



Impact Factor ISI 0.922

عضو في Crossref



www.alutroha.com

Al-utroha
الأطروحة

ISSN2518-0606

العدد: ٥٣٠
التاريخ: ٢٠٢٠/٢/٢٩

إلى / الباحثين المحترمين
سعد عبد محمد
أ.م.د. علي حسين عايد
جامعة القادسية كلية الآداب / قسم علم النفس

م/ موافقة نشر بحث

نهديكم أطيب تحياتنا

يسرنا ان نعلمكم بالموافقة على نشر بحثكم الموسوم (الشخصية المنتجة لدى موظفي مدينة الديوانية) في طبعة (العلوم الانسانية) - مجلة الاطروحة العلمية المحكمة) العدد الثاني - اذار ٢٠٢٠ ذات عامل التأثير (Impact factor ISI 1.273) المعتمد عالميا والحاصلة على المعرف الدولي (Doi) متمنين لكم دوام التوفيق والنجاح.

مع بالغ التقدير والاحترام

ا.د. محمد جواد حبيب البدراني

رئيس التحرير



بغداد/ بغداد الجديدة/ مكتب بريد بغداد الجديدة ص.ب (٢٠٢١٦)

البريد الإلكتروني: Al.utroha.magazin@gmail

معدانا: ٠٧٥٠٠١٠٢٧٤١ - ٠٧٧١٣٩٦٥٤٥٨

الشخصية المنتجة لدى موظفي مدينة الديوانية

أ.م.د.علي حسين عابد الباحث: سعد عبد محمد

جامعة القادسية كلية الآداب /قسم علم النفس

مستخلص البحث

أن الشخصية المنتجة تعد احد مواضيع علم النفس الشخصية المهمة لعلاقته الوثيقة ببناء الشخصية الإنسانية القادرة على تحديد أهدافها بدقة فضلا عن قدرتها على الانجاز وتحمل المسؤولية فقد عرفها ايركسون . بأنها التوجه الذي ينشأ من تفاعل بين البيئة والمكونات الداخلية للفرد ، ويصل الفرد إلى قمته في أواسط العمر من خلال أداء المهمات التي يؤديها في العمل والمجتمع من خلال الفعاليات والقدرات الاجتماعية والعلاقات مع الآخرين والقدرة على حل المشكلات ومواجهتها ويكون حساساً بهويته ويعتز بها ويفكر في تكوين أسرة وأخذ مكانه في المجتمع (Erikson, 1968:124).

واستهدف البحث الحالي التعرف على الآتي :

١- الشخصية المنتجة لدى موظفي بعض مدينة الديوانية

٤-الفروق ذات الدلالة الاحصائية في الشخصية المنتجة لدى الموظفين على وفق متغيرات

النوع (الذكور ،الاناث) ،الحالة الاجتماعية(المؤهل العلمي)(سنوات الخدمة)

وتحقيقاً لأهداف البحث تبني الباحث مقياس مقياس اعده صيري (٢٠١٨) مفهوم الشخصية

المنتجة من خلال التعريف النظري للمفهوم من قبل فروم (Fromm،١٩٧٤).

حيث تم التطبيق على عينة البحث الأساسية والبالغة (٤٠٠) موظفا وموظفه تم اختيارهم

بالطريقة العشوائية الطبقية. وتم تحليل البيانات إحصائياً باستخدام الحقيبة الإحصائية للعلوم

الاجتماعية spss ، وأظهرت النتائج:

١- ان الموظفين في دوائر مدينة الديوانية يتمتعون بالشخصية المنتجة

٢- . الفروق على مقياس الشخصية المنتجة وفقا لمتغيري الجنس والحالة الاجتماعية لدى الموظفين في بعض دوائر الدولة وتبين أن :
أ. الفرق وفق متغير الجنس (ذكور، إناث) :

أن الفرق بين الذكور والإناث على مقياس الشخصية المنتجة يرقى الى مستوى الدلالة الاحصائية لصالح الاناث

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

أن الفرق بين العاملين على وفق متغير الحالة الاجتماعية يرقى الى مستوى الدلالة الاحصائية لصالح المتزوجين

ج. تفاعل الجنس والخدمة المهنية:

السابق أن الفرق بين الموظفين الذكور والإناث من المتزوجين والعزاب والمطلقين والارامل لا يرقى الى مستوى الدلالة الاحصائية

٣- الفروق في الشخصية المنتجة تبعا لمتغير (الخدمة) لدى موظفي بعض دوائر الدولة في محافظة الديوانية :

عدم وجود فروق دالة إحصائية وفي متغير العمر، وان الموظفين لا يختلفون في مستوى الشخصية المنتجة كلما تقدموا بالعمر

ان الشخصية المنتجة تساهم في ارتفاع الاندماج الوظيفي حيث ان زيادة مستوى الشخصية

المنتجة لدى الموظفين يؤدي الى زيادة مستوى الاندماج الوظيفي لديهم، إذ ان زيادة مستوى

الشخصية المنتجة بمقدار وحدة قياس واحدة يؤدي الى زيادة الاندماج الوظيفي بمقدار (0.841)

وحدة قياس . وفي ضوء هذه النتائج قدم الباحث بعض التوصيات والمقترحات لتعزيز نتائج

البحث الحالي

الفصل الأول

مقدمة

ان زيادة الاتكالية والقوة النرجسية والرغبة في استغلال الآخرين اصبحت من المشاكل الرئيسية التي تعاني منها بعض المؤسسات كون تلك الصفات عالقة لدى بعض موظفيها وهذا ما يكون سبب رئيسي لسوء الانتاج (Fromm,1956,p.26).

فكلما ابتعد المجتمع من الاطر القيمية والاخلاقية و ابتعاده عن روح القانون واعتماده على تعزيز الطاقة السلبية ،اصبح قادر على التكيف مع الاخطاء الشائعة في الدوائر لتتحول الى عملية تعزيز له لتكون شخصيته غير سوية ، ويعتقد بأن الشخصية اللاسوية تنشأ بسبب أخطاء في تاريخ التعلم الشرطي للفرد، إذ تسبب هذه الأخطاء ضعفاً في نمو وتطور الاستجابة السليمة وسيطرة التعزيزات غير الملائمة وتوصف تلك التصرفات على أنها سيئة أو مرضية أو عصابية. لكن الشخصية السوية تنمو وتتطور بسبب التعزيز الملائم خلال عملية التنشئة الاجتماعية وعندما لا تنمو وتتطور بسبب التعزيز غير الملائم فان الفرد يستجيب إلى المواقف الاجتماعية المختلفة بطرائق غير سوية وهنا اصبحت مشكلة كونها غير اصبحت شخصية غير منتجة (Perrin,1970,p.404-410).

ومما تقدم يمكن ان تصاغ مشكلة البحث بالتساؤل التالي :

هل يوجد شخصية منتجة لدى موظفي بعض دوائر الدولة في مدينة الديوانية؟

اهمية البحث

ان القدرة على الانتاج خاصة بالإنسان ، وليس الانسان مجرد حيوان عاقل واجتماعي ، بل هو قادر على تحويل المواد التي يجدها ميسورة ، مستخدماً عقله ومخيلته إلى أشياء جديدة

(فروم ٢٠٠٧،١١٥)، فالإنتاجية عند أفلاطون عن طريق الانجاب ناتج عن اتحاد الرجل والمرأة وتأتي بعلاقة المحبة بالشخص الآخر ، وعلى وفق وجهة نظر أفلاطون ، فإن جميع الافراد لديهم قابلية على الانتاجية الجسدية أو العقلية وينتظر الإلهام لولادتها وبصورة عامة فإن الانتاجية تتولد من العلاقة مع المحبوب الذي لا يستطيع و تفاعل الفرد مع المحيطين به والاتصال بهم يؤدي إلى تكون علاقة إيجابية معهم ، ومن خلال هذا التفاعل توجد فرصة لتطوير الشخصية المنتجة (Erikson,1963:163)، ففي عملية التفكير الانتاجي فالمفكر

يحرصه اهتمامه بالموضوع ، فيتأثر ويكون منه ردة فعل تقوده نحو الانتاجية ، ويتميز تفكيره بالموضعية وبالاحترام الذي يكنه المفكر لموضوعه وبقدرته على رؤية الشيء ، فلا يمكن أن يكون تفكيرنا إنتاجياً إلا إذا كنا موضوعيين واحترمنا الاشياء بل أيضاً بالطريقة التي يدرك فيها الفرد نفسه ، بحيث تحدد طبيعة التفكير الانتاجي طبيعة الذات التي تربط نفسها بموضوعها في عملية التفكير ، وعن طريق استخدام التفكير الانتاجي والخيال وتصور الاشياء التي لا وجود لها بعد باستخدام العمل يتم تحول المواد إلى أشكال أخرى (فروم ، 2007 : 136-137) ،

أهداف البحث:

يستهدف البحث الحالي التعرف:

- ١- الشخصية المنتجة لدى موظفي بعض دوائر مدينة الديوانية
- ٢- الفروق ذات الدلالة الاحصائية في الشخصية المنتجة لدى الموظفين على وفق متغيرات 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

: الشخصية المنتجة Productive Personality عرفها كل من :

- إيركسون(1968) :بأنها التوجه الذي ينشأ من تفاعل بين البيئة والمكونات الداخلية للفرد ، ويصل الفرد إلى قمته في أواسط العمر من خلال أداء المهمات التي يؤديها في العمل والمجتمع من خلال الفعاليات والقدرات الاجتماعية والعلاقات مع الآخرين والقدرة على حل المشكلات ومواجهتها ويكون حساساً بهويته ويعتز بها ويفكر في تكوين أسرة وأخذ مكانه في المجتمع (Erikson,1968:124).

- فروم (1974): بأنها قدرة الفرد على أن ينفرد بذاته ويفهم نفسه بعمق حتى يتمكن من أن يفهم العالم والذي يتمثل ب(الناس ، الطبيعة، الاشياء) (Fromm,1974,114).
- أما التعريف النظري المتبنى للشخصية المنتجة، هو تعريف فروم 1974 Fromm،:بأنها (قدرة الفرد على أن ينفرد بذاته ويفهم نفسه بعمق حتى يتمكن من أن يفهم العالم والذي يتمثل ب(الناس ، الطبيعة، الاشياء (Fromm,1974:114)
- أما التعريف الاجرائي: هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها الموظف من أفراد عينة البحث من خلال إجابته عن فقرات مقياس للشخصية المنتجة المعتمد في البحث الحالي.

الفصل الثاني

○ الاطار النظري

مفهوم الشخصية :

تعد الشخصية من أكثر الظواهر النفسية تعقيداً ولذلك تعددت وتباينت اغلب النظريات التي حاولت تفسيرها مما أدى إلى تعدد وتباين التعريفات حولها (وصفي،1981،ص101). فالشخصية صفات تميز الشخص عن غيره، ويقال فلان ذو شخصية قوية، ذو صفات متميزة وكيان مستقل(أنيس وآخرون، ١٩٦٠، ص٤٧٥).

حيث تعد الشخصية المنتجة (Productive Personality) احد مواضيع علم النفس الشخصية المهمة لعلاقته الوثيقة ببناء الشخصية الإنسانية القادرة على تحديد أهدافها بدقة فضلا عن قدرتها على الانجاز وتحمل المسؤولية (Donelson،1990،p.238).

وتعتبر الإنتاجية عن أهمية العنصر البشري ودوره في رفع المستوى الفني للإنتاج وفي البحث عن أسباب وأساليب تضمن رفع تنظيم العمل وفي تحسين الأداء الوظيفي للفرد اينما كان موقعه في العمل الإنتاجي (روبان،1977،ص122).

أبرز النظريات التي فسرت الشخصية المنتجة :

نظرية فروم Fromm في الشخصية المنتجة :

جاء عالم النفس إريك فروم من منعطف فرويد للتحليل النفسي، فإنه قد شقَّ طريقاً مميزاً وخصوصاً به لاحقاً قد ميزه كواحد من أعظم العلماء في التحليل النفسي المُحدثين، وقد كان من أكثرهم غزارة في النتائج المعرفي والعقلي كماً ونوعاً وايضا في مُختلف مُقتربات علم النفس من الأدب والفن والتاريخ وعلم الاجتماع والسياسة (نظمي، ٢٠٠٩، ٩١).

ان الانسان قد يتصل بالعالم الخارجي بطريقتين: الطريقة الأولى تُسمى عملية الاستيعاب: ويقصد بها اكتساب الاشياء واستيعابها أما الطريقة الثانية: هي عملية المشاركة الاجتماعية اوهي أن يصل نفسه بالناس (وبذاته) وكلا الشكلين يُعتبران من الاتصال المفتوح، وليس كما هو عند الحيوانات، محدداً غريزياً، لان الانسان يستطيع اكتساب كل الأشياء التي يتقبلها أو يأخذها من مصدر خارجي أو بإنتاجها من خلال مجهوده ولكن عليه أن يكتسبها ويستوعبها بطريقة معينة لكي يستطيع ان يشبع حاجته كذلك لا يستطيع الانسان أن يعيش وحيدا داخل المجتمع وغير متصل بالآخرين فعليه أن يرتبط بالآخرين من أجل الدفاع او العمل والإنتاج وحتى الإشباع الجنسي واللعب وتربية الصغار ونقل المعرفة والممتلكات المادية (Fromm,1967:90)

فقد قسم اريك فروم الشخصية إلى ستة أنماط من الطباع الاجتماعية ، وهذه الأنماط ستعبر عن نفسها من خلال الطريقة التي ممكن ان يتصل بها الأفراد مع الأشياء أو مع الناس ومع أنفسهم (آلن ، ٢٠١٠ : ٣٣١)، وهذه الانماط هي :

١- نمط الشخصية التلقائية (Reseptive Personality):

٢- نمط الشخصية الاستغلالية Exploitative Personality :

٣- نمط الشخصية الادخارية Coarding Personality :

٤- نمط الشخصية التسويقية Marketing Personality :

٥- نمط الشخصية النكروفيلية (Necrophilia Personality):

٥- نمط الشخصية المنتجة (Productive Personality) :

حيث اشارَ مُصطلح الشخصية المنتجة إلى طرق الاتصال في كل مجالات الخبرة البشرية .حيث ستشمل كل استجابات المرء العقلية والانفعالية والحسية للآخرين ،ولنفسه وللأشياء فالإنتاجية ستكون قدرة المرء على استخدام كُل امكانياته ويقصد ضمناً أنه يجب أن يستخدم قدراته وعلاوة على ذلك ،أنه سيهتدي بالعقل ،اذا كان لا يستطيع الاستفادة من قدراته إلا إذا عرف ماهي وكيف سيستخدمها ومن أجل ماذا سيستخدمها ،حيث تعني الانتاجية أنه يُخبر نفسه بوصفه تجسيداَ لقدراته وبوصفه الفاعل وأنه استشعر بأنه مُتحد مع قدراته و في الوقت نفسه مُتقنة ومنسلخة عنه (Brandt&Zlotnick ,1988:68).

فالإنتاجية سَترتبط بالإبداع وقد يكون اهم تمثيل لها الابداع الفني لان ممكن يكون الفنان الحقيقي هو بالفعل من سَيُمثل الانتاجية بالصورة التي تكون الأكثر إقناعاً ولكن ليس كل ،وان الشخص سيمكن أن يُجرب ويرى ويستشعر ويفكر إنتاجياً من دون أن تكون لديه موهبة للإبداع وهذا شيء سيكون مرئي وقابل للإيصال ،فكل إنسان قادر على الانتاجية ، بشرط ان لا يكون معوقاً عقلياً أو انفعالياً (الكنانى ،٢٠١٥ :٧٤).

مكونات الشخصية المنتجة :

١- العمل والنشاط الإنتاجي (Labor and the productive activity):

إن الإنتاجية تكون ملكة إنسانية حقيقة تناقض الافكار القائلة ((بأن الانسان كسول في طبيعته ويجب أن يرغم على أن يكون نشيطاً)) .ولن يكون القسر أو الجوع شرط النشاط الإنتاجي فالحرية والأمن وتنظيم المجتمع الذي سيمكن الانسان من العمل والتعبير عن قدراته هي من اهم العوامل المعبرة عن نزعة الانسان الطبيعية إلى الاستفادة من كل قدراته. حيث يَتميز النشاط الانتاجي بالتبدل المتعاقب بانتظام في النشاط والراحة (Fromm,1967:138)

٢- الإصغاء الإنتاجي (Productive listening):

حيث يقصد بالإصغاء الانتاجي قدرة المرء على الاصغاء لنفسه ويفهمها وهي المستلزم الأول ليكون الفرد قادر على الاصغاء للآخرين (فروم ،٢٠٠٧ :١٤٠)،

٣- التفكير الإنتاجي (Productive thinking):

يكون المفكر في هذا النوع قد حرض اهتمامه بالموضوع فیتأثر به وقد يتمكن منه رد فعل عليه فالتفكير الإنتاجي يتميز بالموضوعية والاحترام الذي يكنه المفكر لموضعه و بقدرته على رؤية الشيء كما يوجد وفقاً لطبيعته على أن ذلك صحيح فيما يتعلق بكل مفاهيم الخير فهو قد يشكل مشكلة خاصة بالنسبة إلى الطبيعة البشرية حيث لا بد من الإشارة إلى الموضوعية بوصفها العنصر الأهم في التفكير الإنتاجي ، أي أن يدرك المجموعة التي يجد المرء نفسه فيها بوصفه ملاحظاً متصلاً بموضوع ملاحظته، (Fromm,1967:137)

٤- تكامل الانا (الذات) Ego integrity:

ان الذات ستكون مرتبطة بالتفكير ومتأثرة ،وقد لا يختبر الموضوع على أنه شيء ميت ومنفصل عن نفس المرء وحياته في حين سيفكر المرء في الشيء بطريقة المنعزل ذاتياً فقط بل على العكس ،فإن الذات شديدة الاهتمام بموضوعيتها ، فكلما كانت هذه الصلة أشد صميمية اصبح التفكير مُثمراً على نحو أفضل وهذه العلاقة بين الذات وموضوعتها في نفسها التي تنشط تفكيره في المقام الأول .اما بالنسبة للذات فإن شخصية من الشخصيات أو أية ظاهرة تصبح موضوع التفكير لأنها موضوع اهتمام ووثيقة الصالة بالتفكير من وجهة نظر الحياة الفردية أو من وجه نظر الوجود البشري (فروم ،٢٠٠٧: ١٣٦).

٥- الاستمتاع في العمل Enjoy working:

ان العمل هو محور الانسان في الطبيعة التي هي خارج نفسه وتحويلها ، فإنه يسبك نفسه ويحولها و يخرج من الطبيعة بالسيطرة عليها ،وهو سَيَمنِي قدراته على التعاون والعمل ويكون إحساسه بالجمال فهو ينفصل عن الطبيعة وعن وحدته الأصلية معها لكنه في الوقت ذاته يوجد نفسه معها من جديد بوصفه سيدها وبانيها .وكلما نما عمله ستنمو فرديته ،وهكذا ستزيد من براعته الابداعية (Fromm,1955:294).

٦- التمتع الجمالي (the enjoyment in beauty):

اعتبر اريك فروم ان الفن هو نشاطاً علاجياً مفيداً ،فمن خلال الرسم والموسيقى وتشكيل الطين سيستطيع المرء أن يُعبر عن مشاعره التي لا يستطيع أن يعبر عنها بطرائق أخرى. وجوهر الفن هو التعبير عن الحالات النفسية .حيث هو تعبير عن شكل الشيء الجميل ،فالفن سمو، وارتقاء بالأشياء ،وتعبير حيوي عن المباحج والام الحياة اليومية (Fromm,1955:210).

٧- الحب الانتاجي (the production Love):

لا توجد كلمة أكثر غموضاً وتشويشاً من كلمة ((حب)) وهي قد تستخدم للدلالة على كل شعور قد يبدأ من التعاطف الخفيف إلى ان يصل الى الشعور بالحميمة ، ويعتقد الناس أنهم يحبون إذا وقعوا في هوى شخص ما .و قد يدعون اتكاليتهم حباً كذلك ويعتقدون أنه ليس هناك أسهل من أن يحبوا ويعتبرون إن الصعوبة لا تكمن إلا في العثور على الهدف المناسب ،ويكون إخفاقهم في العثور على السعادة في الحب ناشئ عن حظهم العاثر في إيجاد الشريك الملائم ولكن على النقيض من هذا التفكير المشوش والرغبي ،فإن الحب شديد الخصوصية وقد يمتلك كل انسان القدرة على أن يحب لكن تحقيقه سيكون من أصعب الانجازات ،حيث ان للحب الحقيقي جذوره في الانتاجية ولذلك يمكن أن يدعى ((الحب الإنتاجي)). (passer&smith,2001:398)

الفصل الثالث

○ منهجية البحث وإجراءاته

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

مقياس الشخصية المنتجة:

١-١: حدد صبري (٢٠١٨) مفهوم الشخصية المنتجة من خلال التعريف النظري للمفهوم من قبل فروم (Fromm،1974).

٢-١ : حددت مجالات المقياس : تمت صياغة المجالات التي يمكن أن تغطي المفهوم (كما حددها فروم في نظريته) والتي تكونت من (٧) مجالات هي :

أ- الحب الانتاجي ب- الاصغاء الانتاجي ج- التفكير الانتاجي

د- العمل والنشاط الانتاجي هـ- الاستمتاع بالعمل و- التمتع الجمالي ز- تكامل الأنا

٣-١ : وصيغت فقرات المقياس من خلال الاطلاع على عدد من المقاييس والدراسات ذات العلاقة ، وبذلك كان لكل مجال (٥) فقرات المقياس (٣٥) فقرة لتكون مجموع فقرات المقياس ٣٥ بصورة أولية .

٤-١: وضع الباحث خمس بدائل للإجابة عن مقياس الشخصية المنتجة هي (تنطبق عليّ دائماً، تنطبق عليّ غالباً، تنطبق عليّ أحياناً، تنطبق عليّ نادراً، لا تنطبق عليّ أبداً).

(اعلى درجة ١٦٥- وادنى درجة ٣٥) والمتوسط الفرضي (١٠٥) وقد وضعت البدائل

الخمس لغرض التصحيح هي : واوزانها(٥، ٤ ، ٣ ، ٢ ، ١) للإجابات الإيجابية

و(١،٢،٣،٤،٥) للإجابات السلبية وتم التحقق من صدق المقياس من خلال استخراج صدق

الظاهري وصدق البناء ، أما الثبات فقد تم استخراجه في طريقة إعادة الاختبار وقد بلغت قيمته

(٠،٧٠٢) . قام الباحث بتعديلات على المقياس بعد عرضها على الخبراء، وبهذه الطريقة

حُسبت الدرجة الكلية لكل مستجيب على المقياس من جمع درجات استجابته على الفقرات

جميعها ولقد طبق الباحث مقياس الشخصية المنتجة بصورته الاولية على (٤٠٠) موظفا

وموظفه تم اختيارهم عشوائياً واعتمدت هذه العينة لأغراض تحليل الفقرات.

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) ويعد أسلوب المجموعتين المتطرفتين ، وعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس 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 الشخصية المنتجة، قام الباحث بتطبيق المقياس على عينة التحليل البالغة (٤٠٠) موظفاً وموظفة تم سحبهم بالطريقة العشوائية، وبعد تصحيح استجابات المفحوصين وحساب الدرجة الكلية لكل استمارة من مقاييس الشخصية المنتجة ، تم ترتيب الدرجات تنازلياً ابتداءً من أعلى درجة وانتهاءً بأدنى درجة التي تراوحت بين (١٦٢-٨٥)، ومن ثم تم اختيار نسبة (٢٧%) من الاستمارات الحاصلة على أعلى الدرجات وسميت بالمجموعة العليا (١٠٨ استمارة) التي تراوحت درجاتها بين (١٦٢-١٤٣)، واختيار نسبة (٢٧%) من الاستمارات الحاصلة على أدنى الدرجات وسميت بالمجموعة الدنيا (١٠٨ استمارة) التي تراوحت درجاتها بين (١٢٤-٨٥).

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 (الزويجي وآخرون ، ١٩٨١ ، ص ٧٤) .

وبعد استخراج الوسط الحسابي والتباين لكلا المجموعتين العليا والدنيا على كل مقياس من مقاييس الشخصية المنتجة، 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. درجات القوة التمييزية ل فقرات مقياس الشخصية المنتجة بطريقة المجموعتين المتطرفتين :

ب / علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للعامل (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 Product- Moment Correlation) لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية ل (٤٠٠) استمارة وهي الاستمارات ذاتها التي خضعت لتحليل الفقرات في ضوء المجموعتين المتطرفتين وأظهرت النتائج أن جميع معاملات الارتباط دالة عند مقارنتها بقيمة معامل الارتباط الحرجة (0.098) بمستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (398)،

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 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 مقارنتها بقيمة معامل الارتباط الحرجة (0.098) بمستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (398)،.

٤. الخصائص القياسية (السيكومترية) لقياس الشخصية المنتجة:

يرى المختصون بالقياس النفسي ضرورة التحقق من بعض الخصائص القياسية في أعداد المقياس الذي يتم بناءه أو تبنيه مهما كان الغرض من استخدامه مثل الصدق والثبات (علام ، 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 كفي 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 ، ٢٠١٠: ٢٦٥).

٢. 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 (الأمم ، 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 (الشخصية المنتجة) من خلال المؤشرات الآتية:-

أ. استخراج التمييز بواسطة اسلوب المجموعتين المتطرفتين.

ب. ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للعامل للمقياس.

ج. ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال.

د. ارتباط درجة المجال بدرجة المجالات الأخرى والدرجة الكلية للمقياس.

وتهتم الطرائق السابقة بمعرفة أن الفقرة أو المجال تقيس المفهوم نفسه الذي يقيسه

المقياس ككل ، ويوفر هذا أحد مؤشرات صدق البناء (Lindquist, 1951, p. 282) .

ب - الثبات

إذا كان الثبات (Reliability) يعني 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, 2004, p. 58) وبذلك نضمن عدم تذكر المستجيب استجابته على المقياس وايضا للحفاظ على الخاصية النفسية للمستجيب .

ولقد قام الباحث بتطبيق مقياس الشخصية المنتجة لاستخراج الثبات بهذه الطريقة على عينة مكونة من (٥٠) موظفا وموظفة من بعض دوائر الدولة في مدينة الديوانية ، 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 كما ادناه

درجة ثبات مقياس الشخصية المنتجة ومجالاته وفق طريقة إعادة الاختبار

ت	المجالات	درجة الثبات
---	----------	-------------

٠,٧٥٩	الحب الانتاجي	١
٠,٧٣٤	العمل والنشاط الانتاجي	٢
٠,٧٢٠	التفكير الانتاجي	٣
٠,٧٥١	الاستمتاع بالعمل الانتاجي	٤
٠,٧٣٢	الاصغاء	٥
٠,٧٧٥	التمتع الجمالي	٦
٠,٧١٤	تكامل الانا	٧
٠,٧٠٢	المقياس ككل	٨

وقد عُدت هذه القيمة مؤشراً على استقرار استجابات الأفراد على مقياس الشخصية المنتجة ، إذ أن معامل الثبات الذي يمكن الاعتماد عليه كما يرى ليكرت (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 ، وبلغ ثبات مقياس الشخصية المنتجة كما في الجدول ادناه

درجة ثبات مقياس الشخصية المنتجة للمقياس ككل ومجالاته وفق طريقة

الفاكرونباخ

ت	المجالات	درجة الثبات
١	الحب الانتاجي	0.767
٢	العمل والنشاط الانتاجي	0.768
٣	التفكير الانتاجي	0.770
٤	الاستمتاع بالعمل الانتاجي	0.835

0.761	الاصغاء	٥
0.715	التمتع الجمالي	٦
0.766	تكامل الانا	٧
0.743	المقياس ككل	٨

وتعد درجات الثبات في الجدول اعلاه جيدة وفق معيار الفاكرونباخ الذي يرى ان الثبات يكون جيداً اذا بلغ (٠,٧٠) فأكثر (عيسوي ، ١٩٨٥ ، ص ٥٨) .

وصف المقياس وتصحيحه وحساب الدرجة الكلية :

تألف مقياس الشخصية المنتجة بصورته النهائية من (33) فقرة، يستجيب في ضوءها الموظف على خمسة بدائل للإجابة (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً)، ويتم اعطاء البديل (دائماً) خمسة درجات في حين يعطى للبديل (أبداً) درجة واحدة، لل فقرات الايجابية وتكون عكسية لل فقرات السلبية أي تكون البدائل هي درجه واحده للبديل (دائماً) وخمس درجات للبديل (ابداً) وبذلك فإن المدى النظري لأعلى درجة يمكن ان يحصل عليها الموظف هي (١٦٥) وادنى درجة هي (٣٣) وبمتوسط فرضي (٩٩).

- المؤشرات الإحصائية لمقياس الشخصية المنتجة :

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 واقتربت من الصفر ، دل ذلك على وجود نوع من التجانس أو التقارب بين قيم درجات التوزيع (البياتي وأثناسيوس ، ١٩٧٧ ، ص ١٦٨) .

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

الصفء فهذا يعنى أن الفرق بين تلك الدرجات منخفضة ، فحينما يكون مقدار الخطأ المعياري للتقدير (صفرأ) فهذا يدل على تطابق الدرجات المتوقعة مع الدرجات الحقيقية (البياتي واثاسيوس، ١٩٧٧، ص ٢١١) .

كذلك فأن 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 الاعتيالي (عودة والخليلي ، ١٩٨٨ ، ص ٨١) ،

فمن الممكن التمييز بين التوزيعات من خلال درجة ونوع الالتواء والتفرطح ، إذ يستعمل عادة مؤشرات إحصائية للتعبير عنهما (عودة، ١٩٩٣ ، 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 المنحى الطبيعي القياسي ، وبحساب هذا المعامل في المنحى 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) .

والتوزيع الاعتيالي يكون متماثلاً حينما تتطابق قيم الوسط الحسابي والوسيط والمنوال ، ويكون التوزيع ملتويأ سالبأ أو موجبأ حينما تكون قيم هذه المقاييس الثلاثة لا تنطبق مع بعضها البعض (فيركسون ، ١٩٩٠ ، ص ٧٨) .

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

المؤشرات الإحصائية لمقياس الشخصية المنتجة

ت	المؤشرات الإحصائية	القيم
١	الوسط الفرضي	99
٢	الوسط الحسابي	132.0775
٣	الخطأ المعياري للوسط	0.85322
٤	الوسيط	134.5000
٥	المنوال	131.00 ^a
٦	الانحراف المعياري	17.06442
٧	التباين	291.194
٨	الالتواء	-0.837-
٩	التفرطح	0.726
١٠	المدى	77.00
١١	أقل درجة	85.00
١٢	أعلى درجة	162.00

وعند ملاحظة قيم المؤشرات الإحصائية الأنفة الذكر لمقياس الشخصية المنتجة ، نجد أن تلك المؤشرات تتسق مع معظم مؤشرات المقاييس العلمية ، إذ تقترب درجات مقياس الشخصية المنتجة وتكراراتها نسبياً من التوزيع الاعتدالي ، مما يسمح بتعميم نتائج تطبيق هذا المقياس

• الوسائل الإحصائية:

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

١. الاختبار التائي لعينة واحدة: للتعرف على دلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي لمقياس الشخصية المنتجة والاندماج الوظيفي.
٢. الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لاستخراج القوة التمييزية لفقرات مقياس البحث بأسلوب المجموعتين الطرفيتين وللتعرف على القوة التمييزية لكل فقرة من فقرات المقياس.
٣. معامل ارتباط بيرسون، لتحقيق الآتي:
 - أ. ايجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمقياسي البحث.
 - ب. ايجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة ودرجة المجال لمقياسي البحث.
 - ج. ايجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل مجال والمجالات الاخرى والدرجة الكلية لكل من مقياسي البحث.
 - هـ. لاستخراج الثبات بطريقة إعادة الاختبار لمقياسي البحث.
٤. معادلة الفا للاتساق الداخلي (Alpha Formula For Internal Consistency) لاستخراج الثبات لمقياس الشخصية المنتجة.
٥. تحليل التباين الاحادي لتعرف الفروق على مقياس الشخصية المنتجة اوفق متغير العمر.
٦. تحليل التباين الثنائي لتعرف الفروق على مقياس الشخصية المنتجة وفق متغير النوع والحالة الاجتماعية.

الفصل الرابع

الهدف الاول . الفروق على مقياس الشخصية المنتجة وفقا لمتغيري الجنس والحالة الاجتماعية لدى الموظفين في بعض دوائر الدولة:

لغرض تعرف دلالة الفروق بين متوسطات درجات الموظفين على مقياس الشخصية المنتجة وفق متغير الجنس (ذكور، إناث) والحالة الاجتماعية (متزوج، اعزب، مطلق، ارمل)، استعمل الباحث تحليل التباين الثنائي (Tow way ANOVA) على وفق مستوى دلالة (0,05) . وجدول () يوضح ذلك:

جدول ()

الفروق في الجنس والحالة الاجتماعية على مقياس الشخصية المنتجة

مصدر التباين	مجموعة المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	القيمة الفائية	القيمة الجدولية	مستوى الدلالة
	S-S	D-F	M-S	F	ة	S-g
الجنس	3639.666	1	3639.666	13.429	3.84	
الحالة الاجتماعية	6446.567	3	2148.856	7.928	2.67	
التفاعل (الجنس x الحالة الاجتماعية)	1190.125	2	595.063	2.196	3.84	0.05
الخطأ	106515.091	393	271.031			
الكلية	7093973.000	400				

وتبين النتائج السابقة أن :

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

يتضح من الجدول السابق أن الفرق بين الذكور والإناث على مقياس الشخصية المنتجة يرقى الى مستوى الدلالة الاحصائية عندما نقارن القيمة الفائتية المحسوبة (13.429) مع القيمة الجدولية البالغة (3,84) عند مستوى الدلالة الإحصائية عند (0,05) إذ بلغ المتوسط الحسابي للذكور (130.2621) بانحراف معياري (11.83583) الذي يختلف عن المتوسط الحسابي للإناث البالغ (135.0395) بانحراف معياري (16.13432).

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

يتضح من الجدول السابق أن الفرق بين العاملين على وفق متغير الحالة الاجتماعية يرقى الى مستوى الدلالة الاحصائية عندما نقارن القيمة الفائتية المحسوبة (7.928) مع القيمة الجدولية البالغة (2.67) عند مستوى الدلالة الإحصائية (0,05) إذ أننا نلاحظ ان المتوسطات الحسابي للموظفين على مقياس الشخصية المنتجة تختلف وفق حالتهم الاجتماعية، و جدول () يوضح المتوسطات الحسابية للموظفين على مقياس البحث:

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية على مقياس الشخصية المنتجة وفق الحالة الاجتماعية

العمر	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
متزوج	134.2035	15.56647
اعزب	132.0791	17.09713
مطلق	119.0370	23.78183
أرمل	131.5000	11.83583

نستنتج مما سبق أن هناك فروق بين المجموعات الاربعة في الشخصية المنتجة 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 احصائياً عند مقارنة قيمة شيفيه المستخرجة بقيمة شيفيه الدرجة البالغة >>> كما في الجدول ():

المجموعات المتوسطات	متزوج	اعزب	مطلق	أرمل
	134.2035	132.0791	119.0370	131.5000
متزوج	-	2.1244	15.1665**	2.7035
اعزب	-	-	13.0421*	0.5791

12.4630	-	-	-	119.0370	مطلق
-	-	-	-	131.5000	أرمل

** فرق احصائي دال عند مستوى إحصائي (0.05) وقيمة شيفية حرجة 11.285

* فرق احصائي دال عند مستوى إحصائي (0.05) وقيمة شيفية حرجة 11.413

ويمكن تفسير هذه النتيجة وجود فرق بين المتزوجين والمطلقين على مقياس الشخصية المنتجة، ولصالح المتزوجين، ووجود فرق بين الموظفين العزاب والمطلقين، ولصالح الموظفين العزاب.

ج. تفاعل الجنس والخدمة المهنية:

يتضح من الجدول السابق أن الفرق بين الموظفين الذكور والإناث من المتزوجين والعزاب والمطلقين والأرامل لا يرقى إلى مستوى الدلالة الإحصائية عندما نقارن القيمة الفائية المحسوبة (2.196) مع القيمة الجدولية البالغة (3,84) عند مستوى دلالة (0,05) ، وبذلك لم يظهر تفاعل للجنس مع الحالة الاجتماعية في التأثير على مقياس الشخصية المنتجة كما موضح في الجدول السابق.

الهدف الثاني: الفروق في الشخصية المنتجة تبعا لمتغير(الخدمة) لدى موظفي بعض

دوائر الدولة في محافظة الديوانية :

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

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية على مقياس الشخصية المنتجة وفق العمر

العمر	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١٠-١١ سنة	132.6412	16.33943
١١-٢٠ سنة	132.3810	16.44307
٢١ سنة فأكثر	130.3855	19.53348

وأظهرت النتائج بعد مقارنة الأوساط الحسابية في الجدول السابق أن القيمة الفائية المحسوبة بلغت (0.523) وهي غير دالة إحصائية عند قيمة جدولية (3.23) ومستوى دلالة (0,05)، مما يدل على عدم وجود فروق دالة إحصائية وفي متغير العمر، وان الموظفين لا يختلفون في مستوى الشخصية المنتجة كلما تقدموا بالعمر. و جدول () يوضح ذلك الفروق في الشخصية المنتجة على وفق متغير العمر

مصدر التباين	مجموعة المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	القيمة الفائية	مستوى الدلالة
بين المجموعات	305.156	2	152.578	0.523	0.05
داخل المجموعات	115881.4 41	397	291.893		
المجموع الكلي	116186.5 97	399	-		

ويمكن تفسير هذه النتيجة ان مستوى الشخصية المنتجة لا تختلف كثيرا كلما تقدم الموظفين في العمر، وهذا يرجع وفق نظرية فروم لان الانسان قد يتصل بالعالم الخارجي بطريقتين تسمى الاولى عملية الاستيعاب وهنا يتم اكتساب الاشياء واستيعابها والطريقة الثانية عملية المشاركة الاجتماعية وهي ان يصل الانسان بالناس وبذاته وكلا الشكلين يعتبران من الاتصال المفتوح وليس كما هو عند الحيوان كمحدد غريزي لان الانسان يستطيع اكتساب كل الاشياء التي يتقبلها او يأخذها من مصدر خارجي او بإنتاجها من خلال مجهوده ولكن عليه ان يكتسبها ويستوعبها ليستطيع اشباع حاجته ولأنه لا يستطيع ان يعيش وحيدا داخل المجتمع لذلك يرتبط بالأخرين من اجل الدفاع او العمل او الانتاج لنقل المعرفة والممتلكات المادية

التوصيات:

١- السعي من جعل الاناث تندمج وظيفيا اسوة بأقرانها من الذكور من خلال ازالة بعض المعوقات لديهن وايضا محاولة جعل المطلقين والعزاب يندمجون وظيفيا من خلال ازالة المعوقات النفسية لهم من خلال المحاضرات والورش النفسية التوعوية

٢- 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

٣- السعي من جعل الاناث تكون ذو شخصية منتجة اسوة بأقرانها من الذكور من خلال ازالة بعض المعوقات لديهن وايضا محاولة جعل المطلقين والعزاب منتجين وظيفيا من خلال ازالة المعوقات النفسية لهم من خلا المحاضرات والورش النفسية التوعوية. لنحقق الاندماج اولا والانتاج ثانيا.

المقترحات:

اقترح الباحث إجراء دراسات ارتباطية عن ما يأتي:

١- الشخصية المنتجة وعلاقتها بمشاعر النقص .

٤- الشخصية المنتجة وعلاقته بضبط الذات .

المصادر

- ١- أنيس، إبراهيم وآخرون (١٩٦٠)، "المعجم الوسيط" الجزء الأول، ط٢، القاهرة.
- ٢- الكنانى، ممدوح عبد المنعم وماير، عيسى عبد الله (٢٠٠٢)، المدخل إلى علم النفس، ط٢، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، الكويت.
- ٣- فروم، إريك (١٩٦٩)، المجتمع السليم، ترجمة- محمود محمود، مكتبة الانجلو المصرية، الاسكندرية.
- ٤- (1988) ، أزمة التحليل النفسي، ترجمة- طلال عتريس، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت.
- ٥- (1994) ، ماوراء الأوهام، ترجمة- صلاح حاتم، دار الحوار للنشر والطبع، دمشق.
- ٦- (١٩٩٨) ، مفهوم الإنسان عند ماركس، ترجمة- محمد سيد رصاص، ط١، دار الحصاد للنشر، دمشق.
- ٧- (2000) ، فن الحب، ترجمة- مجاهد عبد المنعم مجاهد، دار العودة للنشر، بيروت.
- ٨- روبان، جاك (١٩٧٧)، من التنمية الاجتماعية إلى النمو البشري، ترجمة- شحاذة الحوشان، وزارة الثقافة للنشر، دمشق.
- ٩- صالح ، آصاد خضير محمد ، (2014)، الشخصية المنتجة وعلاقتها بإدارة الانفعالات لدى المرشدين التربويين، رسالة ماجستير ، غير منشورة ، كلية التربية، الجامعة المستنصرية
- ١٠- هول، ولندزي(1971) ، نظريات الشخصية، ترجمة- فرج احمد فرج وآخرون، الهيئة المصرية العامة للتأليف والنشر، القاهرة.

المصادر انكليزي

Allport, GW (1961) pattern and Groth in personality, New York: Holt, Bin hart and -
.Winston

- (have or to be ,new York. , 1967)

Koter ,j (1984), out living the selfi generativity and the inter pretation of -
lives Baltimore : johne Hopkins university press

- - Ericsson.H Identity, youth and crisis. New York: WW Norton, 1968

Fromm ,E (1956),man for him selfian inquiry in to the psychoiogy of ethics, n. y -
rine hart

Fromm ,E (1956),man for him selfian inquiry in to the psychology of ethics, n. y -
.rine hart

Perrin , Laurance . A .C (1970), Personality Theory Assessment and Research -
Recondition , university and Stanford university , leigh Press . INC

,"Vroom, V. (1964)."Ego-involvement, job satisfaction, and job performance-
.Personnel Psychology.15: 159-177

Lawler & Hall. (1970)." Relationship of job characteristics to job involvement, -
.satisfaction and intrinsic motivation". Journal of Applied Psychology. 54:305-312