

بسم الله الرحمن الرحيم

Ministry of Higher Education
& Scientific Research
University of AL-Qadisiya
College of Arts
AL-Qadisiya Journal for
Humanitarian Sciences



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة القادسية

كلية الآداب

مجلة القادسية للعلوم الإنسانية
سكرتارية المجلة

العدد: ٦
التاريخ: ٢٠١٨/١٠/١١

الباحث: فلاح عبد الحسن عبد الحسين المحترم
قسم رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة/ النجف

إلى // أ.م. نغم هادي حسين المحترمة
كلية الآداب / جامعة القادسية

((قبول نشر))

تحية طيبة ..

يسرنا إعلامكم إن هيئة تحرير مجلة القادسية للعلوم الإنسانية
قد درست نتائج التقييم العلمي لبحثكم المعنون :

الشخصية الاستغلالية وعلاقتها بضبط الذات لدى موظفي بعض الدوائر في محافظة النجف الأشرف

وفي ضوء ذلك قررت قبول نشره ، وسينشر في الأعداد القادمة التي ستصدر لاحقا

شاكركم تعاونكم متمنين لكم التوفيق
مع فائق الاحترام

أ.م.د. هند أحمد كريم

رئيس تحرير مجلة القادسية للعلوم الإنسانية

نسخه منه إلى

- سكرتارية المجلة / الصادر

الشخصية الاستغلالية وعلاقتها بضبط الذات لدى موظفي بعض الدوائر

في محافظة النجف الاشرف

الأستاذ المساعد نغم هادي حسين

الباحث فلاح عبد الحسن عبد الحسين

الملخص

يهدف البحث الحالي الى تعرف العلاقة الارتباطية بين الشخصية الاستغلالية وضبط الذات، وقد تكون مجتمع البحث من موظفي بعض الدوائر في محافظة النجف الاشرف (دائرة التسجيل العقاري، مديرية المرور، دائرة البلدية، شبكة الحماية الاجتماعية، دائرة الزراعة) للعام ٢٠١٨، ممن يعملون على الملاك الدائم ولكلا الجنسين (ذكور، اناث)، والبالغ عددهم (٢٨١٢) موظف وموظفة موزعين على الدوائر الاربعة الذكر، ومن اجل تحقيق أهداف البحث، قام الباحث ببناء مقياس الشخصية الاستغلالية وفقاً لمنظور (اريك فروم)، والمكون من (٢٨) فقرة، ومقياس ضبط الذات وفقاً لمنظور (بانديورا) والمكون من (٣٣) فقرة، وقام الباحث بالتحقق من صدق وثبات هذين المقياسين وتحليل فقراتها إحصائياً على عينة بلغت (٤٠٠) موظفاً وموظفة من موظفي بعض دوائر الدولة لمحافظة النجف الاشرف اختيروا بالطريقة الطبقيّة العشوائية ذات الأسلوب المتناسب، وبعد أعداد أدوات البحث تم اجراء التطبيق النهائي على عينة البحث التطبيقية البالغة (٥٠٠) موظفاً وموظفة اختيروا بذات الطريقة والأسلوب السابق. وتوصل البحث الى ان الموظفين في دوائر مدينة النجف الاشرف لا يتسمون بنمط الشخصية الاستغلالية، وهناك فرق ذو دلالة احصائية بنمط الشخصية الاستغلالية على وفق متغير النوع ولصالح الذكور، وعدم وجود فروق دالة إحصائية في متغير العمر، كما وجد الباحث ان الموظفين لديهم القدرة على ضبط الذات، و يوجد فرق ذو دلالة احصائية على وفق متغير النوع على مقياس ضبط الذات ولصالح الاناث، ان مستوى ضبط الذات يرتفع كلما تقدم الموظفون في العمر، هناك علاقة ارتباطية سلبية بين ضبط الذات والشخصية الاستغلالية، وقد تقدم الباحث في ختام بحثه بمجموعة من التوصيات والمقترحات المهمة.

الفصل الاول : الاطار العام للبحث

مشكلة البحث:

يعد الاستغلال (Exploitation) من المشكلات الكبيرة، التي تعاني منها جميع المجتمعات في العالم، فهو سمة اغلب التعاملات والعلاقات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والعاطفية، وفي كل مجالات الحياة، ومن هنا نرى ان الاستغلال يمكن ان يكون مشكلة العصر، حيث تُؤثر الاستغلالية في النمو الاجتماعي، والاخلاقي، والانفعالي للفرد الذي يُعدُّ من أساسيات بناء شخصيته، وتماسكها، ومقدرتها على التفاعل مع المواقف، والتكيف بما يستجد من ظروف الحياة والتأثير فيها، ويؤكد علماء النفس والاجتماع أن الاستغلالية (Exploitative) واحدة من اساليب السلوك الطفلية التي تُؤثر في النضج الانفعالي للفرد، فالشخص الاستغلالي (exploitative person) يكون مُتمركزاً حول ذاته، لا يستطيع ان يتعاطف مع الآخرين، ولا يستطيع أن يسدَّ حاجاتهم؛ كونه يفتقر الى الشعور بحُبِّ الآخرين ولا يمتلك القدرة على جعل الآخرين يحبونه. (الناهي ومحمد تقى، ٢٠٠٨، ص٨٨-٨٩)

وتكون الاستغلاية اكثر خطرا على المجتمع اذا تحولت الى معتقدات لدى الافراد، وتُرجمت الى ممارسات وسلوكيات يتحتم عليه انتهاؤها، وتزداد هذه المشكلة خطورة اذا صار الشخص الاستغلاي يجد متعة في تحقيق مطالبه ورغباته بطرق استغلاية، فهناك بعض الاشخاص الذين يلجئون الى الاستغلال بالرغم من توفر سبل مشروعة لوصولهم الى غاياتهم (المخلافي، ٢٠٠٩، ص ١٣-١٥)، حيث يستخدمون الطرق الملتوية في التعامل مع الآخرين كالخداع، والتهديد والتحايل واستخدام القوة، والمكر، وهؤلاء لا يستطيعون الحصول على شيء من خلال جهودهم الذاتية، وانما من خارج ذواتهم، كما ويحصلون على العاطفة والافكار من الآخرين، ويتصفون بالتعجرف، والانانية، والاتكالية، والغيرة، ويحاولون الحصول على كل شيء يعجبهم ويمتلكه الآخرون سواء كان ماديا او معنويا، اذ يجدونه اكثر جاذبية واهمية مما يمتلكونه هم، وهذه من صفات الشخصية الاستغلاية كما ذكرها فروم (Fromm)

ان الشخصية الاستغلاية شخصية غير منتجة، تحاول الحصول على الاشياء بطرق ملتوية، وتعاني من سوء التكيف، وتتميز بالعدوانية، وعدم النضج الانفعالي العاطفي، وعدم الاحساس بالآخرين، وعدم الاكتراث لهم، وانحراف الفرد الاستغلاي عن السلوك السوي، والخروج على معايير المجتمع ومثله وقيمه، كل ذلك يؤدي في احسن الاحوال الى الاتصال الزائف من التفاعل في العلاقات، ولكن في اسوأ الاحوال يؤدي الى علاقات تدميرية مع الآخرين (ألن، ٢٠١٠، ص ٣٣١)، وهذا ما اكدت عليه دراسة (June,2004) التي ترى ان الفرد الاستغلاي يقوم بعلاقات شخصية غير سليمة وبسلوك غير مرغوب فيه، فهو يحتاج الى تغيير هذا السلوك او تقليله على اقل تقدير (June,2004,p271)، وللتقليل من احتمالية حدوث هذه السلوكيات، يلجأ الفرد الى ضبط الذات لزيادة حدوث السلوك المرغوب فيه (السلوك السوي). (معالي، ٢٠١٥، ص ٨٤) أي تغيير السلوكيات الغير مرغوب فيها الى سلوكيات مرغوبة اجتماعيا فيقوم الفرد بالتأثير في سلوكه ونتائجه وتعديله من خلال ضبط نفسه وبيئته. (الن، ٢٠٠٩، ص ٥٢٦) ولهذا فان ضبط الذات يعني قدرة الذات على تغيير حالاتها الخاصة وردودها، ومن ثم فهو أساسي للنجاح التكيفي ومركزي للسلوك السوي، خاصة وأن هذا الأخير يتطلب الامتثال للمعايير المرغوبة اجتماعيا بدلا من السعي لتحقيق الأهداف الأنانية. (Roy & Julie,2000,p34)

ويعد ضبط الذات (self-control) عامل مهم من حيث قدرة الفرد على التحكم بسلوكه، وعامل خطورة حينما يكون منخفض بحيث يخرج الفرد عن تصرفاته السوية، فضبط الذات المنخفض ما هو الا صعوبة في التحكم بالذات وضبطها واصدار سلوكيات غير سوية، اذ تصدر من الاشخاص الذين يعانون من ضبط ذات منخفض سلوكيات غير سوية مثل الغضب الشديد، والإقدام على الاعتداء على الآخرين او الجريمة، او فقدان علاقات اجتماعية وثيقة، وغير ذلك من الاضرار الكثيرة. (التوايهة، ٢٠٠٨، ص ١٤) كذلك ارتبط انخفاض ضبط الذات بسلوك محفوف بالمخاطر والانحراف، مثل ارتكاب الاحتيال ((Alexander T,& et al,2001,p94 وهذا ما ايدته الدراسات المتعددة في الكثير من المجالات النفسية والتربوية والعلاجية، فأعلى ضبط ذات للفرد يرتبط بدرجات عالية من الدقة والتحليل في انجاز المهمات وصنع القرار، اما الضعف في درجات هذا المتغير يشير الى عدم الدقة في التحليل والاندفاعية، والفشل في انجاز المهمات المطلوبة. (عبد الستار وعلي، ٢٠١٤، ص ٤)

حيث اشارت الدراسات السابقة كدراسة (Baumeister & Tierney, 2011) ودراسة (DeBono, Shmueli, & Muraven, 2011) الى ان انخفاض ضبط الذات يؤدي الى إحداث مجموعة واسعة من المشاكل الاجتماعية والشخصية، بما في ذلك عدم استقرار العلاقات، والقلق المزمن، والصعوبات المالية، وعدم الاستقرار العاطفي، وإساءة استعمال المخدرات، والعنف، وانخفاض الالتزام بالمعايير الاجتماعية، والجريمة (Baumeister & Tierney, 2011,p13) (DeBono, Shmueli, & Muraven, 2011,p22)

وتدني ضبط الفرد لذاته لا يقل خطورة عن الشخصية الاستغلائية، إذ تتعلق هذه العملية بما يواجه الفرد من ضغوطات حياتية، وعدم الانجراف وراء مغريات الحياة، كذلك التمسك بقيم المجتمع وقوانينه، ومن دون هذه العملية فأن ذلك قد يقود الفرد الى القيام بالكثير من المخالفات الاجتماعية، ومن الممكن ان يندفع بصورة كبيرة نحو القيام بسلوكيات غير مرغوبة ومؤذية للذات والآخرين مثل الاعتداء وادمان المواد المؤثرة نفسيا واتلاف الممتلكات ومخالفة المؤسسات الرسمية. (بدر، ٢٠١٥، ص ٢٩٣)

لذا فان ضبط الذات المنخفض الذي يشكل سببا رئيسيا لمجموعة واسعة من المشاكل الاجتماعية والشخصية، والذي يتميز افراده بالتهور والاندفاع ارضاء لرغباتهم دون ادراك للعواقب المتوقعة، ويفضلون الطرق المختصرة والسهلة للوصول الى غاياتهم، ولا يهتمون للمخاطر التي يتعرضون لها، اضافة الى انهم انانيون ويحبون ذواتهم وعديمي الاحساس بالآخرين، وليس لديهم قوة احتمال للإحباط او القدرة على الاستجابة الفكرية للصراعات، ويتعاملون معها من خلال القوة الجسدية. (التوايهة، ٢٠٠٨، ص ١٤)

كل ذلك يمثل مشكلة، ولو تركت دون الاهتمام بها وخصوصا لشريحة مهمة من شرائح المجتمع كشريحة الموظفين فان ذلك قد يسبب الكثير من المشاكل اذا لم تدرس، اذن فهي تستدعي الدراسة والبحث ومعرفة علاقة ضبط الذات بالشخصية الاستغلائية.

اهمية البحث:

يُعد الموظف العنصر البشري العامل في دوائر الدولة ومؤسساتها العامة المحرك الرئيس للنشاط الإداري في الدولة، إذ به تحقق الادارة نشاطها في تنظيم المرافق العامة وضمان حُسن سيرها بانتظام وإطراد. (مجلة التشريع والقضاء) وقد يواجه الموظف العديد من المهام والواجبات والانشطة والرغبات والاهداف التي يحاول تحقيقها، لكن قد يعترضه الكثير من العوائق والاحباطات التي تقف دون تحقيقه لها، ولذلك قد يلجأ الى استخدام وسائل وطرق ملتوية تبعا لنوعية الموقف الذي يتعرض له، لإنجاز تلك المهام والواجبات المطلوبة، فالعمال الذين يعانون من مشاكل ضبط النفس لا يعملون بجد كما يريدون. (Supreet Michael, Sendhil,2015,p1) وتشير النتائج المستمدة من دراسات متعددة كدراسة داكورث وسيليغمان (Duckworth and Seligman, 2005) على وجود علاقة إيجابية بين ارتفاع ضبط الذات ومتوسط الانتاج كذلك يشير إلى وجود علاقة إيجابية بين ضبط الذات والأداء بشكل عام. (Duckworth and Seligman, 2005, p941) وان التحكم الذاتي او ضبط الذات لدى الأفراد يعد بمثابة الحصن النفسي الواقي من الانحرافات السلوكية والاضطرابات النفسية، وكذلك من سهولة الوقوع تحت تأثير المواقف والحالات السلبية وهذا ما توصلت إليه دراسة زاخاروفا (Sakharo,1990)، التي أظهرت إن

التحكم الذاتي يعد تكويناً منظماً، وبُنية شخصية يرتبطان بتقويم الذات للإنجاز، وتقدير الذات وضبط السلوك العدواني، والضبط الانفعالي. (علي، ٢٠١٢، ص١) ولأهمية ضبط الذات، ولما له من مساس كبير بالشخصية بشكل عام، وشخصية الموظف بشكل خاص، وما يترتب على ذلك من ضبط انفسهم في علاقاتهم مع زملائهم والمراجعين، واطاعة القوانين الاجتماعية والقواعد الاخلاقية، فان ضبط الذات يتعلق بدرجة كبيرة بالحياة الانفعالية والاجتماعية للموظفين، وقدرتهم في السيطرة على انفعالاتهم الحادة وسلوكياتهم ورغباتهم الجامحة في اشباع حاجاتهم بصورة انية، او تأجيلها لحين مجيء الموقف المناسب، فضلا عن قدرتهم على التوافق مع البيئة الخارجية والانسجام مع ضوابطها، ومقاومة اغراءاتها المادية كالمال والجنس والادمان. ولأن تنمية ضبط الذات التي تعد حصن نفسي واقى للفرد لان اهميته تدخل في الكثير من المجالات النفسية والتربوية والعلاجية، من خلال العمليات التي فيها تُغير الذات نفسها، وتنظم تيار الفكر (اي اجبار النفس على التركيز)، وتغيّر المزاج او المشاعر، وتقييد الدوافع المضادة للمجتمع الغير مرغوبة، وتحقيق الاداء الامثل عن طريق جعل الذات مستقرة، كل ذلك يشكل اهمية لتجاوز الذات حالات ردودها وتغيير سلوكياتها، وبشكل عام فان كسر العادات ومقاومة الاغراءات والحفاظ على الانضباط الذاتي الجيد تعكس قدرة الذات على السيطرة على نفسها، حيث يُنظر الى ضبط النفس على انها القدرة على تغيير وتكييف الذات من اجل انتاج افضل، واداء مميز (June. Roy and Angie,2004,p65

وبما ان الموظفين يتعرضون للمغريات الكثيرة اثناء ادائهم لواجباتهم الادارية، ويتوجب عليهم الالتزام بالقوانين وعدم التجاوز عليها، لان ذلك يعرضهم الى العقوبة، لذا فهم يحتاجون الى ضبط ذات عالي للسيطرة على سلوكهم بما يتناسب والقوانين والانظمة الموضوعية الادارية والاجتماعية، وبما يتلاءم والقيم والمبادئ العامة للمجتمع (Supreet Michael, Sendhil,2015,p2) وان الفرد الذي يعيش في ظروف متغيرة وغير مستقرة، ويتعرض للمغريات الكثيرة التي بدورها تؤدي الى شعوره بالخوف والقلق والاحباط، مما يؤدي بالتالي الى ان يسعى الفرد الى تجنيد اكبر قدر من امكاناته وطاقاته وقدراته من اجل تحقيق اهدافه ورغباته. (فهمي، ١٩٦٥، ص٨٢)، مما يساعد على ظهور انواع مختلفة من الممارسات الاستغلالية (Exploitative practices)) حيث ان للقواعد والقوانين والانظمة وحتى القيم والمبادئ جميعها تؤدي الى استحداث طرق واساليب وآليات خاصة بكل فرد ممكن ان تتصف بالاستغلال، وذلك من اجل الحصول على ما يبحث عنه ويطمح للوصول اليه، وهذا الامر موجود فعلا فقد نلاحظه في تصرفات بعض الافراد في مجتمعنا في الوقت الراهن، بسبب سرعة التطور الحاصل وسرعة النمو والتغيرات التي تطرأ عليه تظهر رغبات وطموحات لإفراد في المجتمع يسعون لتحقيقها، لكن هناك من يحاول تحقيقها بالطرق الاستغلالية، واللافت للنظر ان هذه الطرق الاستغلالية اصبحت مشكلة ظاهرة شائعة ومنتشرة في المجتمع، تقتضي دراستها لما لها من تأثير كبير في التماسك الاجتماعي والعلاقات الانسانية، حيث ان هؤلاء الاشخاص يفضلون مصلحتهم الشخصية على مصلحة الآخرين، ويجدون متعة في تحقيق رغباتهم ومطالبهم بطرق استغلالية، مع امكانية توفر السبل المشروعة للوصول الى هذه الاهداف. (المخلافي، ٢٠٠٩، ص١٥) وهذه من سمات الشخصية الاستغلالية التي هي نوع من انواع الشخصية غير

المنتجة (حسب فروم)، والتي تتميز بالكثير من السمات غير المرغوب فيها، لذا فنتأتى اهمية دراستها من كونها تقوم بعلاقات غير سليمة مع الآخرين والمجتمع والبيئة، وخصوصا اذا كانت هذه العلاقات قائمة بين الموظف والمواطن، واذا كان بعض الموظفين يتمتعون بنمط الشخصية الاستغلاية، فلا بد من التعرف على مستوى هذه الشخصية لدى الموظفين، ومحاولة تغييرها او تقليل اثارها على اقل تقدير من خلال اقتراح برامج ارشادية لذلك، كذلك من الواجب الكشف عن متغير ضبط الذات (self-control) لدى الموظفين ومدى قدرتهم في السيطرة على رغباتهم وتقبلهم للأوامر والمهام المطلوب انجازها منهم.

لذا ومن خلال ما تقدم تتمثل اهمية البحث الحالي على الصعيدين النظري والتطبيقي بالآتي:.

أ. الأهمية النظرية:

- شريحة الموظفين، شريحة مهمة في المجتمع، لأن الموظفين يعوّل عليهم في تسيير امور الدولة بالشكل السليم.
- إن تناول نمط الشخصية الاستغلاية وعلاقتها بضبط الذات، يعد من أول البحوث التي ربطت بين هذين المتغيرين في البيئة العربية والمحلية على حد علم الباحث.
- إن دراسة هذه المتغيرات تسجل إضافة علمية جديدة للمكتبة العراقية والعربية بالمعلومات عن العلاقة بين مفهومي (الشخصية الاستغلاية وضبط الذات).
- بناء أداتين، الأولى لقياس الشخصية الاستغلاية، والثانية لقياس ضبط الذات يمكن الاستفادة منهما في الدراسات اللاحقة التي يشكل هذان المتغيران احد متغيراتها المدروسة.

ب . الأهمية التطبيقية:

- من خلال التعرف على مستوى الشخصية الاستغلاية لدى شريحة الموظفين، يساعد ذلك المهتمين والمسؤولين في الدولة على وضع برامج ارشادية مناسبة تساعدهم في التعامل مع هذا النمط من الشخصية، وكذلك في التقليل من السلوك الاستغلاي.
- معرفة ضبط الذات عالي ام منخفض لدى شريحة الموظفين، يساعد المهتمين والمسؤولين على وضع برامج لرفع مستوى ضبط الذات الذي يعزز السلوك المرغوب فيه.
- يساعد هذا البحث على وضع آلية مناسبة في اختيار الموظفين لشغل وظائفهم، بعد الاجابة على اختبار مقياس الشخصية الاستغلاية، وكذلك ضبط الذات.

اهداف البحث:

يهدف البحث الحالي الى:.

- تعرف الشخصية الاستغلاية لدى موظفين بعض دوائر الدولة في محافظة النجف الاشرف.
- تعرف دلالة الفرق في الشخصية الاستغلاية لدى الموظفين على وفق متغير النوع (ذكور، إناث).
- تعرف الفروق في مستوى الشخصية الاستغلاية تبعا لمتغير (العمر) لدى موظفي بعض دوائر الدولة في محافظة النجف الاشرف

- تعرف ضبط الذات لدى موظفي بعض دوائر الدولة في محافظة النجف الاشرف
- تعرف دلالة الفرق في ضبط الذات لدى الموظفين على وفق متغير النوع (ذكور، إناث)
- تعرف الفروق في مستوى ضبط الذات تبعا لمتغير (العمر) لدى موظفي بعض دوائر الدولة في محافظة النجف الاشرف
- تعرف العلاقة الارتباطية بين ضبط الذات والشخصية الاستغلالية لدى موظفي بعض دوائر الدولة في محافظة النجف الاشرف.

حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي بموظفي بعض دوائر الدولة (دائرة التسجيل العقاري، مديرية المرور، دائرة البلدية، شبكة الحماية الاجتماعية، دائرة الزراعة) في محافظة النجف الاشرف للعام ٢٠١٨، ممن يعملون على الملاك الدائم ولكلا الجنسين (ذكور، اناث) ولأعمار (٢٠-٧٠).

تحديد المصطلحات:

اولا. الشخصية الاستغلالية (**Exploitative personality**) عرّفها كل من:

- هورني (Horney, 1945): انها الافعال التي تعود بالفائدة على الشخص، من دون مراعاة لرغبات الاخرين، والتي تكون دائما بسبب الرغبات الشخصية. (Horney, 1945, p278)

- فروم (Fromm, 1964): انها نمط من انماط الشخصية غير المنتجة، التي تنظر الى كل شيء يحتاجه الفرد يكون مصدره خارجيا، اي يمكن الحصول عليه من الاخرين بالقوة او المكر او الخداع، سواء اكانت هذه الاشياء مادية ام فكرية ام عاطفية، والمبالغة في تقدير قيمة الاشياء التي يمتلكها الغير اكثر من قيمة الاشياء التي يمتلكها هو. (Fromm, 1964, p64)

التعريف النظري للشخصية الاستغلالية: بما أن الباحث قد اعتمد نظرية فروم للشخصية الاستغلالية، وعليه فقد تم الاعتماد على تعريف فروم (١٩٧٣) كتعريف نظري للشخصية الاستغلالية.

التعريف الاجرائي للشخصية الاستغلالية: هو الدرجة التي يحصل عليها المستجيب على مقياس الشخصية الاستغلالية المعد لأغراض الدراسة الحالية.

ثانيا . ضبط الذات (**Self- Control**) عرّفها كل من:

- باندورا (Bandura, 1977): انه عملية السيطرة على الاستجابات العقلية، والسلوكية، والانفعالية باستعمال اساليب معرفية في مواقف مختلفة ومتباينة ينجم عنها تعزيز الذات. (Bandura, 1977, p202).

- كلاينك (Kleink, 1978): انه عملية مكافأة الذات من اجل تعزيز او زيادة سلوك ما، وعقاب الذات من اجل تقليل او كف انماط غير مرغوبة في السلوك. (Kleink, 1978, p187)

التعريف النظري لضبط الذات: بما أن الباحث قد اعتمد نظرية باندورا لضبط الذات وعليه فقد تم الاعتماد على تعريف باندورا (١٩٧٧) كتعريف نظري لضبط الذات.

التعريف الاجرائي لضبط الذات: انه الدرجة التي يحصل عليها المستجيب على مقياس ضبط الذات المعد لأغراض الدراسة الحالية.

ثالثاً: الموظف: تم تعريفه في قانون الخدمة المدنية بانه كل شخص عهدت اليه وظيفة دائمة داخله في الملاك الخاص بالموظفين. (قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠)

الفصل الثاني : الاطار النظري

أولاً: الشخصية الاستغلاية:

النظريات التي تناولت الشخصية الاستغلاية

هنالك العديد من النظريات التي تناولت الشخصية الاستغلاية من اهمها ماياتي:

اولاً: نظرية اريك فروم (Erich From):

يرى فروم انه من خلال الطريقة التي يتصل بها الافراد مع الاشياء، ومع الناس (بما فيهم انفسهم) صنف (فروم) الشخصية الى قسمين هما: الشخصية المنتجة (Productive Personality) التي تقوم على الحب والالفة المتبادلة، التي تحفظ على الفرد تكامله ، والشخصية غير المنتجة (Nonproductive Personality) وهي التي تؤدي في احسن الاحوال الى الاتصال الزائف (Pseudo connection) بالآخرين، بينما تؤدي في اسوأ الاحوال الى العلاقات التدميرية مع الآخرين، انها مشوهة وناقصة وغير مشبعة على الاطلاق. (ألن، ٢٠١٠، ص ٣٣١) وقد حدد فروم خمسة انواع للشخصية، حيث يعتقد ان السمات التي تظهر في كل نوع تحمل خصائص سلبية و ايجابية، واربعة منها غير فعّالة أي غير منتجة وواحدة منها فعّالة منتجة، الا ان الفرد يمكن ان يظهر مزيجاً من الانواع الخمسة. (انجلر، ١٩٩١، ص ١٥٨) وهذه الانواع هي كما يأتي :

١. الشخصية التلقائية (التوجه التقبلي): في هذا التوجه يشعر الفرد ان مصدر كل الخير هو في الخارج، ويعتقد ان السبيل الوحيد للحصول على ما يريد سواء أكان مادة ام عاطفة ام حبا ام لذة هو ان يتلقفه من الآخرين، وفي هذه الشخصية تكاد تكون مشكلة الحب حصراً هي ان يكون محبوباً، لا مشكلة ان يحب، وليس لديهم مشكلة في من يحبهم، بل ما يهمهم هو أي شخص يمنحهم الحب او ما يبدو شبيهاً بالحب، اما من ناحية التفكير فاذا كانوا اذكيا جعلوا من انفسهم افضل المستمعين، ما دام توجههم هو توجه استقبال الافكار لا انتاجها، وهؤلاء لا يستطيعون ان يقولوا (لا) بل يقولون (نعم) لكل شيء ولكل شخص. (فروم، ٢٠٠٧، ص ٩٦-٩٤)

٢. الشخصية الادخارية (التوجه الادخاري): هي الشخصية التي ايمانها ضعيف باي شيء جديد يمكن الحصول عليه من العالم الخارجي، ويقوم امنها على الادخار والتوفير، في حين ان الانفاق تهديد، ويحيط الفرد نفسه بجدار وقائي، وهدفه الاساسي هو جلب اكثر ما يمكن جلبه الى هذا الوضع المحصّن، وان يترك خارجه اقل ما يمكن تركه، وذوو الشخصية الادخارية شحيحون بالمال والاشياء المادية شحّهم بالمشاعر والافكار، والحب في كنهه امتلاك، وهم لا يمنحون الحب ولكنهم يحاولون الحصول عليه بامتلاك المحبوب، وهم يعرفون كل شيء ولكنهم عقيمون وعاجزون عن التفكير الانتاجي،

وهم مرتبون مع الاشياء او الافكار او الاحاسيس وهو ترتيب جامد وعقيم، والفرد منهم يتشدد في النظافة، والامور التي تتجاوز حدوده يعتقد انها خطرة قدرة، وتكاد ال (لا) المستمرة تكون الدفاع الآلي ضد التطفل (فروم، ٢٠٠٧، ص٩٨، ٩٩)

٣. الشخصية التسويقية (التوجه التسويقي): يعد السوق التجاري او التسويقي المعاصر هو النموذج او المثال الذي ينطبق عليه التوجه الشخصي التسويقي، حيث يشكل مفهوم العرض والطلب القيمة الاساسية في التعامل والتبادل التجاري، والشخصيات التسويقية يجربون انفسهم كبضائع معروضة في السوق، فهم يرون شخصياتهم كصفاة او سلعة يجب بيعها ويطورون بهذه الطريقة تلك السمات الشخصية التي يؤمنون بانها ستساعدهم في أي لحظة عند البيع، وهم يتشكلون ويتكونون وفق رغبات الآخرين او السوق، فشخصيتهم الاساسية فارغة وجوفاء، ويمكن وصفهم بأنهم انتهازيون او حراوات يغيرون الوانهم وقيمهم حالما يرون او يدركون ان القوى الشرائية في السوق تتغير. (انجلر، ١٩٩١، ص١٥٩)

٤. الشخصية الاستغلالية (التوجه الاستغلالي): يكون لدى الفرد في هذه الشخصية والتوجه شعور ان مصدر الخير كله هو في الخارج ويرى ذلك حجة مسلما بها، فكل ما يريد الفرد الحصول عليه يجب البحث عنه خارجا، ولا يستطيع الفرد ان ينتج أي شيء بنفسه، وهو لا يتوقع ان يتلقى الاشياء من الآخرين بوصفها هبات بل ان يسلبها من الآخرين بالقوة والخبث، ويمتد الى كل مجالات النشاط، كذلك في مجال العاطفة والحب يميل هؤلاء الناس الى ان يخطفوا ويسرقوا، ولا يشعرون بالانجذاب الا الى الناس الذين يستطيعون سلبهم من شخص آخر، وهم لا يميلون الى الوقوع في هوى شخص غير مرتبط بأحد، اما في التفكير والمتابعات الفكرية فانهم يميلون الى سرقتها من الآخرين لا الى انتاجها بأنفسهم، وقد يتم ذلك بشكل مباشر على شكل الانتحال او بمزيد من الدقة بتكرار الافكار التي عبر عنها الآخرون في صيغة مختلفة والاصرار على انها جديدة وانها افكارهم، ويصدق القول عن الاشياء المادية، فالاشياء التي يستطيعون ان يسلبوها من الآخرين تبدو لهم على الدوام افضل من أي شيء يستطيعون ان ينتجوه بأنفسهم، وهم يستخدمون او يستغلون أي شيء يستطيعون ان يعترضون منه أي شيء، وشعارهم (الثمار المسروقة هي الاحلى)، ولأنهم يريدون ان يستخدموا ويستغلوا الناس فانهم يحبون الذين هم صراحة او ضمنا موضوعات واعدة بالاستغلال، ويطفح كيلهم مع الاشخاص الذين اعتصروهم، والمثال المتطرف هو المهووس بالسرقة الذي لا يستمتع بالاشياء الا اذا استطاع ان يسرقها، على الرغم من انه يملك المال لشرائها، وموقفهم هو مزيج من العدا والتلاعب، وكل شخص هو هدف استغلال ويُحكم فيه وفقا لنفعه، ويتميز الفرد بسوء الظن والحسد والغيرة، ويميل الى المبالغة في تقدير ما يملكه الآخرون والى بخس ما يملكه هو. (فروم، ٢٠٠٧، ص٩٦، ٩٧)

٥. الشخصية الانتاجية: هي الشخصية الناضجة القادرة على العطاء الجيد جنسيا واجتماعيا، وهو طريقة الارتباط بالآخرين والتي تربط الشخص المنتج بالعالم، وهؤلاء الافراد يقيمون انفسهم والآخرين تقييما حقيقيا، فيجدون انفسهم كمحور للطاقات، قادرين على ادراك طاقاتهم بصورة بناءة، وباستخدامهم لهذه

الطاقات بشكل منتج، فهم يرتبطون بالعالم بواسطة الإدراك الدقيق والطاقات الإبداعية التي يملكونها. (انجلر، ١٩٩١، ص ١٦٠) فالشخص الانتاجي هو الذي يثق بعقله والقادر على محبة الآخرين ومحبة نفسه، ولديه الإرادة لكي يتصرف بطريقة سوية، والشخص غير الانتاجي الذي اخفق في تنمية هذه الخصائص والذي هو عبد لأهوائه غير المعقولة تعوزه الإرادة. (فروم، ٢٠٠٧، ص ٢٦١)

ثانيا: نظرية فرويد Froud

اشار فرويد الى ان اعاقه النمو لها سببين اساسيين هما الاحباط الزائد Excessive Frustration، والتدليل الزائد Excessive Indulgence فاذا احبطت حاجات الطفل بصورة زائدة، او اشبعت بصورة زائدة فان جانب من الشخصية يتوقف او يعاق نموها الى درجة ما، ويرى فرويد ان الشخص يمر بثلاث مراحل في نموه النفسي الجنسي وهي مرحلة الطفلية ومرحلة الكمون والمرحلة التناسلية. وقد قسم فرويد المرحلة الطفلية الى ثلاث مراحل فرعية هي المرحلة الفمية، والمرحلة الشرجية، والمرحلة القضيبيية، والمرحلة الفمية تمتد خلال ثمانية عشر شهرا الاولى من الحياة حيث يكون مبدأ اللذة سائدا ويكون الاشباع عن طريق المص والبلع والعض، وتتكون هذه المرحلة من جزأين، فمي سلبي وفمي سادي، ففي الجزء الفمي السلبي يكون الطفل معتمدا على الغير ولا يستطيع الحياة دون مساعدة الآخرين، وان مصدر الاشباع الرئيسي هو الفم. وفي الجزء الثاني السادي من هذه المرحلة يكون الفم المصدر الرئيسي للذة ايضا، الا ان الاشباع يأتي من العض فضلا عن المص، ويسمى الطفل ساديا لأنه كثيرا ما يعض الثدي عند الرضاعة، وبناء على سلوك العض عند الرضيع قد يوصف بأنه حقود ذو غلّ وعدواني، والبالغ الحقود العدوانى والمتشائم يكون نتيجة تثبیت اللبيدو لديه عند المرحلة الفمية السادية، وهي من سمات الشخصية الاستغلاية. اما المرحلة الشرجية التي تتداخل مع الجزء الاخير من الفترة الفمية، فيبدو ان الطفل يجد لذة في منطقة الشرج اما بالإخراج او بحفظ البراز، وان طريقة التدريب على الإخراج هي التي تشكل الخطر الرئيسي على النمو النفسي الجنسي في هذه المرحلة، وان خصائصها في الشخص البالغ البخل والعناد وعدم الثبات والتمرد. (المليجي، ٢٠٠١، ص ٥٧ - ٥٨ - ٥٩)

ثالثا: نظرية هورني K . Horney

اهتمت هورني بالعوامل الثقافية والظروف الاجتماعية لحياة الناس، ان مفهوم هورني الاول هو القلق الاساسي، حيث ان كل ما يؤدي الى اضطراب شعور الطفل بالأمن في علاقته بوالديه يؤدي الى القلق الاساس، فالطفل القلق الذي ينعدم لديه الشعور بالأمن ينمي اساليب مختلفة ليواجه بها ما يشعر به من عزلة وقلق، فقد يصبح عدوانيا ينزع الى الانتقام لنفسه من الذين نبذوه او اساءوا معاملته، او قد يصبح خاضعا ليستعيد الحب الذي فقده، او قد يكون لنفسه صورة مثالية ليعوض ما يشعر به من نقص. (عباس، ١٩٩٠، ص ٤٣) وبما ان القلق الاساسي يثير مشاعر قلة الحيلة والخوف، لذا فان الشخص الذي يشعر بهذا القلق ينبغي ان يجد طرقا لإبقائه عند حده الأدنى، وهذه الطرق هي الاتجاهات العصابية او الحاجات العصابية، وهي عشر استراتيجيات لإنقاص القلق الاساسي الى حده الأدنى، ويختلف الشخص السوي عن العصابي هو ان مدخله لإشباع احدي هذه الحاجات لا يتناسب ومتطلبات الواقع وانما يكون مبالغا فيه، وتكون غير مناسبة من حيث الشدة، وغير مميزة من حيث

التطبيق، وحين تمضي الحاجة دون اشباع فإنها تثير قلقاً شديداً. (جابر، ١٩٩٠، ص١٣٨) ومن الحاجات العصابية التي اشارت اليها هورني هي (الحاجة العصابية لاستغلال الآخرين) وهي الحصول على اكبر فائدة من الآخرين، قد يكون لدى الشخص العادي الحاجة ال ان يكون له تأثير او له وقع على الآخرين، وان يكون مسموعاً، بينما في العصابي، قد تصبح هذه الحاجة العصابية احتيالا، وقد تتضمن ايضا الخوف من استغلاله هو نفسه او ان يبدو غيبياً، وهو يمازح الناس كثيرا ويحب الدعابات واداء النكات على الآخرين، الا انه لا يقبل ان يكون هو الهدف من السخرية او المزاح. (المليجي، ٢٠٠١، ص١٠٩)

وبعد استعراض النظريات التي تناولت الشخصية الاستغلالية فقد تبني الباحث نظرية (فروم ١٩٧٦)، حيث تبني التعريف النظري له، واعتمد عليها في بناء مقياس الشخصية الاستغلالية.

ثانياً: ضبط الذات:

النظريات التي تناولت ضبط الذات:

بعد الاطلاع على الادب النظري المتعلق بضبط الذات، لاحظ الباحث هناك العديد من النظريات التي تناولت ضبط الذات من اهمها ما يأتي:

اولاً: نظرية باندورا Banadura, 1978

يرى باندورا ان سلوكنا يتأثر بالمعايير المتعلمة التي حددهاها لأنفسنا، فيقول " لو ان تصرفاتنا تحددت بناءً على التدعيم او العقاب الخارجي فقط فإن الناس سيتصرفون مثل دوارات الرياح او طواحين الهواء، وينتقلون دائماً في اتجاهات متضاربة حتى يتوافقون مع التأثيرات الواقعة عليهم في التو والحال، ولكن ما يحصل فعليا ان الناس يضعون مستويات معينة لسلوكهم ويستجيبون لأفعالهم بطرق تتضمن تعزيز او عقاب الذات. وضبط الذات او التحكم الذاتي هو عملية السيطرة على الاستجابات العقلية والانفعالية والسلوكية، في حل المشكلات في مواقف الصراع ، المختلفة والمتباينة التي يتعرض لها الفرد، وينجم عنها تعزيز الذات، ومن المجالات التي يمكن ان يطبق فيها الضبط الذاتي لتغيير السلوك، هي التدخين، الرجيم، الاستنكار، الغضب، العدوان، وغير ذلك (عبدالرحمن، ١٩٩٨، ص ٦٥٤)

وحدد باندورا ضبط الذات (Self – control) بانه القدرة على التحكم بسلوكنا الخاص، وهو تمثيل القوة المحركة لشخصية الإنسان، وأن الأفراد لديهم القابلية في السيطرة على تصرفاتهم، إذ يصبح الضبط ذاتياً عندما يكون لدى الفرد أفكاره حول السلوك المناسب أو غير المناسب ثم يختار الأفعال تبعاً لذلك من خلال الملاحظة الذاتية وإطلاق الأحكام ومقارنتها مع القواعد التي يضعها الفرد لنفسه أو يضعها المجتمع فضلاً عن الاستجابة الذاتية. (محمود وسهيل، ٢٠٠٧، ص ٤٥٩)

ويضيف باندورا ان ضبط الذات هو عملية السيطرة على الاستجابات العقلية، والسلوكية، والانفعالية باستعمال اساليب معرفية في مواقف مختلفة ومتباينة ينجم عنها تعزيز الذات (بدر، ٢٠١٥، ص ٢٩٩) وازدادت ايضا بان ضبط الذات آلية من آليات التكيف الاجتماعي يمارسها الفرد عندما يلاحظ ان سلوكه غير مقبول من الآخرين، فيقوم بتنظيم نفسه من جديد وتعديل سلوكه، ثم يكافئ ذاته كلما اقتربت من الهدف المنشود.

(ابوحسونة، ٢٠١١، ص١٨) وطبقا لباندورا فإن ضبط الذات هو جزء لا يتجزأ من تفاعل الشخص المتبادل مع

البيئة بأسلوب مخطط بعناية، وتتم عملية التفاعل من خلال مكونات ثلاثة اساسية لضبط الذات هي:

• ملاحظة الذات: هي عملية تجميع منطقي للمعلومات عن العوامل التي تؤثر في تصرفات الفرد وسلوكه، ويجب على الفرد ان يكون من خلال صور او أشكال عالمة الشخصي ما يساعده، ليس فقط في توجيه سلوكه، ولكن كذلك في تسجيل ما يصادفه من احداث بغرض التغذية الرجعية التقييم.

• التخطيط البيئي: وهو الاستراتيجية الاساسية الثانية في ضبط الذات ويتضمن تغيير البيئة، وكذلك كل من المثير المولد للسلوك والاحداث التي تتبع تغيره، وتوجد طريقتين اساسيتين للتخطيط البيئي هما :

١. ضبط المثير او المنبه هو اعادة الفرد تنظيم مفاتيح او اسباب المثيرات التي تولد استجابات غير مرغوبة، او تثبيت وتقوية الاسباب التي سوف تثير استجابات مرغوبة

٢. التنظيم المسبق لنواتج السلوك، فهو يتضمن التغيير المنظم لبيئة الفرد، وذلك حتى تستنتج الاستجابات المرغوبة نتائج سارة، وتستنتج الاستجابات غير المرغوبة نتائج غير سارة.

• برمجة السلوك : وهي ثالث استراتيجيات ضبط الذات، وتعني التغيير المنظم لنتائج السلوك بدلا من تغيير مسبباته او مثيراته، وتتضمن

١. التعاقد الذاتي: اذا ما وجدت اية فروق جوهرية بين قرارات العام الجديد فيما يتعلق بتغيير السلوك واستراتيجيات الضبط الذاتي، فان مثل هذه الفروق يمكن وضعها في تخطيط منظم يتحدد من خلاله تفاصيل تنفيذ وتقييم برنامج تغيير الذات، والتعاقد الذاتي هو اتفاق يبرمه الفرد مع ذاته يحدد السلوكيات التي يهدف الى تحقيقها ونتائج الاستجابة (سواء المكافأة او العقاب) التي يتضمنها برنامج ضبط الذات

٢. المكافأة والعقاب الذاتي: اذا اراد الناس ان يعيدوا تركيب بيئاتهم لكي يشكلوا سلوكهم في الاتجاه المرغوب، فعليهم ان يحددوا صورا واشكالا للمكافأة والعقاب في بيئاتهم

ثانيا: نظرية كونفر وجودستون (Kanfer & Godeston, 1984)

يرى كل من كونفر وجودستون ان الضبط الذاتي يشتمل على مراحل عدة هي.:

• مرحلة المراقبة الذاتية ، والتي تتمثل بانتباه الفرد الواعي والدقيق وبشكل متعمد لسلوكياته، مع جمع المعلومات حول الاسباب التي يعد سلوكه محصلة لها، وتحديد السلوك المراد تعديله ، وبهذا تعد هذه المرحلة وصفا دقيقا لسلوك الفرد.

• مرحلة التقويم الذاتي حيث يقوم الفرد بوضع توقعات وأهداف للسلوك الذي يجب أن يكون عليه وفقا للمعلومات التي حصل عليها الفرد من خلال مراقبته لسلوكه (مرحلة المراقبة الذاتية) ثم يقوم الفرد بعمل مقارنة بين سلوكه الذي قام به وبين المعايير والأهداف التي وضعها لهذا السلوك إضافة إلى أن الفرد في هذه المرحلة يحصل على تغذية راجعة يستفيد منها في تقييم سلوكه إذا كان بحاجة إلى تعديل.

- مرحلة التعزيز الذاتي حيث يقوم الفرد في هذه المرحلة بتعزيز ذاته والحصول على المكاسب في حال حقق الأهداف التي وضعها لنفسه، أو يقوم بعقاب ذاته إذا لم يحقق الأهداف والمعايير التي وضعها وتعد هذه المرحلة ذات أهمية بالغة لما تشتمل عليه من عمليات دفاعية (التواهيمة، ٢٠٠٨، ص ٨-٩)
- وبعد استعراض النظريات التي تناولت ضبط الذات فقد تبني الباحث نظرية (باندورا، ١٩٧٨) حيث تبني التعريف النظري له، واعتمد عليها في بناء مقياس ضبط الذات.

الفصل الثالث : إجراءات البحث

مجتمع البحث وعينته:

تكون مجتمع البحث الحالي من موظفي بعض دوائر الدولة في محافظة النجف الاشرف (دائرة الزراعة، دائرة التسجيل العقاري، دائرة شبكة الحماية الاجتماعية، دائرة البلدية، مديرية المرور)، للعام (٢٠١٨)، ممن يعملون على الملاك الدائم في تلك الدوائر، والبالغ عددهم (٢٨١٢) موظف وموظفة موزعين على الدوائر الالفة الذكر، وقد تم اختيار (٥٠٠) موظفا وموظفة من مجتمع البحث بأسلوب العينة العشوائية الطبقية ذات التوزيع التناسبي، إذ تشكل نسبتهم من مجتمع البحث (٧٨،١٧%) وبواقع (٤٤٨) موظفا، و(٥٢) موظفة، وكانت نسبة الموظفين (٦١،٨٩%)، ونسبة الموظفات (٣٩،١٠%)، وجدول (١) يوضح عدد الموظفين والموظفات لعينة البحث موزعين على الدوائر المعنية.

جدول (١) عينة البحث موزعة على الدوائر المعنية وفق متغير الجنس

ت	الدوائر	عدد الموظفين	عدد الموظفات	العدد الكلي
1	دائرة الزراعة	094	23	117
2	دائرة البلدية	113	14	127
3	مديرية المرور	204	04	208
4	دائرة التسجيل العقاري	023	06	029
5	دائرة شبكة الحماية الاجتماعية	013	06	019
6	المجموع	447	053	500

اداتا البحث:

الاداة الاولى: مقياس الشخصية الاستغلاية:

بغية تحقيق أهداف البحث الحالي، تطلب توفر أداة تتصف بالصدق والثبات لغرض تعرف الشخصية الاستغلاية، وقد قام الباحث بصياغة (٣٠) فقرة لقياس الشخصية الاستغلاية لدى الموظفين مستوحاة من المنطلقات النظرية والدراسات السابقة، وتحديد البدائل التي تتناسب الإجابة عن تلك الفقرات قبل أن يقوم بتحديد صلاحيتها وعرضها على الخبراء

صلاحية المقياس

من أجل التعرف على مدى صلاحية المقياس وتعليماته وبدائله، قام الباحث بعرض مقياس الشخصية الاستغلالية المكون من (٣٠) فقرة وبخمس بدائل هي (وافق بشدة، اوافق، اوافق نوعاً ما، لا اوافق، لا اوافق بشدة) على عدد من المحكمين المتخصصين في ميدان علم النفس، والبالغ عددهم (١٦) محكماً لبيان آرائهم وملاحظاتهم فيما يتعلق بمدى صلاحية المقياس، ومدى ملائمته للهدف الذي وضع لأجله. وجدول (٢) يبين آراء الخبراء حول صلاحية مقياس الشخصية الاستغلالية.

جدول (٢) آراء الخبراء حول صلاحية مقياس الشخصية الاستغلالية

مستوى الدلالة (٠،٠٥)	النسبة المئوية للرافضين	النسبة المئوية للموافقين	قيمة مربع كاي		عدد المعارضون	عدد الموافقين	ارقام الفقرات
			الجدولية	المحسوية			
دالة	٦,٢٥	٩٣,٧٥	٣,٨٤	١٢,٢٥٠	١	١٥	-٧-٦-٥-٤-٣-١ -١٣-١١-٩-٨ -٢٥-١٩-١٧-١٦ ٣٠-٢٦
دالة	١٢,٥	٨٧,٥		٩	٢	١٤	-١٥-١٤-١٢-٢ -٢٢--٢٠-١٨ ٢٨-٢٧-٢٤
دالة	١٨,٧٥	٨١,٢٥		٦,٢٥٠	٣	١٣	٢٩- ٢٣
غير دالة	%٥٠	%٥٠		صفر	٨	٨	٢١-١٠

يظهر من الجدول (٥) ان جميع فقرات المقياس دالة احصائياً عند مستوى دلالة (٠،٠٥) ودرجة حرية (١) وقيمة جدولية (٣,٨٤) ما عدا الفقرة (١٠-٢١).

التحليل الإحصائي للفقرات:

ان الهدف من إجراء تحليل الفقرات هو استخراج القوة التمييزية للفقرات والإبقاء على الفقرات المميزة في المقياس واستبعاد الفقرات غير المميزة (Ebel 1972, p. 392) وقد استخدم الباحث أسلوب المجموعتين المتطرفتين، وعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس.

أ. المجموعتين المتطرفتين Contrasted Groups

بعد تصحيح إستمارات المفحوصين قام الباحث بترتيبها تنازلياً من أعلى درجة كلية الى أدناها ثم أخذت نسبة الـ(٢٧%) العليا من الإستمارات بوصفها حاصلة على أعلى الدرجات وسميت بالمجموعة العليا والتي بلغت (١٠٨) استمارة، ونسبة الـ(٢٧%) الدنيا والحاصلة على أدنى الدرجات وسميت بالمجموعة الدنيا والتي بلغت (١٠٨) استمارة. ومن أجل استخراج القوة التمييزية لكل فقرة من فقرات مقياس الشخصية الاستغلالية، قام الباحث

باستعمال الاختبار التائي (T-test) لعينتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفرق بين المجموعتين العليا والدنيا لدرجات كل فقرة من فقرات المقياس وجدول (٣) يوضح ذلك.

جدول (٣)

دالة	5.907	1.41091	2.5000	1.23253	3.5648	١
دالة	9.991	0.99061	1.8333	1.41087	3.4907	٢
دالة	14.070	0.72128	1.6111	1.13790	3.4352	٣
دالة	11.350	0.84994	1.6852	1.23673	3.3241	٤
دالة	14.374	0.69489	1.3889	1.30615	3.4352	٥
دالة	15.634	0.67512	1.4537	1.18791	3.5093	٦
دالة	15.495	0.74675	1.3889	1.27548	3.5926	٧
دالة	13.781	0.56085	1.3241	1.40759	3.3333	٨
دالة	14.644	0.48013	1.2222	1.40525	3.3148	٩
دالة	12.113	0.69985	1.4259	1.28320	3.1296	١٠
دالة	8.016	1.28643	2.0926	1.13669	3.4167	١١
دالة	13.286	0.70821	1.3889	1.31319	3.2963	١٢
دالة	18.927	0.33746	1.1296	1.22538	3.4444	١٣
دالة	9.954	0.92329	1.7685	1.44065	3.4074	١٤
دالة	12.311	0.92329	1.7685	1.25179	3.6111	١٥
دالة	17.310	0.59324	1.3241	1.28127	3.6759	١٦
دالة	17.721	0.66041	1.2222	1.32108	3.7407	١٧
دالة	17.520	0.80298	1.4907	1.16083	3.8704	١٨
دالة	11.953	1.04899	1.7593	1.24249	3.6296	١٩
دالة	17.229	0.63550	1.2685	1.21812	3.5463	٢٠
دالة	12.319	0.88954	1.5556	1.20745	3.3333	٢١
دالة	15.193	0.60537	1.2315	1.20559	3.2037	٢٢

دالة	12.348	0.72981	1.5093	1.37710	3.3611	٢٣
دالة	7.706	1.19738	2.0741	1.25645	3.3611	٢٤
دالة	12.837	0.84580	1.5648	1.36296	3.5463	٢٥
دالة	14.271	0.90166	1.4907	1.24510	3.6019	٢٦
دالة	14.446	0.76997	1.3796	1.27803	3.4537	٢٧
	10.605	0.93061	1.4444	1.52614	3.2685	٢٨

ب. علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس (الاتساق الداخلي) لتحقيق ذلك اعتمد الباحث في استخراج صدق فقرات المقياس على معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس، إذ تم التطبيق على عينة مؤلفة من (٤٠٠)، وظهرت النتائج ان جميع معاملات الارتباط مميزة وفق معيار نللي (Nunnally , 1994) إذ تكون الفقرة مميزة اذا كان معامل ارتباطها (0,20) فاكثر، وجدول (٤) يوضح ذلك

جدول (٤)

القوة التمييزية لمقياس الشخصية الاستغلالية بأسلوب المجموعتين المتطرفتين وعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية

للمقياس

الارتباط	القيمة التائية المحسوبة	الفقرة	الارتباط	القيمة التائية المحسوبة	الفقرة	الارتباط	القيمة التائية المحسوبة	الفقرة
0.669	12.319	٢١	0.528	8.016	١١	0.407	5.907	١
0.726	15.193	٢٢	0.665	13.286	١٢	0.594	9.991	٢
0.640	12.348	٢٣	0.764	18.927	١٣	0.712	14.070	٣
0.505	7.706	٢٤	0.588	9.954	١٤	0.638	11.350	٤
0.664	12.837	٢٥	0.641	12.311	١٥	0.692	14.374	٥
0.692	14.271	٢٦	0.744	17.310	١٦	0.727	15.634	٦
0.700	14.446	٢٧	0.764	17.721	١٧	0.707	15.495	٧
0.593	10.605	٢٨	0.776	17.520	١٨	0.677	13.781	٨
-	-	-	0.646	11.953	١٩	0.701	14.644	٩
-	-	-	0.762	17.229	٢٠	0.648	12.113	١٠

مؤشرات صدق المقياس:

يعد الصدق من الخصائص اللازمة في بناء المقاييس لكونه يشير الى قدرة المقياس على قياس الخاصية التي وضع من اجل قياسها (فرج، ١٩٨٠، ص ٣٦٠). واستخرج للمقياس الحالي المؤشرات الآتية :

١. **الصدق الظاهري Face Validity**: تحقق هذا النوع من الصدق في المقياس الحالي عندما عرضت

فقراته على مجموعة من الخبراء بشأن صلاحية المقياس وملائمته لمجتمع الدراسة.

٢. **صدق البناء Construct Validity** : تحقق ذلك من خلال استعمال قوة تمييز الفقرات من خلال أسلوب

المجموعتين المتطرفين ، وعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس.

مؤشرات ثبات المقياس

تم استخراج ثبات المقياس بعدة طرق اهمها ما ياتي:

أولاً : طريقة الاتساق الخارجي (إعادة الاختبار)

قام الباحث بتطبيق مقياس الشخصية الاستغلالية لاستخراج الثبات بهذه الطريقة على عينة مكونة من (٥٠) موظفا وموظفة من بعض دوائر الدولة في مدينة النجف، وبعد مرور اسبوعين من التطبيق الأول للمقياس قام الباحث بإعادة تطبيق المقياس ذاته مرة أخرى وعلى العينة ذاتها، وبعد استعمال معامل ارتباط بيرسون للتعرف على طبيعة العلاقة بين درجات التطبيق الأول والثاني، ظهر أن قيمة معامل الثبات للمقياس (٠,٨١٢) وقد عُدَّت هذه القيمة مؤشراً على استقرار استجابات الأفراد على مقياس الشخصية الاستغلالية، إذ أن معامل الثبات الذي يمكن الاعتماد عليه كما يرى ليكرت يكون من (٠,٦٢-٠,٩٣) (Lazarous,1963,P.228) في حين يشير كرونباخ إلى أنه إذا كان معامل الارتباط بين التطبيق الأول والثاني (٠,٧٠) فأكثر، فإن ذلك يعد مؤشراً جيداً لثبات الاختبار (عيسوي، ١٩٨٥، ص ٥٨).

ثانياً : الاتساق الداخلي (معامل الفاكرونباخ)

يشير معامل الثبات المستخرج بهذه الطريقة إلى الارتباط الداخلي بين فقرات المقياس (فيركسون، ١٩٩١، ص ٥٣٠)، ولحساب الثبات بهذه الطريقة تم استعمال معادلة الفاكرونباخ للمقياس، وبلغ ثبات مقياس الشخصية الاستغلالية (٠,٧٥٧) ويعد ثبات هذا المقياس جيد عند مقارنته بمعيار الفا كرونباخ للثبات.

وصف المقياس وتصحيحه وحساب الدرجة الكلية

تألف مقياس الشخصية الاستغلالية بصورته النهائية من (٢٨) فقرة، يستجيب في ضوءها الموظف على خمسة بدائل للاجابة (أوافق بشدة، اوافق، لا اوافق نوعا ما، لا اوافق، لا اوافق بشدة)، ويتم اعطاء البديل (أوافق بشدة) خمسة درجات في حين يعطى للبديل (لا اوافق بشدة) درجة واحدة، وبذلك فإن المدى النظري لأعلى درجة يمكن ان يحصل عليها الموظف/الموظفة هي (١٤٠) وادنى درجة هي (٢٨) وبمتوسط فرضي (٨٤).

ثانيا: مقياس ضبط الذات

لغرض تحقيق أهداف البحث الحالي، تطلب توفر أداة تتصف بالصدق والثبات لغرض تعرف ضبط الذات، وقد قام الباحث بصياغة (٣٨) فقرة لقياس ضبط الذات لدى الموظفين مستوحاة من المنطلقات النظرية والدراسات

السابقة، وتحديد البدائل التي تناسب الإجابة عن تلك الفقرات قبل أن يقوم بتحديد صلاحيتها وعرضها على الخبراء

صلاحية المقياس

عرضت فقرات المقياس بصيغتها الاولية وعددها (٣٨) فقرة على عدد من المحكمين المتخصصين في ميدان علم النفس، والبالغ عددهم ١٦ محكما وجدول (٤) يوضح اراء الخبراء حول صلاحية مقياس ضبط الذات.

جدول (٤) اراء الخبراء حول صلاحية مقياس ضبط الذات

مستوى الدلالة (٠,٠٥)	النسبة المئوية للرافضين	النسبة المئوية للموافقين	قيمة مربع كاي		عدد المعارضون	عدد الموافقون	ارقام الفقرات
			الجدولية	المحسوبة			
دالة	صفر	%١٠٠	٣,٨٤	١٦	صفر	١٦	١-٢-٣-٤-٥-٦ ٧-٩-١٠-١٣-١٧ ١٨-٢٧-٢٩-٣٢ ٣٣-٣٦-٣٧-٣٨
دالة	٦,٢٥	٩٣,٧٥		١٢,٢٥٠	١	١٥	١١-١٢-١٤-١٥ ١٦-١٩-٢٠-٢١ ٢٢-٢٤-٢٨-٣٠
دالة	١٢,٥	٨٧,٥		٩	٢	١٤	٢٣-٢٥-٢٦-٣١ ٣٥
دالة	١٨,٧٥	٨١,٢٥		٦,٢٥٠	٣	١٣	٣٤
غير دالة	%٣١	%٦٩		٢,٥٠	٥	١١	٨-١٧

يظهر من الجدول (٤) ان جميع فقرات المقياس دالة احصائيا عند قيمة كاي الجدولية (٣,٨٤) ومستوى دلالة ٠,٠٥ ودرجة حرية (١) ما عدا الفقرة (٨-١٧).

التحليل الإحصائي للفقرات

يعد أسلوب المجموعتين المتطرفتين، وعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس، وعلاقة المجال بالدرجة الكلية، وعلاقة كل مجال بالمجالات الاخرى من الاساليب المناسبة في عملية تحليل الفقرات وقد أستعملها الباحث لهذا الغرض.

أ. المجموعتين المتطرفتين . Contrasted Groups

بعد تصحيح إستمارات المفحوصين قام الباحث بترتيبها تنازلياً من أعلى درجة كلية الى أدناها ثم أخذت نسبة الـ(٢٧%) العليا من الإستمارات بوصفها حاصلة على أعلى الدرجات وسميت بالمجموعة العليا والتي بلغت (١٠٨) استمارة، ونسبة الـ(٢٧%) الدنيا والحاصلة على أدنى الدرجات وسميت بالمجموعة الدنيا والتي بلغت (١٠٨) استمارة. ومن أجل استخراج القوة التمييزية لكل فقرة من فقرات مقياس الشخصية الاستغلالية، قام الباحث

باستعمال الاختبار التائي (T-test) لعينتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفرق بين المجموعتين العليا والدنيا لدرجات كل فقرة من فقرات المقياس وجدول (٥) يوضح ذلك.

ب. علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس (الاتساق الداخلي)

لتحقيق ذلك اعتمد الباحث في استخراج صدق فقرات المقياس على معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس، إذ تم التطبيق على عينة مؤلفة من (٤٠٠)، وظهرت النتائج ان جميع معاملات الارتباط مميزة وفق معيار نللي (Nunnally , 1994) إذ تكون الفقرة مميزة اذا كان معامل ارتباطها (0,20) فاكثر، وجدول (٥) يوضح ذلك

جدول (٥)

القوة التمييزية لمقياس ضبط الذات بأسلوب المجموعتين المتطرفتين وعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس

الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	11.730	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط
١	4.877	٢٥	0.582	2.757	١٣	0.312	١	0.034
٢	9.909	٢٦	0.280	6.241	١٤	0.551	٢	0.558
٣	7.307	٢٧	0.385	7.801	١٥	0.467	٣	0.445
٤	9.183	٢٨	0.100	1.407	١٦	0.533	٤	0.622
٥	7.812	٢٩	0.468	9.484	١٧	0.482	٥	0.637
٦	10.468	٣٠	0.573	11.153	١٨	0.548	٦	0.383
٧	7.624	٣١	0.596	6.699	١٩	0.461	٧	0.519
٨	5.428	٣٢	0.434	12.999	٢٠	0.389	٨	0.377
٩	7.875	٣٣	0.665	8.085	٢١	0.465	٩	0.394
١٠	10.668	٣٤	0.495	6.242	٢٢	0.584	١٠	0.464
١١	7.201	٣٥	0.422	10.257	٢٣	0.450	١١	0.638
١٢	9.241	٣٦	0.593	11.730	٢٤	0.536	١٢	0.561

ج. علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال للمقياس (الاتساق الداخلي) :

استخدام هذا المؤشر للتأكد من أن فقرات المقياس تسير في المسار نفسه الذي يسير فيه المجال، وقد تم استخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمجال، ولتحقيق ذلك حُسبت الدرجة الكلية لأفراد العينة على وفق المجالات الثلاثة للمقياس، وبعد ذلك تم استخراج معامل ارتباط بيرسون بين درجات أفراد العينة على وفق كل فقرة من فقرات كل مجال ودرجاتهم الكلية على ذلك المجال وظهر أن معاملات الارتباط جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,05) ماعدا الفقرة (٨)، وجدول (٦) يوضح ذلك

جدول (٦)

معاملات ارتباط بيرسون بين درجة الفقرة ودرجة المجال على مقياس ضبط الذات

برمجة السلوك		التخطيط البيئي		ملاحظة الذات	
الارتباط	الفقرة	الارتباط	الفقرة	الارتباط	الفقرة
0.221	١	0.372	١	0.342	١
0.446	٢	0.427	٢	0.356	٢
0.398	٣	0.424	٣	0.347	٣
0.375	٤	0.284	٤	0.365	٤
0.447	٥	0.303	٥	0.331	٥
0.243	٦	0.453	٦	0.240	٦
0.406	٧	0.353	٧	0.372	٧
0.502	٨	0.098	٨	0.375	٨
0.416	٩	0.321	٩	0.424	٩
0.298	١٠	0.382	١٠	0.507	١٠
0.459	١١	0.462	١١	0.547	١١
0.481	١٢	0.320	١٢	0.401	١٢

د. علاقة درجة المجال بالدرجة الكلية للمجالات الأخرى والدرجة الكلية للمقياس (الاتساق الداخلي):

تم التحقق من ذلك من خلال استعمال معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة بين درجات الأفراد على كل مجال والدرجة الكلية للمقياس، ولتحقيق ذلك اعتمد الباحث (٤٠٠) استمارة، وأشارت النتائج إلى أن معاملات ارتباط درجة كل مجال بالدرجة الكلية دالة إحصائياً عند مستوى (0,01) ودرجة حرية (٣٩٨) والجدول (٧) يوضح ذلك.

جدول (٧)

معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل مجال من ضبط الذات والمجالات الأخرى والدرجة الكلية للمقياس

نفسه

الدرجة الكلية	برمجة السلوك	التخطيط البيئي	ملاحظة الذات	لمجالات
0.653	0.870	0.597	1	ملاحظة الذات
0.608	0.849	1	0.597	التخطيط البيئي
0.872	1	0.849	0.870	برمجة السلوك
1	0.872	0.608	0.653	الدرجة الكلية

وبذلك أصبح المقياس بعد استعمال الاجراءات السابقة مكون من (٣٣) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات بواقع (١٠) فقرات لمجال ملاحظة الذات، و(١١) فقرة لمجال التخطيط البيئي، و(١٢) فقرة لمجال برمجة السلوك.

مؤشرات صدق المقياس

استعمل الباحث عدة مؤشرات للصدق لمقياس ضبط الذات وهي كما يأتي:

١. الصدق الظاهري **Face Validity** تحقق هذا النوع من الصدق في المقياس الحالي وذلك عندما عرض

المقياس وفقراته على مجموعة من المحكمين المتخصصين في ميدان علم النفس. كما ذكر سابقاً.

٢. مؤشرات صدق البناء **Construct Validity** لقد توفر هذا النوع من الصدق في مقياس ضبط الذات من خلال المؤشرات الآتية (اسلوب المجموعتين المتطرفتين، ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس، ارتباط درجة الفقرة بدرجة المجال، ارتباط درجة المجال بدرجات المجالات الاخرى، ارتباط درجة المجال بالدرجة الكلية للمقياس) وتهتم هذه الطرائق بمعرفة أن الفقرة او المجال تقيس المفهوم نفسه الذي يقيسه المقياس ككل، ويوفر هذا أحد مؤشرات صدق البناء (Lindquist,1957 p. 282)

مؤشرات ثبات المقياس

قام الباحث باستخراج ثبات مقياس ضبط الذات بطريقتين هما:

أولاً : طريقة الاتساق الخارجي (إعادة الاختبار) قام الباحث بتطبيق مقياس ضبط الذات لاستخراج الثبات بهذه الطريقة على عينة مكونة من (٥٠) موظفا وموظفة من بعض دوائر الدولة ، وبعد مرور اسبوعين من التطبيق الأول للمقياس قام الباحث بإعادة تطبيق المقياس ذاته مرة أخرى وعلى العينة ذاتها، وبعد استعمال معامل ارتباط بيرسون للتعرف على طبيعة العلاقة بين درجات التطبيق الأول والثاني، ظهر أن قيمة معامل الثبات للمقياس ومجالاته كما مبين في جدول (٨)

ثانياً: الاتساق الداخلي (معامل الفاكرونباخ) لحساب الثبات بهذه الطريقة تم استعمال معادلة الفاكرونباخ للمقياس ككل وللمجالات المستخرجة للمقياس، والجدول (٨) يوضح ذلك

جدول (٨)

درجات معامل الثبات لمقياس ضبط الذات بطريقة الفا كرونباخ وطريقة اعادة الاختبار

المجال	درجة معامل الثبات (معامل الفاكرونباخ)	درجة معامل الثبات (اعادة الاختبار)
ملاحظة الذات	0.712	0.772
التخطيط البيئي	0.702	0.762
برمجة السلوك	0.701	0.761
الدرجة الكلية	0.705	0.775

وصف المقياس وتصحيحه وحساب الدرجة الكلية

تألف مقياس ضبط الذات بصورته النهائية من (٣٣) فقرة، يستجيب في ضوئها الموظف على خمسة بدائل لاجابة (دائماً، غالباً، احياناً، نادراً، ابداً)، ويتم اعطاء البديل (دائماً) خمسة درجات في حين يعطى للبديل (ابداً) درجة واحدة، ويصبح هذا التصحيح عكسيا لل فقرات ذات التوجه السلبي، وبذلك فإن المدى النظري لأعلى درجة يمكن ان يحصل عليها الموظف/الموظفة هي (١٦٥) وادنى درجة هي (٣٣) وبمتوسط فرضي (٩٩).

التطبيق النهائي

قام الباحث بتطبيق أدوات البحث على عينة من الموظفين والموظفات في مدينة النجف الاشرف البالغ عددها (٥٠٠) موظفا وموظفة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية ذات التوزيع التناسبي من الفترة (٢٠١٨/٣/٢٢) الى (٢٠١٨/٤/١٩)، وبعد الانتهاء من التطبيق صححت الإجابات وحسبت الدرجات الكلية لكل منها من اجل استخراج نتائج البحث.

الوسائل الإحصائية

لغرض التحقق من أهداف البحث، استعان الباحث بالحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss) في معالجة البيانات احصائيا بالحاسبة الالكترونية، وباستعمال الوسائل الإحصائية الآتية:

- الاختبار التائي لعينة واحدة: للتعرف على دلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي لمقياس الشخصية الاستغلاية ومقياس ضبط الذات.
- الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لاستخراج القوة التمييزية لفقرات مقياس البحث بأسلوب المجموعتين الطرفيتين، واستخراج الفروق على مقياس الشخصية الاستغلاية ومقياس ضبط الذات وفق متغير النوع (ذكور، اناث).
- معامل ارتباط بيرسون، لايجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمقياسي البحث، وايجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة ودرجة المجال لمقياس ضبط الذات وايجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل مجال والمجالات الاخرى والدرجة الكلية لمقياس ضبط الذات، ولاستخراج الثبات بطريقة إعادة الاختبار لمقاييس البحث، وايجاد العلاقة الارتباطية بين الشخصية الاستغلاية وضبط الذات.
- معادلة الفا للتأسق الداخلي لاستخراج الثبات لمقياس الشخصية الاستغلاية ومقياس ضبط الذات.
- تحليل التباين الاحادي لتعرف الفروق على مقياس الشخصية الاستغلاية ومقياس ضبط الذات وفق متغير العمر.

الفصل الرابع: عرض النتائج وتفسيرها

الهدف الاول: تعرف الشخصية الاستغلاية لدى موظفين بعض دوائر الدولة في محافظة النجف الاشرف: تشير المعالجة الإحصائية الى أن المتوسط الحسابي لدرجات أفراد عينة البحث بلغ (72.9840) وبانحراف معياري قدره (22.25521) فيما بلغ المتوسط الفرضي (84) وعند مقايسة المتوسط الحسابي لعينة البحث بالمتوسط الفرضي للمقياس من خلال استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة. ظهر ان القيمة التائية المحسوبة بلغت (11.068) وهي أكبر من القيمة الجدولية البالغة (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (499) والجدول (٩) يوضح ذلك.

جدول (٩) الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي لمقياس الشخصية الاستغلاية

عدد أفراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	درجة الحرية	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
499	72.9840	22.25521	84	499	11.068	1.96	0.05

0,05	1,96	11.068	499	84	22.25521	72.9840	500
------	------	--------	-----	----	----------	---------	-----

تشير هذه النتيجة الى ان الموظفين في دوائر مدينة النجف الاشرف لا يتسمون بنمط الشخصية الاستغلائية، ويمكن تفسير هذه النتيجة على وفق نظرية فروم (Erich From) حسب ما تناوله عن الطبع الذي ينظر اليه من خلال اتصال الشخص بالعالم، حيث يصل الانسان نفسه بالعالم باكتساب الاشياء واستيعابها، كذلك يوصل نفسه بالناس وبذاته، وهما عمليتا الاستيعاب والمشاركة الاجتماعية، والطبع اساس توافق الفرد مع المجتمع الذي يشترك في صميمه مع معظم اعضاء ثقافته وطبقته الاجتماعية، على ان هناك فرق بين الطبع الاجتماعي والطبع الفردي الذي يختلف فيه الشخص عن الآخر ضمن الثقافة نفسها، وبما ان سلوك الموظفين/الموظفات ذا جذور في طباعهم، وان ليس هناك أي تغيير في البنية الاجتماعية والاقتصادية والسياسية للمجتمع الذي يعيشون فيه او الاشياء واستيعابها، وهي بذاتها التي تقولب شخصية الفرد، وان مجتمع الموظفين في النجف الاشرف يثق بالقيم والمعايير الاخلاقية التي هي من الخصائص الصميمية للإنسان ولم تنتهك، لذا فهم يعرفون انفسهم وقدرة طبيعتهم على محبة الخير والانتاجية، لذا فهم لا يتسمون بنمط الشخصية الاستغلائية، وهذا لا يتفق ودراسة بيكر وأوهير (Becker and O'Hair (2007 التي وجدت أن هناك مستويات مرتفعة من الميكيافيلية¹، لدى موظفين مندوبي المبيعات. (JONATHAN,2015,p14)

الهدف الثاني: تعرف دلالة الفرق في الشخصية الاستغلائية لدى الموظفين على وفق متغير النوع (ذكور، إناث): ظهر المتوسط الحسابي لدى الموظفين على مقياس الشخصية الاستغلائية (74.8725) وبانحراف معياري (21.93333)، في حين كان المتوسط الحسابي لدى الموظفات (57.0566) وبانحراف معياري (18.37370). وباستعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين ظهر أن القيمة التائية المحسوبة كانت (6.529) وهي اكبر من القيمة الجدولية (1,96) عند مستوى دلالة (0,05). مما يشير الى أنه يوجد فرق ذو دلالة احصائية بين متوسطي الموظفين (الذكور والاناث) على مقياس الشخصية الاستغلائية، ولصالح الذكور، وجدول (١٠) يوضح ذلك.

جدول (١٠) الموازنة على مقياس الشخصية الاستغلائية على وفق متغير النوع (ذكور ، إناث)

الجنس	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
الذكور	447	74.8725	21.93333	498	6.529	1,96	دالة
الإناث	53	57.0566	18.37370				

ويمكن تفسير هذه النتيجة بان مجتمع مدينة النجف الاشرف مجتمع محافظ يحترم القيم والاخلاق ولم تتغير نظرتهم هذه، الا انه يعطي للذكر حرية في التعامل اكثر مما يعطيه للإناث، ويعزز بناء شخصية مستقلة للذكر

¹ الميكيافيلية: الشخصية التي تتسم بسمات العدوان، والاستغلال، والمراوغة، والمكر لتحقيق الاهداف، وتتسم ايضا، بالخداع، والمكر، والعدوانية، لتحقيق الاهداف والرغبات التي يسعى لها الفرد على حساب الآخرين، والتي تتشابه مع سمات الشخصية الاستغلائية (الرفوع والقيسي، ٢٠٠٣، ص١٥١)

بينما يزيد من ممارسة الضغط والابقاء على تبعية الانثى وارتباطها بذويها، مما يعطي فسحة كبيرة للذكر في العمل وممارسة حياته ويبرر له تعامله باستغلالية، بينما يشدد على الانثى ويقيد تصرفاتها بقيم وثوابت مجتمعية (اعراف وتقاليد) حيث يعترض على اي تصرف تقوم به الانثى ينم عن اي استغلالية حتى وان كانت ضئيلة ولا تذكر، وهذا ما يؤيد دراسة (اندريا كازيبور، ٢٠١٧) التي وجدت ان هناك تأثيراً كبيراً على الجنس في نتائج المكيفيلية، وأن المكيفيلية لدى الذكور أعلى بكثير من الاناث. (Andrea Czibor et al,2017,p227)

الهدف الثالث: تعرف الفروق في مستوى الشخصية الاستغلالية تبعاً لمتغير (العمر) لدى موظفي بعض دوائر الدولة في محافظة النجف الاشرف: للتحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الموظفين وفق متغير العمر (٢٠-٢٩ سنة، ٣٠-٣٩ سنة، ٤٠-٤٩ سنة، ٥٠-٥٩ سنة، ٦٠-٦٩ سنة)، استعمل الباحث تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA). وفقاً للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية في جدول (١١)

جدول (١١) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية على مقياس الشخصية الاستغلالية وفق العمر

العمر	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
٢٩-٢٠ سنة	72.1463	23.02501
٣٩-٣٠ سنة	73.7400	22.09464
٤٩-٤٠ سنة	73.7063	22.83894
٥٩-٥٠ سنة	70.9206	21.11741
٦٩-٦٠ سنة	70.4167	17.38757

وأظهرت النتائج بعد مقارنة الاوساط الحسابية في الجدول السابق أن القيمة الفائية المحسوبة بلغت (2.118) وهي غير دالة إحصائية عند قيمة جدولية (2.371) ومستوى دلالة (0,05)، مما يدل على عدم وجود فروق دالة إحصائية في متغير العمر، وان الموظفين لا يختلفون في مستوى نمط الشخصية كلما تقدموا بالعمر. وجدول (١٢) يوضح ذلك

جدول (١٢) الفروق في الشخصية الاستغلالية على وفق متغير العمر

مصدر التباين	مجموعة المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	القيمة الفائية	مستوى الدلالة
بين المجموعات	4157.964	4	1039.491	2.118	0.05
داخل المجموعات	242993.908	495	490.897		
المجموع الكلي	247151.872	499	-		

ويمكن تفسير هذه النتيجة ان مستوى الشخصية الاستغلالية لا يختلف كثيراً كلما تقدم الموظفون في العمر، وهذا يرجع وفق نظرية فروم الى ان مجتمع مدينة النجف الاشرف الذي خلق ونمى سمات الشخصية من خلال النظام الاقتصادي والاجتماعي اي (اسلوب الحياة) منذ ستين عام مضت، لم تتغير لتأثر في تغيير هذه السمات، لذا

فأنّ ليس هناك اختلاف في نمط الشخصية الاستغلالية كلما تقدموا الموظفين/الموظفات بالعمر، وهي لا تؤيد ما توصلت اليه دراسة شيو ياكون (٢٠١٠) التي ترى ان الميكيا فيلية ترتبط سلبيا مع العمر (Shiou.YuChen,2010,p293)

الهدف الرابع: تعرف ضبط الذات لدى موظفي بعض دوائر الدولة في محافظة النجف الاشرف:

تشير المعالجة الإحصائية الى أن المتوسط الحسابي لدرجات أفراد عينة البحث بلغ (110.9580) وبانحراف معياري قدره (16.94847) فيما بلغ المتوسط الفرضي (99) وعند مقايسة المتوسط الحسابي لعينة البحث بالمتوسط الفرضي للمقياس من خلال استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة. ظهر ان القيمة التائية المحسوبة بلغت (15.777) وهي أكبر من القيمة الجدولية البالغة (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (499) وجدول (١٣) يوضح ذلك.

جدول (١٣) الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي لمقياس ضبط الذات

عدد أفراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	درجة الحرية	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
500	110.9580	16.94847	99	499	15.777	1,96	0,05

تشير هذه النتيجة الى ان الموظفين لديهم القدرة على ضبط الذات، ويمكن تفسير هذه النتيجة على وفق نظرية باندورا الى ان سلوكهم محكوم بواسطة ردود افعالهم للأحداث المتوقعة، بدلا من ردود افعالهم نحو الماضي او الاحداث الخارجية الراهنة، فسلوك الفرد يتولد طبقا لنمط توجهاته المستقبلية (تفاعل مسبق)، ومبدئيا كرد فعل للأحداث المتوقعة عن سلوكه او تصرفه (تفاعل متبادل)، وان كل من السلوك والعوامل الشخصية الداخلية والمؤثرات البيئية كلها تعمل بشكل متداخل فكل منها يؤثر على الآخر ويتأثر به، أي ان ضبط الذات لديهم يتأثر بعوامل عدة منها داخلية ذاتية شخصية، واخرى خارجية بيئية اجتماعية مما يساعدهم على الفهم الحقيقي والواضح للأسباب الحقيقية للأحداث، كذلك يزيد من قدرتهم على التعامل بمهارة مع ما يواجههم من مواقف متعددة ومتباينة، كل هذا يؤدي الى ان يكون لدى الموظفين/الموظفات قدرة على ضبط الذات، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة علي (٢٠١٢) التي وجدت ان المرشدين والمرشدات لديهم قدرة على التحكم الذاتي (علي، ٢٠١٢، ص١٠)، ودراسة يوزانج وآخرون (٢٠١٥) التي وجدت ان الموظفين لديهم قدرة في ضبط الذات (Yaozhong Liu et al,2015,p225)

الهدف الخامس: تعرف دلالة الفرق في ضبط الذات لدى الموظفين على وفق متغير النوع (ذكور، إناث): ظهر المتوسط الحسابي لدى الموظفين على مقياس ضبط الذات (109.4720) وبانحراف معياري (16.38299)، في حين كان المتوسط الحسابي لدى الموظفات (123.4906) وبانحراف معياري (16.59428). وباستعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين ظهر أن القيمة التائية المحسوبة كانت (5.823) وهي أكبر من القيمة الجدولية (1,96) عند مستوى دلالة (0,05). مما يشير الى وجود فرق ذو دلالة احصائية بين متوسطي الموظفين

(الذكور والاناث) على مقياس ضبط الذات ولصالح الاناث، وجدول (١٤) يوضح ذلك.

جدول (١٤) الموازنة على مقياس ضبط الذات على وفق متغير النوع (ذكور ، إناث)

الجنس	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
الذكور	447	109.4720	16.38299	498	5.823	1,96	دالة
الإناث	53	123.4906	16.59428				

ويمكن تفسير هذه النتيجة الى ان الاناث بما يتعرضن له من توجيه وارشاد، كذلك بما يقمن به من تقييم للنتائج حيث يقمن بتكرار السلوك او تعديله او التخلي عنه بحيث يصبحن قادرات على تقييم المثيرات وممارسة ضبط ذات اكثر فعالية، بما يتناسب والسلوك المقبول اجتماعيا وعدم الانحراف الى السلوك المنافي للأخلاق والقيم والمعايير الاجتماعية، هذه القدرة على تقييم السلوك والحكم عليه وفق معايير مسبقة، ونتيجة الاداء الناجح يرفعن معايير هذا الاداء، وهذا يعزز الرضا الذاتي والاعتزاز بالذات، مما يولد قدرة على ضبط الذات، بعكس الذكور الذين هم اقل قدرة على ضبط الذات مقارنة بالإناث، الا ان ذلك قد يتباين من موقف الى آخر، فقد يمتلك الذكور قدرة لضبط الذات في مجالات معينة تساعدهم وتعزز من هذه القدرة، والاناث كذلك يمكنهن في مجالات معينة من تحقيق ضبط الذات، وكما يبدو ان مجتمع مدينة النجف قد اتاح الكثير من المجالات التي تستطيع فيها الاناث من ضبط الذات، وهذه النتيجة لا تتفق مع دراسة علي (٢٠١٢) التي وجدت ان ليس هناك فروق بين الذكور والاناث في التحكم الذاتي لدى المرشدين والمرشديات (علي، ٢٠١٢، ص١٠)، بينما تتفق مع دراسة نيكول (٢٠١٧) التي أظهرت أن الإناث لديهن مستويات أعلى في ضبط الذات مقارنة بالذكور. (Nicole Shoenberger & Gregory C. Rocheleau, 2017, p272)

الهدف السادس: تعرف الفروق في مستوى ضبط الذات تبعا لمتغير (العمر) لدى موظفي بعض دوائر الدولة في محافظة النجف الاشرف: للتحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الموظفين وفق متغير العمر (٢٠-٢٩ سنة، ٣٠-٣٩ سنة، ٤٠-٤٩ سنة، ٥٠-٥٩ سنة، ٦٠-٦٩ سنة)، استعمل الباحث تحليل التباين الأحادي. وفقا للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وجدول (١٥) يوضح ذلك.

جدول (١٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية على مقياس ضبط الذات وفق العمر

العمر	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
٢٠-٢٩ سنة	110.3030	16.32833
٣٠-٣٩ سنة	109.3668	17.04246
٤٠-٤٩ سنة	110.5033	16.72000
٥٠-٥٩ سنة	115.0299	17.37986
٦٠-٦٩ سنة	120.1176	14.85296

وأظهرت النتائج بعد مقارنة الاوساط الحسابية في الجدول السابق أن القيمة الفائية المحسوبة بلغت (2.736) وهي دالة إحصائية عند قيمة جدولية (2.371) ومستوى دلالة (0,05)، مما يدل على وجود فروق دالة إحصائية في متغير العمر، وان الموظفين يختلفون في مستوى ضبط الذات كلما تقدموا بالعمر. وجدول (١٦) يوضح ذلك

جدول (١٦) الفروق في ضبط الذات على وفق متغير العمر

مصدر التباين	مجموعة المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	القيمة الفائية	مستوى الدلالة
بين المجموعات	3100.504	4	775.126	2.736	0.05
داخل المجموعات	140237.614	495	283.308		
المجموع الكلي	143338.118	499	-		

نستنتج مما سبق أن هناك فروق بين المجموعات الخمسة في مستوى ضبط الذات مما يعني أن هناك في الأقل متوسطاً واحداً يختلف عن متوسط آخر أو عن مجموعة من المتوسطات بفروق ذات دلالة إحصائية، ولما كان تحليل التباين لا يعطينا سوى قيمة واحدة، فقد استعملت طريقة شيفيه Scheffe للمقارنات المتعددة التي تدعى (باختبار الفروق الدالة بصورة أمينة). وقد أظهرت النتائج عند مقارنة المتوسطات الخمسة ان بعضها دال

إحصائياً عند مقارنة قيمة شيفيه المستخرجة بقيمة شيفيه الحرجة البالغة (2.66) كما في الجدول (١٧)

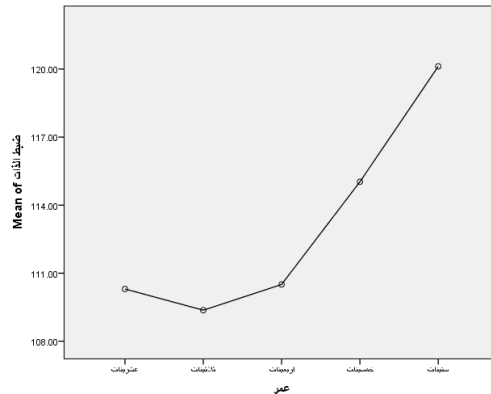
جدول (١٧) جدول يوضح مقارنة المتوسطات مع بعضها البعض بطريقة شيفيه

المجموعات	العشرييات	الثلاثيات	الاربعيات	الخمسيات	الستيات
المتوسطات	110.3030	109.3668	110.5033	115.0299	120.1176
العشرييات	-	0.93620	0.20028	*4.72682	*9.81462
الثلاثيات	-	-	1.13648	*5.66302	*10.75081
الاربعيات	-	-	-	*4.52654	*9.61434
الخمسيات	-	-	-	-	*5.08780
الستيات	-	-	-	-	-

* تشير الى وجود فرق بين المتوسطين على مقياس ضبط الذات

ويمكن تفسير هذه النتيجة ان مستوى ضبط الذات يرتفع كلما تقدم الموظفون في العمر، والشكل (٣) وهذا يرجع وفق نظرية باندورا الى انه مع نمو ونضج الناس فانهم يكتسبون قدرة اكبر على الضبط وتوجيه السلوك بمساعدة التدعيم الذاتي وفي ضوء التنظيم البيئي، وينظمون الدوافع الخارجية في سبيل سلوك مرغوب، ويقيّمون تفضيلاتهم بما يخدم ويدعم مكاسبهم، وان هذا الاكتساب في زيادة القدرة على ضبط الذات يأتي من تعرض الموظف خلال حياته وتقدمه في السن الى الكثير من المواقف الحياتية التي تتطلب منه ملاحظة وتقييم لهذه المواقف، ومن ثم اذا نجح في اداء امثل فيها فانه سوف يعزز هذه النتائج، ويمكن الاتيان بنفس السلوك فيما اذا توافرت نفس الظروف الداخلية والخارجية المؤثرة على هذا السلوك، لهذا نلاحظ ان هناك وتيرة متصاعدة لضبط الذات كلما

تقدم الموظف بالعمر، وقد اختلفت هذه النتيجة مع دراسة ويرى هاربر (٢٠١٥) التي توصلت الى أن ضبط الذات السيئ هو جانب مستقر إلى حد ما في الشخصية (Wray Herbert,2015,p123) شكل (٣) يوضح ارتفاع مستوى ضبط الذات لدى الموظفين كلما تقدموا في العمر



الهدف السابع: تعرف العلاقة الارتباطية بين ضبط الذات والشخصية الاستغلاية لدى الموظفين: لأجل التعرف على العلاقة الارتباطية بين ضبط الذات والشخصية الاستغلاية لدى الموظفين، تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات المتغيرين، وظهر أن معامل الارتباط كان (-0.331)، ولأجل تعرف دلالة اختبار قيمة معامل الارتباط تم استعمال الاختبار التائي لمعامل الارتباط ووجد أن القيمة التائية المحسوبة تساوي (7.83) وهي أكبر من القيمة الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (498)، هذا يعني أن العلاقة بين ضبط الذات والشخصية الاستغلاية دالة إحصائياً والموضحة في جدول (١٨)

جدول (١٨) يوضح معامل الارتباط والقيم التائية لدرجات ضبط الذات والشخصية الاستغلاية لدى الموظفين

معامل الارتباط	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	درجات الحرية	مستوى الدلالة
0.331-	7.83	1.96	498	دالة

تشير هذه النتيجة الى أن هناك علاقة ارتباطية سلبية بين ضبط الذات والشخصية الاستغلاية، هذا يعني أن كل زيادة في ضبط الذات يؤدي الى تدني نمط الشخصية الاستغلاية، ويمكن تفسير هذه النتيجة وفق الاطار المتبنى في البحث الحالي، من ان ضبط الذات هو اسلوب من اساليب تغيير السلوك، غايته تحقيق حياة فعالة كما يتمناها المرء، اذ ان معظم الناس ان لم يكن الكل، لديهم رغبة في تغيير سلوكياتهم غير المرغوبة، ومن هذه السلوكيات غير المرغوبة هو نمط الشخصية الاستغلاية والذي يمثل طبع هذه الشخصية، وبما ان الطبع قابل للتغيير الى حد ما، بالتبصرات^١، والانواع الجديدة من التجارب، اذن يمكن تغييره من خلال ضبط الذات، الذي يحاول فيه الفرد تغيير سلوكه غير المرغوب فيه بالسلوك المرغوب فيه، وهذا ما لاحظناه من خلال نتيجة الهدف السابع للبحث الذي وجدنا فيه علاقة ارتباطية سلبية بين ضبط الذات والشخصية الاستغلاية، مما يعني ان مجتمع الموظفين/الموظفات في محافظة النجف الاشرف لديهم مستويات مختلفة في نمط الشخصية الاستغلاية التي يرتفع مستواها لدى الموظفين ذوي مستوى ضبط الذات المنخفض، وينخفض مستواها لدى الموظفين الذين

التبصرات^١، تبصر في الأمر: تأمل وتبين فيه ما يأتيه من خير أو شر، نظر فيه ملياً واستقصاه من جميع جوانبه، تأمله، ترواه ليبتئنه (معجم المعاني الجامع)

يمتازون بمستوى ضبط عالي، وهذه النتيجة لا تعني السببية بقدر ما تعني الارتباط لهذين المتغيرين، وهذا ما أيدته دراسة (Kai Chi Yam et al,2017) التي وجدت أن الأشخاص الذين يتمتعون بمستويات أعلى من ضبط الذات مثلًا القادة يتمتعون بأساليب قيادة أكثر فعالية وأكثر إنتاجية في العمل، من الموظفين ذوو ضبط الذات المنخفض الذين لديهم زيادة في السلوك غير الأخلاقي/ المنحرف، وانخفاض في السلوك الاجتماعي المؤيد، وانخفاض الاداء الوظيفي، وأساليب القيادة السلبية (Kai Chi Yam et al,2017,p77)

التوصيات:

في ضوء ما توصل إليه البحث من نتائج يوصي الباحث بالآتي:

- توجيه وسائل الاعلام المسموعة والمرئية والمقروءة الى الاكثار من البرامج والمسلسلات التي تعرض القيم والمبادئ الاخلاقية، وتؤكد على نبذ الاستغالية، وتشجيعها الايثار والمساعدة والعطاء والاحساس بالآخرين.
- قيام المؤسسة الدينية من خلال الخطباء والمجالس الحسينية بإبراز الصفات الاخلاقية الحميدة لدى الموظفين ومقارنتها بصفات الشخصية الاستغالية، وتوضيح مدى ضررها على الفرد والمجتمع.
- على منظمات المجتمع المدني اقامة الندوات والمؤتمرات التي توضح فيها مخاطر العلاقات الاجتماعية، التي تتميز بالاستغالية.

المقترحات

يقترح الباحث ما يأتي:

- اجراء دراسة تتناول متغيري الشخصية الاستغالية وضبط الذات وعلاقتها مع متغيرات اخرى لدى الموظفين.
- اجراء دراسة تتناول متغيري الشخصية الاستغالية وضبط الذات لدى الموظفين في الريف والحضر.

المصادر

المصادر العربية

- أبو حسونة، نشأت (٢٠١٢): بناء مقياس لتقييم ضبط الذات وإدارتها لدى طلبة الجامعات الأردنية، عالم التربية - مصر، س ١٣ ، ع ٣٨
- آلن، بيم (٢٠٠٩): نظريات الشخصية الارتقاء- النمو- التنوع ، ترجمة د علاء الدين كفاقي، د مایسة احمد النیال، د سهیر محمد سالم. عمان، دار الفكر.
- انجلر، باربرا (١٩٩١): مدخل الى نظريات الشخصية، ترجمة فهد بن عبد الله بن دليم، مطبوعات نادي الطائف الادبي
- بدر، طارق محمد (٢٠١٥): التشويهاة المعرفية وعلاقتها بضبط الذات لدى طلبة كلية الآداب، مجلة العلوم النفسية والتربوية، العدد ١١٤.

- التوايهة، مريم مفلح (٢٠٠٨): مستوى ضبط الذات وعلاقته بالسلوك الطائش لدى طلبة المرحلة الثانوية، مقدمة الى كلية الدراسات العليا مؤنة.
- جابر، جابر عبد الحميد (١٩٩٠): نظريات الشخصية البناء الديناميات النمو طرق البحث التقويم، دار النهضة العربية للطبع والنشر، القاهرة.
- عباس، فيصل (١٩٩٠): دراسة الشخصية التكتيقات الاسقاطية، دار الفكر اللبناني.
- عبد الرحمن، محمد السيد (١٩٩٨): نظريات الشخصية، دار قباء للطباعة والنشر، القاهرة.
- عبد الستار، مهذب محمد وعلي، افتخار مزهر (٢٠١٤): بناء مقياس الضبط الذاتي لدى طالبات المرحلة المتوسطة، كلية التربية الاساسية / جامعة ديالى.
- علي، سميرة حسن (٢٠١٢): التحكم الذاتي لدى المرشدين والمرشدات، مجلة جامعة كركوك للدراسات الإنسانية المجلد: ٧ العدد: ٣، دراسة ميدانية، جامعة ديالى - كلية التربية للعلوم الانسانية.
- العيسوي، عبد الرحمن (١٩٨٥): دراسات في علم النفس الاجتماعي، بيروت، لبنان، دار المعرفة الاجتماعية.
- فروم، اريك (٢٠٠٧): الانسان من اجل ذاته بحث في سيكولوجية الاخلاق، ترجمة محمود منقذ الهاشمي.
- فهمي، مصطفى (١٩٦٥): الانسان وصحته النفسية، مكتبة مصر للنشر والتوزيع، القاهرة.
- فيركسون، جورج. أي (١٩٩١): التحليل الإحصائي في التربية وعلم النفس، ترجمة هناء محسن، دار الحكمة، بغداد.
- مجلة التشريع والقضاء. (http://tqmag.net/body.asp?field=news_arabic&id=218)
- محمود، محمود كاظم وسهيل، حسن أحمد (٢٠٠٧): فاعلية الذات وعلاقتها بالسلوك الفوضوي لدى طلاب المرحلة المتوسطة.
- المخلافي، (٢٠٠٩): قياس الشخصية الاستغلالية لدى طلبة جامعة نمار، جامعة نمار كلية الآداب قسم علم النفس.
- معالي، ابراهيم باجس (٢٠١٥): فاعلية برنامج تدريبي في تحسين الضبط الذاتي وخفض العزلة لدى الطلبة المراهقين، مجلة دراسات، العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد ٤٢، العدد ١.
- المليجي، حلمي (٢٠٠١): علم نفس الشخصية، دار النهضة العربية.
- الناهي، بتول غالب ومحمد تقي ورفيف عبد الحافظ (٢٠٠٨): اثر برنامج ارشادي في تعديل الشخصية الاستغلالية لدى طلبة الجامعة، مجلة الاستاذ العدد ٢١٠ المجلد الثاني ٢٠١٤.

المصادر الاجنبية (Foreign sources)

- A.T. Vazsonyi, L.E. Pickering, M. Junger, D. Hessing,(2001): ***An empirical test of a general theory of crime: A four–nation comparative study of self–control and the prediction of deviance.*** Journal of Research in Crime and Delinquency, 38, pp. 91–131
- Andrea Czibor a,□, Zsolt Peter Szabo b, Daniel N. Jones c, Andras Norbert Zsido a, Tunde Paal a, Linda Szijjarto a, Jessica R. Carre c, Tamas Bereczkei a,(2017): ***Male and female face of Machiavellianism: Opportunism or anxiety?*** , Personality and Individual Differences
- Bandura, A. (1977): ***Social Learning Theory.*** Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall
- Baumeister, R. F., & Tierney, J. (2011): ***Willpower: Rediscovering the greatest human strength.*** New York, NY: Penguin Press
- DeBono, A., Shmueli, D., & Muraven, M. (2011): ***Rude and inappropriate: The role of self–control in following social norms.*** Personality and Social Psychology Bulletin, 37, 136–146
- Duckworth, A.L., & Seligman, M.E.P. (2006): ***Self–discipline outdoes IQ in predicting academic performance of adolescents.*** Psychological Science, 16, 939–944
- Eble, R (1972) : ***Essentials of Educational Measurement*** , New Jersey.
- Fromm, E.(1973): ***The anatomy of human destructiveness.*** New York : Holt , Rinehart & Winston
- Horney,K.(1945): ***Our Inner Conflicts:A Constructive Theory of Neurosis.*** New York: Norton
- June P. Tangney Roy F. Baumeister and Angie Luzio Boone(2004): ***High Self–Control Predicts Good Adjustment Less Pathology, Better Grades, and Interpersonal Success,*** Journal of Personality 72:2, April 2004
- JONATHAN CRAIG BUTLER,2015, ***THE DARK TRIAD, EMPLOYEE CREATIVITY AND EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE NEW VENTURE CONTEXT,*** the Degree of DOCTOR OF PHILOSOPHY May 8, 2015 Oklahoma State University

- Kai Chi Yam, Huiwen Lian, Lance Ferris, Douglas Brown(2017): ***Why businesses should foster self-control among employees Low levels of self-control can lead to unethical behavior and poor job performance*** .
- Kleink, christl;(1978): ***self-perception ,the psychology of personal***, Awareness. W.H. freemen and company, USA
- Lazarus, Richard.s. (1963): ***Personality and adjustment, prentice***, Hall, New Jersey.
- Lindquist,E.F(1957): ***Statistical analysis in educational research*** ,Boston , Miffin.
- mawdoo3.com (20 May 2014) (Internet)
- Nicole Shoenberger & Gregory C. Rocheleau(2017): ***Effective Parenting and Self-Control: Difference by Gender***, Journal Women & Criminal Justice Volume 27, 2017 – Issue 5, Pages 271–286 | Published online: 13 Jan 2017
- Roy F. Baumeister and Julie Juola Exline (2000): ***Self-Control, Morality, and Human Strength***. Journal of Social and Clinical Psychology: Vol. 19, No. 1, pp. 29–42
- Shiou-YuChen,2010, ***Relations of Machiavellianism with emotional blackmail orientation of salespeople***, Procedia – Social and Behavioral Sciences, Volume 5, 2010, Pages 294–298
- Supreet Kaur, Michael Kremer, Sendhil, Mullainathan (2015): ***Self-Control at Work***, Journal of Political Economy, Volume 123, Number 6 December 2015
- Wray Herbert,(2015) ***Hard Work, Hard Times: Self-control and Joblessness***, THE BLOG 01/21/2015 08:51 am ET Updated Mar 23, 2015
- Yaozhong Liu¹, Xiaoping Wang¹, Kai Dou¹, Bao Zhang²,(2015): ***An Empirical Study on the Relationship between Self-Control and Employees Initiative Behavior: The Intermediary Role of Emotion Burnout*** *Open*, Journal of Business and Management, 2015, 3, 219–227