



No:

العدد : ٨٢

Date:

التاريخ : ٢٠٢١ / ٤ / ٤

مجلة علمية محكمة نصف سنوية

التصنيف الدولي : ISSN 1993 - 5242

الى / ..... الاستاذ المساعد الدكتور / علي جيسين عايد / جامعة القادسية / كلية الآداب ..... المحترم  
الباحث / سعد عبد محمد

م / قبول نشر

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

نود أن نعلمكم بقبول نشر بحثكم الموسوم :

الإندماج الوظيفي لدى موظفي مدينة الديوانية

مع وافر الشكر والتقدير

الأستاذ الدكتورة

إلهام محمود كاظم

رئيس تحرير المجلة

٢٠٢١ / ٤ / ٤



## الاندماج الوظيفي لدى موظفي مدينة الديوانية

الباحث

ا.م.د.

سعد عبد محمد

علي حسين عايد

جامعة القادسية كلية الآداب / قسم علم النفس

### مشكلة البحث:

إن الاندماج الوظيفي يؤدي إلى تحمل الموظفين المسؤولية الاجتماعية وزيادة الطاقة الإنتاجية في العمل وتحقيق أهداف المؤسسة لما فيه من تعلق الموظف في عمله ويصبح جزءاً مهماً في حياته أكثر فأكثر. فقد لامس الباحث من خلال مراجعاته لأغلب الدوائر الحكومية في مدينة الديوانية عن وجود بعض الشكاوي بحق الموظفين، بأن الغالبية العظمى من الموظفين يؤدون وظيفتهم كروتين يومي فقط وقليل منهم يقوم بجهد ودور إضافي، ووجد بعضهم لا يتم واجبه المناط به بصورة صحيحة وأن تعامل أغلب الموظفين مع المراجعين في الدوائر الحكومية يختلف كلياً عن تعاملهم في الأماكن الأخرى وتعد هذه معوقات تؤدي لعدم اندماج الموظف داخل المؤسسة التي يعمل بها، مما دفع الباحث للبحث في هذا المجال تحديداً. فالموظف الغير مندمج سيكون غير راضياً تماماً عن كل تفاصيل سلوكه وبالنتيجة فإنه سوف يعاني من مشكلة سلوكية (زهرا، ٣٣٠، ١٩٧٧).

فكلما ساءت علاقة الموظف مع إدارته أو قل أجور أو كان مع زملاء عمل لا يتفقون فيما بينهم ساء الاندماج وهنا أصبحت كل تلك العوامل مشاكل كبيرة من مشاكل الاندماج كما أشارت --دراسة (المغربي، ٢٠٠٤)

ويعتبر سوء التوافق الذاتي مشكله اساسية في عدم الاندماج الوظيفي وكلما تفاقمت المشاكل الذاتية لدى الموظف قل الانتاج وزاد عدم الاندماج، فالإنسان وحده متكاملة وهذا يعكس الاعتقاد الذي كان سائد والذي كان يرجح ان سوء التوافق المهني يرجع لعدم قدرة الموظف

البدنية او قلة اجتهاده او استعداده ، ولاشك بانها عوامل بالغه الاهمية لكن سوء التوافق الذاتي والمهني والاجتماعي له أثر كبير أكبر من العوامل التي كان الاعتقاد سائد بها (ابو النيل واخرون، ١٩٨٤، ١٥٨)

### اهمية البحث

ظهرت الحاجة إلى إيجاد مصطلح لوصف شعور ارتباط الموظفين العاطفي بالوظيفة، وبزمتهم في العمل وبمكان العمل. وأعطت هذه الحاجة ولادة مصطلح (اندماج الموظف). ويكون الموظفون الذين يهتمون بمستقبل المؤسسة مستعدين لاستثمار جهودهم بالكامل لصالحها، وفي بيئة العمل التقليدية يفعل الموظفون ما يقال لهم ويكيفون عملهم وفقاً لتوصيف الوظائف الواضحة (زناتي، ١٩٩٧: ١٦٢).

ولان موضوع الاندماج الوظيفي من الموضوعات التي أهتم بها الباحثون في مجال إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي اهتماماً متزايداً في الآونة الأخيرة، وذلك كونه أحد القضايا الرئيسية اللازمة لفهم سلوك الأفراد داخل المؤسسات. بالإضافة إلى تفسير العديد من المتغيرات السلوكية الأخرى مثل الغياب والأداء والرضا وطبيعة سير العمل (يوسف، ٢٠١١: ٦٩).

،وبعبارة أخرى يمكن القول أنه كلما زاد اندماج الموظف كلما ازدادت احتمالية تكلمه بأشياء إيجابية عن المؤسسة التي يعمل فيها، وبذلك تزداد مساهمته في تقديم خدمات إيجابية للعمل ورجبته في البقاء ضمن المؤسسة وبالنتيجة تقليل أو خفض نسبة الغياب عن العمل وتركه وبذل الجهد على المستوى الأعلى وبشكل منتظم، وكذلك التأثير الفاعل على متغيرات عديدة مثل

جودة الخدمة وزيادة التعاون بين الزملاء (بدران، ٢١٣، ٢١)

وفي دراسة أخرى قام بها لودال للعاملين في خط تجميعي في مصنع للسيارات، وجد الباحث مرة أخرى أن الاندماج الوظيفي ظهر كعامل اتجاهاً مستقل هذه المرة مع متغيرات الاندماج في المنتج، والاندماج في مكان العمل، وعدد الأفراد العاملين الذين يعملون على مقربة من بعضهم البعض. هكذا وكما يشير لودال، فالمتغيرات الاجتماعية ظهرت في الاندماج الوظيفي لكلا العينتين، الأمر الذي يشير إلى جذور اجتماعية ثقافية لهذا الاتجاه ويبين أهمية مجموعة العمل في تشكيل اتجاهات مستقرة نحو العمل والإبقاء عليها (Lodahl, 1964:P48).

وتمثل هذه الدراسات أوائل الأبحاث التي حاولت دراسة مفهوم الاندماج الوظيفي وإظهاره بأنه مفهوم مستقل عن غيره من اتجاهات العمل الأخرى، وبأنه يتسم بقدر من الاستقرار النسبي، أي أنه لا يتغير مع مرور الوقت، كما أنه لا يتأثر نسبياً بالتغيرات التي تطرأ على مكان العمل، يضاف إلى ذلك أن له علاقة بالتقارب الاجتماعي بين العاملين (رشيد، ١٩٩٣: ١١٠).

غير أن المتتبع لدراسات الاندماج يلاحظ أن الدراسات التي بحثت تفاعل المتغيرات الفردية ومتغيرات خصائص العمل نادرة إلى حد كبير، بالرغم من الأهمية التي بينها (هول ولولر) وغيرهما من الباحثين لسلوك مثل هذا المسلك في دراسة الاندماج الوظيفي.

### أهداف البحث:

يستهدف البحث الحالي التعرف:

١- الاندماج الوظيفي لدى موظفي بعض دوائر مدينة الديوانية

٢- الفروق ذات الدلالة الاحصائية في الاندماج الوظيفي لدى الموظفين على وفق المتغيرات الآتية :

❖ الجنس (الذكور، الاناث)

❖ الحالة الاجتماعية

❖ (المؤهل العلمي)

❖ (سنوات الخدمة)

### حدود البحث

يتحدد البحث الحالي ببعض موظفي بعض دوائر مدينة الديوانية (مديرية الماء ، مديرية

المجاري ،مديرية البلدية ،مديرية توزيع كهرباء الديوانية ،رئاسة صحة الديوانية ) لسنة ٢٠١٩

### تحديد المصطلحات

اولاً الاندماج الوظيفي (Functional integration) عرفه كل من :

- العنيتيبي(١٩٩٨): بانه الدرجة التي يكون العمل فيها جزءاً هاماً من الحياة وكيان الفرد
- ليونك (٢٠٠٣): هو حالة من إدراك الفرد لمدى توافقه النفسي مع عمله، طالما أن للعمل القدرة على إشباع الحاجات البارزة والمتوقعة للفرد (Leong et al, 2003:P 365).

- تيوارى(٢٠١١):هو بذل الموظفين جهداً تقديرياً في عملهم، بما يتجاوز الحد الأدنى من تنفيذ الوظيفة في شكل الوقت الإضافي، والقدرات العقلية أو الطاقة (Tiwari,2011:P31)

- كانيقو (٢٠١٢) :بانه التطابق والتجاوب النفسي للفرد في عمله بما ينعكس في صورة تحقيق لذاتية الفرد او التزامه نحو عمله ، فالاندماج يعني ان يحب الفرد عمله او ان يكون مهتما بالعمل المرتبط به
- مهدي(٢٠١٧):هو ارتباط المرشد عاطفياً ومعرفياً وسلوكياً بالعمل الذي يقوم بأدائه (مهدي:٢٠١٧: ٢١).

وقد تبنى الباحث تعريف (مهدي،٢٠١٧) (تعريفاً نظرياً) لأنه اعتمد مقياسه في الاندماج

الوظيفي لتحقيق أهداف البحث.

التعريف الإجرائي: هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب على مقياس الاندماج الوظيفي.

## الفصل الثاني

### الاطار النظري للاندماج الوظيفي

سيتضمن الفصل الثاني قسمين رئيسيين هما الإطار النظري والدراسات السابقة، يتضمن الإطار النظري عرضاً لأغلب وجهات النظر التي فسرت الاندماج الوظيفي ، ، إما الجزء الثاني فسيتضمن الدراسات السابقة الذي تمكن الباحث الاطلاع عليها.

### الإطار نظري Theoretical Framework

#### **: الاندماج الوظيفي (Functional integration)**

يستطيع الباحثون المتتبعون للدراسات المتاحة في مجال الاندماج الوظيفي أن يلاحظوا أن مفهوم الاندماج الوظيفي لا يزال موضعاً للجدل الأكاديمي، بل ما يزال يفتقر إلى إطار نظري متكامل يمكن أن يكون كدليل وموجه للباحثين في هذا المضمار (يوسف، ١٩٦٤، ٦٧).

إن علماء النفس في محاولتهم لتفسير طبيعة الاندماج الوظيفي، يقومون بالتركيز على التحليل لحالات محددة تعد بمثابة الحافز للفرد على الأداء الجيد في ظروف العمل المختلفة. حتى ان تفسيراتهم لظاهرة الاندماج الوظيفي اصبحت مبنية إلى حد كبير على الحوافز. لذلك فإنها تميل إلى التأكيد على أن الحاجات الفردية وإشباعها في محيط العمل، هي المحددات الأساسية للاندماج الوظيفي. وايضاً هذا المنظور يهتم عادة بإثارة عدد من التساؤلات مثل: هل للعمل أهمية معينة؟ هل ان نوعية إدارة المؤسسة جيدة؟ وهل تنسم تلك العلاقة بين زملاء العمل بالتعاون؟ وغير ذلك من التساؤلات التي ممكن ان تساعد في الإجابة عليها استجلاء حقيقة الاندماج الوظيفي والعوامل المختلفة التي قد تؤثر فيه (Elloy,1995:128)

أما عالم النفس ( اريك فروم، ١٩٦٢) فانه قد وصف المرء الذي يكون (مندمج الأنا) ego "involved" في عمله إلى الحد الذي ممكن يكون فيه تقديره لذاته مُتأثراً بمقدار ما يدركه من مستوى أدائه. أو بمعنى آخر، إن حالة الاندماج ممكن ان تحدث حينما يزداد إحساس المرء بتقديره لذاته من خلال ادائه الجيد . أو ينخفض ذلك التقدير من خلال الأداء الرديء

(Froom,1962: 161).

وعملاً على تعزيز وجهة نظرهما فقد اشار (غويون، ١٩٨٩) إلى أن الموظف المندمج وظيفياً ليس بالضرورة يكون سعيداً في عمله، فقد يكون الموظف راضٍ جداً لكنه غير مُندمج في عمله،

وايضا من الممكن أن يكون مندمجاً جداً ذلكَ الموظف في عمله ولكنه غير راضٍ عنه. بل على العكس فبعض الغاضبين قد يكونوا مُندمجين في وظائفهم بالدرجة نفسها التي يندمج فيها السعداء في وظائفهم. فالاندماج الوظيفي لا يحدث بالضرورة نتيجة لموقف إيجابي .

### نظريات الاندماج الوظيفي:

بعد اطلاع الباحث على الدراسات السابقة وعلى بعض المصادر فقد وجد ان هنالك بعض النماذج التي فسرت الاندماج الوظيفي ومحدداته وهي كما يأتي .:

أ. نظرية التوقع. (Expectancy theory)

ب. نظرية التكامل (Integration theory)

ج. المدخل التحفيزي (Motivational theory)

د. المدخل السببي (Causality theory model)

هـ. النموذج متعدد الأبعاد (Multidimensional model).

و- **أنموذج متعدد الأبعاد للاندماج الوظيفي (Multidimensional model of functional integration):**

لقد قُدّم هذا النموذج بواسطة (Yushimura,1996) والذي أكد فيه على أن الاندماج الوظيفي ليس مفهوماً أحادي الأبعاد، وانه يتكون من ثلاثة أبعاد هي:

١- الاندماج العاطفي: ويشير إلى مدى قوة استمتاع الفرد للعمل في وظيفته، أو مدى حبه لعمله.

٢- الاندماج المعرفي: يشير إلى درجة إدراك الفرد لنفسه كعضو في المؤسسة، ومشاركته في اتخاذ القرارات الخاصة بوظيفته، أو درجة أهمية الوظيفة في حياته.

٣- الاندماج السلوكي: يشير إلى اتخاذ الفرد الموظف دوراً إضافياً في العمل، كأن يأخذ الفترة المسائية لتعزيز مهاراته المتعلقة بوظيفته أو للتفكير في العمل بعد مغادرته.

وقد حدد (Yushimura) أبعاد وخصائص الاندماج الوظيفي كما في الجدول الآتي:

جدول ( ١ ) أبعاد وخصائص الاندماج الوظيفي

الأبعاد	الخصائص
الاندماج العاطفي	التعلق، الاستمتاع، الارتباط
الاندماج المعرفي	الحالة النفسية، احترام الذات، المشاركة الفعالة
الاندماج السلوكي	النوايا السلوكية، السلوك خارج الدوائر، التعلم والتطور التطوعي

(Akhtar & Singh, 2010: 6)

ويرى (Yushimura) أن الاندماج الوظيفي سيشكل أحد أهم القضايا الرئيسة اللازمة لفهم سلوك الموظفين في داخل المؤسسة، حيث يُعبر عن الدرجة التي يندمج فيها الفرد مع وظيفته التي يمارسها ويستشعر أهميتها، لذا فإنه سيرتبط بها عاطفياً وفعالياً (معرفياً) وسلوكياً في آن واحد. حيث سيتأثر بالعديد من المؤثرات منها: المستوى العاطفي والذي يتضح من خلال آثاره الإيجابية على الفرد نفسه مثل: السعادة والرضا الوظيفي و الشعور بالراحة داخل العمل وتقدير الذات. والعكس صحيح أيضاً عندما ينخفض مستوى الاندماج فيظهر الأثر السلبي على مشاعر الفرد، مثل القلق والضيق والكآبة والإحساس باليأس (Akhtar & Singh, 2010: 6).

كما إن (yushimura) قد قسم أنموذج متعدد الأبعاد للاندماج الوظيفي ومحدداته إلى ثلاث فئاتٍ رئيسيةٍ

١- المتغيرات الشخصية: وهي المتغيرات المرتبطة بالفرد مثل (الخبرة الشخصية، ومركز السيطرة وغيرها).

٢- المتغيرات التنظيمية: وهي المتغيرات المرتبطة بالعمل مثل (نوع العمل، وخصائص العمل، والمشاركة في اتخاذ القرارات، والرضا الوظيفي وغيرها).



٣- المتغيرات غير التنظيمية: وهي المتغيرات خارج الظروف الشخصية والتنظيمية.

(Yushimura, 1996: 678)

وقد اعتمد (Yushimura) على اقتراح عدة استراتيجيات لتعزيز الاندماج الوظيفي في ضوء العوامل التي تؤثر عليه وهذه الاستراتيجيات هي:

١- العمل نفسه (the work itself)

تعتمد هذه الاستراتيجية على الدوافع الذاتية نحو العمل . حيث توجد هناك خصائص مطلوبة في الوظائف لحدوث الحافز للعمل:

١- يجب أن يتلقى الأفراد ملاحظات ذات مغزى حول أدائهم في العمل، وهذا يعني أنهم يجب أن يعملوا بشكلٍ مثاليٍّ ومتكاملٍ عمليةٍ أو كخدمةٍ جزء كبير منها يمكن مشاهدته بشكلٍ كلي.

٢- يجب أن ينظر الأفراد إلى الوظيفة كونها تتطلب منهم استخدام القدرات التي يقيمونها من أجل أداء الوظيفة بفعالية.

٣- يجب أن يشعر الأفراد أن لديهم درجة عالية من ضبط النفس حول تحديد الأهداف الخاصة بهم وتحديد المسارات لتحقيق هذه الأهداف.

٢- بيئة العمل (The work environment)

تهتم هذه الاستراتيجية بزيادة الاندماج الوظيفي من خلال بيئة العمل بشكل عام، وذلك بتطوير الثقافة التي تشجع المواقف الإيجابية في العمل، وتعزيز الاهتمام والإثارة في الوظائف التي يقوم بها الأفراد والحد من الإجهاد. إذ إن الموظفين الذين يُمتعون أنفسهم ويتم دعمهم وتطويرهم، والذين يشعرون بالوفاء والاحترام في العمل سوف يُقدمون أفضل الخدمات للمراجعين. والسبب وراء رغبة إدارة المؤسسة في إلهام الموظفين، هو كون استعداد الموظفين لتقديم الخدمات نابعاً من شعورهم بالفخر لما تمثله هذه الوظيفة بالنسبة لهم .

٢- القيادة (Leadership)

ينبغي لهذه الاستراتيجية أن تركز على ما يجب على مدير المؤسسة القيام به كقائد من أجل أداء دوره الحيوي والمباشر في زيادة مستويات الاندماج. ويشمل هذا تنفيذ برمجيات التعلم التي تساعد على فهم كيفية عمله والمهارات التي يحتاج لاستخدامها. لذلك ينبغي أن تشمل هذه الاستراتيجية الخطوات المطلوبة لجعل أداء الإدارة أكثر فعالية عبر التزام المدير بها وتطوير المهارات التي يحتاجها.

### ٣- فرص النمو الشخصي (Opportunities for Personal Growth)

تستند هذه الاستراتيجية إلى خلق ثقافة التعلم. وإن الأمر الذي يشجع التعلم هو إنه معترفٌ به من إدارة المؤسسة والموظفين عموماً كعملية تنظيمية أساسية يلتزمون بها وينهمكون فيها باستمرار. وإن ثقافة التعلم هي وسيلة النمو التي من شأنها أن تشجع الموظفين (الموظفين) على الالتزام بمجموعة من السلوكيات التقديرية الإيجابية، وتحتوي الخصائص الآتية: التخويل وليس الإشراف. إدارة التعلم الذاتي وليس الأوامر. بناء قدرات طويلة الأجل وليس تصحيحات على المدى القصير. ويعتقد (Yushimura) أن التعلم المستقل يحدث عندما يسعى الأفراد بنشاط لاكتساب المعارف والمهارات التي تعزز أهداف المؤسسة لشعورهم أن عوامل الراحة متوافرة في عملهم. وعلى وجه الخصوص ينبغي أن تحدد الاستراتيجية الخطوات اللازمة لضمان حصول الأفراد على الفرصة وإعطائهم التشجيع على التعلم والنمو في أدوارهم. وهذا يعتمد على درجة المرونة التي تتمتع بها الوظيفة. وينبغي لهذه الاستراتيجية أن تشمل أيضاً فرص التطوير الوظيفي، وكيف يمكن إعطاء الأفراد التوجيه والدعم والتشجيع الذي يحتاجونه إذا ما أريد لهم تحقيق إمكاناتهم وتحقيق مستقبل مهني ناجح في المؤسسة مع تناغم مواهبهم وتطلعاتهم مما يحقق لهم سعادة وفرح في وظائفهم وبالتالي ينعكس على اندماجهم فيها. وتدرج هذه الاستراتيجية كذلك الإجراءات اللازمة التي من شأنها أعداد (الموظفين والموظفات) لأي مستوى من المسؤولية والقدرة على استخدام الوسائل المختلفة لمواجهة المشكلات التي تواجههم في وظائفهم، وعدم الاستسلام بسهولة لضغوط العمل. مما يُشعرهم أنهم متحكمون بجوانب العمل لكي يسهم ذلك في بلورة قدراتهم وإمكاناتهم (Yushimura, 1996: 678-682).

وقد أعتد الباحث هذا النموذج (نموذج متعدد الأبعاد للاندماج الوظيفي) للأسباب الآتية:

١- يُعدُّ إطاراً متكاملًا لوصف الاندماج الوظيفي.

٢- إنه النموذج ذاته الذي اعتمده دراسة (محمد، ٢٠١٥) في إعداد مقياس الاندماج الوظيفي والذي اعتمده الباحث للبحث الحالي.

### الفصل الثالث

#### ○ منهجية البحث وإجراءاته

- منهجية البحث
- مجتمع البحث
- عينة البحث
- أدوات البحث
- صدق الاداة وصلاحيتها
- الوسائل الإحصائية
- التطبيق النهائي

يتضمن هذا الفصل تحديد المنهج المستعمل في البحث الحالي وإجراءاته من حيث تحديد مجتمعه واختيار عينته وأداتي البحث، فضلا عن تحديد أهم الوسائل الإحصائية التي استعملت في تحليل البيانات وعلى النحو الآتي:

#### أولاً: منهجية البحث **Research Method** :

استعمل الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي لملائمته للدراسة الحالية، لأنه يهتم بالكشف عن العلاقات والارتباط بين متغيرين أو أكثر والتعبير عنها كمياً من خلال

معاملات الارتباط بين المتغيرات، وهذا المنهج يحاول وصف الظاهرة ودراسة العلاقة بين متغيراتها، وهذه المنهجية ذات قيمة كبيرة لأنها تمثل الخطوات الأولى للتجريب (مايزر، ١٩٩٥: ٦٣-٥٧).

### ثانياً: مجتمع البحث Population of the Research:

يتألف مجتمع البحث من الموظفين ( الذكور ، والإناث ) من بعض الدوائر في مدينة الديوانية حيث تعذر الحصول على كافة الدوائر من خلال المخاطبات الرسمية لدوائر الاحصاء ودوائر التخطيط في المدينة لذا لجأ الباحث على اختيار الدوائر ذات الكثافة العددية من الموظفين بالطريقة العشوائية ، وتألفت الدوائر من دائرة الماء ومديرية المجاري ومديرية توزيع الكهرباء في الديوانية ومديرية البلدية و رئاسة الصحة في مدينة الديوانية والبالغ عددهم (٨٣٢) لسنة ٢٠١٩. وكما مبين في الجدول الاتي.

### جدول رقم ( ٢ )

مجتمع البحث موزع حسب الدوائر والنوع .

النوع	ذكور	إناث	المجموع
الدوائر في مدينة الديوانية			
مديرية ماء الديوانية (المركز)	٦٧	٢٩	٩٦
مديرية بلدية الديوانية (المركز)	١١١	٥٧	١٦٨
مديرية كهرباء الديوانية (المركز)	٨٧	٧٨	١٦٥
دائرة صحة الديوانية	١٦٠	٩٣	٢٥٣

مديرية مجاري الديوانية (المركز)	٨٥	٥٦	١٤١
المجموع	٥١٠	٣١٣	٨٢٣
النسبة	%٦٢	%٣٨	%١٠٠

### ثالثاً: عينة البحث The Research Sample :

اختيرت عينة البحث الحالي بالطريقة الطبقيّة العشوائية المتناسبة حيث بلغت (٤٠٠) موظف وموظفة وواقع (٢٤٨) موظف و(١٥٢) موظفة من المجتمع الأصلي للبحث موزعين بين الدوائر في مدينة الديوانية والجدول ( ٣ ) يوضح ذلك :

### جدول ( ٣ )

توزيع عينة البحث حسب الدوائر والنوع

النوع	ذكور	إناث	المجموع
الدوائر في مدينة الديوانية			
مديرية ماء الديوانية (المركز)	٣٣	١٤	٤٧
مديرية بلدية الديوانية (المركز)	٥٤	٢٨	٨٢
مديرية كهرباء الديوانية (المركز)	٤٢	٣٨	٨٠
دائرة صحة الديوانية	٧٨	٤٥	١٢٣
مديرية مجاري الديوانية	٤١	٢٧	٦٨
المجموع	٢٤٨	١٥٢	٤٠٠

## رابعاً: أدوات البحث Scales of the Research:

لغرض تحقيق أهداف هذا البحث قام الباحث باعتماد مقياس الاندماج الوظيفي (مهدي، ٢٠١٧) بعد اجراء بعض التعديلات عليه وتكيفية على عينة الباحث الحالي واعتماد مقياس (صبري، ٢٠١٨) للشخصية المنتجة بعد اجراء بعض التعديلات عليه وتكيفه على عينة الباحث.

### ١- مقياس الاندماج الوظيفي:

بعد مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة بالاندماج الوظيفي والمقاييس المعدة لقياسه، اعتمد الباحث مقياس (مهدي، ٢٠١٧) لقياس الاندماج الوظيفي الذي تم إعداده في ضوء أنموذج متعدد الأبعاد للاندماج الوظيفي لـ (Yoshemora, 1996). ويتكون المقياس من (٤٧) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات هي: (١٤) فقرة لقياس الاندماج المعرفي، و (١٧) فقرة لقياس الاندماج العاطفي، و (١٦) فقرة لقياس الاندماج السلوكي. وهو من نوع التقرير الذاتي حيث تتم الاستجابة على فقراته في ضوء مقياس ليكرت الخماسي المتدرج (تنطبق علي تماماً، تنطبق علي غالباً، تنطبق علي أحياناً، تنطبق علي نادراً، لا تنطبق علي أبداً) وتصحح جميع الفقرات بالاتجاه الإيجابي (١،٢،٣،٤،٥) أي باتجاه قياس الانغماس الوظيفي، عدا الفقرات (٢، ١٦، ١٧، ٢٤، ٢٦، ٣٠، ٣٩، ٤١) تصحح في الاتجاه العكسي (١، ٢، ٣، ٤، ٥) أي عكس اتجاه الاندماج الوظيفي

### خامساً صدق الاداة وصلاحيتها:

ولغرض التحقق من صدق الأداة وصلاحيتها فقد تم عرض المقياس على مجموعة من المحكمين المختصين في مجال الإرشاد النفسي والعلوم التربوية والنفسية والقياس والتقويم وبعد الأخذ بآراء المحكمين فقد تم تعديل بعض الفقرات وحذف بعض الفقرات من مقياس الاندماج الوظيفي ليكون ٣٨ فقرة من اصل ل٤٧ ليكون أداة معتمدة في البحث الحالي كما في الجدول ادناه

جدول رقم ( ٤ ) .

يوضح أرقام الفقرات والنسبة المئوية لموافقة الأساتذة المحكمين لمقياس الاندماج الوظيفي

مدى صلاحية الفقرة	نسبة الموافقة	النسبة المئوية	عدد المحكمون الموافقون	عدد ها	أرقام الفقرات
صالحة	١٨/١٦	%٨٨	١٦	١٥	١٧،،١٥،١٣،١٢،١١،١٠،٩،٨،٧،٦،٥،٤،٣،٢،١
صالحة	١٨/١٥	%٨٣	١٥	١٠	٣١،٣٠،٢٧،٢٦،٢٣،٢٢،٢١،٢٠،١٨،١٩
صالحة	١٨/١٤	%٨٨	١٤	١٣	،٤٧،٤٦،٤٥،٤٤،٤٣،،٤١،٤٠،٣٩،،٣٧،٣٦،٣٥،٣٤،٣٣
غير صالحة	١٨/٨	%٤٤،٤	٨	٩	١٤،١٦،٢٥،٢٨،٢٩،٣٢،٢٤،٣٨،٤٢
				٤٧	المجموع

١-٢- التطبيق الاستطلاعي الاول :

لا بد لأي باحث يرغب في معرفة مدى وضوح التعليمات وفقرات المقياس من حيث الصياغة والمعنى ومدى فهم المستجيبين لفقرات المقياس وبدائله ، والتعرف على الصعوبات التي تواجههم في الإجابة وكذلك الوقت المستغرق للإجابة من اجراء التطبيق الاستطلاعي الاول(فرج ، ١٩٨٠: ١٦٠) ، لذا أجرى الباحث تطبيق المقياس على عينة عشوائية مؤلفة من (٥٠) موظفا وموظفة من دوائر الدولة في الديوانية ، إذ طلب الباحث منهم قراءة التعليمات والفقرات والاستفسار عن أي غموض وذكر الصعوبات التي قد تواجههم أثناء الاستجابة وقد تبين من هذا

أن التعليمات والفقرات والبدائل كانت مفهومة وان الوقت المستغرق للإجابة يتراوح بين (٧-٩) دقيقة ، وان متوسط زمن الاستجابة على المقياس (٨) دقائق وذلك من خلال استخدام قانون الوسط الحسابي أي باستخدام مجموع اوقات الاجابات على عدد الاجابات .

### ١-٣- إجراء تحليل الفقرات :

إن الهدف من إجراء تحليل الفقرات هو استخراج القوة التمييزية للفقرات والإبقاء على الفقرات المميزة في المقياس واستبعاد الفقرات غير المميزة (Ebel 1972: p. 392)

(عبد الرحمن ، ١٩٨٣ : ٨٥) حيث يقصد بالقوة التمييزية للفقرات مدى قدرة الفقرة على التمييز بين ذوي المستويات العليا وذوي المستويات الدنيا من الأفراد بالنسبة للسمة التي تقيسها الفقرة (Shaw , 1967 : p. 450). ويعد تمييز الفقرات جانباً مهماً من التحليل الإحصائي لفقرات المقياس لأن من خلاله تتأكد من كفاءة فقرات المقاييس النفسية ، إذ أنها تؤثر قدرة فقرات المقياس على الكشف عن الفروق الفردية بين الأفراد (Ebel , 1972 : p. 399) ويؤكد جيزلي وآخرون على ضرورة إبقاء الفقرات ذات القوة التمييزية في الصورة النهائية للمقياس واستبعاد الفقرات غير المميزة أو تعديلها أو تجريبتها من جديد . (Chiselli , et.al., 1981: p. 434).

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

### أ . المجموعتين المتطرفتين . Contrasted Groups.

لحساب القوة التمييزية لكل فقرة من فقرات مقياس الاندماج الوظيفي ، قام بسحب عينة عشوائية بالطريقة الطبقيّة ذات التوزيع التناسبي، وبلغت عينة التحليل (٤٠٠) موظفا وموظفة، وبعد تصحيح استجابات المفحوصين وحساب الدرجة الكلية لكل استمارة على الاندماج الوظيفي، تم



ترتيب الدرجات تنازلياً ابتداءً من أعلى درجة وانتهاءً بأدنى درجة التي تراوحت درجاتها بين (١٨٧-١٠٤)، وتم اختيار نسبة (٢٧%) من الاستثمارات الحاصلة على أعلى الدرجات لمقياس الاندماج الوظيفي وسميت بالمجموعة العليا بواقع (١٠٨ استمارة) وتراوحت درجاتها بين (١٨٧) الى (١٦٦) درجة، واختيار نسبة (٢٧%) من الاستثمارات الحاصلة على أدنى الدرجات وسميت بالمجموعة الدنيا بواقع (١٠٨ استمارة) وتراوحت درجاتها بين (١٤٣) الى (١٠٤) درجة.

وهكذا فإن نسبة ٢٧% العليا والدنيا من الدرجات تمثل أفضل نسبة يمكن أخذها في تحليل الفقرات ، وذلك لأنها تقدم لنا مجموعتين بأقصى ما يمكن من حجم وتمايز ، حينما يكون توزيع الدرجات على المقياس على صورة منحنى التوزيع الاعتدالي (الزوبعي وآخرون ، ١٩٨١ ، ص٧٤) .

وبعد استخراج الوسط الحسابي والتباين لكلا المجموعتين العليا والدنيا على مقياس الاندماج الوظيفي، قام الباحث بتطبيق الاختبار التائي (t. test) لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق بين أوساط المجموعتين ، وذلك لأن القيمة التائية المحسوبة تمثل القوة التمييزية للفقرة بين المجموعتين (مايرز ، ١٩٩٠، ص٣٥) . وعُدَّت القيمة التائية المحسوبة مؤشراً لتمييز كل فقرة من خلال مقارنتها بالقيمة الجدولية. ويوضح جدول ( ٥ ) درجات القوة التمييزية لفقرات مقياس الشخصية المنتجة بطريقة المجموعتين المتطرفتين:

جدول ( ٥ )

القوة التمييزية لفقرات مقياس الاندماج الوظيفي بطريقة المجموعتين المتطرفتين

رقم الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		النتيجة
	الوسط	الثبات	الوسط	الثبات	

			الحسابي		الحسابي	
غير دالة	1.913	0.25151	4.9537	0.00000	5.0000	١
دالة	5.420	0.88054	4.4815	0.21111	4.9537	٢
دالة	4.115	0.66977	4.0000	0.47021	4.3241	٣
دالة	5.886	0.93187	4.4722	0.00000	5.0000	٤
دالة	11.008	0.85197	3.0556	0.90267	4.3704	٥
دالة	5.102	0.96189	3.5000	0.33489	4.0000	٦
دالة	8.141	1.25290	4.0185	0.00000	5.0000	٧
دالة	5.932	1.43197	3.9259	1.69039	4.8333	٨
دالة	7.777	1.23393	3.3611	0.47977	4.3519	٩
دالة	8.777	1.55670	3.6852	0.00000	5.0000	١٠
دالة	8.786	0.80087	3.3519	0.85557	4.3426	١١
دالة	4.415	0.82030	3.6667	0.40634	4.0556	١٢
دالة	12.301	1.01119	2.9259	0.77668	4.4352	١٣
دالة	10.988	1.38366	3.5370	0.00000	5.0000	١٤
دالة	7.819	1.40316	3.7778	0.46026	4.8889	١٥
دالة	8.867	1.69294	3.5556	0.00000	5.0000	١٦
دالة	8.461	1.18035	3.0926	0.44758	4.1204	١٧
دالة	7.675	1.00466	3.3333	0.31573	4.1111	١٨

دالة	18.239	0.53535	2.7778	0.84749	4.5370	١٩
دالة	7.305	1.20325	3.1944	0.23013	4.0556	٢٠
دالة	11.058	0.96189	3.1667	0.80303	4.5000	٢١
دالة	10.179	1.21812	2.9537	0.41131	4.2130	٢٢
دالة	24.522	1.01238	2.6111	0.00000	5.0000	٢٣
دالة	9.912	0.95847	3.1852	0.37442	4.1667	٢٤
دالة	11.016	1.57296	3.2593	0.23013	4.9444	٢٥
دالة	20.255	1.17814	2.7037	0.00000	5.0000	٢٦
دالة	7.725	1.00656	3.5741	0.49364	4.4074	٢٧
دالة	13.743	1.41971	3.0556	0.21111	4.9537	٢٨
دالة	17.940	1.22831	2.8796	0.00000	5.0000	٢٩
دالة	10.509	1.27857	3.1389	0.50156	4.5278	٣٠
دالة	14.788	1.07984	2.5463	0.56093	4.2778	٣١
دالة	13.608	0.82030	3.0000	0.77919	4.4815	٣٢
غير دالة	0.551	0.53535	3.7778	0.90171	3.8333	٣٣
دالة	15.398	1.09453	3.1296	0.46026	4.8889	٣٤
دالة	5.162	1.32274	3.2685	0.95684	4.0185	٣٥
دالة	6.400	1.11007	3.0370	1.14371	4.0185	٣٦
دالة	6.341	1.02614	3.2222	0.99096	4.0926	٣٧

دالة	4.774	1.54507	4.1204	0.28273	4.9005	٣٨
------	-------	---------	--------	---------	--------	----

ومن خلال حساب القوة التمييزية للفقرات كما في الجدول اعلاه فقد تم استبعاد الفقرة رقم (١) والفقرة رقم (٣٣) كونهما غير دالين احصائياً.

### ب / علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس (الاتساق الداخلي)

تمثل الدرجة الكلية للمقياس بمثابة قياسات محكية آنية Immediate Criterion Measures من خلال ارتباطها بدرجة الأفراد على الفقرات ومن ثم فإن ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس يعني أن الفقرة تقيس المفهوم نفسه الذي تقيسه الدرجة الكلية وفي ضوء هذا المؤشر يتم الإبقاء على الفقرات (Lindauist , 1957: p. 286) التي تكون معاملات ارتباط درجاتها بالدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائياً. (Anastasi , 1976 : p. 154) والمقياس الذي تنتخب فقراته على وفق هذا المؤشر يمتلك صدقاً بنائياً ومن مميزات هذا الأسلوب أنه يقدم مقياساً متجانساً في فقراته. (Smith , 1966 :p.70) وقد استعمل معامل ارتباط بيرسون ( Pearson Correlation) لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية لـ (400) استمارة وهي الاستمارات ذاتها التي خضعت لتحليل الفقرات في ضوء المجموعتين المتطرفتين ، واتضح ان قيم معاملات الارتباط لجميع الفقرات عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية 398، وجدول ( ٦ ) يوضح ذلك.

### جدول ( ٦ )

معاملات ارتباط بيرسون بين درجة الفقرة والدرجة الكلية على مقياس الاندماج الوظيفي

الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط
١	-	١٤	0.625	٢٧	0.304
٢	0.542	١٥	0.433	٢٨	0.583
٣	0.203	١٦	0.649	٢٩	0.624
٤	0.387	١٧	0.400	٣٠	0.562
٥	0.513	١٨	0.322	٣١	0.584
٦	0.559	١٩	0.521	٣٢	0.551
٧	0.468	٢٠	0.417	٣٣	0.188
٨	0.475	٢١	0.400	٣٤	0.449
٩	0.588	٢٢	0.612	٣٥	0.295
١٠	0.554	٢٣	0.766	٣٦	0.483
١١	0.368	٢٤	0.502	٣٧	0.359
١٢	0.454	٢٥	0.651	٣٨	0.184
١٣	0.567	٢٦	0.618	-	

ومن خلال قياس درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس وحسب معامل ارتباط بيرسون كما في

الجدول اعلاه فقد تم استبعاد الفقرة رقم (١)

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، وقدتم استخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمجال، ولتحقيق ذلك حسبت الدرجة الكلية لأفراد العينة على وفق المجالات الاربعة 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) . وجدول ( ٧ ) يوضح ذلك

#### علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال للمقياس

الاندماج السلوكي		الاندماج المعرفي		الاندماج العاطفي	
الارتباط	الفقرة	الارتباط	الفقرة	الارتباط	الفقرة
0.397	١	0.418	١	0.002	١
0.584	٢	0.552	٢	0.726	٢
0.460	٣	0.494	٣	0.215	٣
0.673	٤	0.307	٤	0.513	٤
0.588	٥	0.573	٥	0.418	٥
0.228	٦	0.404	٦	0.737	٦
0.634	٧	0.369	٧	0.477	٧
0.347	٨	0.614	٨	0.676	٨
0.650	٩	0.800	٩	0.669	٩
0.467	١٠	0.594	١٠	0.715	١٠

0.301	١١	0.656	١١	0.329	١١
-	١٢	0.652	١٢	0.638	١٢
-	١٣	0.281	١٣	0.628	١٣
-	١٤	-	١٤	0.643	١٤

ج/ علاقة درجة المجال بالدرجة الكلية للمجالات الاخرى 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، وذلك لأن ارتباطات المجالات الفرعية ببعضها البعض وبالدرجة الكلية للمقياس هي قياسات أساسية للتجانس وتساعد على تحديد مجال السلوك المراد قياسه (Anastasi,1976:155).

ولتحقيق ذلك اعتمدت الباحثة (٤٠٠) استمارة، وأشارت النتائج إلى أن معاملات ارتباط درجة كل مجال بالدرجة الكلية دالة إحصائياً عند مستوى (0,05) ودرجة حرية (٣٩٨) والجدول رقم (٨) يوضح ذلك.

معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل مجال من الاندماج الوظيفي والمجالات الاخرى والدرجة الكلية للمقياس نفسه

الدرجة الكلية	الاندماج السلوكي	الاندماج المعرفي	الاندماج العاطفي	لمجالات الاندماج
0.815	0.507	0.705	1	الاندماج

				العاطفي
0.838	0.759	1	-	الاندماج المعرفي
0.853	1	-	-	الاندماج السلوكي
1	-	-	-	الدرجة الكلية

وبذلك أصبح المقياس بعد استعمال الاجراءات السابقة مكون من ٣٦ فقرة موزعة على ثلاثة مجالات.

#### الخصائص القياسية ( السيكومترية ) لمقياس الشخصية المنتجة:

يرى المختصون بالمقياس النفسي ضرورة التحقق من بعض الخصائص القياسية في أعداد المقياس الذي يتم بناءه او تبنيه مهما كان الغرض من استخدامه مثل الصدق والثبات (ابوعلام ، ١٩٨٦ : ٢٠٩) ، إذ توفر هذه الخصائص شروط الدقة والصلاحية لما يهتم المقياس بمعرفته وقياسه ( عبد الرحمن ، ١٩٨٣ : ١٥٩ ) فالمقياس الصادق هو المقياس الذي يقيس ما أعد لقياسه أو يحقق الغرض الذي أعد لأجله ، وأن المقياس الثابت هو المقياس الذي يقيس بدرجة مقبولة من الدقة ( عودة ، ٢٠٠٢ : ٣٣٥ ) .

#### أ . الصدق . Validity

يشير أوبنهايم Oppenheim إلى أن الصدق يدل على قياس الفقرات لما يفترض ان تقيسه (Oppenheim , 1973 : p. 69-70) والمستوى أو الدرجة التي يكون فيها قادراً على تحقيق أهداف معينة ( Stanley & Hopkins , 1972 : p. 101 ) وهناك عدة أساليب لتقدير صدق



الأداة إذ يمكن الحصول على تقدير كمي وفي حالات أخرى يتم الحصول على تقدير كيفي للقياس (فرج ، ١٩٨٠ : ٣٦٠) وبهذا الصدد استعمل الباحث عدة مؤشرات للصدق وهي :

### ١ . الصدق الظاهري Face Validity

إن أفضل طريقة لحساب الصدق الظاهري. هي عرض الباحث فقرات المقياس قبل تطبيقه على مجموعة من المحكمين الذين يتصفون بخبرة تمكنهم من الحكم على صلاحية فقرات الاختبار في قياس الخاصية المراد قياسها ، بحيث تجعل الباحث مطمئناً إلى آرائهم ويأخذ بالأحكام التي يتفق عليها معظمهم أو بنسبة (٨٠%) فأكثر ( الكبيسي ، ٢٠٠٩ : ٢٦٥). وقد 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 :

يعد صدق البناء (Construct Validity) أكثر أنواع الصدق قبولاً ، إذ يرى عدد كبير من المختصين أنه يتفق مع جوهر مفهوم أيبيل ، Ebel للصدق من حيث تشبع المقياس بالمعنى العام (الأمام ، ١٩٩٠ ، ص ١٣١) ، ويتحقق هذا النوع من الصدق ، حينما يكون لدينا معيار نقرر على أساسه أن المقياس يقيس بناءً نظرياً محدداً . وقد توفر هذا النوع من الصدق في هذا المقياس (الاندماج الوظيفي) من خلال المؤشرات الآتية :-

أ. اسلوب المجموعتين المتطرفتين.

ب. ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس.

ج. ارتباط درجة الفقرة بدرجة المجال.

د. ارتباط درجة المجال بالدرجات المجالات الاخرى.

د.. ارتباط درجة المجال بالدرجة الكلية للمقياس.

وتهتم الطرائق السابقة بمعرفة أن الفقرة أو المجال تقيس المفهوم نفسه الذي يقيسه المقياس ككل، ويوفر هذا مؤشرات صدق البناء (Lindquist, 1951, p. 282) .

#### ب - مؤشرات الثبات

إذا كان الثبات (Reliability) يُشير إلى دقة المقياس ، وأنه يعرف إحصائياً بنسبة التباين الحقيقي إلى التباين الكلي ، أو مربع معامل الارتباط بين العلامات الحقيقية والعلامات الظاهرية (عودة ، ٢٠٠٥ ، ص ٤٢٩) ، فإنه يعني أيضاً الدقة والاتساق في أداء الأفراد والاستقرار في النتائج عبر الزمن ، فالمقياس الثابت يعطي النتائج نفسها إذا تم تطبيقه على الأفراد أنفسهم مرة ثانية (Baron, 1981, P. 418) .

ولقد أشارت أدبيات القياس النفسي إلى إمكانية قياس الثبات بعدة طرائق ، إذ يرى (كرونباخ) أن اتساق درجات الاستجابات يتم عبر سلسلة من القياسات منها : الاتساق الداخلي (Internal Consistency) والذي يتحقق إذا كانت فقرات المقياس تقيس المفهوم نفسه ، والاتساق الخارجي (External Consistency) والذي يتحقق حينما يستمر المقياس في إعطاء النتائج نفسها إذا ما تم إعادة تطبيقه عبر مدة زمنية (Holt & Irving, 1971, P. 60) .

وهكذا يبدو أن الفرق بين طريقتي الاتساق الداخلي وإعادة الاختبار (الاتساق الخارجي) ، هو أن معامل الثبات في الطريقة الأولى يشير إلى التجانس بين الفقرات (حيث يقصد بالتجانس أن الفقرات تقيس مفهوماً واحداً) ، في حين يشير معامل الثبات بطريقة إعادة الاختبار إلى درجة استقرار الأفراد في إجاباتهم على المقياس عبر فترة مناسبة من الزمن (الزوبعي وآخرون ، ١٩٨١ ، ص ٣٣) .

وعليه قام الباحث باستخراج ثبات مقياس بتلك الطريقتين وكما يأتي :-

أولاً :- طريقة الاتساق الخارجي (إعادة الاختبار Test- Retest)

تتضمن هذه الطريقة تطبيق المقياس على عينة ممثلة من الأفراد ، ثم إعادة تطبيق المقياس عليها مرة أخرى بعد مرور فترة مناسبة من الزمن ، إذ يرى آدمز (Adams) أن إعادة تطبيق المقياس للتعرف على ثباته ، يجب أن يكون خلال فترة لا تقل عن أسبوعين (Adams, 1964, p. 58).

ولقد قام الباحث بتطبيق مقياس الاندماج الوظيفي لاستخراج الثبات بهذه الطريقة على عينة مكونة من (٥٠) موظفا وموظفة من بعض دوائر الدولة<sup>١</sup>، وبعد مرور اسبوعين من التطبيق الأول للمقياس قام الباحث بإعادة تطبيق المقياس ذاته مرة أخرى وعلى العينة ذاتها ، وبعد استعمال معامل ارتباط بيرسون (Person Correlation Coefficient) للتعرف على طبيعة العلاقة بين درجات التطبيق الأول والثاني ، ظهر أن قيمة معامل الثبات للمقياس ومجالاته كما مبين في جدول ( ٩ ) :

#### جدول ( ٩ )

درجات معامل الثبات لمقياس الاندماج الوظيفي بطريقة اعادة الاختبار

المجال	درجة معامل الثبات
الاندماج العاطفي	٠,٧٦٠
الاندماج المعرفي	٠,٧٠٩
الاندماج السلوكي	٠,٨١٢
الدرجة الكلية	٠,٧٠١

وقد عُدت هذه القيمة مؤشراً على استقرار استجابات الأفراد على الاندماج الوظيفي ، إذ أن معامل الثبات الذي يمكن الاعتماد عليه كما يرى ليكترت (Likert) 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) ، إذ يعتمد هذا الأسلوب على اتساق أداء الفرد من فقرة إلى أخرى (ثورندايك وهيجن ، ١٩٨٩ ، ص ٧٩) .

ولحساب الثبات بهذه الطريقة تم استعمال معادلة الفاكرونباخ للمقياس ككل وللمجالات المستخرجة للمقياس ، والجدول ( ١٠ ) يوضح ذلك:

#### جدول ( ١٠ )

درجات معامل الثبات لمقياس الاندماج الوظيفي بطريقة الفاكرونباخ

المجال	درجة معامل الثبات
الاندماج العاطفي	0.750
الاندماج المعرفي	0.743
الاندماج السلوكي	0.742
الدرجة الكلية	0.698

## وصف المقياس وتصحيحه وحساب الدرجة الكلية :

تألف مقياس الاندماج الوظيفي بصورته النهائية من (36) فقرة، يستجيب في ضوءها الموظف على خمسة بدائل للإجابة (تتطبق علي دائماً، تتطبق علي غالباً، تتطبق علي أحياناً، تتطبق علي نادراً، لا تتطبق علي أبداً)، ويتم اعطاء البديل (تتطبق علي دائماً) خمسة درجات في حين يعطى للبديل (لا تتطبق علي أبداً) درجة واحدة أي يكون للإجابات الايجابية (١،٢،٣،٤،٥) ويصبح هذا التصحيح عكسياً لل فقرات ذات التوجه السلبي أي يكون (١،٢،٣،٤،٥)، وبذلك فإن المدى النظري لأعلى درجة يمكن ان يحصل عليها الموظف هي (١٨٠) وادنى درجة هي (٣٦) وبمتوسط فرضي (١٠٨).

## - المؤشرات الإحصائية لمقياس الاندماج الوظيفي:

إن من المؤشرات الإحصائية التي ينبغي أن يتصف بها أي مقياس تتمثل في التعرف على طبيعة التوزيع الاعتدالي ، الذي يمكن التعرف عليه بواسطة مؤشرين أساسيين هما الوسط الحسابي والانحراف المعياري ، وأنه كلما قلت درجة الانحراف المعياري وأقتربت من الصفر ، دل ذلك على وجود نوع من التجانس أو التقارب بين قيم درجات التوزيع (البياتي وأثناسيوس ، ١٩٧٧ ، ص١٦٨) .

وإذا كان الخطأ المعياري للتقدير (Standerd Error of Estimate) يُعبر عنه بالفرق بين درجة حقيقية واحدة وتقديرها ، فإنه يُعد من المؤشرات الإحصائية المهمة الذي يساعد في معرفة قوة التنبؤ ، فكلما كانت قيمة هذا الخطأ عالية فهذا يعني أن هناك فرقاً كبيراً بين الدرجة الحقيقية والدرجة المتوقعة ، وكلما انخفضت هذه القيمة واقتربت من الصفر فهذا يعني أن الفرق بين تلك الدرجات منخفضة ، فحينما يكون مقدار الخطأ المعياري للتقدير (صفرًا) فهذا يدل على تطابق الدرجات المتوقعة مع الدرجات الحقيقية (البياتي وأثناسيوس، ١٩٧٧، ص٢١١) .

كذلك فإن الالتواء (Skewness) والتفرطح (Kurtosis) يُعدان من خصائص التوزيعات التكرارية ، إذ يشير معامل الالتواء إلى درجة تركيز التكرارات عند القيم المختلفة للتوزيع ومعامل التفرطح إلى مدى تركيز التكرارات في منطقة ما للتوزيع الاعتدالي (عودة والخيلي ، ١٩٨٨ ، ص ٨١) ، فمن الممكن التمييز بين التوزيعات من خلال درجة ونوع الالتواء والتفرطح ، إذ يستعمل عادة مؤشرات إحصائية للتعبير عنهما (عودة، ٢٠٠٢، ص ٢٤٧) .

وهكذا نجد أن معرفة درجة تفرطح أي توزيع ونوعه ينبغي أن يقارن هذا المعامل بمقياس يتخذ أساساً لذلك ، ومن المتبع أن يقارن هذا بمعامل التفرطح المقابل له في المنحنى الطبيعي القياسي ، وبحساب هذا المعامل في المنحنى الطبيعي القياسي نجد أن قيمته تعادل (٠,٢٦٣) ، فإذا زاد هذا المعامل عن هذه القيمة يكون التوزيع مسطحاً وإذا قل عنها كان التوزيع مدبباً (العاني والغرابي ، ١٩٨٢ ، ص ٦٦) .

إن حساب المؤشرات الإحصائية الآتية الذكر لمقياس الاندماج الوظيفي والركون إلى نتائج التطبيق فيما بعد ، تطلبت من الباحث استعمال الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Package For Social Science) أو ما يسمى اختصاراً (SPSS) في استخراج تلك المؤشرات الإحصائية وجدول (١١) يوضح ذلك:

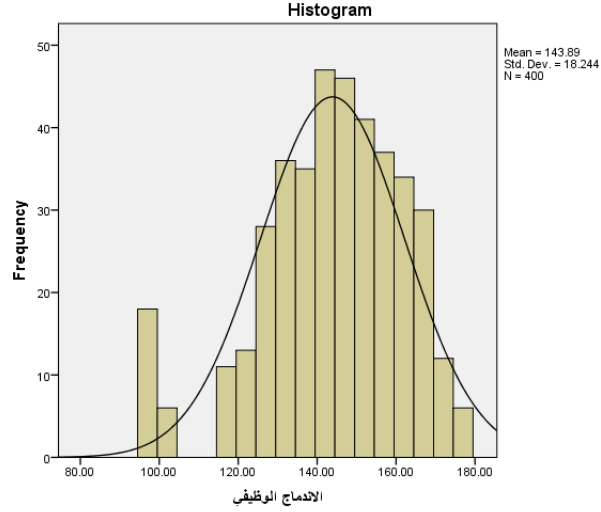
### جدول ( ١١ )

المؤشرات الإحصائية لمقياس الاندماج الوظيفي

ت	المؤشرات الإحصائية	القيم
١	الوسط الفرضي	108

٢	الوسط الحسابي	143.8875
٣	الخطأ المعياري للوسط	.91219
٤	الوسيط	146.0000
٥	المنوال	157.00 <sup>a</sup>
٦	الانحراف المعياري	18.24382
٧	التباين	332.837
٨	الالتواء	-.656-
٩	التفرطح	.266
١٠	المدى	80.00
١١	أقل درجة	97.00
١٢	أعلى درجة	177.00

وعند ملاحظة قيم المؤشرات الإحصائية الأنفة الذكر لمقياس الاندماج الوظيفي ، نجد أن تلك المؤشرات تتسق مع معظم مؤشرات المقاييس العلمية ، إذ تقترب درجات مقياس الاندماج الوظيفي وتكراراتها نسبياً من التوزيع الاعتدالي ، مما يسمح بتعميم نتائج تطبيق هذا المقياس وشكل ( ) يوضح ذلك بيانياً :



# الفصل الرابع

○ عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها

○ التوصيات

○ المقترحات



❖ عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها:

يتضمن هذا الفصل عرضاً لنتائج البحث وتفسيرها على وفق للافار النظرى والدراسات السابقة ومناقشتها على النحو الآتى :

**الهدف الأول :** تعرف الاندماج الوظيفى لى موظفين بعض دوائر الدولة فى مدينة الديوانية: تشير المعالجة الإحصائية الى أن المتوسط الحسابى لدرجات أفراد عينة البحث بلغ (143.8875) وبانحراف معيارى قدره (18.24382) فيما بلغ المتوسط الفرضى (108) وعند مقايسة المتوسط الحسابى لعينة البحث بالمتوسط الفرضى للمقياس من خلال استعمال الاختبار التائى لعينة واحدة . ظهر ان القيمة التائىة المحسوبة بلغت (38.768) وهى أكبر من القيمة الجدولية البالغة (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) و بدرجة حرية (399) و الجدول ( ١٩ ) يوضح ذلك. الفرق بين المتوسط الحسابى والمتوسط الفرضى لمقياس الاندماج الوظيفى

عدد أفراد العينة	المتوسط الحسابى	الانحراف المعيارى	المتوسط الفرضى	درجة الحرية	القيمة التائىة المحسوبة	القيمة التائىة الجدولية	مستوى الدلالة
400	143.887	18.2438	108	399	39.342	1,96	0,05
	5	2					

حيث اشارت نتيجة الدراسة الحالية الى ان الموظفين في دوائر مدينة الديوانية يتمتعون بالاندماج الوظيفي ، وقد اتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه معظم الدراسات السابقة في تمتع أفراد عيناتها بالاندماج الوظيفي كدراسة (رشيد، ١٩٩٣) ودراسة ( Somani& Krishnan, ) (2004) ودراسة (Liao &Lee,2009) ودراسة (عبد الصمد، ٢٠١١) ودراسة (قاسم، ٢٠١٢) ودراسة (محمد، ٢٠١٥) عدا دراسة (المغربي، ٢٠٠٤) التي كان فيها مستوى الاندماج لدى أفراد العينة منخفضاً ويمكن تفسير النتيجة حسبما ذهب إليه (Yushimura,1996) إلى أن توفر بيئة العمل المناسبة التي تتفق مع طبيعة الموظفين من حيث السمات الشخصية وطبيعة العمل، تعمل على توافر الراحة النفسية لدى الموظفين مما تنعكس بدورها على حياتهم الخاصة واستقرارهم النفسي الذي يعمل على خلق حالة الاندماج الوظيفي لديهم (Akhtar)&Singh,2010:33)، ويعزو الباحث وجود الاندماج الوظيفي لدى الموظفين في كون إن الوظيفة هي بحد ذاتها توفر رضا وظيفي لدى الموظفين وخصوصا في ظل ظروف البيئة التي يعيشها معظم الأفراد في مجتمعنا في صعوبة الحصول على الوظيفة، كما إن سماح المدير باستخدام قدراته الشخصية وخبراته في حل المشكلات في العمل، وتشجيعه على المبادرة لمناقشة أفكاره وإبداء رأيه، يعزز من ثقة الموظف بنفسه ويشعره أن المدير هو شريك له في طموحاته وصديقاً مقرباً بدلاً من شعوره بالدور الرقابي، وبذلك ينسجم الموظف في وظيفته لأقصى حدٍ ممكن مستغلاً كل إمكانياته لتحقيق أهداف العملية الإرشادية..

**الهدف الثاني:** تعرف الفروق على مقياس الاندماج الوظيفي على وفق متغيري الجنس والحالة الاجتماعية لدى الموظفين في بعض الدوائر في مدينة الديوانية:

لغرض تعرف دلالة الفروق بين متوسطات درجات الموظفين على مقياس الاندماج الوظيفي وفق متغير الجنس (ذكور إناث) والحالة الاجتماعية (متزوج، اعزب، مطلق، ارمل)، فقد استعمل الباحث تحليل التباين الثنائي (Tow way ANOVA) على وفق مستوى دلالة (٠,٠٥) .  
وجدول ( ٢٠ ) يوضح ذلك:

الفروق في الجنس والحالة الاجتماعية على مقياس الاندماج الوظيفي

مصدر التباين	مجموعة المربعات S-S	درجة الحرية D-F	متوسط المربعات M-S	القيمة الفائية F	القيمة الجدولية	مستوى الدلالة S-g
الجنس	4239.940	1	4239.940	13.555	3.84	0.05
الحالة الاجتماعية	5767.102	3	1922.367	6.146	2.67	
التفاعل (الجنس×الحالة)	1759.292	2	879.646	2.812	3.84	

الاجتماعية)					
				122928.96	الخطأ
		312.796	393	2	
			400	8414247.0	الكلي
				00	

وتبين النتائج السابقة أن :

أ. الفرق وفق متغير الجنس (ذكور، إناث) :

يتضح من الجدول السابق أن الفرق بين الذكور والإناث على مقياس الاندماج الوظيفي يرقى الى مستوى الدلالة الاحصائية عندما نقارن القيمة الفائية المحسوبة (13.555) مع القيمة الجدولية البالغة (3,84) عند مستوى الدلالة الإحصائية عند (0,05) إذ بلغ المتوسط الحسابي للذكور (141.9637) بانحراف معياري (18.51694) الذي يختلف عن المتوسط الحسابي للإناث البالغ (147.0263) بانحراف معياري (17.39603). ويمكن تفسير هذه النتيجة الى ان الذكور يكون التزامهم الوظيفي واندماجهم اكبر من الاناث بسبب ارتباط الاناث عائليا وتمتعها بإجازات الأمومة وغيرها مما يجعلها قليلة الاندماج وظيفيا عكس الذكور .

ب. الحالة الاجتماعية (متزوج، اعزب، مطلق، ارمل) :

يتضح من الجدول السابق أن الفرق بين العاملين على وفق متغير الحالة الاجتماعية يرقى الى مستوى الدلالة الاحصائية عندما نقارن القيمة الفائية المحسوبة (6.146) مع القيمة الجدولية البالغة (2.67) عند مستوى الدلالة الإحصائية (0,05) إذ أننا نلاحظ ان المتوسطات الحسابي للموظفين على مقياس الاندماج الوظيفي تختلف وفق حالتهم الاجتماعية، و جدول ( ٢١ ) يوضح المتوسطات الحسابية للموظفين على مقياس البحث:

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية على مقياس الاندماج الوظيفي وفق الحالة الاجتماعية

يوضح المتوسطات الحسابية للموظفين وفق الحالة الاجتماعية:

العمر	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
متزوج	145.9826	16.92794
اعزب	144.0113	18.17215
مطلق	131.6296	25.85484
أرمل	141.7500	12.11628

مما سبق أن هناك فروق بين المجموعات الاربعة في الاندماج الوظيفي 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 لمقارنات المتعددة التي تدعى (باختبار الفروق الدالة بصورة أمينة). وقد أظهرت النتائج عند مقارنة المتوسطات الاربعة ان بعضها دال احصائيا عند مقارنة قيمة شيفيه المستخرجة بقيمة شيفيه الحرجة البالغة

كما في الجدول ( ٢٢ ):

المجموعات	متزوج	اعزب	مطلق	أرمل
المتوسطات	145.9826	144.0113	131.6296	141.7500
متزوج	-	1.9713	14.3529**	4.2326
اعزب	-	-	12.3817*	2.2613
مطلق	-	-	-	10.1204
أرمل	-	-	-	-

\*\* فرق احصائي دال عند مستوى إحصائي (0.05) وقيمة حرجة 12.123

\* فرق احصائي دال عند مستوى إحصائي (0.05) وقيمة حرجة 12.260

ويمكن تفسير هذه النتيجة وجود فرق بين المتزوجين والمطلقين على مقياس الاندماج الوظيفي، ولصالح المتزوجين، فممكن ان يوعز بالحالة النفسية المستقرة للمتزوجين عكس المطلقين الذين يعانون من بعض من المشاكل والضغوطات التي يضيفها المجتمع على نظرة المطلقين ، كما تبين وجود فرق بين الموظفين العزاب والمطلقين، ولصالح الموظفين العزاب وهذا ما اكده (Yushimura) باعتبار المحددات الشخصية او المتغيرات الشخصية هي احدى المحددات التي تساهم بالاندماج الوظيفي لأنها ترتبط بالفرد (Yushimura, 1996: 678) كما ان بيئة العمل (The work environment) تهتم بزيادة الاندماج الوظيفي من خلال بيئة العمل بشكل عام وباعتبار العزاب لا يعانون من ضغوطات اجتماعية مثل المطلقين فتكون بيئة العمل لديهم جانب لزيادة الاندماج الوظيفي وذلك بتطوير الثقافة التي تشجع المواقف الإيجابية في العمل، وتعزيز الاهتمام والإثارة في الوظائف التي يقوم بها الأفراد والحد من الإجهاد (Yushimura, 1996: 678-682).

ج. تفاعل الجنس والخدمة المهنية:

يتضح من الجدول السابق أن الفرق بين الموظفين الذكور والإناث من المتزوجين والعزاب والمطلقين والارامل لا يرقى الى مستوى الدلالة الاحصائية عندما نقارن القيمة الفائية المحسوبة (2.812) مع القيمة الجدولية البالغة (3,84) عند مستوى دلالة (0,05) ، وبذلك لم يظهر تفاعل للجنس مع الحالة الاجتماعية في التأثير على مقياس الاندماج الوظيفي كما موضح في الجدول السابق،

ويمكن تفسير حسب Yushimura لان الموظف هنا قد اندماج معرفياً لان الموظف اصبح يشير اندماجه الى درجة إدراك الفرد لنفسه كعضو في المؤسسة، ومشاركته في اتخاذ القرارات الخاصة بوظيفته، أو درجة أهمية الوظيفة في حياته بغض النظر من سنوات الخدمة او جنس الموظف (Akhtar&Singh,2010:33)

**الهدف الثالث:** الفروق في الاندماج الوظيفي على وفق (الخدمة) لدى موظفي بعض دوائر الدولة في محافظة الديوانية :

للتحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الموظفين وفق متغير سنوات الخدمة (١-١٠ سنة، ١١-٢٠ سنة، ٢١ سنة فأكثر) ، استعمل الباحث تحليل التباين الأحادي ( one way ANOVA). وفقا للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية في جدول ( ٢٣ )

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية على مقياس الاندماج الوظيفي وفق العمر

سنوات الخدمة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١-١٠ سنة	144.2412	17.83473
١١-٢٠ سنة	144.5782	17.17434
٢١ سنة فأكثر	141.9398	20.82936

وأظهرت النتائج بعد مقارنة الاوساط الحسابية في الجدول السابق أن القيمة الفائية المحسوبة بلغت (0.609) وهي غير دالة إحصائية عند قيمة جدولية (3.23) ومستوى دلالة (0,05)، مما يدل على عدم وجود فروق دالة إحصائية وفي متغير سنوات الخدمة ، وان الموظفين لا يختلفون في مستوى الاندماج الوظيفي كلما تقدموا بالعمر. وجدول ( ٢٤ ) يوضح ذلك

جدول ( ٢٤ ):

الفروق في الاندماج الوظيفي على وفق متغير العمر

مصدر التباين	مجموعة	درجة الحرية	متوسط	القيمة الفائية	مستوى الدلالة
	المربعات		المربعات		

0.05	0.609	203.138	2	406.277	بين المجموعات
		333.490	397	132395.66	داخل المجموعات
			399	132801.93	المجموع الكلي
				8	

وهذا يعني ان الاندماج الوظيفي لا يختلف كثيرا كلما تقدم الموظفين في العمر، وهذا يرجع وفق أنموذج متعدد الأبعاد للاندماج الوظيفي لـ (Yushimura,1996) باعتبار انها متغيرات مرتبطة بالفرد ذاته (كالخبرة الشخصية ومركز السيطرة) وهنا الخبرة هي احد فئات الأنموذج المتعدد الابعاد للاندماج الوظيفي حسب Yushimura كما يعزو الباحث ذلك إلى مستوى الوعي واليقظة لدى الموظفين العاملين في الدوائر الحكومية بكيفية التعامل مع الموظفين ذاتهم ومع المراجعين وانجاز معاملاتهم بالسرعة التي تحقق الأهداف المنشودة. واتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات مثل (دراسة الهاجري، ٢٠٠٣) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة البحث حول سلوك الاندماج الوظيفي تعزى إلى المسمى الوظيفي، واختلقت نتائج البحث مع دراسة (Min-Huei,2006) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة البحث حول سلوك الاندماج حيث تعزى الاختلاف إلى المسمى الوظيفي

### النتائج

فما تقدم توصل الباحث على عدة استنتاجات

- ١- قد تعرف الباحث على الاندماج الوظيفي لدى موظفين بعض دوائر الدولة مدينة الديوانية حيث كان الموظفين في دوائر مدينة الديوانية يتمتعون بالاندماج الوظيفي
- ٢- تعرف الباحث على الفروق من خلال مقياس الاندماج الوظيفي وفقا لمتغيري الجنس والحالة الاجتماعية لدى الموظفين في بعض الدوائر في مدينة الديوانية. وتبين:
  - أ- أن الفرق بين الذكور والإناث على مقياس الاندماج الوظيفي يرقى الى مستوى الدلالة الاحصائية لصالح الذكور
  - ب- أن الفرق بين العاملين على وفق متغير الحالة الاجتماعية يرقى الى مستوى الدلالة الاحصائية لصالح المتزوجين
  - ج. تفاعل الجنس والخدمة المهنية: فقد كان أن الفرق بين الموظفين الذكور والإناث من المتزوجين والعزاب والمطلقين والارامل لا يرقى الى مستوى الدلالة الاحصائية

٣-تعرف الباحث على الفروق في الاندماج الوظيفي تبعا لمتغير(الخدمة) لدى موظفي بعض دوائر الدولة في محافظة الديوانية فكانت النتائج هي عدم وجود فروق دالة إحصائيا وفي متغير العمر، وان الموظفين لا يختلفون في مستوى الاندماج الوظيفي كلما تقدموا بالعمر.

#### التوصيات:

١\_من اجل الحفاظ على الاندماج الوظيفي وتعزيزه لدى الموظفين في دوائر مدينة الديوانية لابد من المحافظة على عوامل ذلك الاندماج وعمل محاضرات توعويه للموظفين لغرض توضيح إيجابيات ذلك الاندماج الوظيفي الذي يتمتعون به.

٢-السعي من جعل الاناث تندمج وظيفيا اسوة بأقرانها من الذكور من خلال ازالة بعض المعوقات لديهن من خلال اشاعة فكرة تكافؤ الفرص وايضا من خلال جعل بعض الامتيازات الوظيفية للناس في دوائرهن وايضا محاولة جعل المطلقين والعزاب يندمجون وظيفيا من خلال ازالة المعوقات النفسية لهم من خلا المحاضرات والورش النفسية التوعوية من

٣-باعتبار لا يوجد دلالة إحصائية تؤكد هنالك فرق بالاندماج عند مستويات العمر نوصي بزياده توزيع الموظفين الشباب مع غيرهم من الكبار لغرض تعزيز ذلك الاندماج .

٤- من اجل الحفاظ على الشخصية المنتجة لدى الموظفين في دوائر مدينة الديوانية لابد من المحافظة على عوامل وجود الشخصية المنتجة وعمل محاضرات توعويه للموظفين لغرض توضيح إيجابيات ذلك الاندماج الوظيفي الذي يتمتعون به

#### المقترحات :

اقترح الباحث إجراء دراسات ارتباطية عن ما يأتي:

١- الشخصية المنتجة وعلاقتها بمشاعر النقص .

٢- الاندماج الوظيفي وعلاقته بخبرات الطفولة السارة .

٣-الاندماج الوظيفي وعلاقتا بحيوية الضمير .

٤-الشخصية المنتجة وعلاقته بضبط الذات .

## المصادر

- المغربي ،عبدالحميد (٢٠٠٤) جودة حياة العمل واثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي ،بحث منشور، مجلة الدراسات والبحوث التجارية ،كلية التجارة، جامعة الزقازيق، العدد الثاني..
- المنطاوي، إيمان.( ٢٠٠٧) أثر ثقافة المنظمة على الاستغراق الوظيفي: دراسة تطبيقية على مؤسسة الاهرام لمصرية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة طنطا ، مصر
- أبو النيل ، محمود السيد (١٩٨٥) : علم النفس الصناعي ، بحوث عربية وعالمية ، سلسلة علم النفس ، جامعة عين شمس ، القاهرة ، مصر.
- أبو حلاوة ، محمد سعيد ،٢٠١٤، علم النفس الايجابي ، إصدارات مؤسسة العلوم التربوية والنفسية العربية، القاهرة.
- أبو زعيزع ، عبد الله يوسف،٢٠١٣، الاتجاهات النظرية في الارشاد والعلاج النفسي ، زمزم للنشر والتوزيع ،عمان.
- أبو علام ، رجاء (١٩٨٦) : الإحصاء الاستدلالي ، محاضرات في الإحصاء التربوي ، الجزء الثاني ، مطبعة مكتبة التربية لدول الخليج العربي ، الرياض ، المملكة العربية السعودية



- . أدلر ،ألفريد ، (٢٠٠٥)، معنى الحياة ،ترجمة عادل نجيب بشري ،المجلس الأعلى للثقافة للترجمة والنشر ،القاهرة.
- . أنجلر، باربرا ،( ١٩٩١ )، مدخل إلى نظريات الشخصية ، د فهد بن عبد الله بن دليم ،دار الحارثي للطباعة والنشر الطائف
- . باترسون ، س.هـ،(١٩٩٠) ، نظريات الإرشاد والعلاج النفسي ، ترجمة د حامد عبد العزيز الفقي ،ج٢ ،دار القلم للنشر والتوزيع ، الكويت .
- . بدران ،عمر حسن،(٢٠١٣)، الشخصية الطموحة ،مكتبة الايمان ،المنصورة ،مصر،
- . بول مسن وجون كنجر وجيروم كاجان وديان ستين،(١٩٨٦) ، اسس سيكولوجية الطفولة والمراهقة ،ترجمة احمد عبد العزيز سلامه ، ط١، مكتبة الفلاح ،الكويت.
- . السليمان، هاني،(٢٠٠٣)، الشخصية المؤثرة، ط١، عمان ،الاردن
- . العيسوي ، عبد الرحمن (١٩٩١) :القياس والتجريب في علم النفس والتربية ، الدار الجامعية للنشر ، بيروت ، لبنان
- . العيسوي ،عبد الرحمن ، (١٩٨٦)، مقومات الشخصية الإسلامية والعربية ، عمان، دار الفكر العربي.
- . المغربي ،عبد الحميد (٢٠٠٤) جودة حياة العمل واثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي ،بحث منشور، مجلة الدراسات والبحوث التجارية ،كلية التجارة، جامعة الزقازيق، العدد الثاني..
- . أبو النيل ، محمود السيد (١٩٨٥) : علم النفس الصناعي ، بحوث عربية وعالمية ، سلسلة علم النفس ، جامعة عين شمس ، القاهرة ، مصر.
- . زهران ،حامد عبد السلام ،( ١٩٧٧ )، الصحة النفسية والعلاج النفسي ، دار العالم العربي ، القاهرة .
- . زهران ، حامد عبد السلام ( ٢٠٠٥ )، علم النفس الاجتماعي، القاهرة، عالم الكتب، ط٥

- زهران، حامد عبد السلام(١٩٨٨)، الأمن النفسي دعامة أساسية للأمن القومي والعالمي، ندوة الأمن القومي العربي، اتحاد التربويين العرب، بغداد.

### المصادر الأجنبية

- 1-- Adler,A,2009, **ERICH FROMM'S ANALYTIC SOCIAL**
- 2-Akhtar & Singh. (2010)." **Job involvement: A theoretical :interpretation** in different work settings". Retrieved from
- 3- Allport,G,w,1961,**pattern an Growth in** personality,Holt,Rinehart&Winston,newyork.
- 4-Anastasi, A,1997, Psychological testing ,7<sup>th</sup>ed, Aivacom company , New Jersey
- 5 --Brandt,D,E & Zlotnick,1988,The psychology And Treatment of The youthful offender,Charles c Thomas, library of coggess , United States of America.
- 6-Brown, S. (1996)."**Ameta-analysis and review of organizational research on job involvement**". Psychological Bulletin.120:235-55
- 7- Maslow ,a(1954),**motivation and personality** ,new York.

