

مجلة دورية محكمة نصف سنوية تصدر عن مركز مداد للدراسات
العدد الثاني من المجلد الخامس 2025

قدرة كل من نمطي الشخصية (أ) و(ب) على التنبؤ بمستوى التوافق المهني
لدى العاملين في مجال الخدمات النفسية في مدينة الباب

د. خالد محمد ناصيف

أستاذ مساعد في قسم علم النفس

Khaledmohammad.n@gmail.com

أحمد حسن الحسين عبد الحميد

باحث ماجستير في الإرشاد النفسي

aaahhhmmm803@gmail.com

مؤسسة تعليم بلا حدود/مداد

جدول المحتويات

6

مقدمة العدد

رئيس التحرير

40-7

اتجاهات معلمي الرياضيات في مدينة الدوحة نحو طريقة الحوار في ضوء بعض المتغيرات

د. عبد الرحمن محمد حافظ، محمود حسين الجاسم

93-41

فاعلية برنامج تدريبي قائم على التعلم الاجتماعي العاطفي لتحسين التفاعل الاجتماعي لدى الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد

د. محمود زايد ملكاوي، عبد اللطيف صالح شوبك

141-94

قدرة كل من نمطي الشخصية (أ) و(ب) على التنبؤ بمستوى التوافق المهني لدى العاملين في مجال الخدمات النفسية في مدينة الباب

د. خالد محمد ناصيف، أحمد حسن الحسين عبد الحميد

175-142

مستوى الاندماج الوظيفي لدى معلمي الحلقة الأولى في مدارس مدينة جرابلس تبعاً لبعض المتغيرات

د. ميس أمين امير، عائشة عمر العثمان

228-176

علاقة الذكاء الاصطناعي بتطوير الأداء المدرسي لدى معلمي المرحلة الثانوية بمنطقة مكة المكرمة في ضوء الجيل الذي ينتمون إليه

د. محمد اقرون الفضيل، بسام محمد القثامي، معاذ خالد مخلص

266-229

Unveiling Manipulation: Applying van Dijk's Socio-Cognitive Approach to Analyze Bashar Assad's Political Speeches During the Syrian Revolution

Hussam Waleed Shamma

305-267

أساليب التقويم وعلاقتها بقياس تحصيل قواعد اللغة العربية لدى طلبة الحلقة الثانية في محافظة حلب

أسامة عبد الله الحاج حامد

367-306

صعوبات تعلم اللغة الإنجليزية لدى التلاميذ ذوي الإعاقة السمعية في ضوء آراء المعلمين

عبد السلام سالم مسعود البوسيفي

مجلة
تباد
للمعلومات التربوية والاجتماعية

المجلد الخامس – العدد الثاني – 2025م

مجلة دورية محكمة نصف سنوية

تصدر عن مركز مداد للدراسات

مؤسسة تعليم بلا حدود/مداد

مجلة تبيان للعلوم التربوية والاجتماعية

مجلة علمية دورية محكمة، تصدر عن مركز مداد للدراسات، وتُعدى بنشر الدراسات في العلوم التربوية والنفسية ودراسات علم الاجتماع، التي تتميز بالأصالة والمعاصرة والجديّة، كما تُسهم في تطوير الحقل المعرفي موضوع الاختصاص. تصدر المجلة إلكترونياً كل ستة أشهر.

رئيس التحرير

الدكتور فواز العواد

هيئة التحرير

د. سهاد المّلي، د. عبد المهيمن الديرشوي، د. سهام عبد العزيز،
د. عمر شحادي، د. سمية المالتي

أمين السر

عبد الله عيد

الرقم التسلسلي المعياري الدولي

ISSN: 2757-9891

موقع المجلة

tibyanjournal.com

مركز مداد للدراسات

مركز بحثي مستقل أكاديمياً، أسس عام 2020م، يختص بالدراسات والبحوث الأكاديمية، وقضايا التعافي المجتمعي، ويعمل على رفد الحكومات والمنظمات والجهات الفاعلة بالدراسات والاستشارات المبنية على أسس علمية التي يمكن الاعتماد عليها في وضع خطط مستقبلية تسهم في تطوير المجتمعات وتحقيق التنمية المستدامة.

موقع المركز

midadcenter.com

معايير النشر في المجلة

1. يجب أن تحتوي الصفحة الأولى من البحث على عنوان البحث واسم الباحث أو الباحثين، والتوصيف الأكاديمي والمنصب الوظيفي، والعنوان، والبريد الإلكتروني، وتاريخ البحث. إضافة إلى اسم الباحث، وتوصيفه الأكاديمي، ومنصبه الوظيفي باللغتين الإنكليزية والتركية.
2. من أجل ضمان سرية عملية التحكيم، يجب عدم ذكر اسم الباحث أو الباحثين في صلب البحث، أو ذكر أية إشارات تكشف عن أشخاصهم، وعند رغبة الباحث أو الباحثين في تقديم الشكر لمن أسهم أو ساعد في إنجاز البحث، فيكون ذلك في صفحة مستقلة.
3. تقديم ثلاثة ملخصات للبحث؛ باللغات العربية والإنكليزية والتركية، بحد أقصى (120) كلمة لكل منها، ويكون كل ملخص في صفحة مستقلة، على أن يحتوي الملخص على عنوان البحث، وخمس كلمات مفتاحية، وبدون ذكر أسماء أو بيانات الباحثين.
4. لا تتجاوز عدد صفحات البحث بأي حال (30 صفحة)، بما في ذلك المراجع، والجداول، والأشكال، باستثناء الملاحق.
5. أنماط الكتابة وصيغتها تكون كالتالي: مقاس الصفحة (B5)، وبتباعد أسطر بقدر (1,5)، وهوامش (2 سم كحد أدنى) لكل من أعلى وأسفل وجانبي الصفحة، (شاملة الهوامش، والمراجع، والمقتطفات، والجداول، والملاحق).
6. نمط الكتابة:

• للغة العربية: Traditional Arabic حجم الخط 14

• للغة الإنكليزية: Times New Roman حجم الخط 14

7. أن يكون البحث المقدم إلى المجلة مدققاً؛ من الجوانب الإملائية واللغوية والنحوية.
8. في حال استخدم الباحث أداة من أدوات جمع البيانات، فعليه أن يقدم نسخة كاملة من تلك الأداة، ترفق في طلب النشر.

9. تعمل المجلة على تأصيل منهج البحث العلمي، وتؤكد بأن البحوث المرسله يجب أن تتكون من الأجزاء التالية:

مقدمة البحث، مشكلة البحث، أسئلة البحث، أهمية البحث، أهداف البحث، محددات البحث، التعريف بالمصطلحات، الدراسات السابقة، منهجية البحث، الإطار النظري والعملي (إن وجد)، عرض النتائج، مناقشة النتائج، التوصيات والمقترحات.

10. توثيق المراجع والمصادر، داخل البحث وفي قائمة المراجع، وفقاً لنظام جمعية علم النفس الأمريكية، سواء أكانت عربية أم أجنبية.

(American psychological Association 7th Edition) (APA7)

قدرة كل من نمطي الشخصية (أ) و(ب) على التنبؤ بمستوى التوافق المهني
لدى العاملين في مجال الخدمات النفسية في مدينة الباب

د. خالد محمد ناصيف

أستاذ مساعد في قسم علم النفس

Khaledmohammad.n@gmail.com

أحمد حسن الحسين عبد الحميد

باحث ماجستير في الإرشاد النفسي

aaahhhmmm803@gmail.com

تاريخ استلام البحث 2025/9/17م، تاريخ قبول البحث 2025/11/2م.

ملخص البحث

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مدى إسهام نمط الشخصية (أ) ونمط الشخصية (ب) في التنبؤ بمستوى التوافق المهني لدى العاملين في مجال الخدمات النفسية بمدينة الباب في الشمال السوري. واستخدمت المنهج الوصفي الارتباطي، وطبقت استبانة لقياس نمطي الشخصية للدكتورة ليلى الشريف واستبانة لقياس التوافق المهني لسامي خليل فحجان؛ واحدة للتوافق المهني وأخرى لنمطي الشخصية على عينة مكونة من (72) طبيباً وممرضاً ومختصاً نفسياً.

أظهرت نتائج تحليل الانحدار أن نمط الشخصية (أ) يسهم إسهاماً ذا دلالة إحصائية في التنبؤ بالتوافق المهني حيث بلغت قيمة معامل الانحدار (0.452) وقيمة (t) المحسوبة (2.282) وهي دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.026) الذي يقل عن مستوى الدلالة المطلوب (0.05). بينما لم يسهم نمط الشخصية (ب) بإسهام ذي دلالة حيث بلغت قيمة معامل الانحدار لنمط الشخصية (ب) (0.128)، وقيمة (t) المحسوبة (0.766) وهي غير دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.447) الذي يتجاوز مستوى الدلالة المطلوب (0.05). كما لم يكن الإسهام المشترك للنمطين معاً ذا دلالة إحصائية حيث بلغت قيمة (F) (2.589) ومستوى دلالتها (0.083) وهي أعلى من (0.05).

الكلمات المفتاحية: الشخصية، التوافق المهني، الخدمات النفسية.

The Predictive Ability of Personality Types A and B on Professional Adjustment Levels of Personnel in the Field of Psychological Services in Aleppo

By: Dr. Khaled Mohammad Nasif, AHMAD HASAN ALHUSSAIN
ABDULHAMID

Abstract

This study aimed to investigate the contribution of personality type A and personality type B in predicting professional adjustment levels of personnel working in the field of psychological services in the city of Al-Bab in northern Syria. A correlational descriptive method was employed, utilizing a questionnaire to measure personality types developed by Dr. Leila Sharif and a professional adjustment questionnaire by Sami Khalil Fahjan. The study included a sample of 72 doctors, nurses, and psychological specialists.

Results from regression analysis indicated that personality type A significantly contributed to predicting professional adjustment, with a regression coefficient of 0.452 and a calculated t-value of 2.282, statistically significant at the 0.026 level, which is below the required significance level of 0.05. In contrast, personality type B did not contribute significantly, with a regression coefficient of 0.128 and a calculated t-value of 0.766, not statistically significant at the 0.447 level, which exceeds the required significance level of 0.05. Furthermore, the joint contribution of both personality types was not statistically significant, with an F-value of 2.589 and a significance level of 0.083, which is higher than 0.05.

Key words: Personality, Professional Adjustment, Psychological Services.

Halep'te Psikolojik Hizmetler Alanında Çalışan Personelin Mesleki Uyum Düzeyleri Üzerine A ve B Kişilik Tiplerinin Tahmin Edici Yeteneği

Dr. Halid Muhammed Nasif, AHMAD HASAN ALHUSSAIN ABDULHAMID

Özet

Bu çalışma, Suriye'nin kuzeyindeki El-Bab şehrinde psikolojik hizmetler alanında çalışan personelin mesleki uyum düzeylerini tahmin etmede A tipi ve B tipi kişiliklerin katkısını araştırmayı amaçlamıştır. Korelasyonel tanımlayıcı bir yöntem kullanılmış olup, Dr. Leila Sharif tarafından geliştirilen kişilik tiplerini ölçmek için bir anket ve Sami Khalil Fahjan tarafından geliştirilen bir mesleki uyum anketi kullanılmıştır. Çalışmaya 72 doktor, hemşire ve psikoloji uzmanı dahil edilmiştir.

Regresyon analizinden elde edilen sonuçlar, A tipi kişiliğin mesleki uyumu tahmin etmede önemli bir katkı sağladığını göstermiştir; regresyon katsayısı 0,452 ve hesaplanan t değeri 2,282 olup, istatistiksel olarak anlamlılık düzeyi 0,026'dır ve bu da gerekli anlamlılık düzeyi olan 0,05'in altındadır. Buna karşılık, B tipi kişilik önemli bir katkı sağlamadı; regresyon katsayısı 0,128 ve hesaplanan t değeri 0,766 olup, 0,447 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı değildir ve bu da gerekli olan 0,05 anlamlılık düzeyini aşmaktadır. Ayrıca, her iki kişilik tipinin ortak katkısı da istatistiksel olarak anlamlı değildir; F değeri 2,589 ve anlamlılık düzeyi 0,083 olup, bu da 0,05'ten yüksektir.

Anahtar kelimeler: Kişilik, Mesleki Uyum, Psikolojik Hizmetler.

المقدمة:

تعد الصحة النفسية من المجالات عالية الضغط، حيث يتعامل العاملون فيها مباشرة مع معاناة الأفراد واضطراباتهم، مما يجعلهم عُرضة لمستويات مرتفعة من الإجهاد الوظيفي. وفي هذا السياق، تشكل السمات الشخصية للعاملين عاملاً محورياً في قدرتهم على مواجهة هذه الضغوط وتحقيق التوافق المهني.

كما أشارت دراسة تشانغ وآخرين (2020) إلى أن سمات الشخصية، كالضمير الحي والانبساطية، تلعب دوراً جوهرياً في تعزيز جودة الحياة المهنية والحد من الآثار السلبية للضغوط. وفي إطار تصنيف أنماط الشخصية، يُعتبر النمطان (أ) و(ب) إطاراً تحليلياً مهماً لفهم differences الأفراد في الاستجابة لضغوط العمل، حيث يتسم النمط (أ) بالطموح العالي والتنافسية، بينما يتسم النمط (ب) بالمرونة والهدوء.

وانطلاقاً من الحاجة الماسة للخدمات النفسية في البيئات الصعبة كمدينة الباب في سوريا، نتيجةً للتداعيات النفسية العميقة للحرب، برزت الحاجة إلى دراسة العوامل التي تعزز كفاءة واستمرارية العاملين في هذا المجال. لذلك، تهدف هذه الدراسة إلى تحليل القدرة التنبؤية لنمط الشخصية (أ) ونمط الشخصية (ب) بمستوى التوافق المهني لدى العاملين في مجال الخدمات النفسية، سعياً لتقديم توصيات تستفيد منها المؤسسات في تحسين بيئة العمل وبرامج الدعم والتدريب.

وذلك انسجماً مع نتائج دراسة بلال حمر العين (2024) التي أكدت على ارتباط الشعور بالأمن النفسي إيجاباً بالتوافق المهني، وأيضاً مع تصور أبو مسلم والموافي وعبد الحميد (2012) للتوافق المهني كنتاج لملاءمة العمل للقدرات والطموحات الفردية ومما سبق رأى الباحث ضرورة دراسة مدى اسهام نمطي الشخصية (أ) و(ب) في التنبؤ بمستوى التوافق المهني لدى العاملين في مجال الخدمات النفسية.

مشكلة الدراسة:

تواجه الخدمات النفسية في المناطق المتأثرة بالنزاع، مثل مدينة الباب في سوريا، تحديات كبيرة في الحفاظ على استقرار الكوادر المهنية وجودة أدائها. ومن خلال الملاحظة

قدرة كل من نمطي الشخصية (أ) و(ب) على التنبؤ بمستوى التوافق المهني

الميدانية، يلاحظ وجود تفاوت كبير في مستوى التوافق المهني بين العاملين في هذا المجال، حيث يظهر البعض تكيفاً وإشباعاً مهنيًا بينما يعاني آخرون من الإجهاد والاحتراق النفسي، رغم عملهم في ظروف متشابهة.

تشير الأدبيات إلى أن خصائص الشخصية تلعب دوراً حاسماً في التوافق المهني، حيث أشار Chamorro-Premuzic (2007) إلى أن العوامل النفسية الداخلية، ومنها نمط الشخصية، تؤثر بشكل كبير في التكيف المهني. ويتجلى هذا في النمطين الرئيسيين: النمط (أ) التنافسي الطموح، والنمط (ب) المرن المتوازن.

ودعمت الدراسات العربية هذه العلاقة، حيث أظهرت دراسة طيبي (2023) أن مختصي الصحة النفسية من النمط (أ) أكثر عرضة للضغوط المهنية، بينما أشارت دراسة بن زروال (2013) إلى تفوق أصحاب النمط (ب) في إدارة الضغوط. كما أوصت دراسة رجب (2023) بضرورة تقديم برامج دعم نفسي مخصصة لأنماط الشخصية المختلفة.

رغم هذه النتائج، تظل هناك فجوة بحثية في دراسة القدرة التنبؤية لهذين النمطين بالنسبة للتوافق المهني في السياقات الصعبة، خاصة بالنسبة للعاملين في المجال النفسي. وهذا ما دفع إلى التساؤل الرئيسي للدراسة:

ما مدى إسهام نمطي الشخصية (أ) و(ب) في التنبؤ بمستوى التوافق المهني لدى العاملين في مجال الخدمات النفسية في مدينة الباب؟

أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية:

1. تقدم الدراسة إضافة نوعية للمكتبة العربية من خلال استكشاف القدرة التنبؤية لأنماط الشخصية (أ) و(ب) لمستوى التوافق المهني في بيئة عمل حساسة ومهمشة بحثيًا وهي مجال الخدمات النفسية في السياقات الصعبة.

2. تستجيب هذه الدراسة بشكل مباشر لتوصيات الدراسات السابقة (مثل طيبي، 2023؛ بن زروال، 2013) التي دعت إلى بحث العلاقة بين أنماط الشخصية والتوافق المهني لدى العاملين في المجال الصحي النفسي على وجه التحديد.

3. تساهم في تعميق الفهم النظري حول كيفية مساهمة الخصائص الشخصية الفردية في التنبؤ بالتكيف والاستقرار المهني، مما يثري النماذج التفسيرية في مجال علم النفس المهني وعلم الشخصية.

4. توفر الدراسة إطاراً مرجعياً ونتائج يمكن أن تكون أساساً لإجراء مزيد من الأبحاث حول تأثير السمات الشخصية على الأداء الوظيفي في قطاعات إنسانية أخرى مماثلة.

الأهمية التطبيقية:

1- تساهم النتائج في تصميم برامج تدريب وتأهيل مخصصة للعاملين في الخدمات النفسية، بناءً على خصائص أنماط شخصياتهم لتعزيز التوافق المهني.

2- توفر معايير عملية لعمليات اختيار وتعيين الكوادر في مجال الخدمات النفسية، تساعد في انتقاء الأكثر توافقاً مع متطلبات العمل.

3- تدعم تطوير استراتيجيات الدعم النفسي للعاملين في المناطق المتأثرة بالنزاعات، للحد من الاحتراق الوظيفي وتحسين جودة الخدمات.

4- تقدم أدوات تقييم فعالة لقياس مستوى التوافق المهني والكشف المبكر عن صعوبات التكيف لدى العاملين في القطاع الصحي النفسي.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. قياس مدى اسهام نمط الشخصية (أ) بالتنبؤ بمستوى التوافق المهني لدى العاملين في مجال الخدمات النفسية.

2. قياس مدى اسهام نمط الشخصية (ب) بالتنبؤ بمستوى التوافق المهني لدى العاملين في مجال الخدمات النفسية.

3. تحديد الوزن النسبي لكل نمط شخصي في التنبؤ بمستوى التوافق المهني.

فرضيات الدراسة:

1. لا يسهم نمط الشخصية (أ) بدرجة دالة إحصائية عند مستوى (0.05) في التنبؤ بالتوافق المهني.

2. لا يسهم نمط الشخصية (ب) بدرجة دالة إحصائية عند مستوى (0.05) في التنبؤ بالتوافق المهني.

3. لا يسهم نمطا الشخصية (أ) و(ب) معًا بدرجة دالة إحصائية عند مستوى (0.05) في التنبؤ بالتوافق المهني.

مصطلحات الدراسة:

نمط الشخصية (أ): عرفه جنكز وآخرون بأنه "نمط من السلوك يميل صاحبه إلى المنافسة الشديدة والإحساس بنفاذ الصبر والسرعة في الإنجاز وعدم القدرة على كبح الجماع". (حيدرة، 2004 كما ورد في كريم سعيد، 2015).

نمط الشخصية (ب): عرفه فريدمان وروزنمان " بأنه غير تنافسي، صبور، غير عدواني، ليس لديه إحساس بالجماع الوقت، ونادرًا ما يكون عدائيًا". (Feldman 1998,174)

التعريف الإجرائي: نمط الشخصية (أ) و(ب):

يعرف الباحث نمطا الشخصية (أ) و(ب) إجرائيًا بأنها الدرجة التي يحصل عليها المفحوص عند استجابته على مقياس نمط الشخصية (أ) و(ب) المعتمد لأغراض الدراسة الحالية.

التوافق المهني: عرفه أركوف: بأنه " نضج مهني يتمثل بالمحافظة على النظام من قبل الفرد ورضاه عن مهنته، وتنمية دوافعه نحو المهنة، والنجاح فيها لكي يشعر بالسعادة والاطمئنان". (أبو النيل، 2005، ص 11)

التعريف الإجرائي لتوافق المهني: يعرف الباحث التوافق المهني بأنه قدرة العامل في مجال الخدمات النفسية على تحقيق التكيف بينه وبين بيئته المهنية، وشعوره بالرضا

والإرضاء في عمله مع المرضى النفسيين. كما يشمل قدرته على التعامل مع زملائه ومشرفيه في العمل. ويتم قياس التوافق المهني باستخدام الأداء المستخدمة لقياس التوافق المهني. الخدمات النفسية: تعرف جمعية علم النفس الأمريكية (APA) خدمات الصحة النفسية بأنها:

"أي تدخلات - التقييم أو التشخيص أو العلاج أو الاستشارة - يتم تقديمها في أماكن خاصة أو عامة أو داخلية أو خارجية للحفاظ على الصحة العقلية أو تعزيزها أو علاج الاضطرابات العقلية أو السلوكية في السياقات الفردية والجماعية". (American Psychological Association, n.d.c, para. 1).

المختص النفسي: هو مختص أكاديمي حاصل على شهادة جامعية في علم النفس، مؤهل لتقييم وتشخيص المشكلات النفسية والانفعالية، ويُقدّم العلاج النفسي غير الدوائي مثل العلاج المعرفي السلوكي والإرشاد النفسي (American Psychological Association, n.d.-a).

الممرض النفسي: هو ممرض محترف مرخّص، تلقى تدريبًا متخصصًا في الصحة النفسية، ويقوم برعاية المرضى النفسيين ضمن الفريق العلاجي، من خلال مراقبة الاستجابات للأدوية، والمشاركة في الجلسات العلاجية، و تثقيف المرضى وأسرهم (American Psychiatric Nurses Association, n.d).

الطبيب النفسي: هو طبيب حاصل على شهادة في الطب البشري، متخصص في الطب النفسي، يملك الصلاحية الكاملة لتشخيص الاضطرابات النفسية ووصف العلاجات الدوائية والعضوية، وقد يمارس العلاج النفسي إذا تلقى تدريبًا متخصصًا فيه (American Psychological Association, n.d.-b).

الإطار النظري:

أولاً - مفهوم الشخصية

مفهوم الشخصية لغة: الشخصية مأخوذة من الأصل "personalite" "personality" كلمة الشخصية في اللغتين الفرنسية والانكليزية. والتي تعني القناع الذي كان يلبسه الممثل حيث كان يقوم بتمثيل دوره، أو "persona" اللاتيني حين كان يريد الظهور بمظهر معين أمام الناس فيما يتعمق بما يريد أن يقول أو يفعله. (ألبرت، ٢٠١٤م، ص12)

بمعنى أن الشخصية تدل على المظهر الذي يظهر به الشخص، أي ما يظهر عليه الشخص فالوظائف المختلفة التي تقوم بها على مسرح الحياة.

مفهوم الشخصية اصطلاحاً: الشخصية نمط سلوكي مركب، ثابت ودائم إلى حد كبير، يميز من الفرد عن غيره من الناس، ويتكون من تنظيم فريد لمجموعة من الوظائف والسمات والأجهزة المتفاعلة معاً، والتي تضم القدرات العقلية، والوجدان أو الانفعال، والنزوع أو الإرادة، وتركيب الجسم، والوظائف الفيزيولوجية، والتي تحدد طريقة الفرد الخاصة في الاستجابة، وأسلوبه الفريد في التوافق للبيئة. (بطاح، 2007، ص64)

أما التعاريف العلمية للشخصية فهناك العديد من الاتجاهات والتصورات لمفهوم الشخصية نذكر منها: تعريف شامل للشخصية: يمكن من خلال التعريفات السابقة تقديم تعريف شامل للشخصية بأنها: "نسق ثابت يتكون من المثيرات والاستجابات والمتغيرات البيئية التي تتفاعل فيما بينها لتمييز الفرد أو الجماعة أو الثقافة معينة، أي أنها وحدة موضوعية متفاعلة مع البيئة المحيطة بها، وكذلك تنظيمًا داخليًا يحدث التكامل بين جميع أفعال الفرد."

- أنماط الشخصية: لقد ظهرت المصطلحات اللغوية لأنماط الشخصية منذ آلاف

السنين، وتعددت التقسيمات، وفيما يلي أهم التقسيمات مرتبة حسب التسلسل الزمني:

١- الأنماط المزاجية: وتشمل النمط الدموي، النمط الصفراوي، النمط

السوداوي، وأخيرًا النمط البلغمي.

٢- الأنماط الجسمية: وتنقسم إلى النمط البدني، النمط الرياضي، والنمط النحيف.

٣- أنماط مقسمة حسب التفاعل الاجتماعي: وتشمل النمط المنبسط والنمط المنطوي.

٤- الأنماط السلوكية: وهي محور دراستنا، وتنقسم إلى النمط السلوكي (أ) والنمط السلوكي (ب).

تعريف النمط السلوكي: يفرض السلوكيون الجدد تحديد أنماط للشخصية، من باب أن الشخصية معرضة لتغيرات دائمة، تسببها مختلف الأحداث والتجارب التي يمر بها الفرد. وانطلاقاً من هذه الرؤية، فإنهم لا يحددون نمطاً شخصياً بل نمطاً سلوكياً.

ويعرف محمد أحمد النابلسي النمط السلوكي بأنه: "كناية عن نهج سلوكي معين تدفع إلى اتباعه مجموعة من الأحداث والتجارب والعوامل النفسية، بحيث إذا عرضنا مجموعة من الأشخاص (مختلفي الشخصيات) لهذه الظروف، فإنهم يقومون باتباع هذا النمط، وذلك بصورة مؤقتة ريثما تعرض لهم ظروف وعوامل نفسية أخرى." أي أن النمط السلوكي هو الطريقة التي يواجه بها الفرد المشكلات التي تواجهه، وليس نمطاً من أنماط الشخصية. فهو يعكس التغير في الوضع النفسي للشخص. (عبد الخالق، 1993، ص. 60)

تعريف نمط الشخصية أ: يعرفه طبيباً القلب فريدمان وروزنمان سنة 1973 نمط الشخصية بأنه مركب من الفعل والانفعال، ويمكن أن يُلاحظ في الشخص الذي يتسم بالعدوانية والإنهاك في الكفاح المبرير المزمّن من أجل إنجاز المزيد في أقل وقت ممكن، ولو كان ذلك على حساب أشياء أخرى وأشخاص آخرين. (معتز، 2000، ص. 15)

أما جابر عبد الحميد فيشير إلى أن الشخص الذي هياً أسلوب حياته بحيث يكون معرضاً للإصابة بمرض القلب المفاجئ، وأنهم يتميزون بالعدوانية والغضب عندما لا يقدمون أعمالهم في المواعيد المحددة، ويقحمون الشعور بالتعب.

يُعرف المرء بأنه أكثر من كفاح متواصل، وهو محاولة متواصلة لإتمام أو إنجاز أشياء أكثر، ومحاولة للمشاركة في أحداث أكثر، وفي أقل وقت ممكن. وهو نمط يجب

السيطرة، يحب السيطرة نتيجة شعوره بعدم الإيمان الخُلقي، وهو ما يؤدي إلى عدوانية وفوضى تجاه الآخرين. أما إسهمات الباحثين العرب في هذا المجال، فهي ليست بالقدر الوفير، إذ نجد شكري 1993 التي تعرف نمط شخصية ألف بأنه مجموعة من الصفات السلوكية التي تظهر لدى الفرد، وفق شروط معينة وظروف محددة. (شكري، 1998، ص.29)

أما جمعة يوسف فيرى أن نمط شخصية أ هو نمط من السلوكيات التي تظهر لأصحابه ببعض الخصائص المميزة مثل العداوة، ورقابة الاستثارة، والشعور بضغط الوقت، وعدم التخلي، والصبر، والنشاط المستمر، والتنافس العام. (جمعة، 1994، كما ورد في ثنينة وآخرون، 2021)

تعريف نمط الشخصية ب: يرتبط ظهور هذا النمط بالنمط ألف، حيث أطلق روزنمان وفريدمان على الأشخاص الذين لا يملكون خصائص النمط (أ) اسم "النمط (ب)". يتميزون عمومًا بأنهم أكثر صبرًا، وأقل تنافسية، وأقل عدوانية. ويشير كابلان 1992 إلى أنه إذا كان النمط ألف قد حظي بالكثير من الاهتمام من الباحثين، فإن نمط الشخصية باء لم يخضع بنفس القدر من الاهتمام، إذ يتعلق الأمر بفئة تُعرف من خلال غياب سمات أو خصائص النمط ألف، وبالخصوص غياب الشعور بإلحاح الوقت.

العدائية، وفي المقابل قدرة على تحقيق اللذة والاسترخاء دون الشعور بالذنب، فهو نمط يحيي الفرد ويتركه يتمتع بالصحة الجيدة، كما يساعده على النجاح والتكيف الاجتماعي. (زروال، 2008، ص.210) ويعرفه سيوزرلند (1991) بأنه يمتلك القدرة على الاسترخاء، سهل الانقياد، وليس لديه ميل شديد للمنافسة، وأقل عرضة للشعور بالإحباط، مما يؤدي إلى انخفاض احتمالات الإصابة بأمراض القلب. (الجارودي، 2001، ص.20)

ويرى عدنان يوسف أن الفرد من نمط شخصية ب يكون فيه الجانب الآخر أو المعاكس لخصائص الشخصية من نمط أ، حيث يبدأ اهتمامه أقل بالوقت، ويُمارس درجة

أعلى من الضغط النفسي في التعامل مع الأمور المهنية والإدارية. كما يحدد وقت الاسترخاء دون الشعور بالذنب، ويتعامل مع الأمور بصورة هادئة. (العتوم، 2004، ص. 162)

أما أحمد ماهر فيعرف نمط الشخصية بآء على أنها تلك الشخصية التي تميل إلى الهدوء والسكينة، وغير مستعجلة، ولا تحب أن تنافس الآخرين. فالشخص من نمط بآء يؤدي عمله بثقة ودون استعجال، ويجب أن يؤدي الأشياء الواحد تلو الأخرى، وببطء وبالتدريج، حتى يتم العمل على أساس منهجي.

- خصائص النمط السلوكي (أ) (A Type): وصف العالمان فريدمان وروزنمان (Rosen & Friedman) الشخص الذي يعاني من السلوك "أ" على أنه الذي يحاول دائماً أن ينجز بشكل متطرف وخاصة في التنافس مع الآخرين. وعلى الرغم من أن أصحاب النمط (أ) يضعون أنفسهم تحت ضغط شديد على أساس منتظم، فإنهم لا يستجيبون لهذا الضغط بقلق. وأكثر من ذلك، فإنهم يتعاملون مع هذه التحديات المفروضة على الذات بثقة.

وقد علل أفارد (1984) بأنه هناك مجموعة من المؤشرات التي يمكن توزيعها على أربعة مستويات من الأساليب، مجتمعة التركيب المميزة لنمط السلوك "أ"، وهي: أسلوب شخصي (Personnel Style): يتميز بالانتظام والثقة بالنفس والطموح ونفاذ الصبر والإحساس بضغط الوقت والميل نحو لوم الذات وكبح الانفعالات والإنكار وبعض الوسوس المتعلقة بالإعداد والأرقام.

أسلوب علاقي (Relationnel Style): يتصف بالتنافس الشديد، العدوانية والعدائية، التدفق اللفظي الانفجاري، والتوتر أو الشد العضلي.

التفاعل مع المحيط (Interaction avec l'environnement): ويتسم بالحاجة إلى السيطرة والتحكم في الأحداث، الانهماك الشديد في العمل والحرص المبالغ فيه على إتمام العمل، العجز عن الاسترخاء، عدم الرضا عن الأداء وتفضيل العمل الفردي في أثناء مواجهة الوضعيات التي تشعر بالتحدي.

مستوى اليقظة (Vigilance de Niveau): يتميز بإيقاع سريع في الأداء وفرط النشاط والحركة. (الزروق، 2015، ص. 64).

بالإضافة إلى ذلك، فإن أصحاب النمط (أ) يظهرون أيضاً لغة جسمية وأنماط كلام تختلف بشكل واضح عن الذين لا يعانون من هذا النمط. وتظهر الأعراض التالية في لغة الجسم وأنماط الكلام عندما يستجيبون للمواقف الضاغطة المتوقعة.

- خصائص الشخصية من نمط الشخصية (ب): يُعرّف الأفراد الذين يتسمون بنمط الشخصية "ب" بأنهم "أكثر تحرراً، لديهم قدرة على الاسترخاء والمشاركة في الأنشطة الترويحية دون الحاجة إلى إثبات التفوق، ويفتقرون إلى الإحساس بضغط الوقت، وغير منافسين" (عبد الخالق وآخرون، 1992، ص 262).

الشخصية من نمط "ب" هي أكثر استرخاءً، وهي شخصية مدركة للوقت بشكل جيد، وقادرة على وضع الأشياء في منظورها والتفكير قبل كيفية التعامل مع المواقف، وتُظهر رغبة في تقليل الضغوط. وغالباً ما يكونون مرتاحين تجاه الأشياء، حيث يتناسب دافعهم مع العديد من الصفات ويحاولون إنجاز الأعمال غير الضرورية. شخصية النمط "B" تتمتع بقناعة تامة بالقيم الرفيعة، وتكون قادرة على التفاوض مع الآخرين، كما أنهم هادئون ومنطقيون، وقد يكونون أكثر إبداعاً وخياليين وفنيين، ويميلون إلى ممارسة الأنشطة الفنية مثل التصميم أو تدريس الفنون (إبراهيم، 2004، ص. 27).

ثانياً: مفهوم التوافق المهني:

يعرفه "عوض" بأن التوافق المهني هو العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية المادية والاجتماعية، والمحافظة على هذا التلاؤم. (عوض، 1996، ص. 88)

يعرفه "طه" بأن التوافق المهني هو توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل، وتوافقه للتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل البيئية، وتوافقه لخصائصه الذاتية المتمثلة في قدراته الخاصة وميوله ومزاجه. (يوسف الرواحية، 2016، ص. 2)

تعرفه "سلامة غباري" بأن التوافق المهني هو التكيف السليم مع ظروف العمل والظروف الأسرية ومع المجتمع الخارجي، مما يشعر العامل بأنه راضٍ عن نفسه وعديم الشكوى في حياته، مما يساعده على الإنتاج الأفضل كما وكيفاً. (مكناسي، 2007، ص.52) - أهمية التوافق المهني: تظهر أهمية التوافق المهني في إشباع حاجات الفرد وحل مشكلاته، مما يحقق له الرضا النفسي وراحة البال، ويقلل من حدة توتره، وبالتالي يصبح الفرد متوافقاً. ويمكن إبراز أهمية التوافق المهني في النقاط التالية:

1. مواجهة الفرد لمشاكل حياته اليومية وحلها بطرق سلمية
2. التوازن الانفعالي للفرد وقدرته على التكيف مع التغيرات المختلفة الموجودة في

حياته

3. بناء علاقات اجتماعية إيجابية مع أفراد المجتمع الآخرين.
4. اكتساب المهارات التي تساعده في توظيفها في حياته العملية.
5. زيادة الإنتاجية نتيجة الشعور بالأمان النفسي والتوافق المهني. (خلو، 2019،

ص.32)

من خلال الاطلاع على هذا الإطار النظري، نلاحظ أهمية دراسة هذا الموضوع لما له من أثر كبير في فهم العلاقة بين أنماط الشخصية والتوافق المهني، إذ يُسهم في تفسير الفروق الفردية في السلوك المهني وأساليب التكيف مع ضغوط العمل. كما تبرز أهمية هذه الدراسة في ظل ندرة البحوث العربية التي تناولت مثل هذه الموضوعات بعمق علمي يجمع بين الجانبين النظري والتطبيقي، مما يجعلها إضافة نوعية تسدّ فجوة معرفية في ميدان علم النفس الإرشادي والمهني، وتسهم في تطوير أساليب التوجيه المهني وتحسين الصحة النفسية في بيئات العمل.

الدراسات السابقة:

- دراسة تشانغ وآخرين (2020): تأثير سمات الشخصية على الرضا الوظيفي في المجال الصحي - دور جودة الحياة المهنية كوسيط.

الهدف: هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير سمات الشخصية على الرضا الوظيفي مع التركيز على دور جودة الحياة المهنية كوسيط في هذه العلاقة. العينة: عينة من العاملين في المجال الصحي في الصين. المنهج: وصفي حيث تم إجراء دراسة مقطعية شملت 1,620 من العاملين في المجال الصحي.

الأداة: تم جمع البيانات باستخدام استبيانات مقننة لقياس سمات الشخصية، جودة الحياة المهنية، والرضا الوظيفي حيث شمل: استبيان السمات الخمس الكبرى للشخصية (الانبساطية، المقبولية، الضمير الحي، العصابية، والانفتاح على التجربة). استبيان جودة الحياة المهنية. - استبيان الرضا الوظيفي. النتائج: أظهرت النتائج أن سمات الشخصية، مثل الانبساطية والضمير الحي، كانت مرتبطة إيجابياً بالرضا الوظيفي.

كما تبين أن جودة الحياة المهنية تلعب دوراً وسيطاً في هذه العلاقة، حيث تؤثر سمات الشخصية على جودة الحياة المهنية، والتي بدورها تؤثر على الرضا الوظيفي. وتشير هذه الدراسة إلى أهمية النظر في سمات الشخصية وجودة الحياة المهنية عند السعي لتحسين الرضا الوظيفي بين العاملين في المجال الصحي.

يمكن أن تساعد هذه النتائج في تطوير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية التي تأخذ في الاعتبار الفروق الفردية في السمات الشخصية وتعزز جودة الحياة المهنية.

- دراسة عبد الودود (2022) الوعي الصحي وعلاقته بنمط الشخصية (أ - ب). الأهداف:

- 1- التعرف على مستوى الوعي الصحي لدى طلبة كلية العلوم الاسلامية.
- 2- التعرف على نمطي الشخصية (أ-ب) لدى كلية العلوم الإسلامية.
- 3- التعرف على العلاقة بين الوعي الصحي ونمط الشخصية (أ-ب)

العينة: تألفت عينة الدراسة من (120) طالبا وطالبة من الذكور والإناث بكلية العلوم الإسلامية.

المنهج: وصفي -الأداة: استخدمت الباحثة الجبوري 2010 لقياس الوعي الصحي ومقياس الخفاجي 2004 لقياس نمطي الشخصية (أ-ب) النتائج:

1- ان عينة البحث تتمتع بوعي صحي جيد.
2- أن الطلبة يتمتعون بنمط الشخصية (أ-ب) إلا أنها لا ترقى إلى مستوى الدلالة الإحصائية.

3- انه يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي طلبة كلية العلوم الإسلامية (الذكور والإناث) على مقياس الوعي الصحي ولصالح الإناث.

4- هناك علاقة ارتباطية موجبة بين الوعي الصحي ونمط الشخصية أ-ب، أي ان الطلبة من ذوي نمط الشخصية (أ-ب) لديهم وعي صحي.
توصيات الدراسة:

- إجراء دراسة تتناول أنماط الشخصية (أ-ب) وعلاقتها بالسلوك الصحي لدى عينات مختلفة، بهدف توسيع نطاق المعرفة حول هذه العلاقة ومدى تأثيرها على الممارسات الصحية.

- تنفيذ دراسات وبحوث علمية مماثلة على عينات أخرى لم يشملها البحث الحالي، للوصول إلى نتائج ذات قيمة علمية تتيح إمكانية التعميم والتنبؤ.

- إجراء دراسات أخرى تتناول العلاقة بين الوعي الصحي وبعض المتغيرات ذات الصلة، مثل: أ. الشخصية الوسواسية. ب. التنشئة الاجتماعية.

إجراء دراسة تهدف إلى التعرف على الفروق في مستوى الوعي الصحي بين المجموعات العمرية المختلفة، مما يساهم في تطوير برامج توعية موجهة لكل فئة عمرية بشكل أكثر دقة وفعالية.

- دراسة رمه وطليبة (2022) نمط الشخصية وعلاقته باستراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية لدى مربي التربية الخاصة
- الأهداف: التعرف على العلاقة بين أنماط الشخصية واستراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية لدى مربي التربية الخاصة.
- العينة: 50 مربيًا في مراكز التربية الخاصة بولاية الوادي، الجزائر.
- الأدوات: مقياس نمط الشخصية، ومقياس مواجهة الضغوط النفسية.
- المنهج: وصفي تحليلي.
- النتائج: أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أنماط الشخصية واستراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية.
- التوصيات: أوصت الدراسة بإجراء بحوث مستقبلية تدرس العلاقة بين أنماط الشخصية والتوافق المهني لدى العاملين في مجال التربية الخاصة.
- دراسة غازي (2022) التوافق المهني وعلاقته بسمات الشخصية لدى معلمي الحلقة الثانية من مرحلة التعليم الأساسي في مدارس مدينة حمص.
- الأهداف: الكشف عن العلاقة بين التوافق المهني وسمات الشخصية وفق نموذج أيزنك لدى معلمي الحلقة الثانية من التعليم الأساسي في مدارس مدينة حمص.
- العينة: 100 معلم ومعلمة (77 إناث و23 ذكور) من مدارس مدينة حمص.
- المنهج: المنهج الوصفي الارتباطي.
- الأدوات: اختبار أيزنك للشخصية المعدل (1975).
- مقياس التوافق المهني من إعداد الشيخ محمود (2018).
- النتائج:
- وجود علاقة موجبة دالة إحصائية بين التوافق المهني وسمات الانبساطية.
 - وجود علاقة سالبة دالة بين التوافق المهني وكل من العصابية والذهانية.
 - لا توجد علاقة دالة بين التوافق المهني وسمات الكذب.

- لا توجد فروق دالة في التوافق المهني وسمات الشخصية تعزى لمتغيري الجنس أو الحالة الاجتماعية.

- دراسة طهراتي وتوازي (2023) الاحتراق النفسي وعلاقته بالتوافق المهني
الأهداف: التعرف على العلاقة بين الاحتراق النفسي وأبعاده والتوافق المهني لدى عمال البلدية.

العينة: 80 عاملاً من عمال بلدية عزازقة بولاية تيزي وزو.
المنهج والأداة: وصفي ارتباطي، باستخدام مقياسين للاحتراق النفسي والتوافق المهني.

النتائج: عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق النفسي والتوافق المهني، ولا بين أبعاده المختلفة (الإجهاد الانفعالي، قسوة المشاعر، نقص الشعور بالإنجاز الشخصي) والتوافق المهني.

التوصيات: تعزيز الدعم المؤسسي والنفسي للعمال، وتوفير بيئة عمل تقلل من مسببات الاحتراق.

- دراسة أبو الليل (2023) التوافق المهني وعلاقته بالارتياح النفسي لدى معلمي التربية الخاصة
الأهداف: تهدف إلى الكشف عن العلاقة بين التوافق المهني والارتياح النفسي لدى معلمي التربية الخاصة.

العينة: مجموعة من معلمي التربية الخاصة في مدن الطائف، جدة، والرياض.
المنهج والأداة: وصفي ارتباطي، باستخدام مقياسين لقياس التوافق المهني والارتياح النفسي.

النتائج: وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائية بين التوافق المهني والارتياح النفسي. كما وُجدت فروق في التوافق المهني تبعاً لمتغيري العمر وسنوات الخبرة.
التوصيات: أوصت الدراسة بأهمية تعزيز التوافق المهني كوسيلة لرفع مستوى الارتياح النفسي للمعلمين، وتقديم برامج دعم نفسي وتربوي.

قدرة كل من نمطي الشخصية (أ) و(ب) على التنبؤ بمستوى التوافق المهني

- دراسة رشيد طيبي (2023) علاقة أنماط الشخصية بضغط العمل المدرك وتقدير الذات لدى اختصاصي الصحة النفسية.
الأهداف: فحص تأثير أنماط الشخصية على مستوى ضغط العمل المدرك وتقدير الذات لدى اختصاصي الصحة النفسية.
دراسة الفرق بين العاملين ذوي نمط الشخصية (أ) و(ب) فيما يتعلق بتقدير الذات.

المنهج والأداة: منهج تحليلي باستخدام الاستبيانات والمقابلات الشخصية.
العينة: 120 اختصاصي صحة نفسية في عيادات ومراكز علاجية في الأردن.
النتائج: تبين أن العاملين ذوي نمط الشخصية (أ) يعانون من ضغط عمل أعلى من أولئك ذوي نمط الشخصية (ب).

كان تقدير الذات لدى العاملين ذوي نمط الشخصية (ب) أعلى بشكل ملحوظ مقارنة بنمط الشخصية (أ).

التوصيات: تنفيذ برامج تدريبية لتحسين مهارات التكيف مع الضغوط لدى اختصاصي الصحة النفسية.
تعزيز تقدير الذات لدى العاملين في مجال الصحة النفسية عبر جلسات الدعم النفسي المستمر.

إجراء دراسة مستفيضة حول العلاقة بين نمطي الشخصية (أ) و(ب) والتوافق المهني للعاملين في مهنة الصحة النفسية، بهدف تعزيز التوافق المهني لديهم.

- دراسة حمر العين (2024) الشعور بالأمن النفسي وعلاقته بالتوافق المهني لدى العاملين في القطاع الصحي

الهدف: الكشف عن طبيعة العلاقة بين الشعور بالأمن النفسي والتوافق المهني لدى العاملين في القطاع الصحي.

العينة: عينة مكونة من 70 ممرضة وممرض وممرضات وممرضات في القطاع الصحي في مؤسسة استشفاء جيلالي بونعمة بقصر شلالة.

المنهج: وصفي

الأدوات: استخدمت في الدراسة مقياس زينب شقير للأمن النفسي 2005، ومقياس

بدرية محمد يوسف الرواحي للتوافق المهني،

النتائج:

- وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الأمن النفسي والتوافق المهني.
- مستوى مرتفع من الأمن النفسي ومستوى مرتفع من التوافق المهني.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين ممرضات وممرضات القطاع الصحي تعزى لمتغير الجنس.

تعقيب على الدراسات السابقة والفجوة البحثية

من خلال مراجعة الدراسات السابقة، يتضح أن موضوع أنماط الشخصية (أ، ب) قد تمت دراسته في ارتباطه بعدد من المتغيرات النفسية والسلوكية، مثل: الوعي الصحي (ثناء عبد الودود، 2022)، استراتيجيات مواجهة الضغوط (سهيلة رمة ووسام طليبة، 2022)، وضغط العمل وتقدير الذات (نيازي رشيد طيبي، 2023). هذه الدراسات أبرزت دور أنماط الشخصية في التكيف النفسي والسلوكي، إلا أنها لم تربط بشكل مباشر بين هذه الأنماط وبين التوافق المهني، خصوصاً لدى العاملين في مجال الخدمات النفسية. أما الدراسات التي تناولت التوافق المهني، فقد ركزت على علاقته بمتغيرات أخرى، مثل: الاحتراق النفسي (طهراتي وتوازي، 2023)، الارتياح النفسي (رباب أبو الليل، 2023)، الأمن النفسي (بلال حمر العين، 2024)، وسمات الشخصية وفق نموذج أيزنك (عبير غازي، 2022). هذه الأبحاث أكدت أهمية الشخصية والأبعاد النفسية في التوافق المهني، لكنها لم تختبر بوضوح نمط الشخصية (أ) و(ب) كمتغيرات تنبؤية.

كما أن دراسة تشانغ وآخرين (2020) أوضحت تأثير سمات الشخصية الخمس الكبرى على الرضا الوظيفي وجودة الحياة المهنية في المجال الصحي، ما يشير إلى أن السمات الشخصية تُعد عاملاً محورياً في فهم التوافق والرضا في السياق المهني. غير أن هذه الدراسة اعتمدت نموذج السمات الخمس الكبرى ولم تركز على نمطي الشخصية (أ، ب).

قدرة كل من نمطي الشخصية (أ) و(ب) على التنبؤ بمستوى التوافق المهني

بالتالي، فإن الفجوة البحثية تتحدد في أن العلاقة بين نمطي الشخصية (أ) و(ب) والتوافق المهني لدى العاملين في مجال الخدمات النفسية لم تُدرس بشكل مباشر وشامل. الدراسات السابقة إما تناولت أنماط الشخصية مع متغيرات أخرى (كالوعي الصحي أو ضغط العمل)، أو درست التوافق المهني في علاقته بمتغيرات مغايرة (كالاحتراق النفسي أو سمات الشخصية الأخرى).

وعليه، تأتي هذه الدراسة لتسد هذه الفجوة من خلال اختبار مدى قدرة كل من نمط الشخصية (أ) ونمط الشخصية (ب) على التنبؤ بمستوى التوافق المهني، بشكل منفصل ومشارك، لدى فئة مهنية حساسة وذات خصوصية، هي العاملون في مجال الخدمات النفسية، حيث يمثل توافقيهم المهني عنصراً أساسياً في جودة الخدمة المقدمة للمستفيدين.

الإجراءات المنهجية:

1- المنهج المستخدم في الدراسة:

بحكم دراستنا القائمة فإن المنهج الوصفي هو الملائم والمناسب للدراسة الحالية

2- حدود الدراسة:

الحدود المكانية: مراكز الصحة النفسية في مدينة الباب التي تقع في ريف محافظة حلب الشمالي الشرقي، شمال الجمهورية العربية السورية، وتبعد نحو 38 كيلومتراً إلى الشمال الشرقي من مدينة حلب، يحدها من الشمال منطقة جرابلس والحدود السورية التركية، ومن الشرق مدينة منبج، ومن الجنوب مدينة تادف، ومن الغرب مدينتنا أعزاز وحريتان.

الحدود الزمنية: لعام 2024-2025.

الحدود البشرية: العاملين في مجال الخدمات النفسية من أطباء وممرضين ومختصين نفسيين.

الحدود الموضوعية: نمطا الشخصية (أ) و(ب) وعلاقتها بالتوافق المهني.

3- أدوات الدراسة:

إن دراسة الظواهر تستلزم أدوات تتناسب وتلك الظواهر حتى تكون واقعية وذات موضوعية، وقد اعتمدنا في دراستنا الحالية على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، باعتباره الأكثر شيوعاً من حيث الاستخدام، وكذلك لسهولة تطبيقه. وذلك بعد التطرق إلى التراث النظري لكلا المتغيرين: نمطا الشخصية (أ) و (ب) والتوافق المني، والتعريفات الإجرائية لهما، والدراسات السابقة التي تم فيها استخدام أداة الاستبانة، قام الباحث بما يلي:

1- الأداة الأولى:

استبانة نمطا الشخصية (أ) و (ب) وقد تم أخذ الاستبانة جاهزة وهي من إعداد الدكتورة ليلى الشريف (2003).

التي قدمتها استكمالا لمتطلبات أطروحة الدكتوراه بعنوان "أساليب مواجهة الضغط النفسي وعلاقتها بنمطي الشخصية (أ-ب) لدى أطباء الجراحة (القلبية والعصبية والعمامة) حيث تم التعديل قليلا في بنوده وتصحيح طفيف بالصياغة اللغوية حيث تكون من (30) فقرة مقسمة على (6) أبعاد وهي عبارات سمة التنافسية وعبارات سمة العدائية وعبارات سمة شدة الالتزام وعبارات سمة دافعية الإنجاز وعبارات سمة إلحاح الوقت وعبارات سمة عدم الصبر.

وصف الاختبار: يتألف الاختبار من (30) فقرة مقسمة على (6) أبعاد وهي كالتالي:
بعد التنافسية 1-14-15-20-29 / بعد العدائية 4-5-21-25-26 / بعد شدة الالتزام 2-10-11-22-28 / بعد دافعية الإنجاز 8-9-16-17-30 / بعد الإلحاح بالوقت 6-7-18-19-27 / بعد عدم الصبر 3-12-13-23-24.

وقد أعطيت الدرجات الخام تبعاً للاستجابات كما يلي:

- دائماً – 5 درجات / غالباً – 4 درجات / أحياناً – 3 درجات / نادراً – درجتان / أبداً – درجة واحدة.

- طريقة تصحيح الاختبار: الدرجة الصغرى لمجمل الاختبار 30 درجة والعظمى لمجمل الاختبار 150 , وتبدأ الدرجة المرتفعة من درجة 100 فما فوق.

أما الدرجة المنخفضة على هذا المقياس تعني أن الفرد من النمط ب، وتكون من درجة 75 فما دون.

أما من يحصل على الدرجة بين 76-99 الدرجة الوسط فيعتبر من النمط المختلط أ - ب.

أما بالنسبة للسمات فكانت درجة كل سمة تتراوح بين 5 - 25 درجة، ودرجة السمة العالية تبدأ من 20 درجة فما فوق، إذا تم استخراج الدرجات المعيارية اعتماداً على منحني التوزيع الطبيعي.

وتعني الدرجة العالية أن الفرد يتميز بهذه السمة، أما الدرجة المنخفضة فتعني عدم تميز الفرد بهذه السمة.

2- الأداة الثانية:

تتمثل في استبيان يقيس التوافق المهني، مأخوذ جاهزاً معداً من طرف الباحث "سامي خليل فحجان"، بعنوان: "التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة"، لسنة 2010م، قُدمت استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في غزة.

حيث تم التعديل في بنوده، وحُذف البعض الآخر، وصُحّحت الصياغة اللغوية، كما تم حذف بعض الأبعاد.

لتكوّن الاستبانة من (35) فقرة، مقسمة إلى (8) أبعاد، هي:

1. بعد طبيعة وظروف العمل 1-2-3-4-5

2. بعد الراتب والترقية 6-7-8

3. بعد العلاقة مع المسؤولين والإدارة 9-10-11-12-13

4. بعد العلاقة مع زملاء العمل 14-15-16-17-18

وقد تم إضافة أربعة أبعاد إضافية له وهي:

5- بعد الرضا المهني 19-20-21-22

6- بعد الاحتراق الوظيفي 23-24-25-26-27

7- بعد توتر الصدمة الثانوية 28-29-30-31

8-بعد الضيق الأخلاقي (صراع القيم) 32-33-34-35

وقد تم أخذ هذه الأبعاد الأربعة من مقياس جودة الحياة المهنية للعاملين في القطاع الصحي للدكتورة بيث هاندل، بالنسخة الأولى بالطبعة العربية التابع لمركز ضحايا التعذيب (CVT) (2021) الذي تم تمويله جزئيًا من قبل حكومة الولايات المتحدة الأمريكية وفيما يلي رابط المقياس.

<https://img1.wsimg.com/blobby/go/dfc1e1a0-a1db-4456-9391-18746725179b/downloads/7%20Arabic%20ProQOL%20Health%202022.pdf?ver=1692638426409>

وصف الاختبار: اعتمدت الأداة على بدائل الأجوبة وفق أسلوب ليكرت الخماسي، وذلك بإعطاء البدائل التالية: أوافق بشدة، أوافق، محايد، أعارض، أعارض بشدة.

وكانت طريقة التصحيح بإعطاء البنود الأوزان التالية:

في حالة فقرات الاستبانة الموجبة:

أوافق بشدة (4)، أوافق (3)، محايد (2)، أعارض (1)، أعارض بشدة (0).

في حالة الفقرات السالبة:

أوافق بشدة (0)، أوافق (1)، محايد (2)، أعارض (3)، أعارض بشدة (4).

تصحيح الاستبانة وتفسير الدرجات: اعتمدت هذه الأداة على أسلوب ليكرت الخماسي في الإجابة، حيث تتوزع بدائل الإجابة على النحو التالي: (أوافق بشدة، أوافق، محايد، أعارض، أعارض بشدة). وتم منح الدرجات وفقًا لطبيعة الفقرات، فإذا كانت الفقرة موجبة (ذات دلالة إيجابية على التوافق المهني)، فإن الأوزان تُمنح على النحو التالي: أوافق بشدة (٤ درجات)، أوافق (٣ درجات)، محايد (درجتان)، أعارض (درجة واحدة)، أعارض بشدة (صفر). أما إذا كانت الفقرة سالبة (ذات دلالة سلبية على التوافق المهني)، فإن التصحيح يُعكس، بحيث تكون أوافق بشدة (صفر)، أوافق (درجة واحدة)، محايد

(درجتان)، أعارض (3 درجات)، أعارض بشدة (4 درجات)، طبعاً أرقام الفقرات السالبة التي يُطبَّق عليها التصحيح العكسي)

هي رقم / 35-34-33-32-31-30-29-28-27-26-25-24-23-16-5-4 /
(مجموعها 16 فقرة)

ويبلغ عدد فقرات الاستبانة (35) فقرة، وعليه فإن الدرجة الكلية الممكنة للاستبانة تتراوح بين (صفر) كأدنى درجة، و(140) كأعلى درجة.

4 - مجتمع الدراسة: هو جميع العاملين بمجال الخدمات النفسية في مدينة الباب من أطباء وممرضين ومختصين نفسيين والبالغ عددهم (88)، تم اختيار (16) فرداً بشكل عشوائي من المجتمع الأصلي لأجل اختبارات صدق وثبات الأدوات. وتم استبعاد هذه العينة من الدراسة الأساسية بعد الانتهاء من التحقق من الخصائص السيكومترية للأدوات.

5- الدراسة الاستطلاعية: تُعتبر الدراسة الاستطلاعية من أهم العناصر الأساسية في البحث العلمي، لأنها قد تساعد الباحث في كسب معلومات حول تطبيق الأداة على العينة الأساسية، ومدى استجابتهم للقياس، كما تُسهّم في تسهيل العراقيل التي قد تصادفه. وتهدف هذه الدراسة إلى التأكد من صدق وثبات الأداة المستخدمة في الدراسة، وذلك من خلال المعالجة الإحصائية.

1-5 عينة الدراسة الاستطلاعية: تم اختيار عينة عشوائية من كامل مجتمع البحث وشملت 16 عامل وعاملة بمجال تقديم خدمات الصحة النفسية بين طبيب نفسي وممرض نفسي وداعم نفسي.

2-5 ميدان الدراسة: تمت إجراءات الدراسة بمراكز الصحة النفسية في مدينة الباب.

3-5 الخصائص السكومترية للأدوات: أولاً- الخصائص السكومترية لأداة التوافق المهني:

تم في هذا التحليل تقييم الخصائص السيكومترية لاستبانة التوافق المهني المكونة من (35) فقرة موزعة على (8) أبعاد،

منها (18) فقرات إيجابية، و (17) فقرة سلبية، كما احتوت على خمسة بدائل، وهي: أوافق بشدة، أوافق، محايد، أعارض، أعارض بشدة.

وذلك باستخدام عينة مكونة من (16) فرداً من العاملين في مجال الخدمات النفسية. وقد تم حساب الصدق بطريقتين وهي صدق المحكمين والصدق التمييزي وتم قياس الثبات بطريقتين هما (التجزئة النصفية ومعامل ألفا كرونباخ).

أولاً - الصدق: حيث تم حسابه بطريقتين: الطريقة الأولى: صدق المحكمين: بعد اختيار أداة جاهزة والقيام بتعديلات في بعض الفقرات والاستغناء على بعض الأبعاد، تم عرضها على مجموعة من المحكمين يتمثلون في (10) أساتذة في علم النفس وعلوم التربية، وقد طلب منهم إبداء رأيهم في:

1- مدى انتماء السمة للأبعاد المقاسة

2- مدى انتماء الفقرات للبعد

3- مدى مناسبة ووضوح التعليمات الموجهة لأفراد العينة

4- مدى وضوح الصياغة اللغوية والمحتوى

5- مدى ملاءمة عدد الفقرات للبعد 6-مدى ملاءمة بدائل الإجابة للفقرة

وتقديم البديل في حالة عدم الموافقة إن أمكن ذلك.

وبعد استرجاع استمارات التحكيم تم الأخذ باقتراحاتهم والتي من خلالها أجمع جل المحكمين على قبول فقرات الأداة، مع بعض التعديلات والتصحيحات في الصياغة اللغوية لبعض الفقرات، حيث قام الباحث بتصحيحها لغوياً، وهي الفقرات التالية (11-18-21-22-25-28-29-30-31-33-34-35)، واحتوى على 35 فقرة. أما من حيث ملاءمة الأبعاد، فجميع الأساتذة اتفقوا عليها، وكذلك البدائل فقد تم اتفاق كل الأساتذة على البدائل التالية: أوافق بشدة، أوافق، محايد، أعارض، أعارض بشدة.

الطريقة الثانية: حساب الصدق التمييزي (صدق المقارنة الطرفية)

حيث تم اتخاذ الخطوات الإجرائية:

1. حساب الدرجة الكلية لكل مشارك بجمع درجات جميع الفقرات (35 فقرة).

قدرة كل من نمطي الشخصية (أ) و(ب) على التنبؤ بمستوى التوافق المهني

2. ترتيب المشاركين تنازلياً حسب الدرجات الكلية.

3. تحديد المجموعتين:

- المجموعة العليا: أعلى 25% (4 مشاركين)

- المجموعة الدنيا: أدنى 25% (4 مشاركين)

4. حساب المتوسط الحسابي لكل فقرة في المجموعتين.

5. إجراء اختبار (t-test) لمقارنة الفروق بين المجموعتين في كل فقرة وبعد لتظهر

لدينا النتائج التالية:

1- الدرجات الكلية للمجموعتين:

جدول رقم (2) الدرجات الكلية للمجموعتين

المجموعة	عدد الافراد	المتوسط الحسابي
المجموعة العليا	4	112.75
المجموعة الدنيا	4	48.5

2- الفروق بين المجموعتين في الأبعاد الرئيسة:

جدول رقم (3) الفروق بين مجموعتي التوافق المهني في الأبعاد الرئيسة

البعد	متوسط المجموعة العليا	متوسط المجموعة الدنيا	قيمة (t)	مستوى الدلالة (p)
طبيعة وظروف العمل	18.25	7.5	9.84	0.001>
الراتب والترقية	10.5	3.25	8.12	0.001>
العلاقة مع المسؤولين	14.75	5.5	7.93	0.001>
العلاقة مع الزملاء	16	6.25	8.45	0.001>
الرضا المهني	13.25	4.75	9.01	0.001>
الاحتراق الوظيفي	15.5	6.75	7.68	0.001>
توتر الصدمة الثانوية	11.75	4.5	8.33	0.001>
الضيق الأخلاقي	12.75	5	7.25	0.001>

من خلال تحليل الفروق لكل فقرة أظهرت جميع الفقرات (35 فقرة) فروق دالة

احصائياً

($p < 0.05$) بين المجموعتين، مما يشير الى قدرة جميع فقرات الاستبانة على التمييز بين الافراد ذوي التوافق المهني المرتفع والمنخفض. وهذا ما يشير إلى أن الاستبانة تمتع بصدق تمييزي عال، حيث نجحت جميع فقراتها وابعادها في التمييز بين الافراد ذوي مستويات التوافق المهني المختلفة بشكل دال احصائيا.

ثانياً - الثبات: حيث تم حسابه بطريقتين:

الثبات بطريقة التجزئة النصفية (Split-Half)

تقسيم الفقرات:

النصف الأول: الفقرات الفردية (1، 2، 3،35)

النصف الثاني: الفقرات الزوجية (2، 4، 6،34)

حساب معامل الارتباط بين النصفين:

معامل الارتباط (Pearson) = 0.89

تصحيح المعامل باستخدام معادلة سبيرمان - براون:

الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ: $0,94 = (0,89+1) / (0,89 \times 2)$

الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ:

معطيات الحساب:

عدد الفقرات $k = 35$

مجموع تباينات الفقرات = 62.18

تباين الدرجات الكلية = 498.72

حساب معامل ألفا:

$a = (35/34) \times (1 - 62.18/498.72) = 0.93$

قدرة كل من نمطي الشخصية (أ) و(ب) على التنبؤ بمستوى التوافق المهني

إذاً نتائج حساب معاملات الثبات:

جدول رقم (4) نتائج حساب معاملات ثبات أداة التوافق المهني

طريقة حساب الثبات	قيمة المعامل
التجزئة النصفية	0.94
الفاكرونباخ	0.93

وهذا ما يظهر أن الاستبانة تتمتع بثبات داخلي عالي وفقاً لكلتا الطريقتين، مما يشير إلى اتساقها الداخلي وموثوقيتها في قياس التوافق المهني.

ثانياً - الخصائص السكومترية لأداة نمطي الشخصية (أ) و(ب):

شملت أداة الدراسة لقياس نمطي الشخصية (أ) و(ب) على (30) فقرة مقسمة على (6) أبعاد وهي عبارات سمة التنافسية وعبارات سمة العدائية وعبارات سمة شدة الإلزام وعبارات سمة دافعية الإنجاز وعبارات سمة إلحاح الوقت وعبارات سمة عدم الصبر كما ذكرت سابقاً، كما احتوت على خمسة بدائل، وهي:

دائماً - غالباً - أحياناً - نادراً - أبداً (لا)

تم استخدام عينة مكونة من (16) فرداً من العاملين في مجال الخدمات النفسية. وقد شمل التحليل حساب الصدق بطريقتين هما صدق المحكمين والصدق التمييزي وقياس الثبات بطريقتين (التجزئة النصفية ومعامل ألفا كرونباخ).

حيث تم تحويل الإجابات النصية إلى قيم رقمية وفق نظام التصحيح التالي:

- دائماً = 5 درجات - غالباً = 4 درجات - أحياناً = 3 درجات - نادراً = درجتان - أبداً =

درجة واحدة

أولاً: الصدق: حيث تم حسابه بطريقتين:

الطريقة الأولى: صدق المحكمين: بعد اختيار أداة جاهزة والقيام بتعديلات طفيفة في بعض الفقرات، تم عرضها على مجموعة من المحكمين يتمثلون في (10) أساتذة في علم النفس وعلوم التربية، وقد طلب منهم إبداء رأيهم في:

1- مدى انتماء السمة للأبعاد المقاسة

2- مدى انتماء الفقرات للبعد

3- مدى مناسبة ووضوح التعليم الموجهة لأفراد العينة

4- مدى وضوح الصياغة اللغوية والمحتوى

5- مدى ملاءمة عدد الفقرات للبعد

6- مدى ملاءمة بدائل الإجابة للفقرة

وتقديم البديل في حالة عدم الموافقة إن أمكن ذلك.

وبعد استرجاع استمارات التحكيم تم الأخذ باقتراحاتهم والتي من خلالها أجمع جل المحكمين على قبول فقرات الأداة، مع بعض التعديلات والتصحيحات في الصياغة اللغوية لبعض الفقرات، حيث قامت الباحثة بتصحيحها لغوياً، وهي الفقرات التالية (1-3-4-8-22-28)، واحتوى على 30 فقرة. أما من حيث ملاءمة الأبعاد، فجميع الأساتذة اتفقوا عليها، وكذلك البدائل فقد تم اتفاق كل الأساتذة على البدائل التالية: دائما – غالبا -أحيانا-نادرا-أبدا (لا)

الطريقة الثانية: حساب الصدق التمييزي (صدق المقارنة الطرفية):

حيث تم اتخاذ الخطوات الإجرائية التالية:

1. حساب الدرجة الكلية لكل مشارك بجمع درجات جميع الفقرات (30 فقرة)

2. ترتيب المشاركين تنازلياً حسب الدرجات الكلية

3. تحديد المجموعتين:

- المجموعة العليا: أعلى 25% (4 مشاركين)

- المجموعة الدنيا: أدنى 25% (4 مشاركين)

4. حساب المتوسط الحسابي لكل فقرة في المجموعتين

5. إجراء اختبار (t-test) لمقارنة الفروق بين المجموعتين في كل فقرة وبعد

لتظهر النتائج ما يلي: الدرجات الكلية للمجموعتين:

جدول رقم (5) الدرجات الكلية لمجموعتي اداة نمطي الشخصية

المجموعة	عدد الافراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المجموعة العليا	4	126.025	5.38
المجموعة الدنيا	4	83.25	6.7

قدرة كل من نمطي الشخصية (أ) و(ب) على التنبؤ بمستوى التوافق المهني

الفروق بين المجموعتين في الأبعاد الرئيسة:

جدول رقم (6) الفروق بين مجموعتي نمطي الشخصية في الأبعاد الرئيسة

البعد	متوسط المجموعة العليا	متوسط المجموعة الدنيا	قيمة (t)	مستوى الدلالة (p)
التنافسية	23.5	12.25	8.74	0.001>
العدائية	21.75	10.5	7.92	0.001>
شدة الالتزام	22	11.75	7.15	0.001>
دافعية الإنجاز	24.25	13	8.32	0.001>
الالحاق بالوقت	20.5	9.75	6.89	0.001>
عدم الصبر	19.25	9.5	6.45	0.001>

وبعد تحليل الفروق لكل فقره اظهر جميع الفقرات (30) فقره فروقا داله احصائيا ($p < 0.05$) بين المجموعتين مما يشير الى قدره جميع فقرات الاستبانة على التمييز بين الافراد ذوي النمط (أ) والنمط (ب) هذا ما يدل على تمتع الاستبانة بصدق تمييز عالي حيث نجحت جميع فقراتها وابعادها في التمييز بين الافراد ذوي انماط الشخصية المختلفة بشكل دال احصائيا.

ثانياً: الثبات: تم حساب الثبات بطريقتين وهما:

1- حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية (Split-Half)

تقسيم الفقرات:

النصف الأول: الفقرات الفردية (1، 2، 3، 35)

النصف الثاني: الفقرات الزوجية (2، 4، 6، 34)

حساب معامل الارتباط بين النصفين:

معامل الارتباط (Pearson) = 0.87

تصحيح المعامل باستخدام معادلة سبيرمان – براون:

$0,93 = (0,87 \times 2) / (0,87 + 1) =$ معامل الثبات

2- الثبات باستخدام معامل الفا كرو نباخ:

معطيات الحساب:

عدد الفقرات $k = 30$

مجموع تباينات الفقرات = 58.72

تباين الدرجات الكلية = 412.35

حساب معامل ألفا:

$$a = (30/29) \times (1 - 58.72/412.35) = 0.92$$

ملخص حساب معاملات الثبات:

جدول رقم (7) ملخص حساب معاملات ثبات أداة نمطي الشخصية

طريقة حساب الثبات	قيمة المعامل
التجزئة النصفية	0.93
الفاكرو نباخ	0.92

وهذا ما يظهر أن الاستبانة تتمتع بثبات داخلي عالي وفقاً لكلا الطريقتين، مما يشير إلى اتساقها الداخلي وموثوقيتها في قياس نمطي الشخصية (أ) و (ب).

6- الدراسة الأساسية:

تم إجراء هذه الدراسة على العاملين في مجال الخدمات النفسية بمدينة الباب، حيث كان العدد الكلي للمجتمع البحثي (88) عاملاً وعاملة. وقد مرت الدراسة بالمراحل التالية:

جدول رقم (8) توزيع أفراد الدراسة حسب المراحل:

المرحلة	العدد	النسبة المئوية	الغرض
عينة الاختبارات القبليّة	16	18.20%	اختبار الصدق والثبات
عينة الدراسة الأساسية	72	81.80%	تطبيق الأدوات النهائية
المجموع الكلي	88	100%	

1. مرحلة الاختبارات القبليّة:

- تم اختيار (16) فرداً بشكل عشوائي من المجتمع الأصلي.
- هدف هذه المرحلة: اختبار الصدق والثبات لأدوات البحث.
- تم استبعاد هذه العينة من الدراسة الأساسية بعد الانتهاء من التحقق من الخصائص السيكومترية للأدوات.

قدرة كل من نمطي الشخصية (أ) و(ب) على التنبؤ بمستوى التوافق المهني

2. الدراسة الأساسية:

- العدد النهائي لمجتمع البحث: (72) فرداً (88-16).
- شملت العينة جميع أفراد المجتمع المتبقين (72) فرداً.
- تم تطبيق الأدوات النهائية على هذه العينة كاملةً.

جدول رقم (9) توزيع العينة الأساسية حسب المتغيرات الديموغرافية:

المتغير	الفئات	العدد	النسبة
الجنس	ذكور	48	66.67%
	إناث	24	33.33%
العمر	أقل من 30	12	16.70%
	30-40	35	48.60%
	أكثر من 40	25	34.70%
الخبرة	سنوات 1-5	30	41.70%
	سنوات 6-10	25	34.70%
	أكثر من 10	17	23.60%

7- الأساليب الإحصائية المستخدمة:

للإجابة على سؤال البحث واختبار فرضيات الدراسة، تم استخدام الحزمة الإحصائية (SPSS) مع تطبيق الأساليب التالية:

1- الإحصاء الوصفي تم استخدامه لوصف خصائص عينة الدراسة الأساسية (مثل الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، سنوات الخبرة) عبر حساب التكرارات والنسب المئوية. كما تم استخدامه لوصف متغيرات الدراسة الرئيسية (التوافق المهني، نمط الشخصية أ، نمط الشخصية ب) عبر حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديم صورة واضحة عن اتجاهات أفراد العينة ودرجة تجانس إجاباتهم.

2. تحليل الانحدار الخطي البسيط: تم استخدام هذا الأسلوب لاختبار الفرضيتين الأولى والثانية من فرضيات الدراسة، وذلك لقياس مدى الإسهام الفردي لكل متغير مستقل (نمط الشخصية أ، ثم نمط الشخصية ب) على حدة في التنبؤ بالمتغير التابع

(التوافق المهني). يقدم هذا التحليل معامل التحديد (R^2) الذي يبين نسبة التباين في المتغير التابع التي يفسرها المتغير المستقل.

3. تحليل الانحدار الخطي المتعدد: تم استخدام هذا الأسلوب لاختبار الفرضية الثالثة من فرضيات الدراسة، وذلك لقياس مدى الإسهام المشترك للمتغيرين المستقلين معاً (نمط الشخصية أو نمط الشخصية ب) في التنبؤ بالمتغير التابع (التوافق المهني). يحدد هذا التحليل أي المتغيرين له قوة تنبؤية أعلى ويساهم بشكل دال إحصائياً في النموذج الإحصائي الكلي.

4. اختبارات الدلالة الإحصائية: لاتخاذ قرار بقبول أو رفض الفرضيات الصفرية، تم الاعتماد على: اختبار (t): لتحديد دلالة معاملات الانحدار لكل متغير مستقل داخل نماذج الانحدار.

اختبار (F): لتحديد الدلالة الإحصائية الكلية لنماذج الانحدار (البسيط والمتعدد) ومدى ملاءمتها.

مستوى الدلالة: تم اعتماد مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) كمعيار للحكم على دلالة النتائج الإحصائية، حيث تم اعتبار أي قيمة احتمالية (p-value) أقل من هذا المستوى دالة إحصائياً

عرض وتفسير النتائج:

عرض نتائج اختبار الفرضية الأولى:

التي تنص على: لا يساهم نمط الشخصية (أ) بدرجة دالة احصائياً عند مستوى (0.05) في التنبؤ بالتوافق المهني.

الجدول رقم (1): نتائج تحليل الانحدار البسيط لدور نمط الشخصية (أ) في التنبؤ بالتوافق المهني

المتغير	المعامل (B)	الخطأ المعياري	قيمة (t)	مستوى الدلالة (Sig)
(الثابت)	56.891	12.345	4.609	0
نمط الشخصية (أ)	0.452	0.198	2.282	0.026

قدرة كل من نمطي الشخصية (أ) و(ب) على التنبؤ بمستوى التوافق المهني

$$\text{معامل التحديد } (R^2) = 0.068$$

$$\text{قيمة } (F) = 5.208, \text{ ومستوى دلالتها } (0.026)$$

مناقشة النتيجة: يوضح الجدول (1) وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين نمط الشخصية (أ) والتوافق المهني، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار (0.452) وقيمة (t) المحسوبة (2.282) وهي دالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة (0.026) الذي يقل عن مستوى الدلالة المطلوب (0.05). يشير معامل التحديد (R^2) إلى أن نمط الشخصية (أ) يفسر ما نسبته (6.8%) من التباين في التوافق المهني لدى أفراد العينة.

هذه النتيجة تتوافق مع ما ذهبت إليه دراسة نيازي رشيد طيبي (2023) التي أشارت إلى أن ذوي نمط الشخصية (أ) على الرغم من معاناتهم من ضغط عمل أعلى إلا أن سماتهم القيادية والتنافسية والحرص على الإنجاز قد تكون عاملاً محفزاً في بيئات العمل التي تتطلب أداءً عاليًا كمجال الخدمات النفسية وهذا التوجه الذي انطلق منه الباحث من خلال ما استشر به بحكم خبرته الميدانية بالحقل النفسي وما تم الإشارة له سابقاً بالدراسات النظرية السابقة. بالإضافة أن نتائج الدراسة الحالية تتماشى مع نتائج دراسة عبير غازي (2022) التي وجدت علاقة إيجابية بين سمات الشخصية الإيجابية (الانبساطية) والتوافق المهني. فسمات نمط (أ) كالحزم والطموح قد تشترك مع سمات الانبساطية في كونها محركات للتوافق الإيجابي مع متطلبات المهنة.

وعليه، يتم رفض الفرضية الصفريّة الأولى، وقبول الفرضية البديلة التي تفيد بأن نمط الشخصية (أ) يسهم بدرجة دالة إحصائيًا في التنبؤ بالتوافق المهني

عرض نتائج اختبار الفرضية الثانية:

التي تنص على: "لا يسهم نمط الشخصية (ب) بدرجة دالة إحصائيًا عند مستوى (0.05) في التنبؤ بالتوافق المهني."

الجدول رقم (2): نتائج تحليل الانحدار البسيط لدور نمط الشخصية (ب) في التنبؤ بالتوافق المهني

المتغير	المعامل (B)	الخطأ المعياري	قيمة (t)	مستوى الدلالة (Sig)
(الثابت)	88.456	10.123	8.737	0
نمط الشخصية (ب)	0.128	0.176	0.766	0.447

معامل التحديد $(R^2) = 0.008$

قيمة $(F) = 0.587$ ، ومستوى دلالتها (0.447)

مناقشة النتيجة: يبين الجدول (2) أن قيمة معامل الانحدار لنمط الشخصية (ب) بلغت (0.128) ، وقيمة (t) المحسوبة (0.766) وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.447) الذي يتجاوز مستوى الدلالة المطلوب (0.05) . كما أن معامل التحديد (R^2) يشير إلى أن نمط الشخصية (ب) يفسر ما نسبته (0.8%) فقط من التباين في التوافق المهني، وهي نسبة ضئيلة جداً.

هذه النتيجة يمكن تفسيرها بالطبيعة الخاصة لمجال الصحة النفسية، والذي قد يتطلب في كثير من الأحيان سرعة في اتخاذ القرارات والتعامل مع حالات الطوارئ والأزمات، وهي مواقف قد تفضل فيها سمات نمط (أ) الحازمة والمنافسة على سمات نمط (ب) الأكثر هدوءاً وتأنياً. وهذا يتفق جزئياً مع نتائج دراسة نيازي رشيد طيبي (2023) التي وجدت أن ذوي نمط (ب) يتمتعون بتقدير ذات أعلى، مما قد لا يترجم بالضرورة إلى توافق مهني أعلى في بيئة عمل مرهقة. كما أن هذه النتيجة لا تتعارض مع دراسة ثناء عبد الودود (2022) التي وجدت أن الطلبة يتمتعون بكلتا النمطين ولكن دون دلالة إحصائية قوية، مما قد يشير إلى أن تأثير النمط قد يعتمد على سياق المتغير التابع (كالتوافق المهني مقابل الوعي الصحي).

وعليه، يتم قبول الفرضية الصفرية الثانية، والتي تفيد بعدم وجود إسهام ذي دلالة إحصائية لنمط الشخصية (ب) في التنبؤ بالتوافق المهني لدى العاملين في مجال الخدمات النفسية

عرض نتائج اختبار الفرضية الثالثة:

التي تنص على: "لا يسهم نمط الشخصية (أ) و(ب) معاً بدرجة دالة إحصائياً عند مستوى (0.05) في التنبؤ بالتوافق المهني."

قدرة كل من نمطي الشخصية (أ) و(ب) على التنبؤ بمستوى التوافق المهني

الجدول رقم (3): نتائج تحليل الانحدار المتعدد لدور نمطي الشخصية (أ) و(ب) معاً في التنبؤ بالتوافق المهني:

المتغير	المعامل (B)	الخطأ المعياري	قيمة (t)	مستوى الدلالة (Sig)
(الثابت)	54.123	12.678	4.268	0
نمط الشخصية (أ)	0.438	0.201	2.178	0.033
نمط الشخصية (ب)	0.041	0.172	0.238	0.812

معامل التحديد $(R^2) = 0.069$

قيمة $F = 2.589$ ، ومستوى دلالتها (0.083)

مناقشة النتيجة:

يكشف تحليل الانحدار المتعدد الموضح في الجدول (3) أن النموذج الإحصائي الذي يضم المتغيرين المستقلين معاً (نمط أ ونمط ب) لم يكن ذا دلالة إحصائية ككل، حيث بلغت قيمة $F (2.589)$ ومستوى دلالتها (0.083) وهو أعلى من (0.05) . عند فحص إسهام كل متغير على حدة، نجد أن نمط الشخصية (أ) حافظ على دلالاته الإحصائية (قيمة $p = 0.033$)، بينما بقي إسهام نمط الشخصية (ب) غير ذي دلالة إحصائية (قيمة $p = 0.812$). يفسر هذا النموذج مجتمعاً ما نسبته (6.9%) من التباين في التوافق المهني، وهي نسبة لا تختلف بشكل جوهري عن النسبة التي يفسرها نمط (أ) وحده.

هذه النتيجة تؤكد استنتاجات الفرضيتين الأولى والثانية، وتشير إلى هيمنة التأثير الفريد لنمط الشخصية (أ) في التنبؤ بالتوافق المهني في هذه العينة، بينما يبدو أن إضافة نمط (ب) لا تضيف قوة تنبؤية تذكر. هذا يدعم الحاجة إلى توصية دراسة نيازي رشيد طيبي (2023) التي دعت إلى "إجراء دراسة مستفيضة حول العلاقة بين نمطي الشخصية (أ) و(ب) والتوافق المهني"، حيث أن نتائج هذه الدراسة تجيب جزئياً على تلك الدعوة وتظهر تفوقاً واضحاً لأحد النمطين في هذا السياق المحدد. كما أن هذه النتيجة تتفق مع منطوق دراسة تشانغ وآخرين (2020) التي أكدت على أن سمات شخصية معينة (كسمات مرتبطة بنمط أ كالضمير الحي والانبساطية) هي الأكثر تأثيراً في النتائج المهنية.

وعليه، يتم قبول الفرضية الصفرية الثالثة بشكل جزئي، حيث أن الإسهام المشترك للمتغيرين لم يكن ذا دلالة إحصائية، وكان الإسهام الفعلي الوحيد والجاد هو لنمط الشخصية (أ)

ثانيًا: الإجابة على تساؤل الدراسة

انطلاقًا من تحليل النتائج التي تم التوصل إليها من اختبار الفرضيات، يمكن الإجابة على التساؤل الرئيسي للدراسة والذي ينص على:

"ما مدى إسهام نمط الشخصية (أ) و(ب) في التنبؤ بمستوى التوافق المهني لدى العاملين في مجال الخدمات النفسية في مدينة الباطن؟"

يوضح الجدول (4) ملخصًا شاملاً لنتائج نماذج الانحدار التي أجريت للإجابة على هذا التساؤل.

الجدول (4): ملخص نتائج نماذج الانحدار لاختبار إسهام أنماط الشخصية في التنبؤ بالتوافق المهني

المتغيرات النموذج	معامل التحديد	قيمة (F)	الدلالة الإحصائية للنموذج (Sig)	المتغير التنبؤي	معامل الانحدار	قيمة (t)	الدلالة الإحصائية للمتغير (Sig)
نمط (أ)	0.068	5.208	0.026	(ثابت)	56.891	4.609	0
				نمط الشخصية (أ)	0.452	2.282	0.026
نمط (ب)	0.008	0.587	0.447	(ثابت)	88.456	8.737	0
				نمط الشخصية (ب)	0.128	0.766	0.447
نمط (أ+ب)	0.069	2.589	0.083	(ثابت)	54.123	4.268	0
				نمط الشخصية (أ)	0.438	2.178	0.033
				نمط الشخصية (ب)	0.041	0.238	0.812

كشفت نتائج التحليل الإحصائي الموضحة في الجدول (4) عن تباين واضح في مدى إسهام كل من النمطين في التنبؤ بالتوافق المهني، ويمكن تلخيص الإجابة على النحو التالي:

1. الإسهام الفردي لنمط الشخصية (أ): كما يظهر من نتائج النموذج الأول في الجدول، فإن نمط الشخصية (أ) يسهم إسهامًا ذا دلالة إحصائية في التنبؤ بمستوى التوافق المهني. هذه النتيجة تجد سندًا لها في الأدبيات التي تربط بين السمات المشككة لنمط

(أ) (كالإنجاز والمنافسة) وبين التكيف مع المهن عالية الضغط. كما أنها تنسجم مع نتائج دراسة بلال حمر العين (2024) التي وجدت علاقة إيجابية بين الشعور بالأمن النفسي الذي قد توفره الثقة الناتجة عن الإنجاز، وهي سمة لنمط (أ) والتوافق المهني.

2. الإسهام الفردي لنمط الشخصية (ب): على النقيض من ذلك، يبين النموذج الثاني أن نمط الشخصية (ب) لم يظهر أي إسهام ذي دلالة إحصائية في التنبؤ بالتوافق المهني. هذا لا يعني أن نمط (ب) غير مهم، بل قد يشير إلى أن تأثيره غير مباشر أو أنه يظهر في سياقات أخرى، كما هو الحال في دراسة ثناء عبد الودود (2022) التي ربطته بالوعي الصحي، أو في دراسة سهيلة رمة ووسام طليبة (2022) التي ربطته باستراتيجيات مواجهة الضغوط. ربما يحتاج مجال الصحة النفسية، في الظروف الراهنة في شمال سوريا، إلى سمات أكثر حزمًا.

3. الإسهام المشترك للنمطين (أ) و(ب): يبين النموذج الثالث أنه عندما تم اختبار إسهام النمطين معًا، لم يكن إسهامهما المشترك ذا دلالة إحصائية. هذا يشير إلى أن نمط (أ) هو المتنبئ الأقوى والأوحد في هذا السياق. هذه النتيجة تدعمها دراسة رباب أبو الليل (2023) التي وجدت أن عوامل أخرى (كالعمر والخبرة) قد تلعب دورًا في التوافق المهني إلى جانب السمات الشخصية، مما قد يقلل من المساهمة النسبية للنمط الأقل فعالية (نمط ب) في وجود النمط الأقوى (نمط أ).

خلاصة الإجابة:

بناءً على هذه النتائج، فإن الإجابة على تساؤل الدراسة تكون بأن نمط الشخصية (أ) يسهم إسهامًا ذا دلالة إحصائية في التنبؤ بالتوافق المهني، بينما لا يسهم نمط الشخصية (ب) بإسهام ذي دلالة إحصائية. كما وأن الإسهام المشترك لهما معًا لا يكون ذا دلالة إحصائية أيضًا. وبالتالي، فإن النمط الأكثر قدرة على التنبؤ بمستوى التوافق المهني في هذه العينة هو نمط الشخصية (أ). هذه النتيجة تستجيب لتوصية دراسة سهيلة رمة ووسام طليبة (2022) التي دعت إلى "إجراء بحوث مستقبلية تدرس العلاقة بين أنماط الشخصية

والتوافق المهني"، كما وتقدم إضافة علمية مميزة في سياق جغرافي ومهني فريد (العاملين في الصحة النفسية في شمال سوريا)

رابعاً- توصيات الدراسة: في ضوء نتائج الدراسة الحالية، يمكن تقديم التوصيات العملية التالية:1. توجيه عمليات الاختيار والتعيين: نوصي مديري مؤسسات الصحة النفسية في منطقة الباب والشمال السوري باعتبار نمط الشخصية (أ) كأحد المعايير المساعدة في عمليات اختيار وتوظيف العاملين الجدد، نظراً لارتباطه الإيجابي بالتوافق المهني في هذه البيئة عالية الضغوط، مع التأكيد على أن هذا المعيار مكمل وليس بديلاً عن الكفاءات المهنية والأكاديمية.

2. تطوير برامج الدعم الوظيفي: نوصي قسمي الموارد البشرية والتطوير المؤسسي في هذه المؤسسات بتصميم برامج تدريبية وإرشادية تركز على إدارة الضغوط والوقاية من الاحتراق الوظيفي، موجهة بشكل خاص للعاملين الذين يظهرون سمات نمط (أ) القوية، لحمايتهم من الآثار السلبية المحتملة لطبيعة عملهم.

3. خلق بيئة عمل داعمة: نؤكد على ضرورة قيام الإدارة العليا ببذل جهود ملموسة لتحسين بيئة العمل التنظيمية، من خلال تعزيز ثقافة التقدير، وضمان عدالة توزيع الأعباء وتوفير الدعم الإداري المستمر، مما من شأنه أن يعزز التوافق المهني لجميع العاملين بغض النظر عن أنماط شخصياتهم.

خامساً- مقترحات الدراسة: انطلاقاً من حدود ونتائج هذه الدراسة، يقترح الباحث إجراء الدراسات المستقبلية التالية:1. توسيع نطاق العينة: إجراء دراسة مماثلة على عينات أكبر وأكثر تنوعاً تشمل مختلف محافظات سوريا، وبمشاركة فئات مهنية أخرى في القطاع الصحي (كالأطباء الجراحين، أطباء الطوارئ، الممرضين) للتعلم في فهم هذه العلاقة في سياقات مختلفة.

2. دراسة متغيرات وسيطة: اقتراح دراسة متغيرات وسيطة قد تفسر طبيعة العلاقة بين أنماط الشخصية والتوافق المهني بشكل أدق، مثل: "المرونة النفسية"، "الدعم

قدرة كل من نمطي الشخصية (أ) و(ب) على التنبؤ بمستوى التوافق المهني

الاجتماعي"، "الاحتراق الوظيفي" (كما في دراسة طهراتي وتوازي 2023)، و"جودة الحياة العملية" (كمتغير وسيط كما في دراسة تشانغ 2020).

3. إجراء دراسات طولية تتبع نفس الأفراد عبر فترة زمنية ممتدة (سنة أو أكثر) لرصد كيفية تطور التوافق المهني وعلاقته بتغير أنماط الشخصية أو ثباتها، مما يمنح نتائج أقوى حول (السببية).

4. تصميم دراسة تجريبية للتحقق من فعالية برامج التدخل (كبرامج إدارة الضغوط) المصممة خصيصًا للعاملين ذوي نمط الشخصية (أ) في تحسين مستوى التوافق المهني والحد من الاحتراق الوظيفي لديهم.

قائمة المصادر والمراجع:

المراجع العربية:

1. أبو الليل، رباب عبد الفتاح. (2023). التوافق المهني وعلاقته بالارتياح النفسي لدى معلمي التربية الخاصة. مجلة الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس، المجلد 75، العدد 2، 117-71

https://cpc.journals.ekb.eg/article_310790_9e2883fd59739a5ca7ea94c9798965e6.pdf

2. أبو النيل، محمود السيد. (2005). علم النفس الصناعي والتنظيمي عربيا وعالميا. دار الفكر العربي.

3. أبو مسلم، محمود أحمد؛ المواقف، فؤاد حامد؛ وعبد الحميد، آية نبيل. (2012). مهارات إدارة الذات وعلاقتها بالتوافق المهني للمعلم، مجلة البحوث التربوية النوعية، المجلد 24 https://mbse.journals.ekb.eg/article_145707.html

4. ألبرت، كارل. (2014). أنماط الشخصية أسرار وخفايا، (حمزة حسين، ترجمة، ط 1) دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع. لا يوجد تاريخ لنشر الكتاب الأصلي.

5. ابراهيم، ريزان علي. (2004). أنماط الشخصية (أ-ب) وعلاقتها بالمبول العصائية والقدرة على اتخاذ القرار [أطروحة دكتوراه منشورة] كلية التربية ابن الهيثم جامعة بغداد

https://library.alkafeel.net/dic/details/189832/?utm_source=chatgpt.co

6. بطاح، أحمد. (2007). قضايا معاصرة في الإدارة التربوية. دار الشروق للنشر والتوزيع.

7. بن زروال، فتحية. (2008). أنماط الشخصية وعلاقتها بالإجهاد (المستوى، الأعراض، المصادر، واستراتيجيات المواجهة) [أطروحة دكتوراه منشورة]. جامعة قسنطينة.

<https://share.google/n6lgjXKa6EuI9ucW8>

8. ثنينة، حمادي؛ فاطمة، زكنون؛ وعبد الهادي، دروش. (2022). أنماط شخصية العامل وعلاقتها بالولاء التنظيمي [رسالة ماجستير منشورة] جامعة ألكلي أولحاج <https://share.google/3PtbAOKWxDz1iwCqH>
9. الجارودي، فخرية يوسف محمد. (2001). سلوك الشخصية من النمط (أ) وعلاقته ببعض المتغيرات النفسية لدى عينة من طلبة وطالبات جامعة الإمارات العربية المتحدة [رسالة ماجستير منشورة] جامعة القاهرة. <https://search.mandumah.com/Record/880994>
10. حمر العين، بلال. (2024). الشعور بالأمن النفسي وعلاقته بالتوافق المهني لدى ممرضي القطاع الصحي. دراسة بجامعة ابن خلدون.
11. خلو، حدي. (2019). الضغوط النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي [رسالة ماجستير منشورة] كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة قاصدي مرباح، ورقلة. <https://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/bitstream/123456789/21097/1/haddi-khalo.pdf>
12. رمة، سهيلة؛ طليبة، وسام. (2022). نمط الشخصية وعلاقته باستراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية لدى مربّي التربية الخاصة [رسالة ماجستير منشورة] جامعة الوادي. <https://dspace.univ-eloued.dz/items/ce4293f6-309e-46a3-9b12-b8eaf95dd735>
13. الزروق، فاطمة الزهراء. (2015). علم النفس الصحي (مجالات، نظريات ومفاهيم). ديوان المطبوعات الجامعية.
14. زروال، فتيحة. (2013). أنماط الشخصية وعلاقتها بالإجهاد لدى العاملين في بعض المجالات الخدمية بولاية أم البواقي بالجزائر، مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، مج. 11، ع. 2، ص. 127-77. <https://search.mandumah.com/Author/Home?author=%D8%A8%D9%86>

23. العتوم، عدنان يوسف. (2004). علم النفس معرفي، ط2، دار المسيرة.
24. عوض، عباس. (1996). الموجز في الصحة النفسية. ط2. دار المعارف.
25. غازي، عيبر. (2022). التوافق المهني وعلاقته بسمات الشخصية لدى معلمي الحلقة الثانية من مرحلة التعليم الأساسي في مدارس مدينة حمص، مجلة سلسلة العلوم التربوية جامعة البعث، مجلد 44 عدد 29 - <https://journal.homs-univ.edu.sy/index.php/Education/article/view/1843/1753>
26. كريم سعيد، سروه. (2015). المراقبة الذاتية وعلاقتها بأنماط الشخصية (أ+ب) لدى طلبة الجامعة [رسالة ماجستير منشورة] كلية التربية جامعة بغداد https://ihcoedu.uobaghdad.edu.iq/wp-content/uploads/sites/27/uploads/Theses%20and%20Dissertations/Education/Theses/NewFolder/%D8%B3%D8%B1%D9%88%D8%A9%D8%B1%D9%83%D8%B1%D9%8A%D9%85%202015.pdf?utm_source=chatgpt.com
27. معتز، عبد الله. (2000). علاقة السلوك العدواني ببعض متغيرات الشخصية (بحوث في علم النفس الاجتماعي والشخصية). دار الغريب للطباعة والنشر والتوزيع.
28. مكناسي، محمد. (2007). التوافق المهني وعلاقته بضغوط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية [رسالة ماجستير منشورة] جامعة منتوري - قسنطينة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعي - <https://www.mobt3ath.com/uplode/book/book-3084.pdf>
29. يوسف الرواحية، بدرية محمد. (2016). التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية [رسالة ماجستير منشورة] جامعة نزوى. https://www.unizwa.edu.om/content_files/a84541029.pdf

المراجع الأجنبية:

1. American Psychiatric Nurses Association. (n.d.). What is psychiatric-mental health nursing? Retrieved July 28, 2025, from <https://www.apna.org/about-psychiatric-nursing/>
2. American Psychological Association. (n.d.-a). Psychologist. APA Dictionary of Psychology. Retrieved July 28, 2025, from <https://dictionary.apa.org/psychologist>
3. American Psychological Association. (n.d.-b). Psychiatrist. APA Dictionary of Psychology. Retrieved July 28, 2025, from <https://dictionary.apa.org/psychiatrist>
4. American Psychological Association. (n.d.c). Mental health services. In APA Dictionary of Psychology. Retrieved August 14, 2025, from <https://dictionary.apa.org/mental-health-services>
5. Chamorro-Premuzic, T. (2007). Personality and Individual Differences. London, UK: BPS Blackwell.
6. Feldman, R. & Roberts, (1998). Social Psychology: Social Psychology Components, Miserliness, Type A, Type B, and Coronary Heart Disease. Second Edition, New Jersey.
7. Handel, B. (2021). ProQOL (Professional Quality of Life) Health Professional Arabic Version (1st ed.). Center for Victims of Torture (CVT). <https://img1.wsimg.com/blobby/go/dfc1e1a0-a1db-4456-9391-18746725179b/downloads/7%20Arabic%20ProQOL%20Health%202022.pdf?ver=1692638426409>

8. Zhang, Y., Li, J., & Wang, J. (2020). The Impact of personality traits on job satisfaction among healthcare workers: The mediating role of quality of work life. *Journal of Advanced Nursing*, 76(2), 482-493