددات الشخصية	74,24	4	18,56	1,01	0,400
	مجموع المحددات الانفعالية	342,10	4	85,54	3,69	0,006**
التداخل	مجموع المحددات الشخصية	430201,29	1	430201,29	22499,87	0
	مجموع المحددات الانفعالية	198422,22	1	198422,22	8564,36	0
الجنس	مجموع المحددات الشخصية	14,07	1	14,07	0,77	0,381
	مجموع المحددات الانفعالية	193,00	1	193,00	8,23	0,004**

تابع جدول (٨)

المصدر	المتغيرات التابعة	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
طبيعة المهنة	مجموع المحددات الشخصية	٥٩,٥٥	٢	١٩,٨٥	١,٠٨	٠,٣٥٥
	مجموع المحددات الانفعالية	١٩٠,٣٠	٢	٦٣,٤٢	٢,٧٤	*٠,٠٤٣
الخطأ	مجموع المحددات الشخصية	١٢٤١٤,٧٢	٦٧٨	١٨,٢١		
	مجموع المحددات الانفعالية	١٥٧٠٨,٩٥	٦٧٨	٢٣,١٧		
المجموع	مجموع المحددات الشخصية	٤٩٦٦٠,٥٢	٦٨٢			
	مجموع المحددات الانفعالية	٢٤٥٨٩١٧	٦٨٢			
المجموع المعدل	مجموع المحددات الشخصية	١٢٤٨٨,٩٦	٦٨٢			
	مجموع المحددات الانفعالية	١٦٠٥١,١٠	٦٨٢			

*دال عند مستوى دلالة ٠,٠٥ <math>\alpha</math>. *دال عند مستوى دلالة ٠,٠١ <math>\alpha</math>.

بالنسبة للسؤال الرابع: هل تتباين المحددات الشخصية والانفعالية وفقاً لمتغير الجنس، طبيعة المهنة؟

للكشف عما إذا كانت هناك فروق بين أفراد العينة في المحددات الشخصية والانفعالية وفقاً لمتغير الجنس، قام الباحثان بتطبيق تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، وكانت النتائج كما وردت في الجدول (٩) كالتالي:

جدول (٩)

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

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	مربع المتوسطات	قيمة ف	مستوى الدلالة
المحددات الشخصية	بين المجموعات	١٤,٦٩	١	١٤,٦٩	٠,٨٠	٠,٣٧١
	داخل المجموعات	١٢٤٧٤,٢٨	٦٨١	١٨,٣٢		
	المجموع	١٢٤٨٨,٩٦	٦٨٢			
المحددات الانفعالية	بين المجموعات	١٥١,٨٥	١	١٥١,٨٥	٦,٥٠	٠,٠١١
	داخل المجموعات	١٥٨٩٩,٢٥	٦٨١	٢٣,٣٥		
	المجموع	١٦٠٥١,١٠	٦٨٢			

يتضح من الجدول السابق والمتعلق بمدى الاختلافات بين أفراد العينة وفقاً لمتغير الجنس أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية للمحددات الشخصية المرتبطة بطبيعة المهنة، حيث أن قيمة (ف) بلغت (٠,٨٠) وهي قيمة غير دالة إحصائياً. كما ويتضح في المحددات الانفعالية وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥ α)، حيث أن قيمة (ف) بلغت (٦,٥٠) وبلغ مستوى دلالتها (٠,٠١) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥ α).

كما وتم تطبيق تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للتعرف على ما إذا كانت هناك فروق دالة إحصائية لأفراد العينة في المحددات الشخصية والانفعالية وفقاً لمتغير طبيعة المهنة، وكانت النتائج كما وردت في الجدول (٩) كالتالي:

جدول (١٠)
تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق في أفراد العينة طبقاً لمتغير
طبيعة المهن للمحددات الشخصية والمحددات الانفعالية

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	مربع المتوسطات	قيمة ف	مستوى الدلالة
المحددات الشخصية	بين المجموعات	١١٤,٧٠	٢	٢٨,٢٢	٢,١٠	٠,٠٩٩
	داخل المجموعات	١٢٣٧٤,٢٦	٦٧٩	١٨,٢٢		
	المجموع	١٢٤٨٨,٩٦	٦٨٢			
المحددات الانفعالية	بين المجموعات	٢٤٧,٥٨	٢	٨٢,٥٢	٣,٥٥	٠,٠١٤
	داخل المجموعات	١٥٨٠٣,٥٢	٦٧٩	٢٣,٢٨		
	المجموع	١٦٠٥١,١٠	٦٨٢			

يبين الجدول السابق والمتعلق بمدى الاختلافات بين أفراد العينة وفقاً لمتغير طبيعة المهن للمحددات الشخصية المرتبطة بطبيعة المهن، أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية، حيث إن قيمة (ف) بلغت (٢,١٠) وهي قيمة غير دالة إحصائياً. كما ويتضح في المحددات الانفعالية وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من $(\alpha < 0,05)$ ، حيث إن قيمة (ف) بلغت (٣,٥٥) وبلغ مستوى دلالتها (٠,٠١٤) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $(\alpha < 0,05)$.

وذلك كما بينه جدول (٧) في أن متوسطات طبيعة المهن للمحددات الانفعالية بلغت لطبيعة المهن الإدارية (٥٩,٥٩) والتخصصية (٥٩,٨٦)، والتعليمية (٥٩,٢٠)، والمصرفية (٦٠,٧٦)، لصالح طبيعة المهن المصرفية.

مناقشة النتائج

مناقشة نتائج السؤال الأول

والذي نصه: ما أهم المحددات الشخصية والمحددات الانفعالية المرتبطة بطبيعة المهن؟
تعتبر أهم المحددات الشخصية المرتبطة بطبيعة المهن التي توصل إليها الباحثان هي الانبساط والقيادة والصرامة والاتزان والخجل والعناد والمحبة، حيث اشتركت هذه المحددات في طبيعة المهن الإدارية والتخصصية والتعليمية والمصرفية، الأمر الذي يدل على ثبات

المحددات الشخصية في طبيعة المهن، حيث تم تأكيد ذلك في دراسة (Mount, et al. 2006)، و(ريان، ٢٠٠٦)، و(Sackett and Walmsley, 2014)، و(Bourdage, et al., 2015)، وأخيراً (Hudson and Fraley, 2015).

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

أكدت عدد من الدراسات عدم ثبات المحددات الانفعالية كما جاء في نتائج الدراسة الحالية وذلك في دراسة (Conway and Briner, 2002)، ودراسة (Saccharin, Schlegel, and Leduce, et al., 2012)، ودراسة (Scherer, 2012)، ودراسة (Furnham, 2017). كما وأثبتت دراسة (Leduc, et al., 2014) ثبات المحددات الشخصية وعدم ثبات المحددات الانفعالية.

مناقشة نتائج السؤال الثاني

والذي نصه: هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين المحددات الشخصية والمحددات الانفعالية المرتبطة بطبيعة المهن لدى الأفراد في مملكة البحرين؟
تبين أن هناك علاقة ارتباطية بين المحددات الشخصية والانفعالية المرتبطة بطبيعة المهن يساوي فيها معامل ارتباط بيرسون (٠,٦٨) عند مستوى دلالة (٠,٠٥). وتبين أن هناك علاقات ارتباطية دالة بين المحددات الشخصية في المحددين الفرعيين "الانبساط والقيادة" عند مستوى دلالة (٠,٠١)، وهذا ما أكدته دراسة (Leutner, et al., 2014).

أما بالنسبة للمحددات الانفعالية، فتبين وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة ما بين العاطفة والراحة النفسية عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، هذا الذي تم استخلاصه من دراسة (Zablah et al., 2017)، إلا أن الدراسة الحالية لم تتوصل إلى علاقات ارتباطية دالة بين العاطفة والحزن والاشمئزاز والغضب والخوف على عكس دراسة (Zablah et al., 2017)، التي بينت أن هناك خضوعاً للاستجابات العاطفية في تلك المحددات. واتفقت الدراسة الحالية مع دراسة (Conway and Briner, 2002) بين الراحة

النفسية والعاطفة، ودراسة (Mount, et al., 2006) بين الراحة مع السمات الشخصية، ودراسة ريان (٢٠٠٦) في الاتزان، ودراسة أبو دية (٢٠٠٧) بين القيادة والانبساط، ودراسة الجبور (٢٠١٢) في الاتزان، ودراسة (Le, Donnellan and Conger, 2014) بين السمات الشخصية والانفعالية، ودراسة (Leduc, et al., 2014) بين السمات الشخصية والعاطفية، ودراسة (Hangartner, et al., 2016) بين العصبية والخوف.

بالإضافة إلى ذلك وُجِدَت العلاقة الارتباطية الموجبة مع دراسة (Furnham, 2017) في الانفتاح والعصبية والقبول، ودراسة (Mauno and Ruokolanen, 2017) في العاطفة، ودراسة (Meehan, et al., 2017) في الخوف والحزن والاشمئزاز والغضب والاتزان، ودراسة (Zalk, et al., 2017) الخجل والانطواء والعصبية والاعتمادية والخوف، ودراسة (Nelson, et al., 2018) في العاطفة، ودراسة (Malkoc and Shiv, 2018) في الغضب والحزن والمفاجأة والاشمئزاز والهيجان والخوف، وأخيراً في دراسة (Lohbeck, et al., 2018) في المرح والغضب والقلق.

وكان للحزن علاقات ارتباطية موجبة دالة مع الاشمئزاز والغضب والهيجان والخوف عند مستوى دلالة ($\alpha < 0,05$)، وأكدت دراسة (Mill, Kõots-Ausmees, Allik and Realo, 2018) وجود هذه العلاقة الارتباطية الدالة. كما ولم تبين الدراسة الحالية وجود علاقة ارتباطية سالبة بين القبول والكآبة كما بينته دراسة (Mata, Romos, Bansal, Khan, Guille, et al., 2015). أما العصبية فكانت لها علاقات ارتباطية دالة موجبة عند مستوى دلالة ($\alpha < 0,05$) مع الغضب، وهذا ما بينته دراسة كل من (Basak and Ghosh, 2014)، و(Furnham, 2017).

مناقشة نتائج السؤال الثالث

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

تبين أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية للمحددات الانفعالية المرتبطة بطبيعة المهن عند مستوى دلالة ($\alpha < 0,05$)، حيث اتفق المحدد الفرعي "الكآبة" مع دراسة (Mata, Romos, Bansal, Khan, Guille, et al., 2015)، كما واتفقت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في طبيعة المهن التخصصية (الطب).

فيما لم توجد فروق ذات دلالات إحصائية للمحددات الشخصية في الدراسة الحالية،

وهذا الأمر لم يتفق مع دراسة الجبور (٢٠١٢) والربيع وعطية (٢٠١٦). إلا أن نتائج الدراسة الحالية بينت وجود أثر للمحددات الشخصية والانفعالية في بيئة العمل وأهميته للنجاح في العديد من الوظائف وأكد ذلك دراسة (Sackett and Walmsley, 2014).

مناقشة نتائج السؤال الرابع

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

أشارت نتائج الدراسة الحالية إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المحددات الشخصية وفقاً لمتغير الجنس وطبيعة المهنة، مما يعني ثبات المحددات الشخصية، وهذا الأمر تم تأكيده في دراسة كل من: (Mount, et al., 2006)، و(ريان، ٢٠٠٦)، و(Sackett and Walmsley, 2014) و(Leutner, et al., 2014)، و(Bourdage, et al., 2015)، وأخيراً دراسة (Hudson and Fraley, 2015).

وبالنسبة للمحددات الانفعالية فقد أثبتت نتائج الدراسة الحالية أنها متغيرة وغير ثابتة، وأكد على ذلك دراسة (Saccharin, Schlegel, and Scherer, 2012)، ودراسة (Furnham, 2017).

ففيها وُجدت هناك فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الذكور في المحدد الفرعي "العاطفة" حيث اختلفت معها (Zablah et al., 2017) لصالح الإناث، وكذلك في المحدد الفرعي "الغضب" اتفقت دراسة (Zablah et al., 2017) مع الدراسة الحالية لصالح الإناث. وبينت الدراسة الحالية الفروق الدالة إحصائياً لصالح الذكور في المحددات الفرعية بحيث اختلفت مع دراسة (Saccharin, et al, 2012) في كون العلاقة الارتباطية لصالح الذكور، أما المحدد الفرعي "الغضب" فكان لصالح الإناث كما في دراسة (Zablah et al., 2017). أما بالنسبة لطبيعة المهنة فكانت هناك فروق دالة إحصائية في طبيعة المهنة التعليمية، كما في دراسة (Hangartner, et al., 2016)، و(Lohbeck, et al., 2018). أما في طبيعة المهنة التخصصية فكانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الطب، واتفقت معها دراسة (Mata, et al., 2015)، وفي مهنة رجال الأعمال أحد فروع طبيعة المهنة التخصصية كانت هناك فروق دالة إحصائية اتفقت معها دراسة (Leutner, et al., 2014).

وفي طبيعة المهنة الإدارية كانت هناك فروق دالة إحصائياً اتفقت معها دراسة (Furnham, 2017).

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

توصيات الدراسة

- من خلال نتائج الدراسة الحالية، يمكن استخلاص التوصيات الآتية:
- الاهتمام بموضوع المحددات الشخصية والمحددات الانفعالية المرتبطة بطبيعة المهن في مملكة البحرين.
- اعتماد مقياس خاص للتعرف على المحددات الشخصية والانفعالية المرتبطة بطبيعة المهن في مملكة البحرين.
- وضع دليل شامل يجمع التوصيف المهني والتوصيف النفسي لطبيعة المهن في مملكة البحرين.
- إشراك علماء النفس في عملية تصنيف الوظائف في مملكة البحرين جنباً إلى جنب مع مسؤولي الموارد البشرية.

المراجع

- إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية (٢٠٠٩). التصنيف الصناعي الموحد لجميع الأنشطة الاقتصادية. السلسلة ميم، العدد ٤، التنقيح ٤. نيويورك: شعبة الإحصاءات، الأمم المتحدة.
- حجازي، أحمد توفيق (٢٠١١). الشخصية الجذابة. عمان: دار كنوز المعرفة العلمية للنشر والتوزيع.
- حسين، انتصار (٢٠١٠). مفهوم المهنة والوظيفة والعمل. المركز الأكاديمي لتجميع الدراسات والبحوث العلمية. طرابلس: ليبيا.
- ريان، محمود (٢٠٠٦). الاتزان الانفعالي وعلاقته بكل من السرعة الإدراكية والتفكير الابتكاري لدى طلبة الصف الحادي عشر بمحافظة غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، مصر.
- صالح، مأمون (٢٠٠٨). الشخصية: بناؤها. تكوينها. أماتها. اضطرابها. عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع.
- طه، فرج عبد القادر (٢٠٠٩). موسوعة علم النفس والتحليل النفسي. ط ١. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.

عامر، أيمن (٢٠٠٨). شخصية المبدع: محدداتها وآفاق تنميتها. القاهرة: مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع.

عبد الخالق، أحمد محمد (٢٠٠٠). أسس علم النفس. ط ٣. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.

العززي، عبد اللطيف (٢٠٠٨). أسرار الشخصية الجذابة: القيادة، الإدارية، الاجتماعية. أبوظبي: الضياء للنشر والتوزيع.

عمر، معن خليل (٢٠٠٠). معجم علم الاجتماع المعاصر. الأردن: دار الشروق لتوزيع والنشر. اليوسف، منصور بن صالح (٢٠١٠). حياتنا الوظيفية. الرياض: مطبعة سفير.

Albright, S., Terranova, M., Honts, C., Goedde, J. & LaChapell, J. (2008). *Perceived stress and emotional stability among working adults*. Student Research Conference, 21st Annual Student Research Conference, from 30 June to 4 July 2008.

Baltes, B. B., & Parker, C. P. (2000). Reducing the effects of performance expectations on behavioral ratings. *Journal of Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 82(2), 237–267.

Barrett, L. F. (2006). Solving the emotion paradox: Categorization and the experience of emotion. *Personality and Social Psychology Review*, 10(1), 20-46.

Barrett, (2016). The theory of constructed emotion: An active inference account of interception and categorization. *Social Cognitive and Affective Neuroscience*, 11(1), 20-46.

Barrett, (2017). *How emotion are made: The secret life of the brain*. N.Y.: Houghton Mifflin Harcourt.

Bourdage, J. S., Wiltshire, J., & Lee, K. (2015). Personality and workplace impression management: Correlates and implications. *Journal of Applied Psychology*, 100(2), 537-546.

Cain, S. (2012). *Quiet: The power of introverts in a world that can't stop talking*. N.Y.: Crown Publishing Group.

Dipboye, R. L. (2016). *Exploring industrial and organizational psychology: Work and organizational behavior*. 1st ed. Florida: Sattvic Publishing.

Dwivedula, R., Bredillet, C. N., & Müller, R. (2016). Personality and work motivation as determinants of project success: The mediating role of organizational and professional commitment. *International Journal of Management Development*, 1(3), 229-245.

- Friedman, H. S., & Schustack, M. W. (2010). *Personality: Classic theories and modern research*. 5th ed. N.Y.: Pearson.
- Furnham, A. (2017). Personality differences in managers who have, and have not, worked abroad. *European Management Journal*, 35(1), 39-45.
- Halepota, J. A. (2011). *Determinants of work attributes and personality aspects towards employees' job satisfaction*. Unpublished Doctoral Disertation. Brunel Business School, Brunel University.
- Hangartner, M. P., Linden, D. V. D., Bohleber, L. & Wyl, A. V. (2016). Big five personality traits and the general factor of personality as moderators of stress and coping reactions following an emergency alarm on a Swiss University Campus. *Journal of Stress and Health*, 33(5), 40-77.
- Hudson, N. W., & Fraley, R. C. (2015). Volitional personality trait change: Can people choose to change their personality traits? *Journal of Personality and Social Psychology*, 109(3), 490-507.
- Laguna, M. & Purc, E. (2016). Personality traits and training initiation process: Intention, planning, and action initiation. *Front Psychology Journal*, 7(1), 56-62.
- Leutner, F., Ahmetoglu, G., Akhtar, R., & Chamorro-Premuzic, T. (2014). The relationship between the entrepreneurial personality and the Big Five personality traits. *Personality and Individual Difference Journal*, 63, 58-63.
- Lohbeck, A., Hangenauer, G., & Frenzel, A. C. (2018). Teachers' self-concepts and emotions: Conceptualization and relations. *Teaching and Teacher Education Journal*, 70, 111-120.
- Mata, D. A., Ramos, M. A., Bansal, N., Khan, R., Guille, C., Di-Angelantonio, E., & Sen, S. (2015). Prevalence of depression and depressive symptoms among resident physicians: A systematic review and meta-analysis. *Journal of American Medical Association*, 60(4), 146-151.
- Meehan, K. B., Panfilis, C. D., Antonucci, C., Soliani, A., Clarkin, J. F., & Sambataro, F. (2017). Facial emotion recognition and borderline personality pathology. *Journal of Personality and Social Psychology*, 255, 347-354.
- Mill, A., Kööts-Ausmees, L., Allik, J., & Realo, A. (2018). The Role of co-occurring emotions and personality traits in anger expression. *Frontiers in Psychology*. Original Research Article (9th February 2018) in: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2018.00123/full>
- Mount, M., Ilies, R., & Johnson, E. (2006). Relationship of personality traits and counterproductive work behaviors: The mediating effects of job satisfaction.

Journal of Personnel Psychology, 59(3), 591-622.

- Olson, M. H., & Hergenhahn, B. R. (2011). *An introduction to theories of personality*. N.Y.: Prentice Hall/Pearson.
- Pinder, C. C. (2008). *Work motivation in organizational behavior*. UK: Psychology Press.
- Plutchik, R. (2001). The nature of emotion: Human emotion have deep evolutionary roots, a fact that my explain their complexity and provide tools for clinical practice. *American Scientist*, 89, 344-350.
- Plutchik, R., & Conte, H. R. (1997). *Circumplex models of personality and emotions*. 1st ed. USA: American Psychological Associations.
- Saccharin, V., Schlegel, K., & Scherer, K. R. (2012). *Geneva emotion wheel rating study* (Report). Geneva, Switzerland: University of Geneva.
- Sackett, P. R., & Walmsley, P. T. (2014). Which personality attributes are most important in the workplace? *Perspectives on psychological science*, 9(5), 538-551.
- Schreuder, A. M. G., & Coetzee, G. (2007). *Careers: An organisational perspective*. 3rd ed. India: Juta Academic.
- Zablah, A. R., Sirianni, N. J., Korschun, D., Gremler, D. D., & Beatty, S. E. (2017). Emotional convergence in service relationships: the shared frontline experience of customers and employees, *Journal of Service Research*, 20(1), 76-90.
-