

## الجديّة في العمل وعلاقتها بالعوامل الستة الكبرى للشخصية في ضوء نموذج (HEXACO-60) لدى عينة من العاملين في المصرف التجاري السوري

نهى أحمد عطايا<sup>1\*</sup>

<sup>1\*</sup> مدرّس، قسم علم النفس، كلية التربية، جامعة دمشق. ( [nouha.ataya@damascusuniversity.edu.sy](mailto:nouha.ataya@damascusuniversity.edu.sy) )

### الملخص:

يهدف البحث الحالي إلى تعرف مستوى الجدية في العمل، وتعرف العوامل الستة الكبرى الأكثر شيوعاً للشخصية، والتحقق كذلك من إمكانية التنبؤ بالجدية في العمل من خلال العوامل الستة الكبرى للشخصية، وتعرف العلاقة بين الجدية في العمل والعوامل الستة الكبرى للشخصية، وإلى الكشف عن الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة من العاملين في المصرف التجاري السوري على مقياسي (الجدية في العمل، والعوامل الستة الكبرى للشخصية) تبعاً لمتغيري: (الجنس، عدد سنوات الخبرة). ولهذا الغرض اختارت الباحثة عينة مكونة من (150) عاملاً وعاملة، وقد استُخدم مقياس الجدية في العمل، ومقياس العوامل الستة الكبرى للشخصية (HEXACO-60). ومن أهم النتائج التي توصل إليها البحث الحالي: كان مستوى الجدية في العمل لدى أفراد عينة البحث متوسطاً بالنسبة للأبعاد الفرعية والدرجة الكلية، وأكثر العوامل الستة الكبرى للشخصية شيوعاً لدى أفراد عينة البحث جاءت على الترتيب الآتي: (المقبولية، يقظة الضمير، الانبساطية، الانفتاح على الخبرة، الصدق-التواضع، الانفعالية)، وأنه يمكن التنبؤ بالجدية في العمل من خلال العوامل الستة الكبرى للشخصية، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية سلبية عكسية مع عامل (الانفعالية)، وموجبة طردية مع بقية العوامل، وجود فروق دالة إحصائية على مقياس الجدية في العمل تبعاً لمتغيري: (الجنس؛ عدد سنوات الخبرة). وجود فروق دالة إحصائية على مقياس العوامل الستة الكبرى للشخصية تبعاً لمتغير الجنس، وعدم وجود فروق دالة إحصائية تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة.

الكلمات المفتاحية: الجدية في العمل، العوامل الستة الكبرى للشخصية، العاملين في المصرف التجاري السوري.

تاريخ الإيداع: 2025/4/23

تاريخ القبول: 2025/6/28



حقوق النشر: جامعة دمشق - سورية،

يحتفظ المؤلفون بحقوق النشر بموجب

الترخيص

CC BY-NC-SA 04

## Seriousness at Work and Its Relationship to the Six Big Factors of Personality in Light of the (HEXACO-60) Model Among a Sample of Employees at the Commercial Bank of Syria

**Nouha Ahmad Ataya\*1**

1\* Lecturer in Department of Psychology – Faculty of Education – Damascus University.  
([nouha.ataya@damascusuniversity.edu.sy](mailto:nouha.ataya@damascusuniversity.edu.sy))

### Abstract:

The current research aims to identify the level of seriousness at work, and to identify the six most common major factors. and to verify the possibility of predicting seriousness at work through the six big factors of personality, and to identify the relationship between seriousness at work and the six big factors of personality, and to reveal the differences between the average scores of individuals in a sample of employees at the Commercial Bank of Syria on the scales of (seriousness at work, and the six big factors of personality) according to the variables: (gender, number of years of experience). For this purpose, the researcher chose a sample consisting of (150) male and female workers. The seriousness scale was used in the work and the big six personality factors scale (HEXACO-60).

**The most important results reached by the current research:** The level of seriousness at work among the members of the research sample was average with respect to the sub-dimensions and the total score, and the most common of the six big factors of personality among the members of the research sample came in the following order: (agreeableness, conscientiousness, extraversion, openness to experience, honesty-humility, emotionality), and that seriousness at work can be predicted through the six big factors of personality. The results also showed a negative inverse correlation with the factor (emotionality), and a positive correlation with the rest of the factors, and the presence of statistically significant differences on the scale of seriousness at work according to the variables: (gender, number of years of experience). The presence of statistically significant differences on the scale of the six big factors of personality according to the gender variable, and the absence of statistically significant differences according to the number of years of experience variable.

**Key Words:** Seriousness At Work, Six Big Factors Of Personality, Employees At The Commercial Bank Of Syria.

Received: 23/4/2025

Accepted: 28/6/2025



Copyright: Damascus University- Syria, The authors retain the copyright under

a CC BY- NC-SA

## – المقدمة Introduction:

تتميز الشخصية الإنسانية بالتنوع في الخصائص والسمات التي تتصف بها، فمن الملاحظ أن هناك اختلافاً بين الأفراد من حيث طبيعة الصفات والخصائص التي تتميز بها شخصية كل فرد، كما أن هناك عوامل أساسية تؤثر في نمط الشخصية، التي يتميز بها كل فرد من غيره من الأفراد، وهذا يؤثر في اختيار الفرد لعمله وممارساته المهنية، وهي تختلف حسب حالة الفرد النفسية والجسدية، ومزاجيته ودافعيته لممارسة مهنته، إذ إن بعض المهن تتطلب سمات شخصية معينة، ذلك وفقاً لطبيعة ضغوط العمل التي تصاحب كل مهنة.

وتختلف قدرات الأفراد وأساليب أدائهم المهني تبعاً لسماتهم الشخصية وخصائصهم النفسية، فالمهن المختلفة تتطلب أنماطاً متنوعة من السمات الشخصية لأدائها بكفاءة وفعالية، وتتباين متطلباتها من حيث المهارات الذهنية والاجتماعية والعملية. وتبرز أهمية التوافق بين السمات الشخصية للفرد وطبيعة المهنة التي يمارسها، مما يؤثر إيجاباً في مستوى أدائه المهني، ودرجة ولائه لمؤسسته، والتزامه بتحقيق أهدافها، والإيفاء بمتطلباتها على نحو هادف ومنظم. وقد ظهر مصطلح الجدية في العمل لتحسين جودة ما تقدمه المؤسسات من خدمات بحيث أصبح أكثر استجابة لاحتياجات العملاء ومتطلبات المستفيدين، وذلك من خلال الالتزام بقوانين المؤسسة والمشاركة في العمل وتحدي الصعوبات وتذليل الموانع والعراقيل التي تعيق سير العمل الإداري. ويُعدّ العنصر البشري هو الثروة الحقيقية والمحور الأساسي للإنتاج في منظمات الأعمال، ولكي ينجح الفرد في عمله لا بد أن يتصف بميزة الجدية في العمل، فالجدية في العمل تحقق للفرد العامل نوعاً من الراحة النفسية والتوافق المهني، مما يحقق له الرضا الوظيفي، وهذا بدوره يؤثر على الأداء عامة.

وتجدر الإشارة إلى أن الجدية في العمل تُعدّ سمة شخصية ثابتة نسبياً وليست مجرد حالة عابرة، حيث أشار "مادي وكوباسا" (Maddi & Kobasa, 1984) إلى أنها سمة من سمات الشخصية الإدارية الفعّالة. وتكمن أهمية دراسة العلاقة بين الجدية في العمل والعوامل الستة الكبرى للشخصية وفق نموذج (HEXACO) في كونها قد تسهم في فهم أعمق للتفاعل بين السمات الشخصية المستقرة والسلوك المهني. فمن الناحية النظرية، يمكن أن ترتبط بعض العوامل الشخصية مثل يقظة الضمير والمقبولية بالجدية في العمل من خلال ما تتضمنه من ميل للتنظيم والمثابرة والالتزام، بينما قد تُظهر عوامل أخرى تأثيرات مختلفة تستحق البحث والدراسة. وبالتالي، فإن استكشاف هذه العلاقات المحتملة يمكن أن يساعد المؤسسات مستقبلاً في تطوير استراتيجيات فعّالة لاختيار وتطوير الموارد البشرية بما يتناسب مع متطلبات العمل وأهداف المؤسسة.

ولذلك كان من الضروري معرفة ما يتمتع به الفرد من سمات شخصية تؤثر على أدائه المهني، إذ يعدّ مفهوم الشخصية من أكثر المصطلحات النفسية تعقيداً وتركيباً، وذلك لأنها تشتمل على جميع السمات والصفات التي تتميز بالثبات النسبي، وتبدو في سلوك الفرد، وفي تفاعله مع الآخرين، وتميزه عنهم. وقد حظيت دراسة الشخصية باهتمام كبير من قبل الباحثين وعلماء النفس، الذين اختلفوا في تناولها وتفسيرها باختلاف منطلقاتهم وتوجهاتهم النظرية. ونظراً لأن البحث في الشخصية ومكوناتها لا يتوقف، ويحظى بشغف الباحثين على مر العصور، فقد تم تقديم إطار نظري جديد لبناء الشخصية مع بداية الألفية الثالثة، أطلق عليه نموذج العوامل الستة الكبرى للشخصية (HEXACO).

## 1. مشكلة البحث:

اهتم الباحثون بدراسة سلوكيات العاملين وذلك لفهم الأسباب التي تجعل العاملين يؤدون المهام الوظيفية بالشكل المطلوب، ولكي يقوم الفرد العامل بدوره المهم في قيادة المؤسسة نحو تحقيق أهدافها لا بد أن يكون راضياً عن عمله، ويدفعه هذا الرضا إلى العطاء وبذل الجهد والإخلاص والجدية في العمل. ويُعتبر تمتع الفرد بالجدية في العمل مهارة تتيح له الالتزام بتحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة وفعالية، ومن ثم تقيّد الفرد في ارتفاع قدرته على الاحتفاظ بوظيفته. كما يتميز الجادين في العمل بأن لديهم قدرة على التعامل بفاعلية مع ضغوط العمل، وإدارة مشاعرهم بما يحقق علاقة إيجابية مع المرؤوسين والرؤساء في العمل. وقد أكدت دراسة كل من "بلكاسترو وجولد" (Belcastro & Gold, 1983) إلى أن الاختلال في العلاقة بين الفرد وبيئته المهنية ينتج عن عدم اقتناعه ببيئة العمل، مما يؤثر سلباً في مستوى الجدية لديه.

وتُعدّ دراسة الشخصية من الموضوعات المهمة في علم النفس، لما تقدمه من معلومات حول العديد من السمات التي يتميز بها فرد عن آخر، أي توجد فروق فردية في السمات الشخصية بين الأفراد، لذلك من المهم دراسة هذه السمات لفهم أعمق للأفراد والوصول إلى الطريقة المثلى لكيفية التعامل والتفاعل معهم. وقد شهد مجال دراسة الشخصية تطوراً ملحوظاً مع ظهور نموذج العوامل الستة الكبرى للشخصية (HEXACO) الذي قدمه "آشتون ولي" (Ashton & Lee, 2009)، والذي يُعد إطاراً نظرياً حديثاً لبنية الشخصية يتجاوز النماذج التقليدية السابقة. وقد أشار (أبو هاشم، 2007) أن لكل شخصية سماتها الرئيسية التي تحدد خصائصها ونقاط ضعفها وقوتها، ومدى مرونتها وجديتها في العمل، وقدرتها على التوافق مع الآخرين (212)، ولدراسة مثل هذه السمات أهمية كبيرة في التعرف عليها، ثم العمل على تنمية السمات الإيجابية منها وتقويتها وتركيبها وترسيخها في كيان الفرد ووجدانه، ومن ثم التعرف على السمات السلبية بغية العمل على تحرير الفرد منها وتخليصه من آثارها، وذلك لينشئ الفرد سوياً متكيفاً مع نفسه ومع المجتمع الذي يعيش فيه متحلياً بالسمات والخصال الحميدة (العيسوي، 2003، 220). وعلى الرغم من وجود دراسات متعددة تناولت الجدية في العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات النفسية والتنظيمية، مثل دراسات "بارتون" (Bartone, 2006)، و"مكالستر وآخرون" (McCalister, et al., 2006)، و"سوبرمانيان وفينووث كومار" (Subramanian & Vinothkumar, 2009)، إلا أن هناك ندرة في الدراسات التي تناولت العلاقة بين الجدية في العمل والعوامل الستة الكبرى للشخصية وفق نموذج (HEXACO) تحديداً، خاصة في البيئة العربية والسورية. كما أن معظم الدراسات السابقة ركزت على نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (Big Five) ولم تتناول النموذج السداسي الأحدث (HEXACO) الذي يضيف بُعداً سادساً هو الصدق-التواضع والذي قد يكون له دور مهم في تفسير الجدية في العمل. وتبرز أهمية دراسة العلاقة بين هذين المتغيرين في القطاع المصرفي بشكل خاص، نظراً لما يتطلبه العمل المصرفي من سمات شخصية معينة وجدية عالية في الأداء، خاصة في ظل التحديات الاقتصادية الراهنة.

وقد قامت الباحثة بإجراء دراسة استطلاعية على عينة بلغت (25) عاملاً وعاملة في المصرف التجاري السوري (الإدارة العامة) بدمشق (وهي من خارج أفراد عينة البحث الأساسية)، طبقت من خلالها مجموعة من الأسئلة تناولت الجدية في العمل، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود مستوى متوسط من الجدية في العمل لدى العاملين بنسبة بلغت (57.66%). ونظراً إلى أهمية الجدية في العمل والعوامل الشخصية وعلاقتها بأهداف المؤسسة وتأثيرهما في أداء العاملين يجب أن يحظى هذان المتغيران بالبحث والدراسة، وبناءً على ذلك تنحصر مشكلة البحث في الإجابة عن السؤال الآتي:

ما طبيعة العلاقة بين الجدية في العمل والعوامل الستة الكبرى للشخصية لدى عينة من العاملين في المصرف التجاري السوري؟.

## 2. أهمية البحث: تنطلق أهمية البحث من النقاط الآتية:

1. يساعد البحث في تزويد المؤسسات المصرفية بمعلومات دقيقة حول السمات الشخصية الأكثر ارتباطاً بالجدية في العمل، مما يمكنها من تطوير استراتيجيات فعّالة لاختيار الموظفين وتدريبهم، بما يتناسب مع متطلبات العمل وضغوطه.
2. يُقدّم البحث رؤية عملية لتعزيز الجدية في العمل من خلال التركيز على العوامل الشخصية مثل يقظة الضمير والمقبولية، والتي يمكن أن تُسهم في تحسين الأداء الوظيفي وزيادة الإنتاجية.
3. تُوفّر النتائج أساساً علمياً لتصميم برامج تدريبية تستهدف تعزيز السمات الشخصية الإيجابية المرتبطة بالجدية، مثل الانضباط والتعاون، مما يفيد في رفع كفاءة العاملين.
4. يُبرز البحث أهمية استخدام النموذج السداسي (HEXACO) الحديث في تقييم الشخصية، مقارنة بالنماذج التقليدية، مما يفتح آفاقاً جديدة للبحث والتطبيق في هذا المجال.
5. يُمكن البحث القائمين على إدارة الموارد البشرية في المصرف التجاري السوري من اتخاذ قرارات مدعومة ببيانات علمية حول كيفية التعامل مع العاملين وفق سماتهم الشخصية، مما يعزز بيئة العمل الإيجابية.
6. من خلال فهم العلاقة بين السمات الشخصية والجدية في العمل، يمكن للمؤسسات تطوير سياسات تحفيزية تزيد من رضا الموظفين وتقلل من معدلات الدوران الوظيفي.
7. تتبع أهمية البحث الحالي من القيمة المضافة التي يقدمها على المستوى المحلي في البيئة المصرفية تحديداً - على حد علم الباحثة- حيث يُعدّ أول دراسة تتناول العلاقة بين الجدية في العمل والعوامل الستة الكبرى للشخصية وفق نموذج (-HEXACO 60) لدى العاملين في المصرف التجاري السوري.

## 3. أهداف البحث: يهدف البحث الحالي إلى:

1. تعرّف مستوى الجدية في العمل لدى أفراد عينة البحث.
2. تعرّف العوامل الستة الكبرى الأكثر شيوعاً للشخصية لدى أفراد عينة البحث.
3. التحقق من إمكانية التنبؤ بالجدية في العمل من خلال العوامل الستة الكبرى للشخصية لدى أفراد عينة البحث.
4. تعرّف العلاقة بين الجدية في العمل والعوامل الستة الكبرى للشخصية لدى أفراد عينة البحث.
5. الكشف عن دلالة الفروق في الجدية في العمل لدى أفراد عينة البحث تبعاً لمتغيري: (الجنس، عدد سنوات الخبرة).
6. الكشف عن دلالة الفروق في العوامل الستة الكبرى للشخصية لدى أفراد عينة البحث تبعاً لمتغيري: (الجنس، عدد سنوات الخبرة).

## 4. أسئلة البحث: يسعى البحث الحالي إلى الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما مستوى الجدية في العمل لدى أفراد عينة البحث؟.
2. ما العوامل الستة الكبرى الأكثر شيوعاً للشخصية لدى أفراد عينة البحث؟.
3. هل يمكن التنبؤ بدرجات أفراد عينة البحث على مقياس الجدية في العمل من خلال درجاتهم على مقياس العوامل الستة الكبرى للشخصية؟.

## 5. فرضيات البحث: يسعى البحث الحالي إلى التحقق من صحة الفرضيات الصفرية الآتية عند مستوى الدلالة (0.05):

1. لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد عينة البحث على مقياس الجدية في العمل ودرجاتهم على مقياس العوامل الستة الكبرى للشخصية.
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس الجدية في العمل تبعاً لمتغيري: (الجنس، عدد سنوات الخبرة).
3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس العوامل الستة الكبرى للشخصية تبعاً لمتغيري: (الجنس، عدد سنوات الخبرة).

## 6. حدود البحث:

- حدود مكانية: المصرف التجاري السوري (الإدارة العامة) بدمشق.
- حدود زمانية: تم تطبيق البحث في حدود فترة زمنية تمتد لشهر، بدءاً من تاريخ 2024/10/15 وانتهاءً بتاريخ 2024/11/15.
- حدود بشرية: العاملون في المصرف التجاري السوري (الإدارة العامة) بدمشق.
- حدود موضوعية: اقتصر البحث الحالي على العلاقة بين الجدية في العمل والعوامل الستة الكبرى للشخصية في ضوء نموذج (HEXACO-60) لدى عينة من العاملين في المصرف التجاري السوري.

## 7. مصطلحات البحث وتعريفاته الإجرائية:

1/7. الجدية في العمل (Seriousness at Work): عرف (Kobasa & Maddi, 1977) الجدية في العمل بأنها "بنية شخصية تتكون من ثلاثة مكونات رئيسية، هي: الالتزام، والتحكم، والتحدي، ويمكن اعتبارها مرتبطة بالتقاول والنجاح ومقاومة الضغوط المختلفة" (كما ورد لدى: Hasel & Besharat, 2011, 114). وتعرفها الباحثة إجرائياً بأنها "مقدار الدرجة التي يحصل عليها العامل من خلال إجابته على بنود مقياس الجدية في العمل الذي أعده (Maddi & Kobasa, 1984) وقام بتطويره وتعريبه (الكاروط، 2006؛ عبد الحليم، 2011)، والمستخدم أداة للقياس في البحث الحالي".

2/7. العوامل الستة الكبرى للشخصية (Six Big Factors of Personality- HEXACO): "النموذج البنوي للشخصية الذي يعتمد على ستة عوامل قابلة للتكرار عبر الثقافات، وهي كالاتي: الصدق - التواضع (H)، الانفعالية (E)، الانبساطية (X)، المقبولية (A)، يقظة الضمير (C)، والانفتاح على الخبرة (O)" (Ashton & Lee, 2009, 340). وتعرفها الباحثة إجرائياً بأنها "مقدار الدرجة التي يحصل عليها العامل من خلال إجابته على بنود مقياس العوامل الستة الكبرى للشخصية (HEXACO-60) لـ "أشتون ولي" (Ashton & Lee, 2009)، والذي قام بترجمته ودراسة خصائصه السيكومترية على البيئة العربية السورية (Melhem, 2021)، والمستخدم أداة للقياس في البحث الحالي".

- الصدق - التواضع (Honesty- Humility): "أحد عوامل الشخصية الستة الكبرى، ويتضمن سمات الشخصية التي تركز على الإخلاص، العدل، الأمانة، والتواضع، على عكس التفاخر، الخداع، الجشع، النفاق، والمكر".

- الانفعالية (Emotionality): "أحد عوامل الشخصية الستة الكبرى، ويتضمن سمات الشخصية التي تركز على القلق، الخوف، الضعف، والحساسية المفرطة، على عكس الشجاعة، الاستقلال، الثقة بالنفس، الاستقرار، والقوة".

- الانبساطية (Extraversion): "أحد عوامل الشخصية الستة الكبرى، ويتضمن سمات الشخصية التي تركز على النشاط، الاجتماعية، الحيوية، البحث عن الاثارة، والانفعالات الموجبة، على عكس الانطواء، السلبية، التحفظ، الهدوء، والخجل".

– **المقبولية (Agreeableness):** "أحد عوامل الشخصية الستة الكبرى، ويتضمن سمات الشخصية التي تركز على الود واللطيف، التساهل، الاعتدال، الصبر، والتسامح، على عكس العناد، المشاكسة، المزاج السيء".

– **يقظة الضمير (Conscientiousness):** "أحد عوامل الشخصية الستة الكبرى، ويتضمن سمات الشخصية التي تركز على الحذر، الانضباط، النظام، الاجتهاد، الدقة، على عكس الكسل، اللامبالاة، الإهمال، والتهور".

– **الانفتاح على الخبرة (Openness to Experience):** "أحد عوامل الشخصية الستة الكبرى، ويتضمن سمات الشخصية التي تركز على الخيال، والإبداع، الابتكار، التجديد، على عكس التقليدية، انعدام الخيال" (Ashton & Lee, 2007, 154)؛ (Zettler, et al., 2020, 725)؛ (Ashton & Lee, 2008, 1953).

– وتعرف الباحثة كل عامل من العوامل الستة الكبرى للشخصية **إجرائياً** بأنه "مقدار الدرجة التي يحصل عليها العامل على العامل الفرعي الخاص بكل من (الصدق – التواضع (H)، الانفعالية (E)، الانبساطية (X)، المقبولية (A)، يقظة الضمير (C)، والانفتاح على الخبرة (O) على مقياس العوامل الستة الكبرى للشخصية (HEXACO-60) لـ "أشتون ولي" (Ashton & Lee, 2009)، والذي قام بترجمته ودراسة خصائصه السيكومترية على البيئة العربية السورية (Melhem, 2021)، والمستخدم أداة للقياس في البحث الحالي".

**3/7. العاملون في المصرف التجاري السوري (Employees at the Commercial Bank of Syria):** "الأفراد المعينون رسمياً في الكادر الوظيفي للمصرف التجاري السوري، والذين يقومون بتنفيذ المهام المصرفية والإدارية المختلفة وفق الأنظمة واللوائح المتعددة، ويتوزعون على مختلف المستويات الوظيفية والإدارية، ويشكلون العنصر البشري الأساسي المسؤول عن تقديم الخدمات المصرفية وتحقيق أهداف المصرف وتعزيز دوره في القطاع المالي والاقتصاد السوري".

## 8. الإطار النظري:

**1/8. الجدية في العمل (Seriousness at Work): مفهوم الجدية في العمل:** حظي موضوع الجدية في العمل باهتمام الباحثين في السنوات القليلة الماضية، وذلك نظراً للعلاقة الوثيقة التي تربط ما بين الجدية في العمل والقدرة على زيادة الإنتاجية، وخاصة في مجال السلوك التنظيمي وعلم النفس الصناعي، ثم انتقل الاهتمام به لاحقاً إلى المؤسسات التربوية، حيث تنوعت اهتمامات الباحثين في هذا المجال، وغطت مجالاً واسعاً من المؤثرات التي تؤثر سلباً أو إيجاباً على مجمل مخرجات تلك المؤسسات. إن مفهوم الجدية في العمل بما يتضمن خلق معنى للحياة ليس جديداً، إنه متأصل وبصورة نظرية في أعمال الفلاسفة الوجوديين وعلماء النفس، أمثال: (Judkins, et al., 2022, 3)؛ (كما ورد لدى: Bartone, 2006, 137). وتُعتبر "كوباسا" (Kobasa, 1979) أول من استخدمت مفهوم الجدية في العمل، حيث أجرت مجموعة من الدراسات التي تفحص الصفات المميزة للأشخاص، مثل المعلمين الذين لديهم جدية في العمل (كما ورد لدى: Mund, 2016, 34).

لقد كانت معظم دراسات (Bartone, 1989; Contrada, 1989; Kobasa, Maddi & Kahn, 1982; Roth, Wiebe, 1991) تهتم بفحص العلاقة بين الجدية في العمل والعوامل النفسية الأخرى، واستطاعت توظيف واستثمار جدية الأشخاص في أماكن عملهم، مثل: المعلمين، والرياضيين، والإداريين، والمرمضين في هذه الدراسات (كما ورد لدى: Bartone, 2006, 137). وهناك العيد من التعريفات التي تناولت مفهوم الجدية في العمل، نذكر منها: عرف "بروكس" (Brooks, 1999) الجدية في العمل بأنها "إحدى الجوانب المفيدة والمهمة للأشخاص الفاعلين لأنها تزودهم بخصائص الشخصية

المميّزة، كالتحكّم والتّحدي والالتزام" (كما ورد لدى: سليمان، 2013، 27)، أما "تايلز وسوا" (Niles & Sowa, 1992) فقد عرفا الجدية في العمل بأنها "خاصية شخصية تتكون من الالتزام والتحكّم والتّحدي، وهذه الخصائص على صلة مع المكانة، والاعتقادات الوظيفية، والدافعية، والمرونة في العمل" (14)، بينما اعتبرها "بارتون" (Bartone, 2006) بأنها "أسلوب شخصية أو نمط عام من الأداء يشمل الصفات المعرفية، والعاطفية، والسلوكية، والذي يؤثر على كيفية رؤية الفرد لنفسه، وتفاعله مع العالم من حوله، وقابليته لفهم الظروف المحيطة به" (131)، وقد أشار "انفولدن وداون" (Enevoldsen & Dawn, 1995) إلى أن الجدية في الشخصية تؤثر جلياً في كفاءة وفاعلية ودافعية الأفراد نحو العمل الجاد والمثمر، وهي لا تتوافر بجميع الأفراد، وإنما في أصحاب الشخصيات الفذة، كما أنهم وجدوا أن الجنس والعمر والاعتقادات المهنية تؤثر على الكفاءة والجدية تجاه العمل (كما ورد لدى: القاروط، 2006، 3)، كما عرفها "مكالستر وآخرون" (McCalister, et al., 2006) على أنها "مجموعة من الخصائص الشخصية التي تعمل كمصدر للمقاومة عند مواجهة المواقف الضاغطة، وإنها تتكون من ثلاثة عناصر أساسية، هي التّحدي والالتزام والسيطرة" (184)، وبين "سوبرمانيان وفينوث كومار" (Subramanian & Vinothkumar, 2009) أن هناك أفراداً يتعرضون لمستويات عالية من الضغط، لكنهم يبقون بصحة جيدة لكونهم يملكون هيكل شخصية يختلف عن الأشخاص الذين يتعرضون لمستويات عالية من الضغط ويصيبهم المرض (49).

نلاحظ من التعريفات السابقة أن معظم العلماء والباحثين اتفقوا أن الجدية تتكون من ثلاثة مجالات أو أبعاد، وهي الالتزام (Commitment)، والتحكّم (Control)، والتّحدي (Challenge)، وأن الجدية في العمل هي سمة من سمات الشخصية الإدارية الناجحة في العمل، والتي تساعد الفرد الإداري في التخلص من ضغوط العمل المختلفة.

فالجدية في العمل كما هو واضح من التعريفات السابقة هي سلوك شخصي يلتزم به الشخص داخل المنظمة أو المؤسسة التي يعمل بها دون ضغط من أحد، فهي سلوك ملازم لهذا الشخص، ينعكس على الأشخاص المحيطين به، وعلى بيئة ومناخ العمل من حوله.

**مجالات الجدية في العمل:** من خلال العرض السابق لمفهوم الجدية في العمل، نجد أن هناك ثلاثة أبعاد أو مجالات تتكون منها الجدية، وهي: (الالتزام، التحكّم والسيطرة، التّحدي والتغيير)، ويرمز لها ب (C3) كونها تبدأ بالحرف (C) باللغة الإنكليزية:

#### 1. الالتزام والمشاركة (Commitment):

يُعدّ الالتزام بُعداً رئيسياً للجدية في العمل، إذ يصفه كل من (Kobasa, 1979; Wood, 1987) بأنه "ميل للمشاركة والانفعال بالعمل والمواجهة بنجاح، والمشاركة والاندماج في النشاطات المستمرة، وليس الشعور بالاختلاف والعزلة وعدم وجود الأهداف" (كما ورد لدى: القاروط، 2006، 15).

إن الأشخاص الملتزمين لا يستسلمون بسهولة للضغط، وإن علاقاتهم تتضمن السلوك الاستباقي بدلاً من الخمول وتغادي العمل (Judkins & Furlow, 2003, 12). فالالتزام يعني ميل الشخص أن يكون مندمجاً في بيئة العمل وليس غريباً عنها، فمن جانبه يؤكد "بروكس" (Brooks) أهمية الالتزام بالعمل، من حيث أنه "شيء عاطفي إذ نشعر بالاتصال القوي بأهداف مجموعتنا، حتى أن الالتزام يُعبّر عن نفسه بنفسه عندما يرى الناس أنفسهم كمشاركين وليس كموظفين" (كما ورد لدى: كرينة، 2014، 34).

وترى (محمد، 2002) الالتزام بأنه "اتجاه الفرد نحو معرفة ذاته وتحديد أهدافه وقيمه في الحياة، وتحمله المسؤولية، كما أنه يشير إلى اعتقاد الفرد بقيمة وفائدة العمل الذي يؤديه لذاته أو للجميع" (39)، كما بين (عباس، 2010) أن الالتزام يمثل التوجه نحو إدماج الذات فيما يقوم به الفرد أو يواجهه، وهو بالإضافة إلى ذلك يتضمن الاندماج بنشاط في مظاهر الحياة المتنوعة، فالفرد

الملتزم يعتمد على نفسه في إيجاد الطرق التي تحول تجاربه مهما كانت إلى شيء ممتع لديه، ويندمج فيها بدلاً من الشعور بالاعتراب، فالالتزام الفرد يمثل نوع من التقييم المعرفي الذي يزوده بالإحساس العام بالهدف، والذي يسمح له بفهم وإيجاد معنى للأحداث (171)، ومن ثم فإن مواجهة فرد يشعر بالالتزام للبيئة الضاغطة يخفف منها، فضلاً عن أن الشخص الملتزم يشعر دائماً أنه يشارك الآخرين، وهذا يشكل مصدراً لمقاومة الضغط (منصور، 2009، 3).

مما سبق نلاحظ أن الالتزام هو عامل وميزة مهمة لأنها تُظهر اتجاه الشخص وميله نحو عمله وأسرته ونفسه أيضاً، كما أن الأشخاص الملتزمين يشعرون بأن حياتهم لها معنى، وهم أكثر نشاطاً لأن لديهم أهدافاً في الحياة ويشاركون في العمل.

**2. التحكم والسيطرة (Control):** من أهم الأبعاد التي يستوجب وجودها في مجال الجدية في العمل، حيث يشير إلى أن الشخص يمكن أن يكون مؤثراً أو فعّالاً، ولديه القدرة على التغلب على الأوضاع الضاغطة في الحياة اليومية (حملة، 2019، 10)، بينما أشار "تومسون وويندت" (Thomson & Wendt, 1995) إلى أن التحكم والسيطرة تتضمن القدرة على تطوير خيارات مناسبة تهدف إلى تغيير الأحداث الصعبة والضغط الذي نواجهه في جوانب متعددة من حياتنا اليومية (270).

ويشير التحكم إلى اعتقاد الأشخاص الذين لديهم القدرة على القيام بدور نشط وفعال، وعندهم مسؤولية تجاه حياتهم، أما إذا كان مستوى التحكم منخفضاً فإن الأشخاص يعانون من اليأس، وعدم القدرة على مواجهة الظروف والأوضاع المختلفة (حملة، 2019، 10). إن التحكم والسيطرة بما فيها المسؤولية هي الميل نحو المقدرة على الأداء والمقدرة على التأثير، فعدم المقدرة هي عكس السيطرة (Linn, 2017, 3)، ويرى (راجح، 2001) أن السيطرة تبدو في ميل الفرد إلى الظهور والتفوق والغلبة والتزعم والتنافس بهدف الانتصار على الآخرين، ويتضمن إحباط جهودهم وعرقلة نجاحهم (112)، ويشير التحكم إلى اعتقاد الفرد أن بإمكانه أن يكون له تحكم فيما يلقاه من أحداث، ويتحمل المسؤولية الشخصية عما يحدث له (عثمان، 2001، 210)، وأوضحت (مجد، 2002) أن التحكم هو "اعتقاد الفرد في قدرته على التحكم في أحداث الحياة المتغيرة المثيرة للمشقة النفسية سواء أكان معرفياً أم وجدانياً أم سلوكياً" (41)، ويعتبر "ماكدوجال" السيطرة غريزة أي دافعاً فطرياً يثيره وجود الفرد مع أفراد أدنى منه وأضعف، أو وجوده في موقف يُشعره بأنه ذو بأس ونفوذ، وهو دافع يقترن بانفعال الزهو، وينزع بالفرد إلى التحكم والتزعم وإظهار القوة وتوكيد الذات أمام الآخرين (كما ورد لدى: الزهراني، 2008، 71).

إن امتلاك قوة السيطرة على أحداث الحياة أو حتى الإحساس بها أو الاعتقاد بها تُظهر الفرد بصحة أفضل من عدم امتلاكه لها أو عدم الإحساس بها (جرار، 2011، 20). وهي مسؤولة عن نشوء استجابات واسعة ومتنوعة إزاء الضغط، والتي يمكن أن تظهر حتى في أكثر الظروف تهديداً (Judkins & Furlow, 2003, 12; Judkins, et al., 2006, 203)، ولذلك فإن السيطرة المنخفضة هي الميل إلى الشعور بالعجز وانعدام الحيلة في تغيير الأوضاع.

وهكذا نرى أن مجال السيطرة والتحكم يشير إلى قدرة الأشخاص في التأثير في بيئة العمل والتحكم بالعوامل والأوضاع الضاغطة المختلفة، وبالتالي فإن الشخص الذي يتسم بقوة التحكم سيكون لديه اعتقاد بأنه يمكن أن يتحكم في أحداث حياته ويُحمّل نفسه مسؤولية ما يحدث له من أجل التأثير فيما يحدث حوله، حتى لو كان في سياق صعب، ويزعجه الإحساس بانعدام الحيلة والسلبية، ويميل للتصرف بطريقة تؤثر في أحداث الحياة بدلاً من الشعور بالعجز عندما تقابله الشدائد والمحن.

**3. التحدي والتغيير (Challenge):** تعرفه "كوباسا وبوتشيتي" (Kobasa & Puccetti, 1983) بأنه "اعتقاد الفرد بأنه التغيير المتجدد في أحداث الحياة، وهو أمر طبيعي بل حتمي لا بد منه لارتفاعه، أكثر من كونه تهديداً لأمنه وثقته بنفسه وسلامته النفسية" (840). إن التغيير يُنظر إليه على أنه تحدٍ يجب مواجهته والتغلب على المشاكل أفضل من اعتبارها مشكلة يجب تجنبها، حيث

يؤكد "خوشابا ومادي" (Khoshaba & Maddi, 1999) أن الناس الذين يؤمنون بقوة التحدي يعتقدون بأن ما يجعل لحياتهم قيمة هو الاستمرار في زيادة المعرفة والحكمة والتي يتعلمونها من خلال التجربة العملية سواء أكانت إيجابية أم سلبية (107)، كما أن الأشخاص الذين يتمتعون بسمة التحدي هم أكثر التزاماً بوظائفهم، ولديهم كفاءة ذاتية عالية في السيطرة على حياتهم، والقدرة على اتخاذ القرارات، ومواجهة الضغوطات التي يتعرضون لها في عملهم (Kumar, et al., 2019, 472)، وترى "جالا وآخرون" (Galla, et al., 1994) بأن التحدي يتضمن التعامل مع الأحداث الضاغطة كفرص سانحة وليست على أنها تهديد لمكانة شخص ما (14)، وبالتالي فإن الأشخاص سيحتفزون من خلال التغيير ويتفاعلون مع الانفتاحية، المرونة، والابتكار (كرينة، 2014، 32).

نلاحظ مما سبق أن الشخصية الجدية لديها مستوى عالٍ من القدرة على احتمال الآلام والمشاق والصمود في سير فعل ما برغم الصعاب والتوافق والتعامل مع ضغوط الحياة وتطوير مجالات العمل، وعليه فالشخصية الجديّة مرغوبة في العمل الإداري، فمثلاً المدير الذي يتمتع بشخصية جادة يستطيع توفير البيئة المناسبة في مكان العمل، وضمان سلامة سير العمل، وتنسيق جهود العاملين فيها، وتوجيههم وتقويم أعمالهم، من أجل نجاح المنظمة في تأدية رسالتها.

**2/8. العوامل الستة الكبرى للشخصية (Six Big Factors of Personality):** يُعد مفهوم الشخصية من أكثر المصطلحات النفسية تعقيداً وتركيباً، وذلك لأنها تشتمل على جميع سماتها المميزة لها في تكاملها وتفاعلها مع بعضها البعض، ويمكن تعريفها بأنها مركب يشتمل على جميع السمات والصفات التي تتميز بالثبات النسبي، وتبدو في سلوك الفرد، وفي تفاعله مع الآخرين، وتميزه عنهم. وقد حظيت دراسة الشخصية باهتمام كبير من قبل الباحثين وعلماء النفس الذين اختلفوا في تناولها وتفسيرها باختلاف منطلقاتهم وتوجهاتهم النظرية (الضبع، 2019، 1708 - 1709).

وقد ظهر نموذج العوامل الستة الكبرى للشخصية من إعادة النظر في تحليل الدراسات التي تمت على الشخصية، لتوسيع وتحديث نموذج العوامل الخمسة الكبرى (Babarović & Šverko, 2013, 397)، ويتفق كل من: (Anglim & O'Connor, 2018, 18)؛ (Lee & Ashton 2020, 249)؛ (Babarović & Šverko, 2013, 398) على أن نموذج العوامل الستة الكبرى للشخصية هو اختصار لست سمات عامة، ويفترض أن سمات الشخصية يمكن تلخيصها من خلال ستة عوامل مستقلة، هي: الصدق - التواضع (H)، الانفعالية (E)، الانبساطية (X)، المقبولية (A)، يقظة الضمير (C)، والانفتاح على الخبرة (O)، واعتماداً على الحروف الموضوعية أمام كل عامل يُطلق على النموذج اختصاراً (HEXACO).

وقد يبدو للوهلة الأولى أنه لا توجد فروق بين النموذجين الخماسي والسداسي لعوامل الشخصية إلا في إضافة عامل سادس فقط، ولكن نلاحظ أن أوجه التشابه بين النموذجين تكمن في وجود ثلاثة عوامل مشتركة بينهما، وهم: (الانبساطية، يقظة الضمير، الانفتاح على الخبرة)، وأن عاملي (المقبولية، والانفعالية) في نموذج (HEXACO) تشمل تبايناً، لأنه أُعيد توزيعها من عامل العصابية (مقابل الاستقرار الانفعالي) والمقبولية في العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، بينما يتمثل الفرق الأساسي بين النموذجين في إضافة عامل الصدق - التواضع، وبالمعنى الدقيق هذا العامل لا يمثل إضافة للعوامل الخمسة ولكن إعادة تقسيم العصابية والمقبولية في العوامل الخمسة إلى الصدق - التواضع، والانفعالية، المقبولية في العوامل الستة للشخصية (Lee & Ashton, 2020, 251)؛ (Oostrom, et al., 2019, 2)؛ (Ashton, et al., 2014, 140)؛ (Babarović & Šverko, 2013, 398)، وفيما يلي عرض للعوامل الستة الكبرى للشخصية:

**1. الصدق - التواضع (H) (Honesty- Humility):** يُمثل هذا العامل وفقاً لـ (Chirumbolo, 2015, 555) التردد الحقيقي والجوهرية لهذا النموذج، ويُنظر إليه وفقاً لـ (Rensburg, et al., 2018) على أنه الميل أن يكون الشخص عادلاً وصادقاً في

التعامل مع الآخرين (كما ورد لدى: Melhem, 2021, 239)، ويصف هذا العامل الأشخاص الذين يتجنبون التلاعب بالآخرين لتحقيق مكاسب شخصية، ولا يميلون إلى خرق القوانين واللوائح، ولا يهتمون بالثروة المادية والترف، ولا يهتمون بالحصول على مكانة اجتماعية عالية. وفي المقابل فإن الأشخاص ذوي الدرجات المنخفضة في هذا العامل يتلاعبون بالآخرين للحصول على ما يريدون، وعلى استعداد لانتهاك القوانين واللوائح لتحقيق مكاسب شخصية، ويتم تحفيزهم بالمكاسب المادية، ويشعرون بإحساس قوي بأهمية الذات (Chirumbolo, 2015, 556-557)؛ (عبد العزيز، 2019، 168)؛ (AL Hammad, 2022, 635)، ويتكون هذا العامل من أربعة أبعاد فرعية، هي: الإخلاص، العدل، تجنب الجشع، والتواضع (Babarović & Šverko, 2013, 398)؛ (Chen, 2015, 39).

**2. الانفعالية (E) (Emotionality):** يختلف هذا العامل عن عامل العصبية في العوامل الخمسة وفقاً لرأي "آشتون ولي" فهو لا يقيس الجوانب المزاجية للغضب (الذي وضع في العوامل الستة في الطيبة) وزيادة التهيج التي يتم تضمينها في عامل العصبية (كما ورد لدى: Melhem, 2021, 241)، ويصف هذا العامل الأشخاص الذين يعانون من الخوف من المخاطر الجسدية، والقلق استجابة لأحداث الحياة الضاغطة، ويشعرون بالحاجة إلى الدعم العاطفي من الآخرين، ويشعرون بالتعاطف والتعلق العاطفي مع الآخرين. وفي المقابل فإن الأشخاص ذوي الدرجات المنخفضة في هذا العامل لا تخيفهم احتمالية التعرض للأذى الجسدي، ولا يشعرون بالقلق حتى في المواقف الضاغطة، ولا يحتاجون كثيراً إلى مشاركة مخاوفهم مع الآخرين، ويشعرون بالانفصال العاطفي عن الآخرين (قرة وبراخلية، 2022، 647)؛ (القحطاني، 1443 هـ، 96)؛ (Finley, 2016, 27)، ويتكون هذا العامل من أربعة أبعاد فرعية، هي: الخوف، القلق، الاعتمادية، والعاطفية (Chen, 2015, 39)؛ (Babarović & Šverko, 2013, 398).

**3. الانساطية (X) (Extraversion):** لا يختلف هذا العامل بشكل كبير عن مثيله في العوامل الخمسة. يصف هذا العامل الأشخاص الذين يشعرون بإيجابية تجاه أنفسهم، ويشعرون بالثقة بالنفس عند العمل مع مجموعة أو أثناء التحدث أمام عدد كبير من الناس، ويستمتعون في التجمعات، ولديهم خبرات ناجحة في التفاعلات الاجتماعية، ويختبرون مشاعر إيجابية من الحماس والطاقة (Dunaetz & Lanum, 2020, 61). وفي المقابل فإن الأشخاص ذوي الدرجات المنخفضة في هذا العامل يعدون أنفسهم غير محبوبين، ويشعرون بالحرج في المواقف الاجتماعية، ويشعرون بأنهم أقل حيوية وأقل تفاؤلاً من الآخرين، ويتجنبون الأنشطة الاجتماعية (Smith, 2015, 38)؛ (Finley, 2016, 27)، ويتكون هذا العامل من أربعة أبعاد، هي: تقدير الذات الاجتماعية، الجرأة الاجتماعية، التواصل الاجتماعي، والحيوية (Chen, 2015, 39).

**4. المقبولية (A) (Agreeableness):** يصف هذا العامل الأشخاص الذين يغفرون بسهولة أخطاء الآخرين، ومتساهلون في الحكم على الآخرين، وعلى استعداد للتوصل إلى حل وسط والتعاون مع الآخرين، ويمكنهم بسهولة التحكم في غضبهم. وفي المقابل فإن الأشخاص ذوي الدرجات المنخفضة في هذا العامل يجدون صعوبة في مسامحة أولئك الذين أساءوا إليهم، وينتقدون عيوب الآخرين، ويتسمون بالعناد في الدفاع عن وجهة نظرهم، ويشعرون بالغضب بسهولة عند استفزازهم (Finley, 2016, 26)، ويتكون هذا العامل من أربعة أبعاد، هي: اللطف، المرونة، الصبر، التسامح والمغفرة (Smith, 2015, 38)؛ (Chen, 2015, 39).

**5. بقطة الضمير (C) (Conscientiousness):** وهو مشابه لمثيله في العوامل الخمسة، يصف الأشخاص الذين ينظمون وقتهم ومحيطهم، ويعملون بشكل جاد وبطريقة منظمة ومنضبطة لتحقيق أهدافهم، ويسعون لتحقيق الدقة والكمال في مهامهم، وهم حريصون دائماً عند اتخاذ القرارات، ويتصفون كذلك بسعة الأفق، الإحساس بالواجب، والمثل الأخلاقية، والكفاح من أجل الإنجاز (Dunaetz & Lanum, 2020, 61).

وفي المقابل فإن الأشخاص ذوي الدرجات المنخفضة في هذا العامل يتصفون بأنهم غير منظمين في وقتهم، ولا يهتمون بما يحيط بهم أو جدول المواعيد، ويتجنبون المهام الصعبة أو الأهداف الصعبة، ويرضون بالعمل الذي يحتوي على بعض الأخطاء، ويتخذون القرارات باندفاع أو مع القليل من التفكير (Smith, 2015, 38)؛ (Finley, 2016, 27)، ويتكون هذا العامل من أربعة أبعاد، هي: التنظيم، الاجتهاد، الكمالية، والحكمة (Chen, 2015, 39)؛ (AL Hammad, 2022, 636).

**6. الانفتاح على الخبرة (O) (Openness to Experience):** يشبه مثله في العوامل الخمسة، ويصف هذا العامل الأشخاص الذين ينغمسون في جماليات الفن والطبيعة، ولديهم فضول تجاه ميادين المعرفة المختلفة، ويستخدمون خيالهم بحرية في كثير من الأحيان، ويهتمون بالأفكار غير التقليدية والأشخاص غير العاديين. في المقابل فإن الأشخاص ذوي الدرجات المنخفضة في هذا العامل لا يثير اهتمامهم منظر الأعمال الفنية، ولا يمتلكون الفضول الفكري والإبداعي، ويتجنبون الأنشطة الإبداعية، ويشعرون بقليل من الانجذاب نحو الأفكار التي قد تبدو راديكالية أو غير محافظة (Smith, 2015, 39)؛ (Finley, 2016, 28)؛ (Nekljudova, 2019, 78-79)، ويتكون هذا العامل من أربعة أبعاد، هي: التقدير الجمالي، الفضول، الإبداع، التجديد (Chen, 2015, 39)؛ (AL Hammad, 2022, 636).

**9. منهجية البحث:** تطلبت طبيعة البحث وأهدافه استخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يهتم بوصف ظاهرة أو مشكلة محددة، وتصويرها كميًا عن طريق جمع بيانات ومعلومات مقننة عن الظاهرة أو المشكلة، وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة" (ملحم، 2007، 370).

**10. المجتمع الأصلي للبحث:** تكون المجتمع الأصلي من جميع العاملين في المصرف التجاري السوري (الإدارة العامة) بدمشق لعام (2023-2024)، والبالغ عددهم (368) عاملاً وعاملة، وفق إحصائيات مديرية التخطيط بالمصرف.

**11. عينة البحث:** قامت الباحثة بسحب العينة بالطريقة المتيسرة، وهي أسلوب أخذ عينات غير احتمالي حيث يتم اختيار الأفراد بناءً على سهولة الوصول إليهم واستعدادهم للمشاركة في الدراسة (Sekaran & Bougie, 2016, 246). حيث تم اختيار العاملين الذين كانوا متواجدين في المصرف التجاري السوري (الإدارة العامة) والذين وافقوا على المشاركة، وشمل ذلك الموظفين في مختلف الأقسام ممن توفرت لهم الفرصة للاستجابة للمقاييس. وقد رُوِّعِي في اختيار العينة لتنوع المشاركين حسب الجنس وعدد سنوات الخبرة لضمان تنوع البيانات. بلغ حجم العينة (150) عاملاً وعاملة، وتُمثل هذه العينة بمقدار (40.76%) من المجتمع الأصلي، ويوضح الجدول الآتي التوزيع الديموغرافي لأفراد عينة البحث:

الجدول (1) التوزيع الديموغرافي لأفراد عينة البحث

عدد سنوات الخبرة			الجنس	
أقل من 1-7 سنة	أكثر من 7-15 سنة	أكثر من 15 سنة	أنثى	ذكر
31	65	54	60	90

**12. أدوات البحث:** قامت الباحثة باستخدام أداتين وهما: مقياس الجدية في العمل، ومقياس العوامل الستة الكبرى للشخصية. **1/12. مقياس الجدية في العمل:** تم استخدام مقياس الجدية في العمل الذي أعده (Maddi & Kobasa, 1984) ويتكون في صورته الأصلية من (47) عبارة، وقام بتطويره وتعريبه (الفاروط، 2006؛ عبد الحلیم، 2011)، وبذلك أصبح يتكون من (41) عبارة موزعة على ثلاثة محاور رئيسية، هي: (التحدي والتغيير ويتكون من 15/ عبارة؛ من {1-15}، (الالتزام والمشاركة

ويتكون من /14/ عبارة؛ من {16-29}، (السيطرة والتحكم ويتكون من /12/ عبارة؛ من {30-41}، ويُقابل كل عبارة من عبارات المقياس ميزان تقدير صُمم بطريقة ليكرت يحتوي على خمسة بدائل، هي: (بدرجة كبيرة جداً، بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة قليلة، بدرجة قليلة جداً)، ويتم التصحيح بإعطاء العبارات الدرجات (5، 4، 3، 2، 1)، وهكذا يتراوح المجموع العام لدرجات الفرد بين (41) كأدنى إحساس بالجديّة في العمل و(205) كأعلى إحساس بالجديّة في العمل.

**الخصائص السيكومترية للمقياس:** طُبّق المقياس على أفراد عينة البحث السيكومترية المكونة من (40) عاملاً وعاملة في المصرف التجاري السوري (الإدارة العامة) بدمشق، لأجل التحقق من صدق المقياس وثباته، فكانت النتائج كما يلي:

**1. صدق المقياس:** تم التحقق من صدق المقياس بوساطة:

□ **صدق المحتوى:** تم عرض المقياس على مجموعة من المحكمين من أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بجامعة دمشق، وقد بلغ عددهم (6) ستة محكمين (الملحق رقم 2)، وذلك لإبداء رأيهم في ملاءمة بنود المقياس لقياس الجديّة في العمل، وملاءمة البنود للأبعاد الفرعية للمقياس، وسلامة الصياغة اللغوية لبنود المقياس، وإضافة أو حذف أو اقتراح التعديلات التي يرونها مناسبة على بنود المقياس بما يتناسب وموضوع البحث، وتم إجراء التعديلات المناسبة بناءً على ملاحظات المحكمين بتعديل بعض العبارات وإعادة صياغتها، وعدم حذف أي منها.

□ **الصدق البنائي:** تم التأكد من صدق البناء لمقياس الجديّة في العمل بحساب معاملات ارتباط كل بند مع الدرجة الكلية للمقياس، ومعاملات ارتباط البنود مع الدرجة الكلية للبعد الفرعي الذي تنتمي إليه، ومعاملات ارتباط الأبعاد الفرعية مع بعضها البعض ومع الدرجة الكلية للمقياس وذلك بتطبيق قانون بيرسون للارتباطات (Pearson Correlation)، وتوضح الجداول الآتية معاملات الارتباط الناتجة:

الجدول (2): معاملات ارتباط كل بند بالدرجة الكلية لمقياس الجديّة في العمل

البند	معامل الارتباط	البند	معامل الارتباط	البند	معامل الارتباط	البند	معامل الارتباط
1	0.628**	12	0.674**	23	0.720**	34	0.695**
2	0.685**	13	0.560**	24	0.825**	35	0.725**
3	0.700**	14	0.606**	25	0.682**	36	0.805**
4	0.715**	15	0.618**	26	0.780**	37	0.778**
5	0.630**	16	0.751**	27	0.610**	38	0.659**
6	0.665**	17	0.608**	28	0.576**	39	0.717**
7	0.746**	18	0.780**	29	0.766**	40	0.799**
8	0.745**	19	0.610**	30	0.640**	41	0.682**
9	0.709**	20	0.596**	31	0.712**	-	-
10	0.684**	21	0.766**	32	0.742**	-	-
11	0.714**	22	0.640**	33	0.658**	-	-

(حيث إن: (\*\* دال عند مستوى دلالة (0.01) / (\*) دال عند مستوى دلالة (0.05))

الجدية في العمل وعلاقتها بالعوامل الستة الكبرى للشخصية في ضوء نموذج (HEXACO-60) لدى عينة من العاملين في المصرف التجاري السوري. عطايا

يُلاحظ من الجدول السابق أن قيم معاملات ارتباط البنود بالدرجة الكلية لمقياس الجدية في العمل تراوحت ما بين (-0.560-0.825) وهي معاملات ارتباط جيدة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)، مما يشير إلى الصدق البنائي للمقياس.

الجدول (3): معاملات ارتباط كل بند بالدرجة الكلية للبعد الفرعي الذي ينتمي إليه

التحدي والتغيير							
البند	معامل الارتباط	البند	معامل الارتباط	البند	معامل الارتباط	البند	معامل الارتباط
1	0.652**	5	0.656**	9	0.735**	13	0.589**
2	0.710**	6	0.689**	10	0.705**	14	0.627**
3	0.734**	7	0.760**	11	0.728**	15	0.634**
4	0.733**	8	0.763**	12	0.690**	-	-
الالتزام والمشاركة							
البند	معامل الارتباط	البند	معامل الارتباط	البند	معامل الارتباط	البند	معامل الارتباط
16	0.770**	20	0.616**	24	0.849**	28	0.599**
17	0.614**	21	0.786**	25	0.701**	29	0.783**
18	0.796**	22	0.666**	26	0.800**	-	-
19	0.625**	23	0.744**	27	0.634**	-	-
السيطرة والتحكم							
البند	معامل الارتباط	البند	معامل الارتباط	البند	معامل الارتباط	البند	معامل الارتباط
30	0.662**	33	0.676**	36	0.820**	39	0.728**
31	0.729**	34	0.707**	37	0.797**	40	0.816**
32	0.767**	35	0.744**	38	0.683**	41	0.706**

يُلاحظ من الجدول السابق أن قيم معاملات ارتباط كل بند بالدرجة الكلية للبعد الفرعي الذي ينتمي إليه تراوحت ما بين (-0.589-0.849) وهي معاملات ارتباط جيدة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) مما يدل على أن بنود المقياس متسقة مع البعد الفرعي الذي تنتمي إليه، ويعطي مؤشراً للصدق البنائي للمقياس.

الجدول (4): معاملات ارتباط الأبعاد الفرعية مع بعضها البعض ومع الدرجة الكلية للمقياس

الأبعاد الفرعية	الالتزام والمشاركة	السيطرة والتحكم	الدرجة الكلية
التحدي والتغيير	0.802**	0.830**	0.864**
الالتزام والمشاركة	-	0.786**	0.826**
السيطرة والتحكم	-	-	0.818**

يُلاحظ من الجدول السابق أن قيم معاملات ارتباط الأبعاد الفرعية مع بعضها البعض ومع الدرجة الكلية لمقياس الجدية في العمل تراوحت ما بين (0.786-0.864) وهي معاملات ارتباط جيدة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) مما يدل على أن الأبعاد الفرعية متسقة مع بعضها البعض ومع الدرجة الكلية للمقياس، ويعطي مؤشراً للصدق البنائي للمقياس.

الجديّة في العمل وعلاقتها بالعوامل الستة الكبرى للشخصية في ضوء نموذج (HEXACO-60) لدى عينة من العاملين في المصرف التجاري السوري. عطايا

□ **الصدق المحكي بدلالة المجموعات الطرفية (الصدق التمييزي):** قامت الباحثة بتطبيق المقياس على أفراد عينة البحث السيكومترية ثم حُسبت درجاتهم، ورُتبت تنازلياً، وتم أخذ أعلى (25%) وأدنى (25%) منها، ثم حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجاتهم على الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية للمقياس، وتم استخدام اختبار (ت) ستودنت لتعرّف دلالة الفروق بين متوسطي درجات أفراد المجموعتين، كما يوضح الجدول الآتي:

الجدول (5) الدلالة الإحصائية للفروق بين متوسطي درجات المجموعتين العليا والدنيا على مقياس الجدية في العمل

القرار	القيمة الاحتمالية	درجة الحرية	قيمة ت	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجموعة	العدد	الأبعاد الفرعية
دال عند 0.01	0.000	18	23.369	3.938	56.20	العليا	10	التحدي والتغيير
				1.767	24.30	الدنيا	10	
دال عند 0.01	0.000	18	34.342	2.658	54.20	العليا	10	الالتزام والمشاركة
				1.636	20.30	الدنيا	10	
دال عند 0.01	0.000	18	24.569	3.695	55.10	العليا	10	السيطرة والتحكم
				1.636	23.70	الدنيا	10	
دال عند 0.01	0.000	18	28.531	9.560	165.50	العليا	10	الدرجة الكلية
				4.968	68.30	الدنيا	10	

يُلاحظ من الجدول السابق أن قيم (t) دالة إحصائياً، مما يشير إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطي درجات أفراد المجموعتين العليا والدنيا، وهذه الفروق لصالح المجموعة العليا، مما يشير إلى الصدق المحكي بدلالة المجموعات الطرفية (الصدق التمييزي) لمقياس الجدية في العمل.

2. ثبات المقياس: تم التحقق من ثبات المقياس وفق الطريقتين الآتيتين:

□ **الثبات بطريقة معادلة ألفا-كرونباخ:** تم استخدام معادلة ألفا-كرونباخ لدرجات أفراد عينة البحث السيكومترية على الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية للمقياس، وتراوحت قيم معاملات الثبات بهذه الطريقة بين (0.858-0.951) وتشير إلى درجة ثبات مرتفعة للمقياس.

□ **الثبات بطريقة التجزئة النصفية:** حُسب معامل ثبات التجزئة النصفية للأبعاد الفرعية والدرجة الكلية للمقياس، ثم صُحح معامل الثبات بمعادلة سبيرمان براون، وتراوحت قيم معاملات الثبات بهذه الطريقة بين (0.846-0.939)، وهي معاملات ثبات مرتفعة تشير إلى اتصاف المقياس بالثبات وفق طريقة التجزئة النصفية، ويوضح الجدول (6) معاملات الثبات الناتجة:

الجدول (6): معاملات ثبات مقياس الجدية في العمل بطريقتي (ألفا-كرونباخ، والتجزئة النصفية)

الأبعاد الفرعية	عدد البنود	ألفا-كرونباخ	التجزئة النصفية
التحدي والتغيير	15	0.916	0.901
الالتزام والمشاركة	14	0.889	0.874
السيطرة والتحكم	12	0.858	0.846
الدرجة الكلية	41	0.951	0.939

### 3. تعقيب على نتائج الدراسة السيكومترية لمقياس الجدية في العمل:

أظهرت نتائج الدراسة السيكومترية لمقياس الجدية في العمل اتصافه بمؤشرات جيدة للصدق والثبات تجعل استخدامه ممكناً في البيئة المحلية وفق حدود عينة البحث الحالي المتمثلة بالعاملين في المصرف التجاري السوري (الإدارة العامة) بدمشق.

2/12. مقياس العوامل الستة الكبرى للشخصية: تم استخدام مقياس العوامل الستة الكبرى للشخصية (HEXACO-60) لـ "أشتون ولي" (Ashton & Lee, 2009)، والذي قام بترجمته ودراسة خصائصه السيكومترية على البيئة العربية السورية (Melhem, 2021)، ويتألف المقياس من (60) عبارة، موزعة على الأبعاد الستة للشخصية، بحيث يحتوي كل عامل على (10) عبارات، وفق ما يأتي:

- الصدق - التواضع: الإخلاص، وأرقام العبارات (6-30-54)؛ العدل (12-36-60)؛ تجنب الجشع (18-42)؛ التواضع (24-48).

- الانفعالية: الخوف (5-29-53)؛ القلق (11-35)؛ الاعتمادية (17-41)؛ العاطفية أو الحساسية (23-47-59).  
- الانبساطية: تقدير الذات الاجتماعية (4-28-52)؛ الجرأة الاجتماعية (10-34-58)؛ التواصل الاجتماعي (16-40)؛ الحيوية (22-46).

- المقبولية: التسامح والمغفرة (3-27)؛ الدماثة واللفظ (9-33-51)؛ المرونة (15-39-57)؛ الصبر (21-45).  
- يقظة الضمير: التنظيم (2-26)؛ الاجتهاد (8-32)؛ الكمالية (14-38-50)؛ الحكمة (20-44-56).  
- الانفتاح على الخبرة: التقدير الجمالي (1-25)؛ الفضول (7-31)؛ الإبداع (13-37-49)؛ التجديد (19-43-55).  
ويمكن تطبيق المقياس بشكل فردي أو جماعي، ويستغرق تطبيقه من 15 إلى 20 دقيقة، وتتم الإجابة باختيار بديل واحد من خمسة بدائل وفق مقياس ليكرت (موافق بشدة، موافق، محايد، معارض، معارض بشدة)، ويتم التصحيح بإعطاء العبارات الإيجابية الدرجات (5-4-3-2-1)، والدرجات (1-2-3-4-5) للعبارات السلبية.

وأرقام العبارات الإيجابية هي: (6، 18، 36، 54، 5، 11، 17، 23، 29، 47، 4، 16، 22، 34، 40، 58، 3، 27، 33، 39، 45، 51، 2، 8، 38، 50، 7، 13، 25، 37، 43)، وأرقام العبارات السلبية هي: (12، 24، 30، 41، 48، 60، 35، 59، 53، 42، 10، 28، 46، 52، 9، 15، 21، 57، 14، 20، 26، 32، 44، 56، 1، 19، 31، 49، 55).

**الخصائص السيكومترية للمقياس:** يمكن التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس بوساطة التأكد من صدقه وثباته:

1. صدق المقياس: تم التحقق من صدق المقياس بوساطة:

□ **صدق المحتوى:** تم عرض المقياس على مجموعة من المحكمين من أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بجامعة دمشق، وقد بلغ عددهم (6) ستة محكمين، وذلك لإبداء رأيهم في ملاءمة بنود المقياس لقياس العوامل الستة الكبرى للشخصية، وملاءمة البنود للعوامل الفرعية التي تنتمي لها، وسلامة الصياغة اللغوية لبنود المقياس، وإضافة أو حذف أو اقتراح التعديلات التي يرونها مناسبة على بنود المقياس بما يتناسب وموضوع البحث، وأشار السادة المحكمين إلى ملاءمة المقياس لقياس ما وضع لأجله، وسلامة الصياغة اللغوية لبنوده، وعدم حذف أي منها.

□ **الصدق البنائي:** تم التأكد من صدق البناء لمقياس العوامل الستة الكبرى للشخصية بحساب معاملات ارتباط البنود مع الدرجة الكلية للعامل الذي تنتمي إليه، ومعاملات ارتباط العوامل الفرعية مع بعضها البعض، ويوضح الجدولان الآتيان معاملات الارتباط الناتجة:

الجدول (7): معاملات ارتباط كل بند مع الدرجة الكلية للعامل الذي ينتمي إليه

التواضع-الصدق		الانفعالية		الانبساطية	
البند	معامل الارتباط	البند	معامل الارتباط	البند	معامل الارتباط
6	0.729**	5	0.607**	4	0.736**
12	0.659**	11	0.711**	10	0.772**
18	0.546**	17	0.648**	16	0.710**
24	0.603**	23	0.754**	22	0.732**
30	0.692**	29	0.722**	28	0.756**
36	0.749**	35	0.637**	24	0.689**
42	0.684**	41	0.629**	40	0.674**
48	0.733**	47	0.623**	46	0.628**
54	0.709**	53	0.625**	52	0.786**
60	0.599**	59	0.726**	58	0.817**
المقبولية		يقظة الضمير		الانفتاح على الخبرة	
البند	معامل الارتباط	البند	معامل الارتباط	البند	معامل الارتباط
3	0.629**	2	0.730**	1	0.750**
9	0.715**	8	0.695**	7	0.716**
15	0.767**	14	0.629**	13	0.812**
21	0.701**	20	0.731**	19	0.794**
27	0.753**	26	0.584**	25	0.738**
33	0.694**	32	0.667**	31	0.690**
39	0.815**	38	0.716**	37	0.655**
45	0.746**	44	0.723**	43	0.586**
51	0.616**	50	0.608**	49	0.769**
57	0.694**	56	0.650**	55	0.789**

يُلاحظ من الجدول السابق أن قيم معاملات ارتباط كل بند بالدرجة الكلية للعامل الذي ينتمي إليه تراوحت بين (0.546-0.817)، وكانت جميعها موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) مما يشير إلى الاتساق الداخلي لبند مقياس العوامل الستة الكبرى للشخصية وارتباط كل منها مع الدرجة الكلية للعامل الذي تنتمي إليه، ويعطي مؤشراً على الصدق البنائي للمقياس.

الجدول (8): معاملات ارتباط العوامل الفرعية مع بعضها البعض

العوامل الفرعية	التواضع-الصدق	الانفعالية	الانبساطية	المقبولية	يقظة الضمير	الانفتاح على الخبرة
التواضع-الصدق	—	-0.632**	0.669**	0.712**	0.806**	0.699**
الانفعالية	—	—	-0.798**	-0.690**	-0.792**	-0.803**
الانبساطية	—	—	—	0.703**	0.726**	0.738**
المقبولية	—	—	—	—	0.639**	0.754**
يقظة الضمير	—	—	—	—	—	0.695**

الجدية في العمل وعلاقتها بالعوامل الستة الكبرى للشخصية في ضوء نموذج (HEXACO-60) لدى عينة من العاملين في المصرف التجاري السوري. عطايا

يُلاحظ من الجدول السابق أن قيم معاملات ارتباط العوامل الفرعية مع بعضها البعض دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)؛ حيث كانت موجبة ودالة إحصائياً بين بعض العوامل، وسالبة ودالة إحصائياً بين البعض الآخر بما يتناسب وطبيعة المقياس مما يشير إلى ارتباط العوامل الفرعية مع بعضها البعض، ويعطي مؤشراً على الصدق البنائي للمقياس.

□ **الصدق المحكي بدلالة المجموعات الطرفية (الصدق التمييزي):** قامت الباحثة بتطبيق المقياس على أفراد عينة البحث السيكومترية ثم حُسبت درجاتهم، ورتبت تنازلياً، وتم أخذ أعلى (25%) وأدنى (25%) منها، ثم حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجاتهم على الدرجة الكلية للمقياس، وتم استخدام اختبار (ت) ستودنت لتعرف دلالة الفروق بين متوسطي درجات أفراد المجموعتين، كما يوضح الجدول الآتي:

الجدول (9): الدلالة الإحصائية للفروق بين متوسطي درجات المجموعتين العليا والدنيا على مقياس العوامل الستة الكبرى للشخصية

العوامل الفرعية	العدد	المجموعة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	القرار
التواضع-الصدق	10	العليا	38.90	2.132	23.488	18	0.000	دال عند 0.01
	10	الدنيا	19.50	1.509				
الانفعالية	10	العليا	37.30	0.483	41.687	18	0.000	دال عند 0.01
	10	الدنيا	18.40	1.350				
الانبساطية	10	العليا	40.40	2.011	22.550	18	0.000	دال عند 0.01
	10	الدنيا	20.90	1.853				
المقبولية	10	العليا	45.00	1.563	26.196	18	0.000	دال عند 0.01
	10	الدنيا	23.10	2.132				
يقظة الضمير	10	العليا	40.40	2.547	18.566	18	0.000	دال عند 0.01
	10	الدنيا	22.00	1.826				
الانفتاح على الخبرة	10	العليا	38.30	2.214	20.047	18	0.000	دال عند 0.01
	10	الدنيا	19.20	2.044				

يُلاحظ من الجدول السابق أن قيم (ت) دالة إحصائياً في جميع العوامل الفرعية للمقياس، مما يشير إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطي درجات المجموعتين العليا والدنيا، وهذه الفروق لصالح المجموعة العليا، مما يشير إلى صدق مقياس العوامل الستة الكبرى للشخصية بدلالة محك المجموعات الطرفية (الصدق التمييزي).

2. **ثبات المقياس:** تم التحقق من ثبات المقياس وفق الطريقتين الآتيتين:

□ **الثبات بطريقة معادلة ألفا-كرونباخ:** تم استخدام معادلة ألفا-كرونباخ لدرجات أفراد عينة البحث السيكومترية على العوامل الفرعية لمقياس العوامل الستة الكبرى للشخصية، وتراوحت قيم معاملات الثبات بهذه الطريقة بين (0.806-0.843) وتشير إلى درجة ثبات مرتفعة للمقياس.

□ **الثبات بطريقة التجزئة النصفية:** حُسب معامل ثبات التجزئة النصفية للعوامل الفرعية لمقياس العوامل الستة الكبرى للشخصية، ثم صُحح معامل الثبات بمعادلة سبيرمان براون، وتراوحت قيم معاملات الثبات بهذه الطريقة بين (0.812-0.855)، وهي معاملات ثبات مرتفعة تشير إلى اتصاف المقياس بالثبات وفق طريقة التجزئة النصفية، ويوضح الجدول (10) معاملات الثبات الناتجة:

الجدول (10): معاملات ثبات مقياس العوامل الستة الكبرى للشخصية بطريقتي (ألفا-كرونباخ، والتجزئة النصفية)

العوامل الفرعية	عدد البنود	ألفا-كرونباخ	التجزئة النصفية
التواضع-الصدق	10	0.836	0.841
الانفعالية	10	0.820	0.827
الانبساطية	10	0.843	0.855
المقبولية	10	0.826	0.819
يقظة الضمير	10	0.806	0.812
الانفتاح على الخبرة	10	0.823	0.828

3. تعقيب على نتائج الدراسة السيكومترية لمقياس العوامل الستة الكبرى للشخصية:

أظهرت نتائج الدراسة السيكومترية لمقياس العوامل الستة الكبرى للشخصية أنه يتصف بمؤشرات جيدة للصدق والثبات مما يجعل استخدامه ممكناً في البيئة المحلية وفق حدود عينة البحث المتمثلة بالعاملين في المصرف التجاري السوري (الإدارة العامة) بدمشق.

### 13. عرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها:

1/13. نتائج أسئلة البحث: 1. ما مستوى الجدية في العمل لدى أفراد عينة البحث؟. للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس الجدية في العمل وأبعاده الفرعية كما يأتي:

الجدول (11): الإحصاء الوصفي لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس الجدية في العمل

الأبعاد الفرعية	عدد البنود	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
التحدي والتغيير	15	49.88	7.095
الالتزام والمشاركة	14	46.31	7.249
السيطرة والتحكم	12	35.49	5.323
الدرجة الكلية	41	131.68	19.524

وأعطى كل مستوى من مستويات الجدية في العمل لدى أفراد عينة البحث نقطة قطع استناداً إلى المتوسط الحسابي والانحراف المعياري على النحو الآتي: (المستوى المرتفع = المتوسط الحسابي + الانحراف المعياري)، و(المستوى المنخفض = المتوسط الحسابي - الانحراف المعياري)، وما بينهما المستوى المتوسط كما يوضح الجدول الآتي:

الجدول (12): نقاط القطع لمقياس الجدية في العمل والقيم الموافقة لها

الأبعاد الفرعية	المستوى		
	مرتفع	متوسط	منخفض
التحدي والتغيير	57 فأعلى	56-43	42 فأقل
الالتزام والمشاركة	54 فأعلى	53-40	39 فأقل
السيطرة والتحكم	41 فأعلى	40-31	30 فأقل
الدرجة الكلية	152 فأعلى	151-113	112 فأقل

ولتحديد مستوى الجدية في العمل تم استخراج التكرارات والنسب المئوية لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس الجدية في العمل وأبعاده الفرعية كما يأتي:

الجدول (13): عدد الأفراد والنسب المئوية استناداً إلى مستويات الجدية في العمل

الأبعاد الفرعية	القيم	المستوى		
		منخفض	متوسط	مرتفع
التحدي والتغيير	التكرار	21	98	31
	النسبة المئوية	%14	%65.33	%20.67
الالتزام والمشاركة	التكرار	32	88	30
	النسبة المئوية	%21.33	%58.67	%20
السيطرة والتحكم	التكرار	36	91	23
	النسبة المئوية	%24	%60.67	%15.33
الدرجة الكلية	التكرار	27	96	27
	النسبة المئوية	%18	%64	%18

يُلاحظ من الجدول السابق:

- أن مستوى التحدي والتغيير لدى أفراد عينة البحث كان متوسطاً وبنسبة بلغت (65.33%)، تليها نسبة (20.67%) ممن لديهم مستوى مرتفع من التحدي والتغيير، في حين بلغت نسبة الأفراد ذوي المستوى المنخفض من التحدي والتغيير (14%).
- أن مستوى الالتزام والمشاركة لدى أفراد عينة البحث كان متوسطاً وبنسبة بلغت (58.67%)، تليها نسبة (21.33%) ممن لديهم مستوى منخفض من الالتزام والمشاركة، في حين بلغت نسبة الأفراد ذوي المستوى المرتفع من الالتزام والمشاركة (20%).
- أن مستوى السيطرة والتحكم لدى أفراد عينة البحث كان متوسطاً وبنسبة بلغت (60.67%)، تليها نسبة (24%) ممن لديهم مستوى منخفض من السيطرة والتحكم، في حين بلغت نسبة الأفراد ذوي المستوى المرتفع من السيطرة والتحكم (15.33%).
- أن مستوى الجدية في العمل لدى أفراد عينة البحث كان متوسطاً وبنسبة بلغت (64%)، تليها نسبة (18%) ممن لديهم مستوى منخفض ومرتفع من الجدية في العمل بالتساوي. من وجهة نظر الباحثة، يمكن أن ينشأ ذلك من عدة عوامل، مثل عدم وجود حوافز كافية لتحفيز الموظفين، أو ضعف ثقافة العمل الجماعي والتحفيز الذاتي، بالإضافة إلى الأوضاع الاقتصادية والسياسية في البلاد والتي قد تؤثر على مستويات الدافع والجدية لدى الموظفين. هذه العوامل قد تؤدي إلى خلق بيئة عمل لا تعزز الجدية المطلوبة لأداء المهام بالكفاءة المطلوبة. وتؤيد ذلك نظريات التحفيز مثل نظرية "هرمز" ونظرية "ماسلو" من أن الرضا الوظيفي والجدية في العمل مرتبطان بتلبية الحاجات الأساسية للموظف. وإذا لم يتم تلبية هذه الحاجات سواء كانت مادية أو نفسية، فإن الالتزام والجدية قد يتأثران سلباً. وتتفق نتيجة الدراسة الحالية جزئياً مع نتيجة دراسة (سليمان، 2013) التي توصلت إلى وجود مستوى متوسط من الجدية في العمل بالنسبة لبعدي (السيطرة والتحكم، الالتزام والمشاركة) والدرجة الكلية؛ (الدقاق، 2019؛ الحلو، 2009) التي توصلت إلى وجود مستوى متوسط من الجدية في العمل. وتختلف مع نتيجة دراسة كل من: (مخامرة، 2018؛ جرار، 2011؛ الفاروط، 2006)؛ (Bansal & Gupta, 2020)؛ التي أظهرت مستويات مرتفعة من الالتزام والانخراط والجدية في العمل؛ (Ouhammou & Manar, 2024; Poorani & Pradap, 2024; Johnson & Lee, 2021; Smith & Brown, 2019) التي أشارت إلى أن قيم العمل الجادة مرتبطة بشكل إيجابي بأداء الموظف، وأن مستوى الجدية والارتباط الوظيفي يكون مرتفع في المؤسسات ذات الأداء العالي، مما ينفي فكرة أن الجدية متوسطة في جميع البيئات.

2. ما العوامل الستة الكبرى الأكثر شيوعاً للشخصية لدى أفراد عينة البحث؟. للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة البحث على كل عامل من العوامل الستة الكبرى للشخصية كما يأتي:

الجدول (14): الإحصاء الوصفي لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس العوامل الستة الكبرى للشخصية

العوامل	عدد البنود	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
الصدق - التواضع	10	30.97	6.075	5
الانفعالية	10	29.75	5.280	6
الانبساطية	10	33.00	5.189	3
المقبولية	10	34.27	5.953	1
يقظة الضمير	10	33.45	6.332	2
الانفتاح على الخبرة	10	32.87	5.021	4

يُلاحظ من الجدول السابق أن أكثر العوامل الستة الكبرى للشخصية شيوعاً لدى أفراد عينة البحث هو عامل (المقبولية) بمتوسط حسابي (34.27)، يليه عامل (يقظة الضمير) بمتوسط حسابي (33.45)، يليه عامل (الانبساطية) بمتوسط حسابي (33.00)، يليه عامل (الانفتاح على الخبرة) بمتوسط حسابي (32.87)، يليه عامل (الصدق - التواضع) بمتوسط حسابي (30.97)، يليه عامل (الانفعالية) بمتوسط حسابي (29.75).

ومن وجهة نظر الباحثة يُعتبر عامل المقبولية الذي جاء في الترتيب الأول أحد العناصر الأساسية التي تؤثر في سلوكيات الأفراد في بيئة العمل، حيث يلعب دوراً محورياً في تشكيل العلاقات البينية وتعزيز التفاعل الإيجابي بين الزملاء. إذ يُظهر الأفراد الذين يتمتعون بمقبولية عالية قدرة أفضل على التكيف مع الظروف والمتغيرات المحيطة، مما يُسهل تحقيق التعاون وتحسين الأداء العام في مكان العمل، وكذلك يُعد عامل يقظة الضمير الذي جاء في الترتيب الثاني مهماً في الأعمال المصرفية حيث الدقة والانضباط ضروريان في المهام المالية والإدارية. وفيما يخص الانفتاح على الخبرة يمكن أن يكون هذا العامل أقل شيوعاً، حيث أن البيئة قد تفضل الأمان والاستقرار، وفيما يخص عامل الصدق والتواضع الذي يتركز على النزاهة والتواضع يمكن كذلك أن يكون أقل شيوعاً بسبب الضغوط البيئية التي قد تدفع الأفراد للتصرف بشكل غير نزيه. ويمكن أن نذكر بأن العاملين في المصرف قد يتعلمون التحكم في مشاعرهم في مواقف الضغط العالي.

وبالتالي يمكن القول بأن ترتيب العوامل الكبرى للشخصية يتأثر بالبيئة وطبيعة العمل، وهذا ما أشار إليه (McCrae & Costa, 1997) بأن العوامل الخمسة الكبرى للشخصية يمكن أن تختلف في الأهمية حسب السياق الاجتماعي والعملي، وأيضاً أشار (Barrick & Mount, 1991) إلى أن بعض العوامل مثل يقظة الضمير والمقبولية تمثل مؤشرات قوية للأداء في بيئات العمل. وهذا يتماشى مع النتائج المتحصل عليها من الدراسة الحالية. وتتفق نتيجة الدراسة الحالية جزئياً مع نتيجة دراسة (النواجحة، 2022) حيث جاء عامل (الانفعالية) بالترتيب الأخير، بينما جاء عامل (الانفتاح على الخبرة) بالترتيب الأول، وبذلك يختلف مع النتيجة الحالية التي حصل فيها عامل (المقبولية) على الترتيب الأول.

3. هل يمكن التنبؤ بدرجات أفراد عينة البحث على مقياس الجدية في العمل من خلال درجاتهم على مقياس العوامل الستة الكبرى للشخصية؟. للإجابة عن هذا السؤال تم إجراء تحليل الانحدار الخطي المتعدد للمتغيرات المستقلة (العوامل الستة الكبرى للشخصية) والمتغير التابع (الجدية في العمل)، وذلك باستخدام الانحدار المتعدد وفق نموذج (Enter)، كما هو موضح في الجدول الآتي:

الجدول (15): معاملات الارتباط والتحديد للمتغيرات المستقلة وتحليل التباين لتحليل الانحدار وفق نموذج (Enter)

النموذج	معامل الارتباط R	معامل التحديد	معامل التحديد المعدل	الخطأ المعياري المقدر	تحليل التباين ANOVA	
					قيمة ف	القيمة الاحتمالية
1	0.924 <sup>a</sup>	0.854	0.848	7.605	139.824	0.000 <sup>b</sup>

يُلاحظ من الجدول السابق أن قيمة معامل الارتباط دالة إحصائياً، وهذا يدل على أن المتغيرات المستقلة (العوامل الستة الكبرى للشخصية) ترتبط ارتباطاً دالاً بالمتغير التابع (الجديّة في العمل). كما بلغت قيمة معامل التحديد (مربع معامل الارتباط) (0.854)، في حين كانت قيمة معامل التحديد المعدل (0.848) وهذا يشير إلى أن حوالي (85.4%) من التباين في درجات الجديّة في العمل تفسرها المتغيرات المستقلة (العوامل الستة الكبرى للشخصية)، وترجع إليها، أما نتائج معاملات الانحدار فيوضحها الجدول (16):

الجدول (16): معاملات الانحدار وفق نموذج (Enter)

القيمة الاحتمالية	المعاملات المعيارية		المعاملات غير المعيارية		نموذج العلاقة
	T	Beta	الخطأ المعياري	معامل الانحدار	
0.000	4.646		8.876	41.242	القيمة الثابتة
0.006	2.808	0.119	0.136	0.381	الصدق-التواضع
0.000	-4.829-	-0.192-	0.147	-0.709-	الانفعالية
0.012	2.558	0.136	0.200	0.510	الانبساطية
0.000	6.217	0.276	0.146	0.905	المقبولية
0.000	3.981	0.186	0.144	0.574	يقظة الضمير
0.000	5.304	0.255	0.187	0.993	الانفتاح على الخبرة

يُلاحظ من الجدول السابق أن قيمة ثابت الانحدار بلغت (41.242) وهي دالة إحصائياً، وأن قيمة معامل الانحدار لمتغير الصدق-التواضع بلغت (0.381)، ولمتغير الانفعالية (-0.709)، ولمتغير الانبساطية (0.510)، ولمتغير المقبولية (0.905)، ولمتغير يقظة الضمير (0.574)، ولمتغير الانفتاح على الخبرة (0.993) وجميعها دالة إحصائياً، كما بلغت قيمة "بيتا" والتي تدل على قوة التأثير لمتغير الصدق-التواضع (0.119)، ولمتغير الانفعالية (-0.192)، ولمتغير الانبساطية (0.136)، ولمتغير المقبولية (0.276)، ولمتغير يقظة الضمير (0.186)، ولمتغير الانفتاح على الخبرة (0.255) مما يعني أن هذه العوامل الستة الكبرى للشخصية تؤثر في الجديّة في العمل وتتنبأ بها.

وبالتالي يمكن التنبؤ بالجديّة في العمل من خلال العوامل الستة الكبرى للشخصية وفق معادلة الانحدار الآتية:

الجديّة في العمل =  $41.242 + ((0.381) \times \text{الصدق-التواضع}) + ((-0.709) \times \text{الانفعالية}) + ((0.510) \times \text{الانبساطية}) + ((0.905) \times \text{المقبولية}) + ((0.574) \times \text{يقظة الضمير}) + ((0.993) \times \text{الانفتاح على الخبرة})$

وهذا يعني أنه كلما ارتفع عامل (الصدق-التواضع) بدرجة قدرها (0.381) وانخفض عامل الانفعالية بدرجة قدرها (0.709) وارتفع عامل (الانبساطية) بدرجة قدرها (0.510) وارتفع عامل (المقبولية) بدرجة قدرها (0.905) وارتفع عامل (يقظة الضمير) بدرجة قدرها (0.574) وارتفع عامل (الانفتاح على الخبرة) بدرجة قدرها (0.993) يرافقها زيادة في الجديّة في العمل بدرجة معيارية واحدة.

ويمكن تفسير ذلك بأن العوامل الستة الكبرى للشخصية تمثل إطاراً قادراً على توضيح السلوكيات المرتبطة بالجديّة في العمل. مثلاً يُعتبر العاملون الذين يمتلكون ضميراً عالياً أكثر حرصاً على أداء مهامهم بكفاءة، وبالتالي فإن وجود هذه العوامل يمكن أن يوفر قاعدة للتنبؤ بفهم مدى جديّة الأفراد في العمل. وتدعم الأدبيات النفسية هذا الرأي حيث تشير إلى أن العوامل الشخصية لها تأثير كبير على أداء الأفراد في العمل. وتتفق هذه النتيجة إلى حد ما مع نتيجة دراسة (Salgado, 1997) التي أشارت إلى أن العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (خاصة الضمير والاستقرار الانفعالي) لها تأثير ملحوظ على الأداء الوظيفي، كما أكدت أن الأفراد الذين يتمتعون بمزاج ثابت ومستقر هم أكثر قدرة على التكيف مع ضغوط العمل. ووفقاً لدراسة قام بها (Barrick & Mount, 1991) تم تأكيد أن عامل الضمير يرتبط بشكل إيجابي مع الأداء الوظيفي، وأن الانفتاح على التجارب يرتبط بالرغبة في تطوير الذات والابتكار، مما يعزز من القدرة على التكيف والجديّة في بيئات العمل الديناميكية. وتختلف مع نتيجة دراسة (Judge & Bono, 2001) التي أشارت إلى أن العوامل السلوكية والاجتماعية، مثل ثقافة العمل والمناخ التنظيمي ودرجة الدعم من المؤسسات العمالية قد تلعب دوراً أكبر في تحديد جديّة الأفراد في العمل ولها تأثير على الأداء، مما يعني أن الشخصية ليست العامل الوحيد.

### 2/13. نتائج فرضيات البحث: نوقشت الفرضيات الآتية عند مستوى الدلالة (0.05):

**نتائج الفرضية الأولى ومناقشتها:** تنص هذه الفرضية على أنه: " لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد عينة البحث على مقياس الجديّة في العمل ودرجاتهم على مقياس العوامل الستة الكبرى للشخصية".

للتحقق من صحة الفرضية تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة البحث على مقياس الجديّة في العمل ودرجاتهم على مقياس العوامل الستة الكبرى للشخصية، والجدول الآتي يوضح تلك المعاملات:

الجدول (17): نتائج معامل ارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة البحث على مقياس الجديّة في العمل ودرجاتهم على مقياس العوامل الستة الكبرى للشخصية

العوامل	القيم الناتجة	الجديّة في العمل		
		التحدي والتغيير	الالتزام والمشاركة	السيطرة والتحكم
الصدق-التواضع	معامل الارتباط	0.634**	0.635**	0.646**
	القيمة الاحتمالية	0.000	0.000	0.000
الانفعالية	معامل الارتباط	-0.636**	-0.647**	-0.656**
	القيمة الاحتمالية	0.000	0.000	0.000
الانبساطية	معامل الارتباط	0.767**	0.759**	0.797**
	القيمة الاحتمالية	0.000	0.000	0.000
المقبولية	معامل الارتباط	0.758**	0.756**	0.746**
	القيمة الاحتمالية	0.000	0.000	0.000
يقظة الضمير	معامل الارتباط	0.752**	0.730**	0.747**
	القيمة الاحتمالية	0.000	0.000	0.000
الانفتاح على الخبرة	معامل الارتباط	0.775**	0.774**	0.774**
	القيمة الاحتمالية	0.000	0.000	0.000

### يُلاحظ من الجدول السابق:

- وجود علاقة ارتباطية بين درجات أفراد عينة البحث على الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية لمقياس الجدية في العمل ودرجاتهم على العوامل الستة الكبرى للشخصية، وهي علاقة ارتباطية سلبية عكسية ودالة إحصائياً مع عامل (الانفعالية)، وموجبة طردية ودالة إحصائياً مع عوامل (الصدق-التواضع، والانبساطية، والمقبولية، ويقظة الضمير، والانفتاح على الخبرة).

ويمكن تفسير وجود علاقة ارتباطية عكسية مع عامل الانفعالية بأن الانفعالية العالية قد تؤدي إلى تشتت الانتباه والفوضى في الأداء الوظيفي، ما يؤدي إلى انخفاض مستوى الجدية. بينما العلاقة الإيجابية مع عوامل (الصدق- التواضع، الانبساطية، المقبولية، يقظة الضمير، الانفتاح على الخبرة) قد تشير إلى أن هذه الصفات تعزز من الالتزام والجدية في العمل، حيث يسعى الموظفون الذين يتمتعون بتلك الصفات إلى تحسين بيئة العمل وتحقيق نتائج إيجابية. وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة (Bansal & Gupta, 2020) التي توصلت إلى وجود علاقة إيجابية بين الجدية في العمل وسمات الانبساطية واللطف ويقظة الضمير والانفتاح على الخبرة، بينما وجدت أن الانفعالية ترتبط سلباً بالجدية في العمل لدى موظفات البنوك في القطاع المصرفي. ووفقاً لدراسة أجراها (Turner & Smith, 2015) وجد أن الانفعالية تؤثر سلباً على الأداء في بيئات العمل، بينما الصفات الإيجابية مثل التواضع والانفتاح تعزز الكفاءة.

**نتائج الفرضية الثانية ومناقشتها:** تنص هذه الفرضية على أنه: "لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد عينة البحث على مقياس الجدية في العمل تبعاً لمتغير الجنس".

للتحقق من صحة الفرضية تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واستخدم اختبار (T-Test) للعينات المستقلة لدلالة الفروق بين متوسطي الدرجات، وجاءت النتائج كما هو مبين في الجدول الآتي:

الجدول (18): نتائج اختبار (T-Test) لدلالة الفروق بين متوسطي درجات أفراد عينة البحث على مقياس الجدية في العمل تبعاً لمتغير الجنس

الأبعاد الفرعية	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	القرار
التحدي والتغيير	ذكر	90	48.69	6.515	2.565	148	0.011	دال عند 0.05
	أنثى	60	51.67	7.595				
الالتزام والمشاركة	ذكر	90	45.19	6.704	2.362	148	0.019	دال عند 0.05
	أنثى	60	48.00	7.753				
السيطرة والتحكم	ذكر	90	34.61	4.704	2.511	148	0.013	دال عند 0.05
	أنثى	60	36.80	5.937				
الدرجة الكلية	ذكر	90	128.49	17.778	2.494	148	0.014	دال عند 0.05
	أنثى	60	136.47	21.144				

يتضح من الجدول (18) أن قيم (ت) بلغت على التسلسل بالنسبة للأبعاد الفرعية والدرجة الكلية لمقياس الجدية في العمل (2.565، 2.362، 2.511، 2.494) عند القيم الاحتمالية (0.011، 0.019، 0.013، 0.014) وجميعها أصغر من مستوى الدلالة (0.05) المعتمد في البحث؛ وبالتالي:

\* تُرفض الفرضية الصفرية وتُقبل الفرضية البديلة؛ أي: يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد عينة البحث على مقياس الجدية في العمل تبعاً لمتغير الجنس، والفروق لصالح الإناث ذوات المتوسطات الحسابية الأكبر.

ويمكن تفسير ذلك من خلال الفرضية القائلة بأن النساء يتحملن ضغطاً اجتماعياً أكبر لتحقيق التوازن بين الحياة المهنية والعائلية، مما يدفعهنّ لتبني سلوكيات جديّة وأكثر التزاماً في بيئة العمل. هذا التوتر قد يؤدي إلى تحسين مستويات الأداء وتوفير دافع أكبر للإناث لإثبات جدارتهم في الأطر المهنية، وبالتالي تعزيز الجدية في العمل. بالإضافة إلى ذلك قد تكون القيم الاجتماعية والثقافية التي تشجع النساء على التميز في العمل عاملاً مساهماً في هذا الاتجاه. ووفقاً لنظرية الدور الاجتماعي يُعتقد أن الأدوار الاجتماعية التقليدية تؤثر على نمط سلوك الأفراد، إذ تشير هذه النظرية إلى أن الأفراد يتبنون سلوكيات تتناسب مع الأدوار المنوطة بهم في المجتمع. وبالتالي قد يُنظر إلى الإناث على أنّهنّ يعكسن صفات مثل الاجتهاد والتفاني في العمل، مما قد يُفسر التفوق النسبي في الجدية في العمل (Eagly & Wood, 2012). وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة (Lasthuizen & Badar, 2023) التي أشارت إلى وجود فروق بين الجنسين لصالح الإناث في إعدادات العمل؛ وأن النساء يمتدّن بأحكام أخلاقية أقوى في مكان العمل مقارنة بالرجال، ويُظهرن مستوى أعلى من الالتزام والجدية في العمل مقارنة بالرجال. وتختلف مع نتيجة دراسة كل من: (مخامرة، 2018؛ كرينة، 2014؛ سليمان، 2013؛ محمد، 2013؛ القاروط، 2006)؛ التي توصلت إلى عدم وجود فروق في الجدية في العمل تبعاً لمتغير الجنس؛ (Meriac, et al., 2009) التي توصلت إلى عدم وجود اختلاف في مستوى الالتزام والمسؤولية ضمن أخلاقيات العمل حسب الجنس.

**نتائج الفرضية الثالثة ومناقشتها:** تنص هذه الفرضية على أنه: "لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد عينة البحث على مقياس العوامل الستة الكبرى للشخصية تبعاً لمتغير الجنس".

للتحقق من صحة الفرضية تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واستخدام اختبار (T-Test) للعينات المستقلة لدلالة الفروق بين متوسطي الدرجات، وجاءت النتائج كما هو مبين في الجدول الآتي:

الجدول (19): نتائج اختبار (T-Test) لدلالة الفروق بين متوسطي درجات أفراد عينة البحث على مقياس العوامل الستة

الكبرى للشخصية تبعاً لمتغير الجنس

العوامل	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	القرار
الصدق-التواضع	ذكر	90	30.89	5.705	0.191	148	0.848	غير دال إحصائياً
	أنثى	60	31.08	6.639				
الانفعالية	ذكر	90	30.26	4.880	1.432	148	0.154	غير دال إحصائياً
	أنثى	60	29.00	5.790				
الانبساطية	ذكر	90	32.43	4.714	1.647	148	0.102	غير دال إحصائياً
	أنثى	60	33.85	5.766				
المقبولية	ذكر	90	33.86	5.507	1.053	148	0.294	غير دال إحصائياً
	أنثى	60	34.90	6.563				
يقظة الضمير	ذكر	90	32.37	5.899	2.625	148	0.010	دال عند 0.05
	أنثى	60	35.08	6.652				
الانفتاح على الخبرة	ذكر	90	33.65	4.681	2.282	148	0.024	دال عند 0.05
	أنثى	60	31.77	5.314				

يتضح من الجدول (19) أن قيم (ت) بلغت على التسلسل بالنسبة لمقياس العوامل الستة الكبرى للشخصية (0.191، 1.432، 1.647، 1.053، 2.625، 2.282) عند القيم الاحتمالية (0.848، 0.154، 0.102، 0.294، 0.010، 0.024) وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.05) المعتمد في البحث بالنسبة لعاملي (يقظة الضمير، والانفتاح على الخبرة)، وأكبر منه بالنسبة لبقية العوامل؛ وبالتالي:

\* تُرفض الفرضية الصفرية، وتُقبل الفرضية البديلة بالنسبة لعاملي (يقظة الضمير، والانفتاح على الخبرة)؛ أي: يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد عينة البحث على عاملي (يقظة الضمير، والانفتاح على الخبرة) في مقياس العوامل الستة الكبرى للشخصية تبعاً لمتغير الجنس، والفروق لصالح الإناث في عامل (يقظة الضمير)، ولصالح الذكور في عامل (الانفتاح على الخبرة).

\* تُقبل الفرضية الصفرية بالنسبة لبقية العوامل؛ أي: لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد عينة البحث على عوامل (الصدق-التواضع، والانفعالية، والانبساطية، والمقبولية) في مقياس العوامل الستة الكبرى للشخصية تبعاً لمتغير الجنس.

ويمكن أن يُعزى وجود فروق في عامل يقظة الضمير لصالح الإناث إلى العديد من العوامل الاجتماعية والثقافية. في العديد من المجتمعات يتم تشجيع النساء على أن يكن أكثر اهتماماً بالعناية بالآخرين، وتحمل المسؤوليات، وبالتالي قد يظهر ذلك في درجاتهم الأعلى في يقظة الضمير. من ناحية أخرى فإن الذكور قد يميلون إلى إظهار انفتاح أكبر في تجاربهم واستكشافهم للعالم من حولهم، مما يعكس درجات أعلى في عامل الانفتاح على الخبرة. أي أن الأنماط الاجتماعية والتوقعات المرتبطة بكل جنس تلعب دوراً مهماً في تشكيل هذه الخصائص. لذا فإن النتائج تبرر الفروق في كيفية تربية الذكور والإناث وتوقعات المجتمع منهم. تتفق نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة كل من: (Feingold, 1994; Costa & McCrae, 1992) التي أظهرت أن النساء يميلن إلى الحصول على درجات أعلى في يقظة الضمير، بينما يحصل الذكور على درجات أعلى في الانفتاح على الخبرة ويميلون إلى الإبداع والانفتاح؛ وتتفق جزئياً مع نتيجة دراسة (عبد العزيز، 2019) التي توصلت إلى وجود فروق في عامل (يقظة الضمير) لصالح الإناث؛ بينما تختلف معها بعدم وجود فروق في عامل (الانفتاح على الخبرة) تبعاً لمتغير الجنس؛ وتتفق جزئياً مع نتيجة دراسة (القحطاني، 1443 هـ) التي توصلت إلى وجود فروق في عاملي (يقظة الضمير لصالح الإناث؛ والانفتاح على الخبرة لصالح الذكور) بينما تختلف معها بعدم وجود فروق في عاملي (الانفعالية، والانبساطية) تبعاً لمتغير الجنس. وتختلف مع نتيجة دراسة (النواجحة، 2022) التي توصلت إلى وجود فروق في عامل (المقبولية) لصالح الذكور وعدم وجود فروق في عاملي (يقظة الضمير، والانفتاح على الخبرة) تبعاً لمتغير الجنس.

**نتائج الفرضية الرابعة ومناقشتها:** تنص هذه الفرضية على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس الجدية في العمل تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة".

للتحقق من صحة الفرضية تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة البحث على المقياس تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة. وللكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجات أفراد عينة البحث على المقياس تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، كما يوضح الجدول (20):

الجدية في العمل وعلاقتها بالعوامل الستة الكبرى للشخصية في ضوء نموذج (HEXACO-60) لدى عينة من العاملين في المصرف التجاري السوري. عطايا

الجدول (20): نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه (ANOVA) للفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على المقياس تبعاً لمتغير

عدد سنوات الخبرة

الأبعاد الفرعية	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	القيمة الاحتمالية	القرار
التحدي والتغيير	بين المجموعات	630.155	2	315.077	6.742	0.002	دال عند 0.01
	داخل المجموعات	6869.685	147	46.733			
	المجموع	7499.840	149				
الالتزام والمشاركة	بين المجموعات	558.223	2	279.111	5.642	0.004	دال عند 0.01
	داخل المجموعات	7272.051	147	49.470			
	المجموع	7830.273	149				
السيطرة والتحكم	بين المجموعات	323.363	2	161.682	6.097	0.003	دال عند 0.01
	داخل المجموعات	3898.110	147	26.518			
	المجموع	4221.473	149				
الدرجة الكلية	بين المجموعات	4449.166	2	2224.583	6.247	0.002	دال عند 0.01
	داخل المجموعات	52349.474	147	356.119			
	المجموع	56798.640	149				

يتضح من الجدول السابق أن قيم (f) بلغت على التسلسل بالنسبة للأبعاد الفرعية والدرجة الكلية للمقياس (6.742، 6.097، 6.247) عند القيم الاحتمالية (0.002، 0.003، 0.004، 0.002) وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.05) المعتمد في البحث، وبالتالي:

\* تُرفض الفرضية الصفرية وتُقبل الفرضية البديلة؛ أي: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس الجدية في العمل تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة.

وبناء على ما تقدم تم التحقق من تجانس التباين بين المجموعات، وذلك وفق الجدول الآتي:

الجدول (21): نتائج اختبار ليفين لتجانس التباين بين المجموعات تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة

الأبعاد الفرعية	قيمة ف ليفن	درجات الحرية 1	درجات الحرية 2	القيمة الاحتمالية	القرار
التحدي والتغيير	2.634	2	147	0.075	متجانسة
الالتزام والمشاركة	2.265	2	147	0.107	متجانسة
السيطرة والتحكم	2.462	2	147	0.089	متجانسة
الدرجة الكلية	2.532	2	147	0.083	متجانسة

يتبين من الجدول السابق أن العينات متجانسة؛ حيث كانت القيم الاحتمالية أكبر من مستوى الدلالة الافتراضي (0.05)، ولمعرفة اتجاه الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس الجدية في العمل تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة ولصالح أي مستوى من مستويات هذا المتغير، تم استخدام اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية بالنسبة للعينات المتجانسة كما يوضح الجدول الآتي:

الجدول (22) نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية

القرار	القيمة الاحتمالية	الخطأ المعياري	فرق المتوسطات	عدد سنوات الخبرة		الأبعاد الفرعية
				أقل من (7-1) سنة	أكثر من (7-1) سنة	
غير دال	0.905	1.492	-0.666-	أكثر من (7-1) سنة	أقل من (7-1) سنة	التحدي والتغيير
دال عند 0.05	0.011	1.540	-4.689*	أكثر من (15) سنة	أكثر من (15-7) سنة	
دال عند 0.01	0.007	1.259	-4.023*	أكثر من (15) سنة	أكثر من (15-7) سنة	
غير دال	0.864	1.535	-0.831-	أكثر من (7-1) سنة	أقل من (7-1) سنة	الالتزام والمشاركة
دال عند 0.05	0.019	1.585	-4.529*	أكثر من (15) سنة	أكثر من (15-7) سنة	
دال عند 0.05	0.019	1.295	-3.698*	أكثر من (15) سنة	أكثر من (15-7) سنة	
غير دال	0.892	1.124	-0.537-	أكثر من (7-1) سنة	أقل من (7-1) سنة	السيطرة والتحكم
دال عند 0.05	0.016	1.160	-3.394*	أكثر من (15) سنة	أكثر من (15-7) سنة	
دال عند 0.05	0.012	0.948	-2.857*	أكثر من (15) سنة	أكثر من (15-7) سنة	
غير دال	0.885	4.119	-2.034-	أكثر من (7-1) سنة	أقل من (7-1) سنة	الدرجة الكلية
دال عند 0.05	0.014	4.252	-12.612*	أكثر من (15) سنة	أكثر من (15-7) سنة	
دال عند 0.05	0.011	3.475	-10.578*	أكثر من (15) سنة	أكثر من (15-7) سنة	

#### يُلاحظ من الجدول السابق:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس الجدية في العمل تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة، وذلك بين:

\* الموظفين ذوي عدد سنوات الخبرة (أقل من (7-1) سنة) والموظفين ذوي عدد سنوات الخبرة (أكثر من (15) سنة) لصالح الموظفين ذوي عدد سنوات الخبرة (أكثر من (15) سنة).

\* الموظفين ذوي عدد سنوات الخبرة (أكثر من (7-1) سنة) والموظفين ذوي عدد سنوات الخبرة (أكثر من (15) سنة) لصالح الموظفين ذوي عدد سنوات الخبرة (أكثر من (15) سنة). يمكن تفسير ذلك نتيجة تراكم الخبرات أي أن الأفراد الذين يمتلكون خبرة تزيد عن (15) عاماً تكون لديهم القدرة على التعامل مع المواقف المختلفة بفعالية أكبر، مما يعزز من مستوى الجدية والانضباط في العمل. ويمكن أن يكون ذلك ناتجاً عن الثقة بالنفس لذوي الخبرة نتيجة للمعرفة التي اكتسبوها على مر السنين، مما يؤدي إلى تحسين كفاءتهم وجديتهم، ومن جانب آخر فإن الموظفين ذوو الخبرة الأكثر قد يُعرض عليهم مسؤوليات إضافية، مما يدفعهم إلى الالتزام أكثر بجدول العمل ومهامهم، إضافة إلى أن العاملون الأكثر جدية قد يمتلكون رؤية أوضح للأهداف طويلة المدى، مما يتيح لهم تنظيم جهودهم بشكل أفضل لتحقيق هذه الأهداف. هذا التنظيم الاستراتيجي غالباً ما يكون مصحوباً بجديتهم العالية في العمل. ويوضح "كولب" (Kolb, 1984) كيف يؤثر التعلم من التجارب السابقة على موقف الفرد ومستوى التزامه في العمل، حيث يشير إلى أن الأشخاص الأكثر خبرة يمتلكون مستويات أعلى من الكفاءة والقدرة على التحليل والتقييم، مما يعزز من جديتهم في العمل. وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة كل من: (Munawaroh, et al., 2023; Tulasi & Theresia, 2021; Ardianto, ) (2020; Ratnawati, et al., 2020) التي أشارت إلى أن للخبرة العملية والتدريب تأثير إيجابي وهام على أداء الموظف، وأن الموظفين ذوي الخبرة الطويلة يُظهرون مستوى أعلى من الجدية في العمل مقارنة بالموظفين الجدد ذوي الخبرة الأقل. وتختلف مع نتيجة

دراسة كل من: (سليمان، 2013؛ جرار، 2011؛ القاروط، 2006)؛ (Lee & Kim, 2023; Sutaguna, et al., 2023; Jones & Smith, 2018) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة في الجدية في العمل بناءً على عدد سنوات الخبرة وأن متغير الخبرة العملية ليس له تأثير جوهري على أداء الموظف؛ (كرينة، 2014) التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة في الجدية في العمل بناءً على عدد سنوات الخبرة لصالح الأقل خبرة وأقدمية.

**نتائج الفرضية الخامسة ومناقشتها:** تنص هذه الفرضية على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس العوامل الستة الكبرى للشخصية تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة".

للتحقق من صحة الفرضية تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة البحث على المقياس تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة. وللكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجات أفراد عينة البحث على المقياس تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، كما يوضح الجدول (23):

الجدول (23): نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه (ANOVA) للفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على المقياس تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة

العوامل	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	القيمة الاحتمالية	القرار
الصدق-التواضع	بين المجموعات	43.432	2	21.716	0.585	0.558	غير دال إحصائياً
	داخل المجموعات	5455.401	147	37.112			
	المجموع	5498.833	149				
الانفعالية	بين المجموعات	94.482	2	47.241	1.711	0.184	غير دال إحصائياً
	داخل المجموعات	4059.391	147	27.615			
	المجموع	4153.873	149				
الانبساطية	بين المجموعات	39.582	2	19.791	0.732	0.483	غير دال إحصائياً
	داخل المجموعات	3972.418	147	27.023			
	المجموع	4012.000	149				
المقبولية	بين المجموعات	42.639	2	21.320	0.598	0.551	غير دال إحصائياً
	داخل المجموعات	5237.154	147	35.627			
	المجموع	5279.793	149				
يقظة الضمير	بين المجموعات	7.949	2	3.974	0.098	0.907	غير دال إحصائياً
	داخل المجموعات	5965.225	147	40.580			
	المجموع	5973.173	149				
الانفتاح على الخبرة	بين المجموعات	1.219	2	0.610	0.024	0.976	غير دال إحصائياً
	داخل المجموعات	3755.374	147	25.547			
	المجموع	3756.593	149				

يتضح من الجدول السابق أن قيم (f) بلغت على التسلسل بالنسبة لعوامل المقياس (0.585، 1.711، 0.732، 0.598، 0.098، 0.024) عند القيم الاحتمالية (0.558، 0.184، 0.483، 0.551، 0.907، 0.976) وجميعها أكبر من مستوى الدلالة (0.05) المعتمد في البحث، وبالتالي:

\* تُقبل الفرضية الصفرية؛ أي: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس العوامل الستة الكبرى للشخصية تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة.

قد يكون سبب عدم وجود فروق ناتجاً عن عدة عوامل، مثل الطبيعة المتشابهة لبيئة العمل في المصرف التجاري السوري، وعدم وجود تغييرات كبيرة في الثقافة المؤسسية. فإذا كانت هناك آليات تدريب أو تطوير مهنية موحدة لجميع العاملين، فقد تجعل هذه العوامل الشخصيات متشابهة بغض النظر عن سنوات الخبرة، كما أن التقييمات الذاتية في مقياس العوامل الكبرى للشخصية يمكن أن تكون متأثرة بالتوقعات الاجتماعية والمسؤوليات المهنية. وتشير الأبحاث إلى أن السمات الشخصية ليست دائماً متغيرة بشكل كبير مع زيادة سنوات الخبرة. على سبيل المثال، تُظهر نظرية التطور الشخصي أن السمات الشخصية تميل إلى الاستقرار بمرور الوقت، مما قد يفسر عدم وجود فروق كبيرة بين المجموعات المختلفة في سنوات الخبرة. وقد أشار (McCrae & Costa, 2008) إلى أن العوامل الكبرى للشخصية تميل إلى الاستقرار بعد مرحلة معينة من النضج، وهو ما قد يؤدي إلى نتائج مشابهة في سياقات عمل معينة. وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة (Barrick & Mount, 1991) التي أظهرت أن الخصائص الشخصية لا تتغير بشكل ملحوظ نتيجة الخبرة في السياقات المهنية، أي أن البيئة المهنية تلعب دوراً كبيراً في تشكيل الوظائف الشخصية أكثر من التأثير المباشر لعدد سنوات الخبرة، وبالتالي يمكن أن يُعزى ذلك إلى طبيعة الاستقرار في الخصائص الشخصية والتأثيرات السياقية.

#### - مقترحات البحث:

- إجراء دراسات مقارنة للجديّة في العمل والعوامل الشخصية بين المصرف التجاري السوري ومؤسسات مالية ومصرفية أخرى في القطاعين العام والخاص، لتحديد الفروقات المؤسسية والقطاعية وتبادل أفضل الممارسات.
- تصميم برامج تدريبية متخصصة تستهدف تعزيز الصفات الشخصية المرتبطة إيجابياً بالجديّة في العمل، مثل الوعي الذاتي، ومهارات التواصل، والتعاون.
- تصميم منظومة حوافز متكاملة (مادية ومعنوية) تستهدف تعزيز الجديّة في العمل لدى مختلف الفئات الوظيفية، وربط الحوافز بمؤشرات أداء قابلة للقياس.
- تطوير برامج متخصصة لتنمية مهارات التواصل والذكاء العاطفي لدى العاملين، مع التركيز على تعزيز المقبولية ويقظة الضمير كونهما العاملين الأكثر شيوعاً وارتباطاً بالجديّة في العمل وفقاً لنتائج البحث.

#### التمويل:

هذا البحث ممول من جامعة دمشق وفق رقم التمويل (501100020595).

## المراجع:

1. أبو هاشم، السيد محمد. (2007). المكونات الأساسية للشخصية في نموذج كل من كاتل وأيزنك وجولدبيرج لدى طلاب الجامعة (دراسة عاملية). مجلة كلية التربية (جامعة بنها). 17 (70): 210-274.
2. جرار، سنابل أمين صالح. (2011). الجدية في العمل وعلاقتها بالاحترق النفسي لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية. رسالة ماجستير. قسم الإدارة التربوية. كلية الدراسات العليا. جامعة النجاح الوطنية. نابلس، فلسطين.
3. الحلو، غسان. (2009). مستوى الجدية في العمل التربوي و الولاء التنظيمي لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في فلسطين. مجلة الدراسات التربوية والنفسية- جامعة السلطان قابوس. 3 (2): 30-61.
4. حملة، دقمان. (2019). الجدية في العمل وعلاقتها بجودة إجراء العمل في مديرية الشباب والرياضة (دراسة ميدانية لمديرية الشباب و الرياضة لولاية المسيلة). رسالة ماجستير. قسم الإدارة والتسيير الرياضي. معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية. جامعة محمد بوضياف - المسيلة.
5. الدقاق، سعاد. (2019). أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الجدية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية في الأردن. مجلة البحوث والدراسات الإدارية. 12 (1): 45-67.
6. راجح، أحمد عزت. (2001). أصول علم النفس. ط:12، دار المعارف للطباعة والنشر. القاهرة. 112.
7. الزهراني، نوال عثمان. (2008). الاحترق النفسي وعلاقته ببعض سمات الشخصية لدى العاملات مع ذوي الاحتياجات الخاصة. رسالة ماجستير. قسم علم النفس. كلية التربية. جامعة أم القرى. المملكة العربية السعودية.
8. سليمان، شمس عبد الله عسكر. (2013). مفهوم الذات وعلاقته بالجدية بالعمل لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية شمال الضفة الغربية. رسالة ماجستير. قسم الإرشاد النفسي والتربوي. كلية الدراسات العليا. جامعة القدس. القدس، فلسطين.

9. الضبع، فتحي عبد الرحمن. (2019). العوامل الستة الكبرى للشخصية "النسخة المختصرة- HEXACO 24" محددات نفسية للأنا الهادئة لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية. المجلة التربوية (كلية التربية). (68): 1702-1734.
10. عباس، مدحت الطاف. (2010). الصلابة النفسية كمنبئ برفض الضغوط النفسية والسلوك العدواني لدى معلمين المرحلة الاعدادية. مجلة كلية التربية- جامعة أسيوط. ج 2. 26 (1): 167-236.
11. عبد الحليم، حسين محمد. (2011). الجدية في العمل و علاقتها بالرضا الوظيفي لدى مديري رعاية الطلاب الجامعات المصرية. مجلة أسيوط لعلوم وفنون التربية الرياضية. ج 2. (33): 206-261.
12. عبد العزيز، نادية محمود غنيم. (2019). العوامل الستة الكبرى للشخصية في ضوء نموذج (HEXACO) والشفقة بالذات كمنبئات بالتمتع الالكتروني لدى طلبة الجامعة. مجلة الإرشاد النفسي. ج 1. (57): 157-255.
13. عثمان، فاروق السيد. (2001). القلق وإدارة الضغوط النفسية. ط: 1، دار الفكر العربي. القاهرة. 210.
14. العيسوي، عبد الرحمن محمد. (2003). الاختبارات والمقاييس النفسية والعقلية. منشأة المعارف. الإسكندرية. 220.
15. القاروط، صادق سمح صادق. (2006). الجدية في العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية. رسالة ماجستير. قسم الإدارة التربوية. كلية الدراسات العليا. جامعة النجاح الوطنية. نابلس، فلسطين.
16. القحطاني، ظافر بن محمد حمد. (1443 هـ). الخصائص السيكومترية لمقياس هكساكو (HEXACO-60) للعوامل الستة للشخصية في البيئة السعودية. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية. ج 2. (64): 79-138.
17. قرة، نور الدين، وبراخلية، عبد الغني. (2022). الخصائص السيكومترية لقائمة العوامل الستة للشخصية في ضوء نموذج HEXACO "دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة محمد بوضياف المسيلة". مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية. 7 (1): 641-660.

18. كرينة، رايح. (2014). الجدية في العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المشرف التربوي (مفتشي التعليم الابتدائي)

"دراسة ميدانية بولاية تيزي وزو". رسالة ماجستير. قسم العلوم الاجتماعية. كلية العلوم الإنسانية الاجتماعية. جامعة

مولود معمري - تيزي وزو.

19. محمد، جمال عبد الحميد. (2013). دراسة تحليلية للجدية في العمل وبعض العوامل التنظيمية المؤثرة فيها بالتطبيق علي

العاملين بجامعة حلوان. المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة - جامعة الأزهر. (10): 148-207.

20. محمد، جيهان أحمد حمزة. (2002). دور الصلابة النفسية والمساندة الاجتماعية وتقدير الذات في ادراك المشقة والتعايش

معها لدى الراشدين من الجنسين في سياق العمل. رسالة ماجستير. قسم علم النفس. كلية الآداب. جامعة القاهرة. مصر.

21. مخامرة، كمال. (2018). إدارة الذات وعلاقتها بالجدية في العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة القدس

المفتوحة فرع بيت لحم. مجلة دراسات نفسية وتربوية. 11 (2): 231-250.

22. ملحم، سامي محمد. (2007). مناهج البحث في التربية وعلم النفس. دار المسيرة للطباعة والنشر والتوزيع. 370.

23. منصور، حازم علوان. (2009). قوة التحمل النفسي (سلسلة محاضرات علم النفس الرياضي). كلية التربية الرياضية.

جامعة بغداد. العراق. 3.

24. النواجحة، زهير عبد الحميد. (2022). القدرة التنبؤية للعوامل الستة الكبرى للشخصية بالامتحان لدى طلبة جامعة

الأقصى. مجلة الآداب للدراسات النفسية والتربوية. (14): 49-76.

25. Anglim, J. & O'Connor, P. (2018). Measurement and Research Using the Big Five, HEXACO, and Narrow Traits: A Primer for Researchers and Practitioners. *Australian Journal of Psychology*. 71 (1): 16-35.

26. Ardianto, R. E. (2020). The Effect of Work Experience and Work Discipline on the Employee Performance of Quality Control Department of PT Eunsung Indonesia. *International Journal of Research and Review*. 7 (2): 214-218.

27. Ashton, M. C. & Lee, K. (2007). Empirical, Theoretical, and Practical Advantages of the HEXACO Model of Personality Structure. *Society for Personality and Social Psychology*. 11 (2): 150-166.

28. Ashton, M. C. & Lee, K. (2008). The HEXACO Model of Personality Structure and the Importance of the H Factor. *Social and Personality Psychology Compass*. 2 (5): 1952-1962.

29. Ashton, M. C. & Lee, K. (2009). The HEXACO–60: A Short Measure of the Major Dimensions of Personality. *Journal of Personality Assessment*. 91 (4): 340-345.
30. Ashton, M. C.; Lee, K. & de Vries, R. E. (2014). The HEXACO Honesty-Humility, Agreeableness, and Emotionality Factors: A Review of Research and Theory. *Personality and Social Psychology Review*. 18 (2): 139-152.
31. Babarović, T. & Šverko, I. (2013). The HEXACO Personality Domains in the Croatian Sample. *Drustvena Istrazivanja*. 22 (3): 397-411.
32. Bansal, E. & Gupta, Y. (2020). Personality Traits and Work Engagement: A Case Study on Female Bank Employees in Banking Sector. *International Research Journal of Modernization in Engineering Technology and Science*. 2 (8): 106-115.
33. Barrick, M. R. & Mount, M. K. (1991). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis. *Personnel Psychology*. 44: 1-26.
34. Bartone, P. T. (2006). Resilience under Military Operational Stress: Can Leaders Influence Hardiness?. *Military Psychology*. 18 (S): 131-148.
35. Belcastro, P. A. & Gold, R. S. (1983). Teacher Stress and Burnout: Implications for School Health Personnel. *The Journal of School Health*. 53 (7): 404-407.
36. Chen, S. (2015). A Latent Profile Analysis of Romantic Relationship Quality and Its Associations with Personality, Partner Support, and Psychological Well-Being. Master Dissertation. Graduate Program in Psychology. The School of Graduate and Postdoctoral Studies. The University of Western Ontario.
37. Chirumbolo, A. (2015). The Impact of Job Insecurity on Counterproductive Work Behaviors: The Moderating Role of Honesty–Humility Personality Trait. *The Journal of Psychology*. 149 (6): 554-569.
38. Costa Jr., P. T. & McCrae, R. R. (1992). NEO PI-R Professional Manual (Revised NEO Personality Inventory and NEO Five-Factor Inventory). PhD. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
39. Dunaetz, D. R. & Lanum, P. (2020). What Forms of Gratitude Expression are Most Appreciated? Applications for Christian Leaders. *The Journal of Applied Christian Leadership*. 14 (1): 55-69.
40. Eagly, A. H. & Wood, W. (2012). Social Role Theory. In P. A. M. Van Lange, A. W. Kruglanski & E. T. Higgins (Eds.). *Handbook of Theories of Social Psychology*. Sage Publications Ltd.
41. Feingold, A. (1994). Gender Differences in Personality: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*. 116 (3): 429-456.
42. Finley, J. D. (2016). Predicting High School GPA Using HEXACO Personality Domains and the Secondary School Admission Test. Doctoral Dissertation of Education. Liberty University.
43. Galla, J. P.; Hyman, D.M.; Stewart, C.T. & Fehr, L.A. (1994). The Relationship between Cognitive and Psychological Response to Stress. National Social Science Association Conference.
44. AL Hammad, N. (2022). Traits de personnalité chez des lycéens excellents à la lumière du modèle HEXACO. Damascus University. *Journal of Educational and Psychological Sciences*. 38 (3): 618-661. (In Arabic).

45. Hasel, K. M. & Besharat, M. A. (2011). Relationship of Perfectionism and Hardiness to Stress- Induced Physiological Responses. *Social and Behavioral Sciences*. 30: 113-118.
46. Johnson, R. & Lee, k. (2021). Work Ethics and Job Performance: An International Perspective. *International Journal of Human Resource Management*. 32 (4): 657-674.
47. Jones, A. & Smith, B. (2018). Work Engagement and Experience; A Study on Employee Commitment . *Journal of Organizational Psychology*. 18 (3): 45-60.
48. Judge, T. A. & Bono, J. E. (2001). Relationship of Core Self-Evaluations Traits-Self- Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability- with Job Satisfaction and Job Performance: A Meta- Analysis. *Journal of Applied Psychology*. 86 (1): 80-92.
49. Judkins, J. L.; Moore, B. A. & Collette, T. (2022). Psychological Hardiness. *Running Head: A Leader's Social Identity for Group Change*. 3.
50. Judkins, S. K. & Furlow, L. (2003). Creating a Hardy Work Environment: Can Organizational Policies Help?. *Journal of Rural Health*. 21 (4): 11-17.
51. Judkins, S. K.; Reid, B. & Furlow, L. (2006). Hardiness Training among Nurse Managers: Building a Healthy Workplace. *The Journal of Continuing Education in Nursing*. 37 (5): 202-209.
52. Khoshaba, D. M. & Maddi, S. R. (1999). Early Experiences in Hardiness Development. *Consulting Psychology Journal Practice and Research*. 51 (2): 106-116.
53. Kobasa, S. C. & Puccetti, M. C. (1983). Personality and Social Resources in Stress Resistance. *Journal of Personality and Social Psychology*. 45 (4): 839-850.
54. Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Prentice Hall. Englewood Cliffs, NJ.
55. Kumar, P.; Batta, A.; Kumar, V.; Sharma, P.; Bhatia, G. & Bhuchar, V. (2019). Organizational Commitment and Hardiness Personality in relation to Occupational Stress of Primary School Teachers. *International Journal of Recent Technology and Engineering*. 7 (6S5): 472-475.
56. Lasthuizen, K. & Badar, K. (2023). Ethical Reasoning at Work: A Cross-Country Comparison of Gender and Age Difference. *Administrative Sciences*. 13 (136): 1-16.
57. Lee, K. & Ashton, M. C. (2020). HEXACO Model of Personality. Book Editor(s):Bernardo J. Carducci; Christopher S. Nave. *The Wiley Encyclopedia of Personality and Individual Differences: Models and Theories*. United States: Library of Congress Cataloging-in- Publication Data. 249-251.
58. Lee, M. & Kim, B. (2023). Effect of Employee Experience on Organizational Commitment: Case of South Korea. *Behavioral Sciences*. 13: 521.
59. Linn, M. (2017). A Study on the Relationship between Hardiness and Psychological Stress Responses. *Yadanabon University Research Journal*. 8 (1): 1- 7.
60. Maddi, S. R. & Kobasa, S. C. (1984). *The Hardy Executive: Health under Stress*. Homewood, IL: Dow Jones-Irwin.
61. McCalister, K. T.; Dolbier, C. L.; Webster, J. A.; Mallon, M. W. & Steinhardt, M. A. (2006). Hardiness and Support at Work as Predictors of Work Stress and Job Satisfaction. *American Journal of Health Promotion*. 20 (3): 183-191.

62. McCrae, R. R. & Costa Jr., P. T. (1997). Personality Trait Structure as a Human Universal. *American Psychologist*. 52 (5): 509-516.
63. McCrae, R. R. & Costa Jr., P. T. (2008). The Five-Factor Theory of Personality. In O. P. John, R. W. Robins & L. A. Pervin (Eds.). *Handbook of Personality: Theory and Research* (3rd ed. pp.159-181). New York: Guilford Press.
64. Melhem, M. (2021). Six Factors of Personality: Psychometric Study of the Six Factors of Personality HEXACO-60 on a Sample of Damascus University Students. *Damascus University. Journal of Educational and Psychological Sciences*. 37 (2). 231-271. (In Arabic).
65. Meriac, J. P.; Poling, T. L. & Woehr, D. J. (2009). Are There Gender Differences in Work Ethic? An Examination of the Measurement Equivalence of the Multidimensional Work Ethic Profile. *Personality and Individual Differences*. 47 (3): 209-213.
66. Munawaroh, Z. I.; Malik, N. & Nurhasanah, S. (2023). The Effect of Work Experience and Training on Employee Performance Moderated by Career Development. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*. 3 (4): 373-381.
67. Mund, P. (2016). Kobasa Concept of Hardiness (A Study with Reference to the 3Cs). *International Research Journal of Engineering, IT & Scientific by Research*. 2 (1): 34-40.
68. Nekljudova, SV. (2019). Six Aspects of Openness to Experience. *Journal of Psychology and Clinical Psychiatry*. 10 (2): 78-81.
69. Niles, S. G. & Sowa, C. J. (1992). Mapping the Nomological Network of Career Self-Efficacy. *The Career Development Quarterly*. 41 (1): 13-21.
70. Oostrom, J. K.; de Vries, R. E. & de Wit, M. (2019). Development and Validation of a HEXACO Situational Judgment Test. *Human Performance*. 32 (1): 1-29.
71. Ouhammou, S. & Manar, O. (2024). The Impact of Employee Engagement on Organizational Performance: Case of Alibaba Group. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*. VIII (XII): 1476-1488.
72. Poorani, D. & Pradap, R. (2024). The Impact of Employee Engagement on Organizational Performance: An Analysis of Key Psychological Traits and Business Outcomes. *International Journal of Management and Economics Invention*. 10 (11).
73. Ratnawati, E.; Sukidjo & Efendi, R. (2020). The Effect of Work Motivation and Work Experience on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*. 7 (8): 109-116.
74. Salgado, J. F. (1997). The Five Factor Model of Personality and Job Performance in the European Community. *Journal of Applied Psychology*. 82 (1): 30-43.
75. Sekaran, U. & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (8th ed.). Wiley.
76. Smith, J. & Brown, L. (2019). The Impact of Employee Engagement on Organizational Performance. *Journal of Business Research*. 101: 55-65.

77. Smith, R. D. (2015). The Relationship between HEXACO Personality Traits and Cyber bullying Perpetrators and Victims. Doctoral Dissertation of Education. Liberty University.
78. Subramanian, S. & Vinothkumar, M. (2009). Hardiness Personality, Self-Esteem and Occupational Stress among IT Professionals. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*. 35: 48-56.
79. Sutaguna, N. T.; Yusuf, M.; Ardianto, R. & Wartono, P. (2023). The Effect of Competence, Work Experience, Work Environment, and Work Discipline on Employee Performance. *Asian Journal of Management Entrepreneurship and Social Science*. 3 (1): 367-381.
80. Thomson, W. C. & Wendt, J. C. (1995). Contribution of Hardiness and School Climate to Alienation Experienced by Student Teachers. *Journal of Educational Research*. 88 (5): 269-274.
81. Tulasi, D. & Theresia, V. A. (2021). The Influence of Work Experience and Competence on Employee's Performance (A Case study: Usaha Bersama Bangun Persada Ltd.). *Journal Kewirausahaan, Akuntansi, Manajemen TRI BISNIS*. 3 (1): 98-121.
82. Turner, P. & Smith, J. (2015). The Impact of Emotionality on Workplace Performance. *Journal of Organizational Behavior*. 36 (8): 1130-1145.
83. Zettler, I.; Thielmann, I.; Hilbig, B. E. & Moshagen, M. (2020). The Nomological Net of the HEXACO Model of Personality: A Large-Scale Meta-Analytic Investigation. *Perspectives on Psychological Science*. 15 (3): 723-760.