



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة القادسية / كلية الآداب
قسم علم النفس

تمايز الذات لدى موظفي جامعة القادسية

بحث مقدم الى مجلس قسم علم النفس /كلية الآداب/ جامعة القادسية كجزء من
متطلبات نيل شهادة البكالوريوس في علم النفس

من

علاء سليم خليل

كرار حسن كاظم

افنان ليث عبد

اشراف

م.م حسام محمد منشد

أولاً: مشكلة البحث:

تتسم بيئة العمل في منظماتنا المعاصرة وبشكل عام بسمات ومعالم فرضت على الانسان العامل ان ينتج اكثر وان يعمل اطول وان ينافس اشد للبقاء في الوظيفة وخاصة في ظل الانفجار المعرفي وعدم التأكد والاضطراب البيئي ولكل ذلك نتائج وأثار سلبية على نفسية وصحة الانسان الموظف وصفاءه الذهني النفسي والبدني كل ذلك يسبب ضغوطا تتفاوت في مستوى قوتها من شخص الى اخر نتيجة المواقف التي يتعرضون لها وما يصاحبها من حالات من القلق والاحباط او التوتر والغضب مما يؤثر سلبا على مستويات إدائهم في العمل وموقفهم تجاه عملهم ومنظماتهم خاصة اذا أخذنا بنظر الاعتبار ان العاملين يقضون جزءا كبيرا من حياتهم في تلك المنظمات وبيئاتها (حسين، ٢٠١٣، ٢١٠)

ولذا يتعرض الموظف اثناء وجوده في بيئة العمل في المؤسسته الى الكثير من الضغوط النفسية والمهنية ، ففي دراسة أجراها (موتدوك وآخرون ١٩٩٨ و Mundock et al) تؤكد على ان الأفراد الذين لديهم مستويات عالية من الضغوط يكونون اقل تمايز من أولئك الذين مستويات منخفضة من الضغوط، لان الأشخاص ذوي تمايز يحاولون حل مشاكلهم بشفافية بعيدا عن التعصب. (الكعبي، ٢٠٠٧، ص٧)

اذ ان تمايز الذات (Self-Diffevnetiation) يشير الى المدى الذي يستطيع الفردية ان يحل وبنجاح ارتباطاته الوجدانية مع الأفراد الآخرين (Grespi & Sabatellig, 1993, p4) ويرى باون (Bowen) ان على الأفراد ان يتعلموا كيف يؤسسو هوياتهم وذاتهم المفضلة عن الأفراد الآخرين وان عليهم أن يتمايزوا حتى يكونوا اصحاء من الناحية الانفعالية النفسية & cusnue (constantin, 2003, p3) ويعتقد باون بأن كل فرد يتصف بمستوى من التمايز يقع على طول متصل من التمايز العالي في احد الطرفين الى التمايز الواطيء في الطرف الاخر. (العبودي، ٢٠٠٨، ص٦)

لقد افترض (ويتكن Witki) أن الناس الذين يتصفون بدرجة منخفضة من التمايز هم أكثر سهوله للوقوع تحت تأثير الناس الآخرين لأنهم أقل قدرة في الاعتماد على أحكامهم الخاصة، اضافة الى انهم يتجنبون الأفراد الاخرين وهم غير قادرين على فصل أفكارهم عن الآخرين ومقترحاتهم الخاصة بهم، اضافة الى انهم يميلون الى ان يكونوا سلبيين في بيئتهم وفي اتجاهاتهم وسلوكهم ويجدون صعوبة كبيرة في المبادرة باي نشاط ويميلون للخضوع للسلطة والتمسك بها (الكعبي، ٢٠٠٧، ٦٢) (جبار، ٢٠١٤، ص٢)

ولذا تبرز مشكلة البحث الحالي بالاجابة على تساؤلات الأتية:

١- هل يتسم موظفي جامعة القادسية بتمايز ذات؟

٢- هل هنالك فروق ذات دلالة احصائية في تمايز الذات وفقا لمتغير الاجتماعي (ذكور -

اناث)؟

ثانياً: أهمية البحث:

يعد الموظف او العامل اساس نجاح اي منظمة من خلال العمل الذي يؤدي ومقدار الجهد الذي يبذله باعتباره القادر الوحيد على ادارة الموارد الاخرى بالمنظمة الامر الذي استلزم الاهتمام به متابعتها مستوى اداءه وما يعانیه من ضغوط في العمل بشكل يؤدي الى رفع روحه المعنوية وبالتالي مستوى اداءه واداء المنظمة التي يعمل لها (حسين، ٢٠١٣، ٢٠٩)

تعد الجامعة مؤسسة علمية تربوية ذات مستوى رفيع تتركز مهامها الاساسية في أعداد الكوادر المؤهلة لشغل مواقع مهمه في مختلف مجالات الحياة تقتضيها عملية التقدم العلمي والتكنولوجي في المجتمع. لذا فهي تؤدي دور مهما وحيويا وذلك في ضوء مسؤولياتها في ادارة النهضة العلمية وتوسيع افاق المعرفة ونشرها (جربو وهجرس، ١٩٩١: ١٦٠-١٦٢).

فأن وصف تمايز الذات بأنه تركيب يتضمن عمليتين مرتبطتين داخليا تقع احدي العمليتين داخل او ضمن الفرد وتتمثل بأن يطور الشخص القدرة على فصل عمليات التفكير وعمليات الشعور لديه اما القدرة الثانية فهي القدرة في ميدان العلاقات بين الاشخاص وتتمثل بقدرة الفرد على تحقيق القرب الانفعالي مع الآخرين بدون ان يفقد احساسه بالتفرد Skowron& (Dendy,2004:334) في(جبار، ٢٠١٤: ٤)

ويشير التمايز النفسي الى الدرجة التي تكون فيها مجالات الأداء النفسي عند الفرد مستقلة بعضها عن البعض الآخر وقادرة على أداء وظائفها ضمن طابع خاص مثل: الشعور والادراك الحسي والتفكير (شلتر، ١٩٨٣، ٤١٥). (جبار، ٢٠١٤، ص ٤)

ويرى وتكن ان بنية التمايز Cohstruct Differentioner تعد صفة اساسية من صفات اي نظام System سواء كان نظاما بيولوجيا او سايكولوجيا او اجتماعيا ومدخلا نحو العديد من الاسس النظرية في مجال التوظيف النفسي وعلاقته بعدد من متغيرات التي تختلف في مجالتها (Witken) et.at,1979,311-341 فقد أظهرت الدراسات والبحوث أن الأفراد الذين لديهم القدرة على التحليل والتجريب يبدو لهم احساسا واضحا بتحديد الهوية وادراكا لمشاعرهم وحاجاتهم في حين ان الأفراد الذين يتميزون بالنظرة الكلية في تحديد اتجاهاتهم يكون تقسيمهم لذواتهم تقسيما خيالياً (الشرقاوي، ١٩٨١، ص ١٤٢-١٤٣) وتشير دراسة Daviso1982 وجود علاقة ارتباطيه بين تمايز الذات وبعض الأبعاد الأساسية للشخصية (Davison،1982،311)(عامر، ٢٠٠٥: ٣٤)

أما (باون Bowen، 1978) فقد اعتقد ان الافراد ذوي تمايز الذات المرتفع يعمل ولديه معنى واضحاً للذات ومثل هؤلاء الأفراد لديهم قدره على فصل انفعالاتهم عن الأداء الفكري وتسيطر الموضوعية والأستدلال الواضح على مشاعرهم وهم يستندون في اتخاذ القرارات الى تقييم دقيق للحقائق، و فضلا عن ذلك فأنهم يدركون حياتهم على انها تحت سيطرتهم على عكس منخفضي تمايز الذات الذين يتسمون بسيطرة قوى انفعالية غير المنضبطة فهم يعملون وليس لديهم معنى واضحاً للذات ويمتازون بأنه من الصعب عليهم ان يفصلوا وظائفهم العقلية عن الوظائف الانفعالية وتسيطر المشاعر على موضوعيتهم وعلى قدرتهم على الأستدلال الواضح ويطلبون الأستحسان من الآخرين على حياتهم بصورة يصبح هي القوة السائدة في حياتهم مما يؤدي الى جعلهم يمتلكون القليل من الطاقة لمتابعة المهام الموجهه نحو هدف معين ويمتاز الأشخاص ضعيفو التمايز بأنهم أكثر تائيراً بالضغوط وأكثر أستجابة لها وهم في الوقت نفسه أكثر ميلاً الى تطوير اعراض مرضيه جسميه ونفسيه في اوقات التعرض للضغوط ويحتاجون الى الكثير من الوقت للعودة الى أوضاعهم الطبيعيه وللتخلص من الضغوط والاعراض المصاحبه لها (Bowen، 1978، 362)(جبار، ٢٠١٤، ص٦) ويمكن تلخيص اهمية البحث الحالي فيما يلي:

- انها تختص في البحث عن القوى الايجابية في الشخصية الانسانية المتمثلة بتمايز الذات
- الاهتمام بشريحة مهمة وهم موظفي الجامعة الذين لديهم الاثر الاكبر في التنمية المستدامة
- يمكن ان تخدم نتائج البحث الحالي كل من جامعة القادسية ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي

اهداف البحث :

يهدف البحث الحالي تعرف

- ١ - تمايز الذات لدى موظفي جامعة القادسية .
- ٢ - دلالة الفروق في تمايز لدى موظفي جامعة القادسية تبعا لمتغير النوع الاجتماعي (ذكور - اناث)

حدود البحث:

يقتصر البحث حالياً على موظفي جامعة القادسية كلا الجنسين (ذكور-اناث) للعام الدراسي

(٢٠١٧-٢٠١٨)

تحديد المصطلحات:

تمايز الذات

١ - عرف وتكن واخرون (1974, witkin & et at) : هو نظام معقد من السمات والخصائص يرتبط بمفهوم التخصص والذي يعني القدرة على فصل وتخصص بين الجوانب والمجالات المختلفة مثل الفصل بين المشاعر والادراك والفصل بين التفكير والسلوك والفصل بين الذات وعناصر البيئة ومجال المحيط بها (Witkin & et at, p75) (العبودي، ٢٠٠٨، ص ١١)

٢ - باون (Bowen, 1979) :

هو تركيب متعدد الابعاد ويتكون من قدرتين قدرة نفسية داخلية تمكن الفرد من التميز بين الافكار والمشاعر وقدرة في ميدان العلاقات بين الاشخاص على ان يدخل الفرد في علاقات حميمة مع الافراد الاخرين وفي الوقت نفسه يتمتع بأستقلالية عنهم & Skowron (Friedlander, 1998, p235) (العبودي ، ٢٠٠٨ ، ص ١١)

٣ - شريف ١٩٨٢ :

هو قدرة الافراد على تميز انفسهم عما يحيط بهم من امور وظواهر ومدى ادراكهم لذلك التمييز في خصائصهم الشخصية بين وبين الاخرين (شريف ، ١٩٨٢ ، ١٢٤) (جبار، ٢٠١٤، ص ١٧).

٤ - التعريف النظري لتمايز الذات :- تبني الباحثون تعريف وتكن بوصف تعريف صاحب المقياس المتبنى في البحث الحالي.

٥ - تعريف الاجرائي لتمايز الذات :- هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب من افراد عينة البحث من خلال أجابتهم على فقرات مقياس تمايز الذات المعتمد في البحث الحالي.

مفهوم تمايز الذات:

ان التمايز هو صفة اساسية من صفات اي نظام سواء كان ذلك النظام نظاماً سيكولوجياً
جسماً اجتماعياً لذلك فأن كل مكون من المكونات اي نظاماً لابد من ان يكون له وظيفه خاصة
ومحددة داخل هذا التنظيم الكلي (شريف ، ١٩٨٢ : ١٢٣)

وقد استخدم مصطلح (التمايز) ضمن مجالات متعددة وربما لا تختلف مضامينها كثيراً من حيث
الجوهر فقد استخدم علم الاحياء اذ عده تغيراً تدريجياً في تطور او النمو وهي العملية التي
وبواسطتها ترتقي فعاليات وظائف غير متخصصه نسبياً الى درجة أكثر من التخصص النسبي
فالوظائف المبكره تولد الوظائف اللاحقه اما علم الرياضيات فقد درس مفهوم التمايز بوصفه
الفارق والمميز او المتفاعل ويستخدم أحياناً مرادفاً للتمايز في هذا المجال (دسوقي، ١٩٨٨ :
٣٩٤ - ٣٩٥) (جبار، ٢١، ٢٠١٤)

خصائص التمايز :

هناك عدة خصائص تصف بها الافراد الذين يتصفون بالتمايز النفسي وهي :

- ١ - الشخص المتمايز نفسياً قادر على تحليل المفاهيم والمثيرات الى عناصرها الاولية.
- ٢ - يفضلون الاعمال التقنية ذات الاداء الفردي .
- ٣ - يتمتعون بالعمل والتعامل مع النظريات والأفكار المجر؟
- ٤ - لايتأثرون بالرفاق أو الاشخاص ذوي السلطة سهولة .
- ٥ - يجيدون حل المشكلات من دون ان تتوافر لديهم معلومات واضحه او تعليمات .
- ٦ - لايعبأون بالنقد .
- ٧ - يتميزون بالطموح العالي .
- ٨ - لديهم ادراك تحليلي للأشياء .
- ٩ - يتعلمون المواد الاجتماعية كهميه مطلوبة .
- ١٠ - يصوغون لانفسهم اهدافاً ومفردات .
- ١١ - تتضح لديهم الحاجات والمظاهر .
- ١٢ - يتميزون في طبيعة الملابس الي يرتدونها .
- ١٣ - لديهم عدم الاكثر ان بالعلاقات الانسانية .
- ١٤ - يستخدمون ضمير (أنا) أكثر من اللازم .
- ١٥ - لايعطون أهمية لسرعة من يتكلمون معهم، ولا يغيرون طريقة كلامهم تبعاً للآخرين
(قطامي وقطامي، ٢٠٠٠، ٢٨٦)

وتتشابك عملية التفكير والشعور داخل النفس على نحو لايفضل مع مظاهر التمايز النفسي وقد حاولت العديد من الدراسات دراسة هذين البعدين بشكل منفصل داخل الشخص نفسه (التمايز الداخلي)

يتمثل بعداً تميزه في قدرة الفرد على تحقيق التوازن بين التفكير والشعور المنظم وينطوي على مدى التفاعل العاطفي ويمثل (التمايز النفسي) كذلك القدرة على تنظيم العواطف والسلوك في حالة القلق وعلى التفكير بوضوح في خضم عاطفه قوية من خلال التنظيم الموحد في النفس الذي يظهر في مدى الراحة مع العاطفة من جانب والقدرة على التفكير في جانب آخر وتتمثل في القدرة على الحفاظ على الذات (سكورون وآخرون ، ٢٠١٢ ، ١٠ جبار ، ٢٠١٤ ، ص ٢٣-٢٤)

• نظرية وتكن (Hermdn Witkin)

لقد كرس عالم النفس هرمان وتكن (Hermdn Witkin) مع زملائه حياته العلمية التي بدأها في الاربعينات من القرن العشرين الاجراء بحوث متقدمة في مجالات التمايز والاسلوب المعرفي (الاستقلال عن المجال ، الاعتماد عليه) وتعد نظرية (وتكن) احدى نظريات الشخصية التي ندرس فيها الادراك الحسي اي الطريقة التي تمكن الفرد من ادراك العالم ادراكاً حسيّاً. (شلتز، ٢٤٩، ١٩٨٣) (العبودي ، ٢٠٠٨ ، ص٢٦)

ومن خلال اعماله المبكره افترض (وتكن) وزملائه ان الناس يختلفون في استجاباتهم الى تنبيهات خارجية ضمن ابعاد معينة يتركز في بعد معرفة واحد يشمل اغلب جوانب شخصية الانسان وقد اطلق على هذا البعد بصورة اولية تسمية الاستقلال عن المجال والاعتماد عليه (independence field Dependence)

ثم اطلق عليه القدرة الحليلية (Alyticability) ثم تمايز النفسي (Nisbett & Psycholouisal-Differentiation, Temoshok, 1976, p36) (العبودي، ٤٦، ٢٠٠٨)

يشير التمايز النفسي الى الدرجة التي يكون فيها مجالات الأداء النفسي عن الفرد مثل الشعور، الادراك الحسي ، التفكير مستقلة بعضها عن بعض الاخر وقادرة على أداء وظائفها ضمن طابع خاص (شلتز، ١٩٨٣ ، ٤١٥) ويبين (وتكن) ان الشخصية تتألف من جوانب ومجالات مختلفة والتخصص هو مدى القدرة على الفصل والعزل بين تلك الجوانب والمجالات كالفصل بين المشاعر والادراك والفصل بين التفكير والسلوك فيصبح لدى الفرد القدرة على التمييز وادراك

التنبهات المعينة الموجودة في المواقف واختيار الاسلوب المناسب للاستجابة (Witkin,et al ,1974,p197)

ويشير (وتكن) ان الاشخاص ذوي التمايز العالي لهم القدرة على تقدير الذات واحترامها ولديهم مستوى منخفض من القلق فهم اكثر قدرة من الاشخاص الذين لديهم مستوى ضعيف من التمايز اذ انهم يشعرون بالنقص وارتفاع مستوى القلق الذي لا يستطيعون السيطرة عليه وتنظيمه ويرافق ذلك نظرته المتدنية الاحترام الذات وتقديرها (شلتز، ١٩٨٣، ٤٣٦-٤٣٨) (العبودي، ٢٠٠٨، ص ٢٧-٢٨)

وقد وضح (وتكن وزملائه، ١٩٦٢) مفهوم التمايز من خلال تصنيف التمايز باعتباره اكبر درجة من هيكله الخبره التي يتعرض لها الفرد وهو الامر الذي يتطلب فصلاً اكثر وضوحاً بين الذات وبين العالم الخارجي وهناك ثلاثة مؤشرات تتبين التركيبة الاساسية للتمايز النفسى على هذا الاساس وهي:

أ -التعبير عن العالم الخارجي (وتقاس هذه الخاصية بالاختبارات الادراكية)

ب -التعبير عن الذات (وتتخذ هذه الخاصية بمفهوم اكبر والشعور بالهوية المنفصله)

ج -أليات الدفاع المنظمه التخصصه (التسامي والتعاون بدلاً من التقمص)

فمفهوم (التمايز) قد اتخذ مكان اكبر من مفهوم الاستقلال الشخصي ويظهر ذلك من خلال ان الناس قد بدأوا يضعون الحدود بينهم وبين انفسهم وبين بيئتهم بشكل اكثر دقه وقد اثبت (وتكن وزملائه) ان التمايز النفسى يتزايد مع تقدم العمر ويصل سمه شخصيه مستقره الى حد ما في جميع المراحل العمر في ضوء العديد من العوامل التي تدعم تطوير التمايز النفسى (وتكن، ١٩٦٥، ٣١٧)

(جبار)

(٢٠١٤، ٢٣،)

دراسات سابقه:

١ -دراسة سكورون وفريدلاندر (Skwron&Friedlander 1998) افترضت دراسة (سكورون وفريدلاندر) وجود علاقه عكسيه بين تمايز الذات والاعراض النفسيه Symptoms تكونت عينة الدراسه من (١٢٧) راشد (٥٣) منهم رجالاً و (٧٤) نساء وتراوحت اعمار العينه بين (٢٥- ٧٢) واستخدمت الدراسه مقياس تمايز الذات (DST) ومقياس هويكنز (Hopkihs 1974)

١٩٧٤ Sxmtoms, Checklist) وهو مقياس تقرير ذاتي لتقييم الاعراض النفسية في خمسة ابعاد وهي الأمراض الجسمية ذات المنشأ النفسي Somatization والوساوس القهرية Obsessive-Compulsive والتحسس بين الاشخاص Personasensitivity والقلق anxiety ويعكس مؤشر المعاناة العام قوة الأنزعاج المعتمده على عددا لاعراض التي يعترض الشخص بوجودها لديه وأشارت الدراسة الى اثبات نظرية (باون) ان التمايز الذات يرتبط عكسياً مع الأعراض النفسية (Skowron&Friedlander,1998;p.940)

٢ -دراسة مورفاي (Murphy,1999)

هدفت الدراسة الى ايجاد علاقه بين تمايز الذات والتوافق الزوجي فقد تم تطبيق مقياس تمايز الذات على عينه من الامريكيين ذوي الاصول الاسيويه اذ تكونت العينه من ثنائي ازواج وبالتحديد امريكيين من اصول اسوييه من الصين وفيتنام والفلبين وتايوان وكوريا وتايلند وقياس التوافق الزوجي بأستخدام (DAS) إذ ظهر ان هنالك ارتباط ايجابي بينالتوافق الزوجي ومستوى التمايز وعلى الرغم من انه لم يكن دالاً احصائياً إلا انه كشف ميلاً باتجاه ايجابي وهذا ما يؤكد افتراض (باون)الذي يقول بوجود ارتباط ايجابي بين تمايز الذات والتوافق الزوجي (Bhatt,2001,p;31)

٣-دراسة سكورون وآخرون (Skowron& et al,2004)

تمايز الذات وعلاقته بالضغوط التي يواجهها الطلبة في الكليه والقدره على التوافق النفسي شملت الدراسة عينه من طلبة الجامعه عددهم (١٢٦) من الذكور والاناث تتراوح اعمارهم بين (١٨-٥٠) سنه من الصفوف الاربعه في ملرحله البكلوريوس استخدم معهم مقياس تمايز الذات وقائمة ضغوط الكليه The calege stressihventory ويرمز لها CSI وهي (سبولبرج واخرون Solberg et at,1993) لقياس الضغوط التعلقه بالكليه والمكونه من (٢١) فقره وتشير فيها الدرجات العليا الى المعاناة من الضغوط وقد استخدم لقياس التوافق النفسي ايضاً (Psychological adjustment) فقد استخدم مؤشر المعاناة العام (CSI) وهو (Derogtis,1994) وتعكس الدرجات العليا فيه المعاناة من الأعراض او سوء التوافق وقد اظهرت النتائج ان تمايز الذات يتوسط العلاقه بين الضغوط والاعراض النفسية وقد ارتبطت المستويات العاليه من تمايز الذات سلبياً بالضغوط في الكليه وارتبط تمايز الذات ايجابياً بالتوافق النفسي لدى طلبة الكليه من الذكور والاناث على حد سواء (Skowron& et at,2004,pp.69-78)

موازنة الدراسات السابقة والدراسات الحالية التي تناولت تمايز الذات :

١ - مكان اجراء الدراسة :-

توزعت أماكن إجراء الدراسات السابقة على العراق والفلبين والولايات المتحدة الأمريكية إذا أجرت دراسة فريدلاندر في الفلبين التي أجرت لاختبار عالمية النظرية .

٢ - الأهداف :-

تبين من استعراض الدراسات السابقة أنها تنوعت في أهدافها فهناك دراسات استهدفت وجود علاقة عكسية بين تمايز الذات ومتغيرات أخرى كدراسة (سكورون وفريدلاندر، ١٩٩٨) في حين استهدفت دراسات أخرى إيجاد العلاقة بين تمايز الذات ومتغيرات أخرى كدراسة (مورفاي، ١٩٩٩، ودراسة (سكورون وآخرون، ٢٠٠٤) أما دراسة (تواسون وفريدلاندر ، ٢٠٠٠) فقد استهدفت اختبار عالمية النظرية التي استخدمت مقياس تمايز الذات ، أما الدراسة الحالية فقد استهدفت التعرف على مستوى تمايز الذات لدى موظفي جامعة القادسية ، والتعرف على الفروق الاحصائية في تمايز الذات وفق متغير الجنس والحالة الاجتماعية وايضاً التعرف على الفروق الاحصائية وفق متغير الجنس .

٣ - العينات :-

العينات المتعددة في الدراسات السابقة تباينت في العمر والعدد والنوعية فقد تراوحت الأعداد (٣٢) ثنائيي ازوج كما في دراسة (Murphy) و (١٢٦) كما في دراسة (Skowron) و (٣٠٦) كما في دراسة (Tuason & friedlander) وشملت فئات عمرية مختلفة وهذا يعود حسب رأي الباحث إلى الاختلاف في اهداف الدراسات وطبيعة تلك العينات في العمر والعدد والنوعية ، اما عينة البحث الحالي فقد بلغت (١٠٠) موظفاً وموظفه ينتمون الى جامعة القادسية .

٤ - الادوات :-

لقد اختلفت أدوات البحث في الدراسات السابقة في القياس فهناك دراسات استخدمت مقاييس أعدت لتحقيق أغراض الدراسة كما في دراسة (Skowron & friedlander) ودراسة (Skowron& et al)

ودراسة (Murphy) والبحث الحالي يتضمن تطبيقه على موظفي جامعة القادسية .

٥ - الوسائل الإحصائية :-

اختلفت الوسائل الإحصائية التي استخدمت في الدراسات ن بحسب أهدافها وقد توزعت بين معاملات الارتباط وإيجاد العلاقة بين متغيرات الدراسة وكذلك بين اختبارات الفروق لإيجاد الفروق بين الذكور والاناث والعديد من الوسائل الإحصائية وهي الاختبار التائي لعينتين مستقلتين والاختبار التائي لعينه واحدة ومعامل ارتباط بيرسون ومعامل سبيرمان براون وتحليل

التباين الثلاثي ومعامل الفا للاتساق الداخلي ، أما في الدراسة الحالية فأستخدم الباحثون معامل ارتباط بيرسون وأختبار التائي لعينه واحدة والأختبار التائي لعينتين مستقلتين .
(العبودي ، ٢٠٠٨ ، ص ٣٣-٣٤-٣٥)

يتضمن هذا الفصل عرضاً لإجراءات البحث من حيث تحديد المجتمع والعينة واختيارها ، وإدارة البحث واستخراج الخصائص السايكومترية لها ، والوسائل الإحصائية المستعملة لمعالجة البيانات .

أولاً: مجتمع البحث:

يتحدد مجتمع البحث الحالي موظفين جامعة القادسية للعام ٢٠١٧- ٢٠١٨ والبالغ عددهم (١٤٩١) موظف وموظفه موزعين على جامعة القادسية وبواقع (٦٩٨) موظفاً ، و (٧٩٣) موظفه^١ وجدول (١) يوضح ذلك .

جدول (١)

مجتمع البحث موزعين على الوحدات الادارية وفق متغير الجنس

المجموع	الموظفين		موظفين جامعة القادسية
	اناث	ذكور	
١٤٩١	٧٩٣	٦٩٨	

ثانياً: عينة التحليل الإحصائي:

تم اختيار العينة بالطريقة الطبقيّة العشوائية Stratified Random Sample واختير منها بالأسلوب المتساوي (١٠٠) موظف وموظفة من مجتمع البحث وبواقع (٥٠) موظف و (٥٠) . وموظفه.

ثالثاً: أداة البحث:

(١) مقياس تمايز الذات

^١ تم الحصول على إحصائيات مجتمع البحث من وحدة الاحصاء في جامعة القادسية.

بغية تحقيق أهداف البحث الحالي ، تطلب توفر أداة تتصف بالصدق والثبات لغرض تعرف تمايز الذات لدى موظفين جامعة القادسية ، إذ قام الباحثون بتبني واعداد مقياس (جبار، ٢٠١٤) الذي تم بناؤه اعتماداً على نظرية (وتكن، ١٩٧٩) والذي تكون بصياغة الاولية من (٣٣) فقرة حول تمايز الذات ، تتسق مع التعريف النظري للمفهوم وعينة البحث ، وتحديد البدائل التي تناسب الإجابة عن تلك الفقرات قبل أن يقوم بتحديد صلاحيتها وعرضها على الخبراء .

وصف المقياس:

تكون المقياس بصيغته الاولية من (٣٣) فقرة تتم الاجابة عليها وفق تدرج استجابة خماسي . كما قامت باستخراج الخصائص السايكومترية له من صدق وثبات وقدرة على التمييز . ولما كان البحث الحالي يستهدف التعرف على تمايز الذات لدى موظفين جامعة القادسية ارتى الباحثون القيام بعدة خطوات ليكون المقياس اكثر ملائمة وطبيعة العينة المستهدفة في البحث الحالي، وفي ماياتي هذه الخطوات.

خطوات تكييف مقياس تمايز الذات :

١ . إعداد تعليمات المقياس:

سعى الباحثون إلى أن تكون تعليمات المقياس واضحة ، حيث طلب من المستجيب الإجابة عنها بكل صراحة وصدق وموضوعية لغرض البحث العلمي، وذكرت بأنه لا توجد هناك إجابة صحيحة وأخرى خاطئة بقدر ما تعبر عن رأيهم، و بأنه لا داعي لذكر الاسم وان الإجابة لن يطلع عليها احد ، وذلك ليطمئن المستجيب على سرية إجابته ، مع تقديم مثال يوضح كيفية الإجابة .

٢ . آراء المحكمين في صلاحية فقرات المقياس وتعليماته:

عُرِضَ المقياس بصيغته الأولى ذات الفقرات الـ ٣٣ على (١٠) من المحكمين المختصين في مجال علم النفس (ملحق/١)، متضمناً الهدف من الدراسة ، والتعريف النظري المعتمد لغرض إبداء آرائهم فيما يخص :

- مدى صلاحية الفقرات لقياس ما وضعت لاجله .
 - مدى ملائمة بدائل الإجابة.
 - إجراء ما يروونه من تعديلات (إعادة صياغة، وحذف، وإضافة) على الفقرات.
- واعتماداً على آراء وملاحظات الخبراء وبعتماد نسبة (٨٠ %) فأكثر لغرض قبول الفقرة أو رفضها تم استبقاء (٣٢) فقرة ورفض (١) فقرة ، كما حصلت موافقتهم على تعليمات المقياس وبدائل الإجابة ، وجدول (٢) يوضح ذلك.

جدول (٢)

آراء المحكمين في صلاحية فقرات مقياس تمايز الذات

المعارضون		الموافقون		العدد	أرقام الفقرات
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	د	
-	-	١٠٠%	١٠	٢٦	١-٣-٤-٥-٦-٧-١٠-١١-١٢-١٣-١٤-١٥-١٦-١٧-٣٣-٣٢-٣١-٣٠-٢٨-٢٧-٢٦-٢٥-٢٣-٢٢-١٩-١٨
١٠%	١	٩٠%	٩	٦	٢-٨-٢٠-٢١-٢٤-٢٩
٣٠%	٣	٧٠%	٧	١	٩

وبذلك أصبح عدد فقرات مقياس تمايز الذات لدى موظفي جامعة القادسية المُعد للتطبيق على عينة تحليل الفقرات (٣٢) فقرة (ملحق/٣).

٣. وضوح تعليمات المقياس وفقراته:

لضمان وضوح تعليمات المقياس وفهم فقراته لعينة البحث طُبِق المقياس على عينة استطلاعية بلغ عدد أفرادها (١٠) موظف وموظفه، وتمت الإجابة بحضور الباحثون وطلب منهم إبداء ملاحظاتهم حول وضوح الفقرات وصياغتها وطريقة الإجابة عليها ، وفيما اذا كانت هناك فقرات غير مفهومة تبين من خلال هذا التطبيق أن تعليمات المقياس وفقراته كانت واضحة وليس هناك حاجة لتعديل أي منها ، وكان الوقت المستغرق للإجابة بمتوسط قدره (٨.٣٣) دقيقة .

٤. التحليل الإحصائي لفقرات المقياس:

يُعد تحليل الفقرات إحصائياً من المتطلبات الأساسية في المقاييس النفسية كون التحليل المنطقي لها قد لا يكشف عن صلاحيتها أو صدقها بالشكل الدقيق ، والهدف من هذا الإجراء هو الإبقاء على الفقرات المميزة بين الأشخاص الممتازين في الصفة التي يقيسها المقياس وبين الأشخاص الضعفاء في تلك الصفة (الإمام ، ١٩٩٠: ١١٤). ويُعد أسلوبا المجموعتين المتطرفتين ، وعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس إجراءين مناسبين لضمان الإبقاء على الفقرات الجيدة واستبعاد الفقرات الضعيفة.

أ. المجموعتين المتطرفتين:

بهدف تحليل فقرات مقياس تمايز الذات على وفق هذه الطريقة، قام الباحثون بتطبيق المقياس البالغ (٣٢) فقرة على عينة بلغت (١٠٠) موظف وموظفه وبعد تصحيح فقرات المقياس بإعطاء المفحوص درجة من (٥-١) على كل فقرة من فقرات المقياس ، ثم جمع درجات إجابات فقرات المقياس لاستخراج الدرجة الكلية لكل فرد من أفراد العينة، و ترتيبهاً تنازلياً

ابتداءً من أعلى درجة وانتهاءً بأقل درجة، ثم اختيرت نسبة (٢٧%) من الاستثمارات الحاصلة على أعلى الدرجات، وكانت (٢٧) استثماراً واختيرت نسبة (٢٧%) من الاستثمارات الحاصلة على أوطأ الدرجات وكانت (٢٧) استثماراً أيضاً وذلك بهدف تحديد مجموعتين تتصفان بأكبر حجم وأقصى تباين ممكنين (Anastasi, 1976: 208).

وباستعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق بين أوساط المجموعتين العليا والدنيا لكل فقرة ظهر إن القيمة التائية المحسوبة لجميع فقرات هذا المقياس عند مقارنتها بالقيمة الجدولية كانت مميزة عند مستوى (٠,٠٥) باستثناء الفقرة (٥) وجدول (٤) يوضح ذلك.

جدول (٣)

القوة التمييزية لفقرات مقياس تمايز الذات بأسلوب المجموعتين المتطرفتين

مستوى الدلالة ٠,٠٥	القيمة التائية المحسوبة(*)	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
		التباين	الوسط حسابي	التباين	الوسط حسابي	
دالة	٤,٤	٠,٤٧	٣,٣٧	٠,٩٦	٤,٢٥	١
دالة	٥,٦١	٠,٨٥	٣,٣٧	٠,٦٤	٤,٥٥	٢
دالة	٨,٢	٠,٦٢	٣,٦٢	٠,١٣	٤,٨٥	٣
دالة	٥,٠٠	٠,٤٨	٤,١١	٠,٢٣	٤,٨١	٤
دالة	٣,٧٠	١,٤٠	٣,٤٠	٤,٤٨	٤,٥٥	٥
دالة	٣,٨٢	٠,٨٤	٣,٨١	٠,٤١	٤,٥١	٦
دالة	٥,١٢	٠,٥٣	٣,٩٢	٠,٤٣	٤,٧٤	٧
دالة	٤,١٦	١,٦١	٣,٦٦	٠,٥٢	٤,٧٠	٨
دالة	٢,٦	١,٣٨	٣,١٨	١,٢٥	٤,٢٢	٩
دالة	٤,٩٠	١,٣٠	٣,٠٧	٠,٣٢	٤,٥٩	١٠
دالة	٤,٥٨	٠,٦٠	٣,٩٢	٠,٣٧	٤,٧٠	١١
دالة	٦,٦٦	٠,٥٨	٣,٧٤	٠,١٩	٤,٧٤	١٢

(*) القيمة الجدولية عند مستوى (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٥٢) = (٢.٠١).

دالة	٣,٥	٠,٦٩	٤,١٨	٠,١٩	٤,٧٤	١٣
دالة	٢,٣٦	١,١٧	٣,٥٩	٠,٩٤	٤,٤٤	١٤
دالة	٥,٢٢	٠,٩٤	٣,٤٠	٠,٧١	٤,٥٥	١٥
دالة	٤,٨٧	٠,٤٦	٣,٨١	٠,٤٠	٤,٥٩	١٦
دالة	٦,٠٠	١,٣٣	٣,٤٨	٠,٢٧	٤,٧٤	١٧
دالة	٦,٤٢	١,٤٨	٢,٥٥	٠,٩٤	٤,٢٢	١٨
دالة	٣,٤١	١,١٥	٣,١٨	٠,٩٢	٤,٠٠	١٩
دالة	٣,٥٧	١,١٣	٣,٢٩	١,١٧	٤,٢٢	٢٠
دالة	٨,٤٠	١,١٠	٢,٤٨	٠,٦١	٤,٣٣	٢١
دالة	٥,٨	١,٤٨	٢,٨٨	٠,٧٦	٤,٣٣	٢٢
دالة	٥,٦٥	١,٠٧	٣,٠٧	٠,٧٨	٤,٣٧	٢٣
دالة	٤,٩٢	١,١٠	٢,٨٨	١,١٠	٤,١١	٢٤
دالة	٣,٩١	١,١٦	٣,٦٢	٠,٨٧	٤,٥٥	٢٥
غير دالة	١,٠٣	١,٥٦	٣,٤٤	٢,٠٢	٣,٧٧	٢٦
دالة	٦,٥	١,٢٥	٣,٥١	٠,١٥	٤,٨١	٢٧
دالة	٥,٢	١,٥٣	٣,٠٠	٠,٦٥	٤,٠٣	٢٨
دالة	٦,٦٣	٠,٧٩	٣,٤٨	٠,٤٣	٤,٧٤	٢٩
دالة	٤,٧٢	٠,٥٨	٣,٧٤	٠,٥٥	٤,٥٩	٣٠
دالة	٥,٦٩	٠,٥١	٤,١٤	٠,١٠	٤,٨٨	٣١
دالة	٦,٥٥	٠,٦٤	٣,٤٨	٠,٤٦	٤,٦٦	٣٢

ب. علاقة درجة الفقرة بالمجموع الكلي:

يوفر هذا الأسلوب معياراً محكياً يمكن الاعتماد عليه في ايجاد العلاقة بين درجات الأفراد لكل فقرة والدرجات الكلية للمقياس، ومعامل الارتباط هنا يشير إلى مستوى قياس الفقرة للمفهوم الذي تقيسه الدرجة الكلية للمقياس ، أي ان كل فقرة تسير في المسار نفسه الذي يسير فيه المقياس ككل (عيسوي ، ١٩٨٥: ٥١)، وتشير انستازي (Anastasi 1976) إلى ان الدرجة الكلية للمقياس هي أفضل محك داخلي عندما لا يتوفر المحك الخارجي (Anastasi, 206: 1976). وباستعمال معامل ارتباط بيرسون لاستخراج معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس حيث كانت الاستمارات الخاضعة للتحليل بهذا الأسلوب (٣٠) وقد

اظهرت النتائج ان جميع معاملات الارتباط تم قبولها اعتماداً على معيار (اييل) الذي اشار الى قبول الفقرة يتحدد اذا حصل الباحث على معامل ارتباط الفقرة مع الدرجة الكلية (٠.١٩) فاعلى (الكيسي، ٢٠١٠: ٢٧٤) وفي ضوء ذلك تم قبول جميع فقرات المقياس البالغة (٣١) دالة وجدول (٤) يوضح معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس.

جدول (٤)

معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس تمايز الذات :

معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت
٠,٢٢	١٨	-٠,٢٠	١
٠,٢١	١٩	٠,٢٣	٢
-٠,٢٢	٢٠	-٠,٧٠	٣
٠,٣٣	٢١	-٠,٢٢	٤
٠,٣٤	٢٢	٠,٣٢	٥
-٠,٣١	٢٣	٠,٠٠	٦
-٠,٢١	٢٤	-٠,٢٠	٧
-٠,٣٣	٢٥	-٠,٢٩	٨
٠,٢٨	٢٦	-٠,٢١	٩
٠,٣٠	٢٧	-٠,٠٤	١٠
-٠,٢٠	٢٨	٠,٢٩	١١
-٠,٠٠	٢٩	٠,٠٦	١٢
٠,٢٣	٣٠	-٠,٠٠	١٣
٠,٢١	٣١	-٠,٢٩	١٤
-٠,٤٢	٣٢	-٠,٦٨	١٥
		٠,٢١	١٦
		٠,٣٦	١٧

وبهدف قبول الفقرات بصورتها النهائية ابقى الباحثون على الفقرات التي كانت صالحة في ضوء الاسلوبين.

٥. مؤشرات ٠. صدق المقياس وثباته:

أ.الصدق Validity:

يعد صدق المقياس من الخصائص الأساسية اللازمة والمطلوبة في بناء المقاييس النفسية فالمقياس الصادق هو المقياس الصالح لقياس السمة التي وضع من أجل قياسها. (العيسوي ١٩٩٩: ٢٥٤) وقد تحقق الصدق في المقياس الآتي من خلال الطرائق الآتية:

• الصدق الظاهري Face Validity :

أن أفضل وسيلة لاستخراج الصدق الظاهري هي عرض فقرات المقياس على مجموعة من الخبراء المختصين والأخذ بأرائهم حول مدى تمثيل فقرات المقياس للصفة المراد قياسها (الغريب ، ١٩٨٥: ٦٧٩) . قد تحقق هذا النوع من الصدق لمقياس تمايز الذات من خلال عرضه على الخبراء والأخذ بأرائهم حول صلاحية فقرات المقياس وتعليماته .

• مؤشرات صدق البناء Construct Validity:

يعد هذا النوع من الصدق من أكثر أنواع الصدق أهمية (ثورانديك وهيجن، ١٩٨٩: ٧)، و تعد أساليب تحليل الفقرات مؤشرات على هذا النوع من الصدق (الزوبعي واخرون، ١٩٨١: ٤٣). وتحقق صدق البناء للمقياس الحالي من خلال :

(١) القوة التمييزية لفقرات مقياس تمايز الذات بطريقة المجموعتين المتطرفتين جدول(٤).

(٢) علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس جدول (٥).

ب.الثبات Reliability :

يقصد بالثبات مدى اتساق المقياس فيما يزودنا به من معلومات عن سلوك الأفراد (أبو حطب وصادق، ١٩٩١: ١٠١) ، ويعد حسابه امراً ضرورياً وأساسياً في القياس ، وقد تم التحقق من ثبات المقياس الحالي بالطرائق الآتية :

• التجزئة النصفية Split - Halif:

تعتمد هذه الطريقة على تجزئة المقياس المطلوب تعيين معامل ثباته إلى نصفين متكافئين وذلك بعد تطبيقه على عينة واحدة ، والتقسيم قد يكون عشوائياً أو ان تشكل الفقرات الفردية إحدى نصفي المقياس والفقرات الزوجية النصف الآخر (عبد الرحمن ، ١٩٩٨: ١٦٧). ولتحقيق التكافؤ بين فقرات نصفي المقياس تم اختيار (٣٠) موظف وموظفة من من موظفي جامعة القادسية موزعين بالتساوي وفق متغيري الجنس. فاتضح ان الوسط الحسابي لدرجات الفقرات الفردية (٤,٢٥) ويتباين (٠,٩٦) فيما كان الوسط الحسابي لدرجات الفقرات الزوجية

(٤,٥٥) وبتباين (٠,٦٤)، وباستعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين ظهر ان القيمة التائية المحسوبة (١,٤٢) وهي غير دالة احصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) مما يشير الى ان هناك تكافؤ بين درجات الأرقام الفردية والزوجية وجدول (٥) يوضح ذلك .

جدول (٥)

التكافؤ بين درجات الفقرات الفردية والفقرات الزوجية لمقياس تمايز الذات

ت	العينة	الوسط الحسابي	التباين	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
١	درجات الفقرات الفردية	٤,٢٥	٠,٩٦	١,٤٢	٢,٠١٠	غير دالة
٢	درجات الفقرات الزوجية	٤,٥٥	٠,٦٤			

ولحساب الثبات بهذه الطريقة تم استعمال معامل ارتباط بيرسون بين نصفي المقياس حيث تألف كل نصف من (١٣) فقرة على أساس الفقرات الفردية والزوجية ، وبلغت قيمة معامل الارتباط (٠,٥٥) ولما كان معامل الارتباط المستخرج بهذه الطريقة هو لنصف المقياس جرى تعديله بمعادلة سبيرمان - براون Sperman Brown وأصبح معامل الثبات بعد التعديل (٠,٧٠) وهو معامل ثبات جيد يمكن الركون اليه .

ومن جدول (٨) يتضح معامل ثبات مقياس تمايز ذات الالمستخرج بالطريقتين السابقتين.

جدول (٦)

معاملات ثبات مقياس تمايز الذات

الطريقة	معامل الثبات
التجزئة النصفية	٠,٧٠

٦. حساب الدرجة الكلية لمقياس :

أصبح المقياس بصورته النهائية يتكون من (٢٦) فقرة (ملحق/٤)، لذا فان أعلى درجة محتملة للمستجيب هي (١٣٠) وأدنى درجة له هي (٢٦) ، والوسط الفرضي للمقياس (٧٨) درجة ، وكلما كانت درجته اكبر من المتوسط الفرضي كان ذلك مؤشراً على ارتفاع تمايز الذات وكلما كانت اقل من المتوسط الفرضي كان مؤشراً على انخفاضه.

خامساً: الوسائل الإحصائية :

استعملت الباحثون في استخراج نتائج البحث الحالي الوسائل الإحصائية الآتية:

١- الاختبار التائي (T-test) لعينتين مستقلتين لحساب القوة التمييزية لفقرات المقياس بطريقة المجموعتين المتطرفتين وتعرف الفرق بين افراد عينة البحث تبعا لمتغير الجنس.

٢- معامل ارتباط بيرسون لإيجاد معاملات ارتباط درجات الفقرات بالدرجة الكلية للمقياس واستخراج الثبات بطريقة إعادة الاختبار .

٣- معادلة سبيرمان-براون لتصحيح معامل الثبات المستخرج بطريقة التجزئة النصفية لمقياسي البحث.

٤- الاختبار التائي (T-Test) لعينة واحدة لاختبار الفروق بين المتوسط الحسابي لدرجات العينة على مقياس البحث والمتوسط الفرضي لها.

يتضمن هذا الفصل عرض النتائج التي تم التوصل اليها بعد تحليل إجابات موظفي على وفق أهداف البحث ، ثم تفسيرها ومناقشتها في ضوء الأطر النظرية والدراسات السابقة ، وتقديم عدد من التوصيات والمقترحات وعلى النحو الآتي :-

أولاً : تعرف التمايز الذات لدى موظفي جامعة القادسية:

أظهرت نتائج البحث أن المتوسط الحسابي لدرجات عينة البحث على مقياس تمايز الذات لدى موظفي جامعة القادسية (١٠٤,٥٩) والانحراف المعياري (١٢,٦٢) والوسط الفرضي (٧٨) ومجال الاحرار حيث ان الوسط الحسابي (٢٦,٧٧) والا انحراف المعياري (٤,٨٠٥) .

جدول (٧)

الفرق بين الوسط الحسابي والمتوسط الفرضي لمقياس تمايز الذات

نوع العينة	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة الجدولية	مستوى الدلالة
موظفي جامعة القادسية	١٠٠	١٠٤,٥٩	١٢,٦٢	٧٨	٢١,٠٦	١,٩٨	٠,٠٥

ويمكن تفسير ذلك النتيجة تشير الى وجود فرق دال احصائيا وان الفرق لصالح المتوسط المحسوب , وبذلك يمكن القول بأن صفة تمايز الذات موجودة لدى موظفي وهذا يعني ان موظفي يمتازون بتمايز الذات عال ، ويمكن تفسير هذا النتيجة على وفق نظرية(وتكن، ١٩٧٩) المنتبناه و الذي يرى (وتكن) ان النمو القدرة على ادراك الموقف بأجرائه المنفصلة ثم التعامل

معه بطريقة متكاملة هو دليل على نمو عملية تمايز الذات او التمايز بين الذات وكل ما يحيط بها من امور خارجية ، اما الاشخاص ذوي التمايز العالي فهم قادرون على تقديم استجابة خاصة محددة للأفكار ومصادرها ، وبأماكنهم فصل افكارهم الخاصة عن افكار آخرين بوضوح اكبر ، وهم اكثر نشاطاً وقدره على التصرف بأستقلالية عن بيئتهم، وهذا النتيجة تتفق مع دراسة (مورفاي ، ١٩٩٩)

* المتوسط الفرضي = مجموع اوزان البدائل/عددها X عددها الفقرات.

ثانياً : تعرف الفروق في التمايز الذات لدى موظفين جامعة القادسية تبعاً لمتغير الجنس:

لتحقيق هذا الهدف تم استخراج المتوسط الحسابي لدرجات عينة الذكور البالغ عددهم (٥٠) موظف وعينة الإناث البالغ عددهن (٥٠) وموظفه ، وقد بلغ متوسط عينة الذكور (١٠٤,٩٤) وبتباين مقداره (١٦٥,٨٩) وبلغ متوسط عينة الإناث (١٠٥,٦٥) وبتباين مقداره (١١٤,٦٥). وبلغت القيمة التائية المحسوبة (٠,٢١) وهي اقل من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٩٨) والبالغة (١,٩٨). مما يشير إلى لا يوجد فرق بين الذكور والاناث في تمايز الذات وجدول (٨) يوضح ذلك.

جدول (٨)

الاختبار التائي لدلالة الفرق في تمايز الذات لدى موظفي جامعة القادسية تبعاً لمتغير الجنس
(ذكور - إناث)

العينة	العدد	المتوسط الحسابي	التباين	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة ٠,٠٥
الذكور	٥٠	١٠٤,٩٤	١٦٥,٨٩	٠,٢١	١,٩٨	دالة
الإناث	٥٠	١٠٥,٥٦	١١٤,٦٥			

ويمكن تفسير هذه النتيجة من ان الجو الذي يسود في داخل الجامعة يدفع موظفي الى التوجه نحو تمايز الذات ، اذ ان تميز بين الافراد في التعامل وفي طرح الافكار والتعبير عن الرأي وهذا يعود الى طبيعة الدور الاجتماعي والنضج الاجتماعي والنفسي وان طبيعة وشكل تعامل الافراد مع البيئة ، وخصوصا تمايز الذات تتأثر بالخبرات المحيطة بالفرد ونوع العلاقات

الشخصية والانشطة المختلفة نوع التنشئة الاجتماعية وهذا مما ادى الى ظهور تمايز الذات لدى موظفي ، وهذا الدراسة تتفق مع دراسة (العبودي ، ٢٠٠٨)

توصيات :

- بناءً على ما توصل إليه البحث من نتائج يوصي الباحثون بالاتي:.
١. تشجيع الموظفين في الجامعات على المحافظة على مستوياتهم العالية من تمايز الذات ، مما يحقق لهم العيش برفاهية أكثر .
 ٢. إعطاء فرص الى الموظفين جامعة القادسية لأكمال دراستهم .
 ٣. اهتمام وسائل الاعلام تأكيدها على أهمية تمايز الذات لدى الافراد .

المقترحات:.

- يقترح الباحثون إجراء البحوث الآتية التي استقرتها خلال انجاز البحث لإتمام الاستفادة منها:
١. ١. إجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية، وعلى شرائح اجتماعية أخرى .
 ٢. إجراء دراسة تستهدف تعرف العلاقة بين تمايز الذات ومتغيرات أخرى كالتوافق الشخصي والاجتماعي ودافع الإنجاز والتنشئة الاجتماعية وغيرها .

