

## علاقة السمات الخمسة الكبرى للشخصية باستراتيجيات التعامل مع المواقف الضاغطة دراسة ميدانية أجريت على عينة من موظفي جامعة وهران 1 The role of the big five personality traits in coping strategies

فراحي فيصل، شعبان الزهرة، شارف جميلة  
جامعة محمد بن أحمد وهران 2 (الجزائر)

### ملخص:

تهدف الدراسة الحالية الى شرح العلاقة القائمة ما بين السمات الخمسة الكبرى للشخصية واستراتيجيات التعامل مع المواقف الضاغطة لدى عينة من موظفي الإدارة بجامعة وهران 1، تقدر بـ 80 عاملا. وتم جمع البيانات بواسطة تطبيق أداتين وهما اختبار السمات الخمسة الكبرى

(NEO-FFI) لـ (Costa and McCrae) و اختبار الكوبينغ لـ (Pierre Tap).

وأظهرت نتائج الإحصاء الوصفي الخاصة باختبار العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، بأن بعد يقظة الضمير هو السمة السائدة ضمن عينة الموظفين، متبوعا بعد المقبولية ثم بعد الانبساطية، بينما كان بعد العصابية الأقل اختيارا من طرف هذه العينة. كما أظهرت النتائج الخاصة باختبار الكوبينغ بتوجه عينة الدراسة الى اختيار استراتيجية المعلومات في المرتبة الأولى، تليها استراتيجية العمليات، واستراتيجية الانفعال كآخر استراتيجية تنتهجها العينة.

وتم التأكد من وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيا فقط بين يقظة الضمير واستراتيجية المعلومات عند 0.05، وبين يقظة الضمير واستراتيجية الانفعال عند 0.01، في حين لم تظهر العلاقة بين معظم سمات الشخصية واستراتيجيات التعامل.

**الكلمات المفتاحية:** استراتيجيات التعامل ؛ السمات الخمسة الكبرى للشخصية ؛ المواقف الضاغطة ؛ المعلومات ؛ العمليات ؛ الانفعال.

### Abstract:

This study aims to explain the strategies used by administrator employees staff to cope with stress, as well as the relationship between the features of personality and coping strategies. The data were collected by means of (NEO-FFI)(Costa and McCrae ) and Coping (Echelle Toulousaine) (Pierre Tap), undertaken with a population of 80 administrator staff in university of Oran 1, comprised of executives, foremen, and performers. According to the descriptive results of (NEO-FFI) traits, 'Conscientiousness' was found to be the most popular personality trait among the employees 'Conscientiousness' was followed by 'Agreeableness' and 'Extraversion'. The least preferred personality trait was 'Openness' and 'Neuroticism' among the participants. Likewise, results showed that employees used first the strategies that centred on the 'Informations', afterwards the strategies that centered on the 'Action', 'Action' was followed by the strategies that centred on the 'Emotion'.

The statistical analyses allowed us to identify any significance rate of relation between features of personality and coping strategies. We detected just two significant rates of 'Conscientiousness' involving strategies that centred on the Informations and strategies that centred on Emotions.

**Keywords:** Coping ; Big Five ; NEO-FFI; Informations ; Action ; Emotion.

**1- مقدمة :**

أصبح العامل اليوم معرضاً لكثير من المواقف والأحداث الضاغطة داخل بيئة عمله وذلك لتعدد مصادر هذه الضغوط التنظيمية مثل نمط القيادة الاستبدادي، كثرة الصراع داخل المنظمة، عدم الرضا الوظيفي، عبء العمل، غموض وصراع الأدوار حيث باتت هذه الضغوط تهدد استقرار العامل لما لها من أثر في تعقيد حياته المهنية وصحته النفسية والجسمية باعتبارها متطلبات تفوق طاقته على احتمالها فكثرة المواقف الضاغطة المصادفة والمعقدة داخل بيئة العمل وعدم قدرة العامل على ابتكار أساليب مواجهة إيجابية وفعالة تجعله يعيش قلقاً وتوتراً مستمراً ناتج عن عدم القدرة على التكيف مما يؤثر سلباً على أداءه الوظيفي وعدم التركيز على مهامه.

فمواجهة الأحداث الضاغطة تختلف من فرد لآخر نتيجة لاختلافهم في العوامل أو السمات الشخصية باعتبار أن الشخصية عبارة عن جملة التنظيم المتكامل من العوامل والصفات التي تميز الفرد وتحدد أسلوب تعامله مع البيئة فهي بذلك جملة الخصائص التي تشمل الحاجات والمخاوف والاهتمامات وأساليب الاستجابة للضغوط وصورة الشخص نفسه والتي تميزه عن غيره ( محمد شحاتة ربيع: 62) ، فكل هذه الفروق في السمات تجعلهم يختلفون أيضاً في إدارة الضغوط وبالتالي استجابة العامل الانفعالية للمواقف تكون إما ايجابية عقلانية أو سلبية لما لسمات الشخصية من أهمية بالغة في تحديد أساليب مواجهة معينة و إدراك كيفية التعامل مع الضغوط و تحملها.

**2- الإشكالية:**

لا يمكن الإنكار أن العامل يعيش حالياً في بيئة تعمها الضغوط من كل النواحي سواء من الناحية العائلية أو الاجتماعية أو الاقتصادية أو المهنية مما قد ينعكس سلباً على حياته.

كما أن ما يصادف هذا العامل من أحداث ضاغطة متكرر وبصفة مستمرة في بيئة عمله يجعله يقيم الحدث إما على أنه إيجابي أو سلبي أو محايد وذلك وفق لما يمكن أن يحدثه الموقف من تأثير على الذات (تشيلي تايلور، 2008:415).

كما أن سمات الشخصية التي يحملها كل فرد تؤثر في مجموعة الحدث الضاغط وفي كيفية تعامله مع ذلك الحدث فبعضهم يزيدون من حدة المواقف الضاغطة مثل الشخصية العصبية في حين تساعد بعضهم الآخر على تخفيف حدة هذه المواقف (تشيلي تايلور، 2008: 416) وبذلك تحقيق التوازن والاستقرار النفسي والصحي و تحقيق التوافق الاجتماعي والمهني أثناء الضغوط مثل سمة الانبساطية و المقبولية.

و لا شك أن طبيعة المهنة تستدعي درجة عالية من التكيف اتجاه المواقف المستعجلة وغير المتوقعة من خلال سمات الشخصية التي يتميز بها الفرد، والتي تدفعه إلى فهم الموقف الضاغط وإدراك الانفعالات وكيفية التعبير عنها في المواقف المناسبة بشكل يميزه عن غيره من العمال، فالضغوط الموجودة في بيئة العمل واحدة إلا أن الشخصية المختلفة للأفراد هي التي تعطي الفرصة للفرد بأن يشعر بالضغوط دون شخص آخر وبالتالي ابتكار أسلوب مواجهة يلاءم شخصيته.

فالاستجابة للأحداث تجعل العمال يواجهونها بأساليب مختلفة ومتنوعة فمنهم من يواجه الموقف بأسلوب سلبي مثل التنقل إلى مصلحة أخرى أو الغياب عن العمل ومنهم من يواجهه بطريقة عقلانية لحفظ الإحساس بالتكامل الشخصي وتحقيق الضبط الذاتي.

وقد جاءت الدراسة الحالية لتسليط الضوء على العلاقة القائمة بين السمات الخمسة الكبرى للشخصية واستراتيجيات التعامل مع المواقف الضاغطة (Coping) بمختلف أبعادها. مع ضرورة التركيز على التعرف على أهم استراتيجيات التعامل التي تبنتها عينة الدراسة والمتكونة من موظفي الإدارة بجامعة وهران 1 أحمد بن بلة.

وعليه يمكن أن نبني تساؤلات الدراسة الحالية على النحو التالي:

1. ماهي سمات الشخصية الأكثر استخداما لدى موظفي الإدارة بجامعة وهران 1؟
  2. ماهي أهم استراتيجيات التعامل مع المواقف الضاغطة التي يستعملها موظفو الإدارة بجامعة وهران 1؟
  3. هل توجد علاقة ارتباطية بين أبعاد استراتيجيات مواجهة المواقف الضاغطة والسمات الخمسة الكبرى للشخصية؟  
أما فرضيات الدراسة جاءت كما يلي:
    1. نتوقع أن يستخدم موظفو الإدارة بجامعة وهران 1 سمات متعددة الأوجه.
    2. نتوقع أن يستخدم موظفو الإدارة بجامعة وهران 1 استراتيجيات مختلفة للتعامل مع المواقف الضاغطة الناجمة عن ضغوط العمل اليومية.
    3. توجد علاقة ارتباطية بين أبعاد استراتيجيات مواجهة المواقف الضاغطة والسمات الخمسة الكبرى للشخصية.
- 3- اقتران سمات الشخصية واستراتيجيات التعامل في المجال النظري:** ساهم Lazarus بشكل كبير في تحديد مفهوم الكوبينغ Coping من خلال كتابه و الذي صدر سنة 1966، و الذي تطرق فيه الى موضوع الضغط النفسي و صيرورة استراتيجيات التعامل.
- يعيش الفرد خلال فترات حياته مجموعة من الأحداث التي يمكن أن تهدد استقراره و اتزانه، وبغض النظر عن درجة قساوة هذه التجارب الحياتية أو بساطتها، يتولد عن ذلك اضطرابات انفعالية تدفع الفرد الى المواجهة، و هي احدى الترجمات المناسبة من الفرنسية (Faire face) و من الإنجليزية (To cope with). و تجدر الإشارة الى أنه تم اقتراح عدة مصطلحات مثل (استراتيجيات التعامل) (Stratégies d'ajustement) : (Paulhan et Bourgeois, 1995), (Bruchon-Schweitzer et Dantzer, 1998), (Ponnelle et Lancry, 2002)، (شعبان و فراحي، 2008 : 177).
- و مصطلح (استراتيجيات التكيف) (Stratégies d'adaptation) : (Girault, 1989), (Beaurepaire, 1992) وأيضاً مصطلح (استراتيجيات التصرف) (Stratégies de maîtrise) : (Leplat, 1997) و عرف (Lazarus et Folkman, 1984) الكوبينغ على أنه " مجموعة من القدرات المعرفية و السلوكية الموجهة الى التخفيف أو تحمل المتطلبات الداخلية أو الخارجية التي تهدد أو تتجاوز موارد الفرد و قدراته". (André, 2006 : 5). ويمكن التمييز بين ثلاث مقاربات نظرية مختلفة لفهوم الكوبينغ (Ponnelle et Lancry, 2002). حيث تعتبره المقاربة الأولى كآلية دفاعية تتعلق بدفاع الأنا (Vaillant, 1992)، والتي تهدف الى إزالة أو التقليل من كل مايمكن أن يؤدي الى القلق وبالتالي التخفيف من حدة التوتر النفسي.
- وتعتبر المقاربة الثانية الكوبينغ على أنه عملية نشطة ضمن وضعية الضغط التي يتعرض لها الفرد، ويؤكد (Lazarus, 1993) في هذا الاطار على أن استراتيجيات التعامل يجب أن تتوقف على مجموعة من الأفكار و الأفعال التي تعمل على حل المشاكل و إدارة الانفعالات، و بالتالي لا يمكن أن تتلخص هذه الاستراتيجيات الى سمة من سمات الشخصية و انما كتفاعل مابين خصائص الفرد و خصائص المحيط الذي ينتمي اليه و الذي يسمح بضبط التعامل مابين (الوضعية-الفرد) بطرق مختلفة تتناسب مع الوضع الراهن.
- أما المقاربة الثالثة فهي بنوية، تنظر الى الكوبينغ كاستعداد وكسمة للشخصية. (Wheaton, 1983), (Kobosa, Maddi et Kahn, 1982), (Byrne, 1961) و نلاحظ قلة الدراسات التي أخذت بعين الاعتبار عوامل الشخصية كاملة، حيث يمكن الإشارة الى دراسة (Young et Corsun, 1999) التي شرحت دور العصابية (neuroticisme) كعامل حساس في تقويم خصائص المحيط المهني و ردود الفعل اتجاه ضغوط العمل من جهة، و لعب دور الحماية من جهة أخرى. إضافة الى دراسة (Rolland, 2002) التي أظهر فيها الدور المشترك لعوامل الشخصية الخمسة (Big Five).

و اتجهت معظم البحوث للاهتمام بدراسة بعد منفرد مثل بعد العصابية، و نذكر ، دراسة (Burke, Brief et (1993, George, Terry, (1994, Adler et Matthews, (1994, Moyle et Parkes, (1999).

و اذا أردنا التطرق الى عوامل الشخصية الخمسة، فلا بد أن نرجع على دراسة (Costa et McCrae, 1985) اللذان قاما بتحليل اختبار كاتل للشخصية PF16 و استخرجا ثلاثة عوامل للشخصية و هي الانبساطية، العصابية، و الانفتاح على الخبرة ثم أضافا بعد ذلك للمقياس المقبولية و يقظة الضمير ( Rossier et al, 2004 : 28). و يتفق معظم علماء النفس المختصون منذ أكثر من عشرين عاما على نموذج العوامل الخمسة الكبرى حيث يروا أن سمات الشخصية تتكون من مجموعة من العوامل تدرج ضمن خمسة أبعاد كبرى و هي:

1. العصابية (Nevrosisme) : هي في جوهرها و في كثير من الأحيان الميل إلى شدة و كثافة المشاعر السلبية .
  2. الانبساطية (Extraversion): يعرف هذا البعد بطريقة كمية حيث يتصف صاحبها بشدة المشاعر الايجابية، طاقة، ديناميكية، وسهولة الدخول في علاقات مع الآخرين .
  3. الانفتاح على الخبرة (Ouverture à l'expérience): يصعب تعريف هذا البعد مباشرة لكن نستطيع وصفه بأنه عكس المشورة الروتينية و العادية.
  4. المقبولية/ الصفاوة (Agreabilité) : تعرف بطريقة نوعية حيث يميل صاحبها إلى إقامة علاقات متناغمة و تعاونية مع الآخرين بحيث تكون خالية من النزاعات.
  5. يقظة الضمير (Conscience): و أخيرا نستطيع تعريف هذا البعد بما يسمى تقليديا في علم النفس المرضي " بقوة الأنا" (force du moi)
- و يمكن وصفه بالقدرة على تأجيل الإشباع الفوري، ووضع خطط طويلة الأجل و اتخاذ قرارات بصورة معقولة و التمسك بها. (مختار، 2017).

(Rajaa jourdy et Jean-Michel petot, 2016: 3).

ويشير (Ployart et Bliese, 2006) إلى أن السمات الخمسة للشخصية تؤثر تأثيرا كبيرا على الطريقة التي يستجيب بها الناس خاصة بالنسبة للأداء التكيفي. (Audrey Charbonnier-Voirin, 2013 :19).

وساهم عدة باحثين في تحديد مفهوم العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، فيعرفه كل من ماكري وجون: " بأنه يقوم على تصور يؤدي الى وصف الشخصية وصفا وجيزا وكاملا من خلال خمسة عوامل أساسية وهي: العصابية، و الانبساطية، و الانفتاح). (McCrae & John, 1992, p 172) على الخبرة، و المقبولية، و يقظة الضمير".

و يضيف دجمان و كوستا (Digman et Costa (1990) أنه " تصنيف وفقا إلى خمسة أبعاد موسعة و هي الخمسة الكبيرة the big five العصابية، الانبساطية، الانفتاح على الخبرة، الطيبة، يقظة الضمير" (سليم، 1999: 44) .

و ينظر عبد الخالق الى مفهوم العوامل الخمسة للشخصية على أنه مفهوم مستمد من استخدام منهج التحليل العملي لمعاملات الارتباط بين مجموعة من المقاييس السلوكية و يعرف العامل في -معجم وولمان Wolman بأنه التأثير الكامن و المسؤول عن جزء من الفروق الفردية لعدد من المظاهر السلوكية" ( عبد الخالق، 1992: 158). و عرف (Goldberg 1994) هذه العوامل على أنها " نموذج يهدف إلى تجميع أشتات السمات المتناثرة للشخصية في فئات أساسية". (كاظم، 2002: 18).

ان أغلب الدراسات التي تتطرق الى استراتيجيات التعامل مقترنة بمتغيرات أخرى، تستدعي الإشارة الى أهم التصنيفات إضافة الى سبب تبني نمودجا أو نظرية معينة.

حيث حدد (Lazarus et Folkman) طريقتين للتعامل مع المواقف الضاغطة و المتمثلة في استراتيجيات التعامل الموجهة نحو المشكل و استراتيجيات التعامل الموجهة نحو الانفعال . في حين أضاف (Endler et Parker) بعد التجنب.

أما (Pierre Tap) فصنفها الى ثلاث استراتيجيات أساسية تتفرع من كل واحدة ست استراتيجيات فرعية :

1. استراتيجيات التعامل المركزة نحو العمليات (Action) : و تضم التمرکز النشط، التعاون، الانسحاب السلوكي الاجتماعي، التحول السلوكي، ضبط الأنشطة و التسلية.
2. استراتيجيات التعامل المركزة نحو المعلومات (Information) : و تشمل التمرکز المعرفي، الدعم الاجتماعي المعلوماتي، الانسحاب الذهني، التقبل، التحكم المعرفي و التخطيط، الإنكار.
3. استراتيجيات التعامل المركزة نحو الانفعال (Emotion) : و تتكون من الأبعاد الفرعية التالية، التركيز الانفعالي، الدعم الاجتماعي الانفعالي، الإدمان، التحول القيمي، التحكم الانفعالي و عدم القدرة على التعبير لفظيا عن الانفعالات (Alexitymie).

و توزع هذه الأبعاد الفرعية بكيفية أخرى لنتحصل على ست استراتيجيات فرعية حيث تتضمن كل استراتيجية ثلاثة أبعاد فرعية وهي : التركيز، الدعم الاجتماعي، الانسحاب، التحول، التحكم و الرفض.

و لقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على نموذج (Pierre Tap) لأن السلم يقدم 18 بعدا فرعيا تتدرج ضمن المجال السلوكي و المعرفي و الانفعالي، إضافة الى أن هذا النموذج ينبثق من النظرية الكلية للشخصية (Théorie holistique).

وسيتم التأكد في الدراسة الميدانية من العلاقة الموجودة ما بين سمات الشخصية واستراتيجيات التعامل المستخدمة من طرف مجموعة من موظفي إدارة جامعة وهران 1، بالإضافة الى التعرف على أكثر الاستراتيجيات استعمالا ضمن هذه العينة.

**4- منهجية الدراسة :** تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي الاحصائي من خلال تحليل نتائج اختبائي السمات الخمسة الكبرى (NEO-FFI)

ل (Costa and McCrae) و اختبار الكوبينغ (Coping) ل (Pierre Tap)، و ذلك من خلال التعرف على أهم استراتيجيات التعامل استخداما من طرف موظفي إدارة جامعة وهران 1 و أيضا أي نوع من سمات الشخصية لعلاقة مع استراتيجيات التعامل مع المواقف الضاغطة ؟

**4.1- عينة الدراسة :** تكونت عينة الدراسة من 80 موظفا ادرايا يشتغلون بمختلف الإدارات بجامعة وهران 1، و تم الاعتماد على مواصفات العينة مثل الجنس، السن، المستوى الدراسي، و المنصب. حيث كانت نسبة الموظفين (70% أكبر من نسبة المظفين (30%).

في حين كانت أكبر فئة عمرية ضمن الفئة [25-45] بنسبة 66.3 % تليها الفئة العمرية [45-55] بنسبة 26.3 %.

بينما يمثل المستوى الجامعي لأفراد العينة 60 % مقابل 40 % للمستوى الثانوي. أما توزيع العينة وفق المنصب فجاء كما يلي □ 35 % ابطارا، 36.3 % متحكما و 28.7 % منفذا. (مختار، 2017).

**4. 2- أدوات الدراسة :** تم استخدام أداتين لجمع المعلومات الخاصة بالدراسة، و تمثلت الأداة الأولى في اختبار العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (NEO-FFI Costa and McCrae) ، أما الأداة الثانية فهي اختبار الكوبينغ (Coping) (Pierre Tap). و شملت البيانات الشخصية لعينة الدراسة.

و يضم اختبار 60 (NEO-FFI) فقرة تتوزع على خمسة عوامل بالتساوي، بمعنى 12 فقرة ضمن كل بعد و يتم الإجابة على الفقرات وفق سلم ليكارت الخماسي (Likert) : (لا أوافق بشدة، لا أوافق، محايد، أوافق، أوافق بشدة)، من خلال إعطاء 5 درجات و علما أن بعض الفقرات تنقط بشكل عكسي. (Sanja Franic´ et all, 2013). و تم الاعتماد على النسخة المترجمة الى اللغة العربية من طرف (الأنصاري، 1997).

أما اختبار استراتيجيات التعامل لـ (Coping) (Pierre Tap) ، فيتكون من 54 فقرة موزعة على ثلاث استراتيجيات أساسية و ست استراتيجيات فرعية في نفس الوقت، و يتم الإجابة على الفقرات وفق سلم ليكارت الخماسي (Likert) ابتداء من (لا على الاطلاق) وصولا الى (دائما). و تم ترجمة هذا السلم من اللغة الفرنسية الى اللغة العربية من طرف مجموعة من الباحثين\*، و أيضا تم التأكد من الخصائص السيكومترية.

#### 5- صدق و ثبات الاداتين :

#### 5.1 - صدق و ثبات اختبار (NEO-FFI) :

5.1.1 - صدق اختبار (NEO-FFI) : تم استخدام معامل الارتباط بيرسون (Bravais- Pearson) لمعرفة صدق الاتساق الداخلي ما بين الفقرات و البعد الذي تنتمي اليه.

الجدول رقم (1): يوضح معاملات الارتباط لفقرات بعد العصابية بالدرجة الكلية للبعد

بعد العصابية Névrosisme	الدرجة الكلية للبعد	الدالة المعنوية
1ع	0.437	دال عند 0.01
2ع	0.525	دال عند 0.01
3ع	0.346	دال عند 0.01
4ع	0.202	غير دالة
5ع	0.457	دال عند 0.01
6ع	0.601	دال عند 0.01
7ع	0.373	دال عند 0.01
8ع	0.575	دال عند 0.01
9ع	0.613	دال عند 0.01
10ع	0.343	دال عند 0.01
11ع	0.551	دال عند 0.01
12ع	0.509	دال عند 0.01

\* أ. فراحي فيصل، فسيان حسين، شعبان الزهرة

و يتضح من الجدول رقم (1) أن قيم معاملات ارتباط فقرات بعد العصابية بالدرجة الكلية دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.01، عدى الفقرة 4 التي لم تكن دالة.

الجدول رقم (2): يوضح معاملات الارتباط لفقرات بعد الانبساطية بالدرجة الكلية للبعد

الدلالة المعنوية	الدرجة الكلية للبعد	بعد الانبساطية Extraversion
دال عند 0.01	0.552	انب 1
دال عند 0.01	0.570	انب 2
دال عند 0.01	0.455	انب 3
دال عند 0.01	0.679	انب 4
دال عند 0.01	0.641	انب 5
غير دال	0.155	انب 6
دال عند 0.01	0.512	انب 7
دال عند 0.01	0.710	انب 8
دال عند 0.01	0.543	انب 9
دال عند 0.01	0.442	انب 10
دال عند 0.01	0.497	انب 11
غير دال	0.065	انب 12

ويتضح من الجدول رقم (2) أن قيم معاملات ارتباط فقرات بعد الانبساطية بالدرجة الكلية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01، عدى الفقرة 4 والفقرة 12 التي لم تكن دالة.

الجدول رقم (3): يوضح معاملات الارتباط لفقرات بعد الانفتاح على الخبرة بالدرجة الكلية للبعد

الدلالة المعنوية	الدرجة الكلية للبعد	بعد الانفتاح على الخبرة Ouverture
دال عند 0.01	0.522	انف 1
دال عند 0.01	0.307	انف 2
دال عند 0.01	0.521	انف 3
دال عند 0.05	0.225	انف 4
دال عند 0.01	0.401	انف 5
دال عند 0.01	0.293	انف 6
دال عند 0.01	0.400	انف 7
دال عند 0.01	0.026	انف 8
دال عند 0.05	0.245	انف 9
دال عند 0.01	0.369	انف 10
دال عند 0.01	0.380	انف 11
دال عند 0.01	0.171	انف 12

ويتضح من الجدول رقم (3) أن قيم معاملات ارتباط فقرات بعد الانفتاح على الخبرة بالدرجة الكلية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01، عدى الفقرة 4 التي جاءت دالة عند 0.05.

الجدول رقم (4): يوضح معاملات الارتباط لفقرات بعد اللطافة بالدرجة الكلية للبعد

الدلالة المعنوية	الدرجة الكلية للبعد	بعد اللطافة (الطيبة) (Agréabilité)
دال عند 0.01	0.417	لطف 1
غير دال	0.122	لطف 2
دال عند 0.01	0.611	لطف 3
دال عند 0.05	0.320	لطف 4
دال عند 0.01	0.622	لطف 5
دال عند 0.01	0.329	لطف 6
دال عند 0.01	0.505	لطف 7
دال عند 0.01	0.535	لطف 8
دال عند 0.01	0.493	لطف 9
دال عند 0.01	0.459	لطف 10
دال عند 0.01	0.327	لطف 11
دال عند 0.01	0.575	لطف 12

ويتضح من الجدول رقم (4) أن قيم معاملات ارتباط فقرات بعد اللطافة بالدرجة الكلية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01، عدى الفقرة 2 التي لم تكن دالة.

الجدول رقم (5): يوضح معاملات الارتباط لفقرات بعد يقظة الضمير بالدرجة الكلية للبعد

الدلالة المعنوية	الدرجة الكلية للبعد	بعد يقظة الضمير (Conscience)
دال عند 0.01	0.761	يقظ 1
دال عند 0.01	0.699	يقظ 2
دال عند 0.01	0.405	يقظ 3
دال عند 0.01	0.774	يقظ 4
دال عند 0.01	0.623	يقظ 5
دال عند 0.01	0.339	يقظ 6
دال عند 0.01	0.770	يقظ 7
دال عند 0.01	0.775	يقظ 8
دال عند 0.01	0.465	يقظ 9
دال عند 0.01	0.789	يقظ 10
دال عند 0.01	0.472	يقظ 11
دال عند 0.01	0.625	يقظ 12

ويتضح من الجدول رقم (5) أن قيم معاملات ارتباط فقرات بعد يقظة الضمير بالدرجة الكلية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01.

ويتضح من الجداول السابقة أن معظم معاملات الارتباطات ما بين الفقرات والأبعاد الخاصة بعوامل الشخصية الكبرى دالة إحصائياً عدى 4 فقرات التي ينصح بحذفها.

5.1.2- ثبات اختبار (NEO-FFI): تم حساب ثبات أبعاد الاختبار بواسطة معامل ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach)

الجدول رقم (5) يوضح نتائج ثبات الاتساق الداخلي بواسطة معامل ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach)

العوامل الخمسة الكبرى	قيمة $\alpha$ كرونباخ (Cronbach)	عدد الفقرات
العصابية	0.66	12
الانبساطية	0.60	12
الانفتاح على الخبرة	0.58	12
اللطافة	0.63	12
يقظة الضمير	0.84	12

يتضح من الجدول ان معاملات الثبات للأبعاد الخمسة تراوحت ما بين 0.58 و0.84، و هذا ما يفسر أن العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (NEO-FFI) ل (Costa and McCrae) تتمتع بدرجة جيدة من الثبات تسمح بتجريب فرضيات الدراسة في الدراسة الميدانية.

5.2-2 صدق و ثبات اختبار استراتيجيات التعامل ل (Coping) (Pierre Tap) :

5.2.1- صدق (Coping): لمعرفة صدق الاتساق الداخلي ما بين أبعاد استراتيجيات التعامل والدرجة الكلية للاختبار تم حساب معامل الارتباط ل (Bravais-Pearson).

الجدول رقم (6) يوضح معاملات الارتباط بين أبعاد الكوبينغ والدرجة الكلية للاختبار

أبعاد استراتيجيات التعامل	الدرجة الكلية للاختبار	الدالة المعنوية
العمليات (ACTION)	0.902	دال عند 0.01
المعلومات (INFORMATION)	0.910	دال عند 0.01
الانفعال (EMOTION)	0.892	دال عند 0.01

ويتضح من الجدول رقم (6) أن قيم معاملات ارتباط أبعاد اختبار استراتيجيات التعامل بالدرجة الكلية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01، مما يؤكد على أن جميع أبعاد الاختبار تتمتع بدرجة صدق مرتفعة جداً، وعليه توضح هذه النتائج صدق أبعاد أداة الدراسة وصلاحيتها للتطبيق الميداني.

5.2.2- ثبات (Coping) : الجدول رقم (7) يوضح نتائج ثبات الاتساق الداخلي بواسطة معامل ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach)

أبعاد استراتيجيات التعامل	قيمة $\alpha$ كرونباخ (Cronbach)	عدد الفقرات
العمليات (ACTION)	0.689	18
المعلومات (INFORMATION)	0.702	18
الانفعال (EMOTION)	0.643	18

يتضح من الجدول ان معاملات الثبات للأبعاد الثلاثة للاختبار استراتيجيات التعامل ل (Pierre Tap) جد مرضية و تشجع على الاستمرار في الدراسة الميدانية.

6- النتائج: تشير نتائج فرضيات الدراسة الى ما يلي:

1.6- نتائج الفرضية 1 :

الجدول رقم (8) يبين نتائج الإحصاء الوصفي لاختبار سمات الشخصية الكبرى

حجم العينة	الدرجة الدنيا	الدرجة العليا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
80	19	52	33,37	6,994	العصابية
80	18	52	41,34	6,246	الانبساطية
80	21	50	37,86	4,735	الافتتاح على الخبرة
80	18	55	42,64	6,909	المقبولية
80	18	60	48,20	8,238	يقظة الضمير

أظهرت نتائج الإحصاء الوصفي الخاصة باختبار العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، بأن بعد يقظة الضمير هو السمة السائدة ضمن عينة الموظفين، متبوعا ببعد المقبولية ثم بعد الانبساطية، بينما كان بعد العصابية الأقل اختيارا من طرف هذه العينة.

2.6- نتائج الفرضية 2 : الجدول رقم (9) يبين نتائج الإحصاء الوصفي لاختبار الكوبينغ

الحجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
80	60,00	9,191	العمليات
80	65,24	8,658	المعلومات
80	54,11	8,616	الانفعال
80	179,35	23,853	الكوبينغ

أظهرت نتائج الإحصاء الوصفي الخاصة باختبار الكوبينغ بتوجه عينة الدراسة الى اختيار استراتيجية المعلومات في المرتبة الأولى، تليها استراتيجية العمليات، واستراتيجية الانفعال كآخر استراتيجية تنتهجها العينة.

الجدول رقم (10) يبين معاملات الارتباط ما بين سمات الشخصية و أبعاد الكوبينغ

معامل الارتباط	العمليات	المعلومات	الانفعالات	درجة الحرية
العصابية	0.096	0.032	0.094	78
الانبساطية	0.003	-0.142	-0.207	78
المقبولية	0.006	0.004	-0.178	78
الافتتاح على الخبرة	-0.204	-0.203	-0.172	78
يقظة الضمير	-0.16	-0.279*	-0.298**	78

\*الارتباط دال إحصائيا عند 0.05

\*\*الارتباط دال إحصائيا عند 0.01

يتضح من الجدول رقم) وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيا فقط بين يقظة الضمير و استراتيجية المعلومات عند 0.05، و بين يقظة الضمير و استراتيجية الانفعال عند 0.01. في حين لم تظهر العلاقة ما بين معظم سمات الشخصية واستراتيجيات التعامل.

## 7- مناقشة النتائج:

7.1- مناقشة نتائج الفرضية الأولى: أظهرت النتائج ان سمة يقظة الضمير هي الأكثر شيوعا ضمن عينة الموظفين، و تتوافق هذه السمة مع الفرد الذي يتمتع بالمسؤولية ويتقيد بالالتزامات و الانضباط و يتميز بالتنظيم (Goldberg, 1992, mount et Barrick, 1995). ولعل أن طبيعة العمل الإداري تفرض على الموظف أن يثابر و يدقق في كل تفاصيل المهمة المكلف بانجازها و يثبت مصداقيته.

و بين (Lepine et coll, 2000) أن الافراد الذين يتحصلون على درجات مرتفعة ضمن هذه السمة يتميزون أكثر بالمواظبة و يستطيعون تجاوز الصعاب و التكيف مع متطلبات العمل الجديدة بحيث يصعب تنازلهم بسهولة حين تطرأ تغييرات مفاجئة و غير متوقعة.

في هذا الاتجاه يؤكد (Griffin et Hesketh (2005) الى ماتوصل اليه كل من (Costa et Mccrae, 1992) الى جمع لمكون الاستباقي لسمة يقظة الضمير بالمكون المثبط، بمعنى دمج ميزات التنظيم و الانضباط و الكفاءة و البحث عن الامتياز مع ميزة الحذر و احترام المعايير. و أظهرت نتائج دراسة (Griffin et Hesketh (2005) وجود علاقة ارتباطية مابين سمتي البحث عن الامتياز و الكفاءة مع القدرة على مواجهة التغيير (ر=0.17، 0.02) و هي دالة عند 0.05.

و جاءت سمة المقبولية في الترتيب الثاني حيث يكون الفرد مهذبا و متعاوننا و واثقا من نفسه و لكن أيضا يكون متعاطفا. (Audrey Charbonnier-Voirin)

و بالتالي يتميز الموظف الإداري الذي يتحصل على درجات مرتفعة في هذه السمة بروح التعاون و سهولة العمل ضمن فريق العمل. و تعتبر المقبولية السمة الأكثر توافقا مع سلوك مساعدة الآخر، أين يولي الفرد اهتماما كبيرا لاحتياجات الآخرين أكثر من اهتمامه بنفسه في بعض الأحيان. (Rolland, 2004) أما سمة الانبساطية فجاءت تقريبا في نفس مستوى سمة المقبولية، حيث يتميز الفرد بالحيوية و النشاط و التفاؤل و يبحث عن التجارب الجديدة و مصاحبة الآخرين. (Goldberg, 1992) (Costa et Macrae, 1992).

في حين جاءت سمة الانفتاح على الخبرة في الترتيب ماقبل الأخير، و يفسر ذلك الى عدم تفضيل عينة الدراسة خصائص هذه السمة والتي تتميز بتقبل التغيير و الاستعداد للتجارب الجديدة، و أيضا أن يكون الفرد خلاقا و مبدعا و فضوليا (Digman, 1992). وهذا قد يتعارض مع طبيعة المنصب الإداري الذي يلتزم بتطبيق النصوص و التقيد بما يتم املأوه من قرارات.

أما بعد العصابية فجاء في المركز الأخير بمتوسط ضعيف مقارنة بالسلمات الأربعة الأخرى، و قد تفسر هذه النتيجة بأن موظفي الإدارة بجامعة وهران 1 لا يتسمون أو على الأقل يبتعدون عن صفات الغضب و التوتر و القابلية للانجرار و أيضا إيجاد صعوبة لمواجهة المواقف الصعبة التي تتطلب التحكم في الذات. و على العكس من ذلك توضح النتائج الى أن الاستقرار الانفعالي يشير الى القدرة على التحكم في المواقف الصعبة مثل حدوث تغيير و أشياء غير متوقعة أو توتر. و في نفس الاتجاه يوضح (Pulakos et all 2002,2006) أن الأفراد الذين يتميزون بالاستقرار الانفعالي يستطيعون التكيف بسهولة و بسرعة مع المواقف من خلال التعامل الفعال مع الوضعيات الجديدة التي ينجم عنها الضغط. و يبين (Ployart et Bliese, 2006) أن عامل الاستقرار الانفعالي يرتبط بشكل كبير مع تسيير الحالات غير المتوقعة و العاجلة و أيضا يرتبط بالضغط الناجم عن الأداء التكيفي.

7.2- مناقشة نتائج الفرضية الثانية: نستنتج من هذه النتائج أن عينة الدراسة تتجه بالدرجة الأولى نحو استراتيجية المعلومات من خلال التمركز نحو الطريقة التي تؤدي الى إيجاد حلول للمشاكل من خلال التعامل مع المواقف الضاغطة

بأسلوب عقلائي و ذلك بتفعيل استراتيجية التمركز النشط و التحكم المعرفي في مرحلة أولية بما أنهما يعتمدان على البحث في الموارد المعرفية للفرد لمواجهة الضغوط.

ويركز هذا الأسلوب على تحليل الفرد للوضعية الصعبة واستخدام الخبرات السابقة لحل المشكلة بشكل أفضل، أما أسلوب الدعم الاجتماعي المعلوماتي فيسعى الفرد من خلاله طلب أو الحصول على المعلومات لفهم سبب المشكل، أما أسلوب التحكم الإدراكي والتخطيط فيساعد الفرد إلى تحديد الأهداف ووضع جدول زمني للتعامل مع المشكلة بطريقة منطقية. ويظهر أسلوب التقبل كاستراتيجية للإقرار والتسليم بالأمر الواقع، والرضا بقدر الله والمكتوب، علما أن أثر هذا البعد جاء متوسطا.

في حين كان تأثير الاستراتيجيتين ذات الاتجاه السلبي؛ الانسحاب الذهني والانكار منخفضا لاحتلال هذين البعدين المرتبتين الأخيرتين، حيث يشير الأسلوب الأول إلى بحث الفرد عن محاولات لطرد المشكلة من ذهنه ورفضها والرغبة في نسيانها، أما أسلوب الإنكار فيشير إلى تصرف الفرد وكأن المشكلة غير موجودة من خلال عدم التفكير فيها و بالتالي يبتعد عن مواجهتها.

في الترتيب الثاني، تأتي أبعاد استراتيجيات العمليات النشطة التي تهدف للتعامل مع المواقف الضاغطة من خلال التمركز النشط اتجاه المشكل و أيضا محاولة تغيير أو تحويل السلوكات للتكيف و التخفيف من حدة الضغوط و هذا ما يتطابق مع استراتيجيتي البحث عن المساعدة والتسوية لضمان قدر من التوازن النفسي الانفعالي.

أما بعد الانفعال فجاء في الترتيب الثالث حيث نجد أن التحكم الانفعالي والدعم الاجتماعي الانفعالي يساهمان مباشرة في التكيف الانفعالي من خلال التحكم في المشاعر ومواجهة التهديد بالخطر، وهذا ينسجم تماما مع استراتيجية التحول القيمي الذي يتماشى مع البعد الثقافي الذي يستند عليه الفرد لمواجهة موقف صعب ما بالتوجه الى الدين.

**3.7- مناقشة نتائج الفرضية الثالثة:** تبين نتائج هذه الدراسة عن عدم وجود علاقة بين معظم السمات الخمسة الكبرى للشخصية واستراتيجيات التعامل مع المواقف الضاغطة، عدى ارتباط بقطة الضمير باستراتيجية المعلومات عند 0.05، وارتباط بقطة الضمير باستراتيجية الانفعال عند 0.01.

و يمكن تفسير عدم تحقق أي علاقة ما بين سمات الشخصية الخمسة و استراتيجيات العمليات على أساس أن سمات الموظفين الإداريين لم تؤثر في الأبعاد الفرعية التي تساعد الفرد في اختيار استراتيجية التعامل المناسبة مثل التمركز النشط ، التعاون مع الآخرين، الانسحاب السلوكي والاجتماعي حيث يصبح الفرد منغلقا على الذات والابتعاد عن الآخرين كما يشمل هذا البعد أيضا أسلوب التحول السلوكي الذي يقوم من خلاله الفرد بتعديل تصرفاته وسلوكه وطريقته في الحياة من خلال التكيف مع المشكل، أما أسلوب ضبط الأنشطة فيسعى الفرد من خلاله إلى مقاومة الاندفاع إلى الأحكام المسبقة و اتخاذ قرارات متسرعة ، وأخيرا يأتي أسلوب التسوية الذي لم يرتبط بسمات الشخصية لأنه من المفروض أن الشخص الأكثر مقبولية و انبساطا و انفتاحا على التجارب و الخبرات الجديدة يسعى للانخراط في أنشطة أخرى لتفادي التفكير في الوضعية الصعبة والبحث عن الترفيه. وبالتالي لا توجد علاقة بين السمات الخمسة للشخصية واستراتيجيات التعامل مع الضغوط المركزة حول بعد العمليات في الدراسة الحالية.

أما فيما يخص ارتباط السمات الخمسة باستراتيجيات التعامل المركزة على بعد المعلومات لدى عينة الدراسة فلم تتحقق في السمات الأربعة للشخصية ( العصابية، الانبساطية، الانفتاح على الخبرة، المقبولية) ما عدى تحقق علاقة سالبة (-0.279) دالة عند مستوى دلالة 0.05 بين سمة يقظة الضمير واستراتيجيات التعامل مع الضغوط المركزة على بعد المعلومات، وهذا يعني أنه كلما ارتفعت يقظة الضمير لدى العامل كلما انخفض توجهه إلى البحث عن المعلومات، بمعنى يبحث أقل عن الدعم الاجتماعي المعلوماتي و لا يكتفي بتقبل الوضعية الراهنة المسببة للضغط ولا يستخدم أسلوب الإنكار و الانسحاب الذهني.

جاءت هذه النتيجة عكس ما توصلت إليه بعض الدراسات التي أكدت عن وجود علاقة ارتباطية بين السمات الخمسة الكبرى للشخصية واستراتيجيات التعامل مع الضغوط مثل دراسة (Gunthert et Cohen 1999) ودراسة (Goldberg et Breznitz 1993). ولم ترتبط أيضا السمات الخمسة للشخصية باستراتيجية الانفعال عدى تحقق علاقة ارتباطية سالبة (-0.298) دالة عند مستوى 0.01 بين سمة يقظة الضمير والانفعال، بمعنى أن الاستراتيجيات الموجهة نحو الانفعال قد تكون فعالة فقط مع سمة يقظة الضمير التي تستدعي التحكم في المشاعر ومواجهة التهديد بالخطر، إضافة الى الابتعاد عن اللجوء الى الإدمان بحجة الهروب والتخفيف من حدة المشكل، وأيضا لتفادي السلوكيات المثبطة كعدم القدرة على التعبير لفظيا على وضعية صعبة معينة.

#### 8- الخاتمة:

أثارت هذه الدراسة مسألة مدى مساهمة استراتيجيات التعامل بالتوافق مع سمات الشخصية في مدى التكيف مع متطلبات العمل الخاصة بمهنة الموظف الإداري، حيث أظهرت النتائج أن طبيعة هذه المهنة تستدعي درجة عالية من التكيف اتجاه المواقف المستعجلة وغير المتوقعة، والأفضلية تكون للشخص الذي تتوفر فيه سمات يقظة الضمير والمقبولية والانبساطية، وأيضا يتميز بالاستقرار الانفعالي ودرجة مرتفعة من الانفتاح على الآخر والخبرات الجديدة. وإذا كان لزاما لاستخدام اختبارات الشخصية بغرض تقييم قدرات العامل على التكيف مع مختلف الوضعيات، فإن النتائج ستسمح حتما بتطابق المهن وفق ملامح وسمات الشخصية لدى العمال.

#### المراجع:

1. أ. عبد الخالق (1979)، الأبعاد الأساسية للشخصية. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية (تقديم: هانز أيزنك) الطبعة الخامسة
2. أ. عبد الخالق، ب. الأنصاري (1996) العوامل الخمسة الكبرى في مجال الشخصية: عرض نظري. مجلة علم النفس، 38، 19-6.
3. تشيلي تايلور، ترجمة وسام درويش بريك، فوزي شاكرا (2008)، ط2 دار الحامد للنشر والتوزيع.
4. ح، سليم، أ، جميل (1999)، اضطرابات الشخصية الحدية وفق نموذج العوامل الخمسة، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة بغداد.
5. ع، كاظم (2002)، القيم النفسية والعوامل الخمسة الكبرى في الشخصية، مجلة العلوم النفسية والتربوية، 3 (2)، 12-40.
6. شعبان. الزهراء، فراحي فيصل، (2008)، استراتيجيات التعامل مع المواقف الضاغطة لدى النساء العاملات، مجلة التنمية البشرية، 2، 173-194.
7. محمد شحاتة ربيع، (2014)، قياس الشخصية، ط 5، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع.
8. مختار خديجة، (2017)، علاقة سمات الشخصية باستراتيجيات التعامل مع المواقف الضاغطة، رسالة ماستر، اشراف، فراحي فيصل، جامعة وهران 2.
9. Adler, N., & Matthews, K. (1994). Health psychology : Why do some people get sick and some stay well ? Annual Review of Psychology, 45,229-259.
10. Beaurepaire, C. (1992). Stress, adaptation et personnalité. Performances humaines et techniques, 72,6-11.
11. Bruchon-Schweitzer, M., Dantzer, R. (1998). Introduction à la psychologie de la santé. Paris : PUF.
12. Burke, M. J., Brief, A. P., & George, J. M. (1993). The role of negative affectivity in understanding relations between stressors and strain. Journal of Applied Psychology, 78,402-412.
13. Byrne, D. (1961). The repression-sensitization scale : Rationale, reliability and validity. Journal of Personality, 29,334-349.
14. Charbonnier-Voirin, A (2013) « L'influence des traits de personnalité sur les composantes de la performance adaptative des salariés », Revue de gestion des ressources humaines, 2 (N° 88) : 17-32.
15. Costa P.T. , McCraer.R. (1992). Revised NEO personality inventory (NEO PI-R) and new five inventory (NEO-FFI) professional manual. odessa, fL: psychological assessment resources inc, florida.
16. Costa PT, McCrae RR. (1985) The NEO personality inventory: manual, form S and form R. Psychological assessment resources, Odessa.

17. Digman, J.M, (1990) ,« personality structure: emergence of the five factor model »Annual Review of Psychology, 41, pp.417-440.
18. Endler, N. S., & Parker, J. D. A. (1990c). Coping Inventory for Stressful Situations (CISS) : Manual. Toronto : Multi-Health Systems Inc.
19. Franic´ S, Dolan CV, Borsboom D, Boomsma DI, (2013). The Big Five Personality Traits: Psychological Entities or Statistical Constructs? Article in Behavior Genetics · October 2013.
20. Girault, N. (1989). Burn-out : émergence et stratégies d'adaptation. Le cas de la médecine d'urgence. Thèse de Doctorat, Université René-Descartes : Paris.
21. Goldberg L.R. (1992) « the development of markers for the Big five factor structure », Psychological Assessment, 4, pp.26-42.
22. Goldberg LR (1993) The structure of phenotypic personality traits. Am Psychol 48:26-3.
23. Griffin, B. , Heskett, H.B. (2005). « are conscientious workers adaptable? », Australian Journal of Management, 30(2), 245-259.
24. Jourdy, R , Petot, J-M (2017). Relations entre traits de personnalité et dépression au niveau des cinq grands facteurs et de leurs facettes, L'Évolution Psychiatrique, Volume 82, Issue 4 : 721-731, Elsevier.
25. Kobasa, S. C., Maddi, S. R., & Kahn, S. (1982). Hardiness and health : A prospective study. Journal of Personality and Social Psychology, 42, 168-177.
26. Lazarus, R. S. (1993). From psychological stress to the emotions : A history of changing outlooks. Annual Review of Psychology, 44, 1-21.
27. Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Stress, Appraisal and Coping. New York : Springer.
28. Lepine J.A., Colquitt J.A. & Ereza. (2000) « adaptability to changing task contexts: effects of general cognitive ability, conscientiousness, and openness to experience », Personnel Psychology, 53, pp.563-593.
29. Leplat, J. (1997). Regard sur l'activité en situation de travail. Contribution à la psychologie ergonomique. Paris : PUF, coll. « Le Travail humain ».
30. Mariage, A. Schmitt-Fourrier, F. (2006) « Rôle de la personnalité dans les stratégies de coping. Etude auprès de personnels soignants », Le travail humain 2006/1 (Vol. 69), p. 1-24.
31. Mount, M.K. & Barrick, M.R. (1995) « the big five personality dimensions: implications for research and practice in human resources management », Research in Personnel and Human Resources Management, 13, pp.153-200.
32. Moyle, P., & Parkes, K. (1999). The effects of transition stress : A relocation study. Journal of Organizational Behavior, 20, 5, 625-646.
33. Paulhan, I., Bourgeois, M. (1995). Les stratégies d'ajustement à l'adversité. Paris : PUF.
34. Ployartr. E., Bliese P.D. (2006) « individual adaptability (i-adapt) theory: conceptualizing the antecedents, consequences, and measurement of individual differences in adaptability », in S. Burke, L.G. Pierce, E. Salas (eds.), Understanding adaptability: A prerequisite for effective performance within complex environments. Advances in human performance and cognitive engineering research, 6; elsevier Ltd.
35. Ponnelle, S., Lancry, A. (2002). Stratégies d'ajustement et ressources environnementales et personnelles dans la dynamique du stress. In Stress au travail et santé psychique, sous la dir. de M. Neboit et M. Vézina, 59-77. Toulouse : Octarès.
36. Pulakos E.D., Dorsey, D.W., White, S.S. (2006) « adaptability in the work place: selecting an adaptive workforce », in c.s. Burke, L.G. Pierce, E. Salas (eds.), understanding adaptability: a prerequisite for effective performance within complex environments (pp.41-72). Advances in Human Performance and Cognitive Engineering Research, 6, elsevier Ltd.
37. Rolland, J.-P. (2002). Rôle de la personnalité dans les mécanismes du stress, in Stress au travail et santé psychique, sous la dir. de M. Neboit et M. Vézina, pp. 143-152, Toulouse : Octarès.
38. Rolland, J.P. (2004), L'évaluation de la personnalité: le modèle en cinq facteurs, coll. Mardaga.
39. Rossier J, Antonietti JP, von Gunten (2013). Personality Traits and Behavioural and Psychological Symptoms in Patients with Mild Cognitive Impairment, Dement Geriatr Cogn Disord ;35:87-97.
40. Sordes-Ader, F., Esparbès-Pistre S., Tap, P. (1997) Adaptation et stratégies de coping à l'adolescence. Etude différentielle selon l'âge et le sexe. Adolescence, n° spécial de Spirale (Revue de recherche en éducation), 20, 131-154.
41. Tap, P., Sobal Costa, E. & Alves M.N. (2005) Escala Toulousiana de coping (ETC) : estudo de adaptação à população portuguesa. Psicologia, saúde & doenças, 6 (1), 47 - 56.
42. Terry, D. J. (1994). Determinants of coping : The role of stable and situational factors. Journal of Personality and Social Psychology, 66, 5, 895-910.
43. Wheaton, B. (1983). Stress, personal coping resources and psychiatric symptoms. Journal of Health and Social Behavior, 24, 208-229.
44. Young, C. A., & Corsun, D. L. (1999). The role of personality in work stress. Communication at the 9th European Congress on Work and Organizational Psychology. Espoo : EA WOP.