



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة القادسية
كلية الآداب

الاندماج الوظيفي وعلاقته بالشخصية المنشجة لدى الموظفين

رسالة مقدمة

إلى مجلس كلية الآداب جامعة القادسية
وهي جزء من متطلبات نيل درجة الماجستير في علم النفس

من الطالب

سعد عبد محمد

إشراف

الأستاذ المساعد الدكتور

علي حسين حميد

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

﴿ وَقُلْ اَعْمَلُوا فِیْ سَبِیْلِ اللّٰهِ عَمَلَكُمْ وَرَسُولِهِ

وَالْمُؤْمِنُوْنَ وَرَسُوْلِهِمْ اِلَىٰ عَالَمِ الْغَیْبِ

وَالشَّهَادَةِ فِیْ سَبِیْلِ اللّٰهِ عَمَلَكُمْ وَرَسُولِهِمْ اِلَىٰ عَالَمِ الْغَیْبِ

صدق الله العلي العظيم

(التوبة : ١٠٥)

إقرار المشرف

أشهد أنّ إعداد هذه الرسالة الموسومة (الاندماج الوظيفي وعلاقته بالشخصية المنتجة لدى الموظفين) التي قدمها الطالب (سعد عبد محمد)، أُعدت بإشرافي في كلية الآداب جامعة القادسية وهي جزء من متطلبات نيل درجة الماجستير في علم النفس

التوقيع
المشرف
الأستاذ المساعد الدكتور
علي حسين عايد
التاريخ: ٢٠١٩/٩/٢

بناءً على التوصيات المتوافرة، أرشح هذه الرسالة للمناقشة.

التوقيع
الدكتور فارس هارون
رئيس قسم علم النفس
التاريخ: ٢٠١٩/ /

إقرار الخبير اللغوي

أشهد أنني قد قرأت هذه الرسالة الموسومة - (الاندماج الوظيفي وعلاقته بالشخصية المنتجة لدى الموظفين) التي قدمها الطالب (سعد عبد محمد) إلى مجلس كلية الآداب / جامعة القادسية، وهي جزء من متطلبات نيل درجة الماجستير في علم النفس وقد وجدتها صحيحة من الناحية اللغوية.

شاك
١٣ / ١٢ / ٢٠١٩

التوقيع

الاسم واللقب العلمي: أ. د. شاكر هادي حمود التميمي

الكلية والقسم: الآداب/قسم اللغة العربية

التاريخ: ١٣ / ١٢ / ٢٠١٩

إقرار الخبير العلمي

أشهد أنني قد قرأت هذه الرسالة الموسومة (الاندماج الوظيفي وعلاقته بالشخصية المنتجة لدى الموظفين) التي قدمها الطالب (سعد عبد محمد) إلى مجلس كلية الآداب / جامعة القادسية، وهي جزء من متطلبات نيل شهادة درجة في علم النفس وقد وجدتها صحيحة من الناحية العلمية.

التوقيع

الاسم واللقب العلمي:

الكلية والقسم:

التاريخ: / / ٢٠١٩

أقرار لجنة مناقشة رسالة الماجستير



جامعة القادسية / كلية الدراسات العليا

تقر اننا اعضاء لجنة مناقشة طالب الماجستير: سعد عبد مژد

قسم: علم النفس اطلعنا على التصحيحات والتعديلات التي تم اجرائها من

قبل الطالب والتي تم اقرارها في المناقشة من قبلنا فهي جديرة بدرجة مجد جيد في

علم النفس وعلية وقعنا.

ضاء لجنة المناقشة:

الصفة	التوقيع	اللقب العلمي	الاسم
رئيسا		أ. د	كاظم جبر الجبوري
عضوا		أ. م. د	فرحان محمد حمزة
عضوا		أ. م	علي عبد الرحيم صالح
عضوا ومشرفاً		أ. م. د	علي حسين عايد

مجلس كلية الآداب / جامعة القادسية على قرار اللجنة

أ.د. عاصم حاكم عباس

العميد المخول

٢٠٢٠ / ٥ / ٥

الإهداء

إلى

الروح التي ترافقتني بكل خطواتي وتمنحني بركات الدعاء لأستقي عن طريقها بركات

الرحمة والنوفيق من ربي **والله** مرحمها الله

قرة عيني الذي اخنى ظهري لأكون شامخاً **والله** حفظه الله لعلني ارفع اسمه بالخير

والعلم وفاءً وحباً.

وم **والله** التي لولا صبرها وتحملها اياي لما استطعت المثابرة والسعي للاجتهاد

والله ولدائي وثمرتي وجودي

إخوتي وأخواتي الأعزاء...

أهدي ثمرتي ومحاولتي بالاجتهاد

الباحث

شكر وامتنان

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

والحمد لله رب العالمين الذي هدانا لهذا وما كنا لنهتدي لولا أن هدانا الله، واول الشكر شكر الله على نعمه التي أنعم بها علينا، والصلاة والسلام على محمد النبي الأمين وعلى آله الطيبين الطاهرين وأصحابه المنتجبين، أما بعد...

في البدء يطيب لي بعد أن أنهيت هذا البحث أن أتقدم بالشكر والامتنان إلى أستاذي الفاضل الأستاذ المساعد الدكتور علي حسين عايد المشرف على هذه الرسالة، إذ كان لجهوده ورعايته العلمية الصادقة، وملاحظاته وآرائه وتوجيهاته السديدة القيّمة الأثر الأكبر في إظهار هذه الرسالة بأحسن حال، سائلاً الله له المزيد من التقدم والرفي وأن يمنحه الصحة والعافية فجزاه الله عني خير الجزاء.

كما أتقدم بوافر الشكر إلى أعضاء لجنة السّمنار لبلورة العنوان بشكله النهائي ، ولا يفوتني أن أتقدم بجزيل الشكر إلى الأستاذة الدكتورة سهيلة عبد الرضا من الجامعة المستنصرية و الاستاذ المساعد الدكتور طارق محمد بدر لكل ما قدموه لي من معلومات قيّمة، كما أتقدم بشكري الجزيل إلى أستاذة قسم علم النفس في كلية الآداب جامعة القادسية والى موظفي المكتبة في قسمنا، والأستاذة المحكمين الذين تكرموا عليّ بتخصيص جزء من وقتهم الثمين في تحكيم أدائيّ البحث. وأتقدم بوافر الشكر والتقدير لكل من منحني حرفاً كنصيحة وعلماً كما لا يفوتني ان اتقدم بالشكر والعرفان الى زملاء الدراسة عن كل ما قدموه لي.

ومن الله التوفيق

المستخلص

يؤدي الاندماج الوظيفي 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 ، ويرى الباحث وجود علاقة بين الاندماج الوظيفي وبين الشخصية المنتجة إذ ان الشخصية المنتجة تعد احد مواضيع علم النفس الشخصية المهمة لعلاقته الوثيقة ببناء الشخصية الإنسانية القادرة على تحديد أهدافها بدقة فضلاً عن قدرتها على الانجاز وتحمل المسؤولية

واستهدف البحث الحالي التعرف على الآتي :

- ١- الاندماج الوظيفي لدى الموظفين
 - ٢- الشخصية المنتجة لدى الموظفين
 - ٣- الفروق في الاندماج الوظيفي لدى الموظفين على وفق متغيرات الجنس (الذكور ،الاناث) ،الحالة الاجتماعية (متزوج - غير متزوج) (سنوات الخدمة)
 - ٤- التعرف على الفروق في الشخصية المنتجة لدى الموظفين على وفق متغيرات الجنس (الذكور ،الاناث) ،الحالة الاجتماعية (متزوج- غير متزوج) (سنوات الخدمة)
 - ٥- التعرف على العلاقة الارتباطية بين الاندماج الوظيفي والشخصية المنتجة لدى الموظفين
- وتحقيقاً لأهداف البحث تبنى الباحث مقياس الاندماج الوظيفي في ضوء أنموذج متعدد الأبعاد للاندماج الوظيفي (Multidimensional model of functional integration) لذي قُدّمه (Yushimura,1996) والطائي(٢٠١٧) إذ تم تحديد ثلاثة مجالات للاندماج الوظيفي الاندماج المعرفي، و الاندماج العاطفي، و الاندماج السلوكي.
- كما اعتمد الباحث مقياس صبري (٢٠١٨) مفهوم الشخصية المنتجة من خلال التعريف النظري للمفهوم من قبل فروم (1974) Fromm

اذ تم التطبيق على عينة البحث الأساسية والبالغة (٤٠٠) موظفا وموظفة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقيّة التناسبية. وتم تحليل البيانات إحصائياً باستخدام الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss ، وأظهرت النتائج:

١- ان الموظفين في دوائر مدينة الديوانية يتمتعون بالاندماج الوظيفي
٢- الفروق على مقياس الاندماج الوظيفي وفقا لمتغيري الجنس والحالة الاجتماعية لدى الموظفين في بعض الدوائر في مدينة الديوانية:

الفرق وفق متغير الجنس (ذكور، إناث) :
أ- أن الفرق بين الذكور والإناث على مقياس الاندماج الوظيفي 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 والعزاب اكثر من الارامل والمطلقين
ج. تفاعل الجنس والحالة الاجتماعية:

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

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

عدم وجود فروق دالة إحصائية في متغير العمر، وان الموظفين لا يختلفون في مستوى الاندماج الوظيفي كلما تقدموا بالعمر.

٤- ان الموظفين في دوائر مدينة الديوانية يتمتعون بالشخصية المنتجة

٥- . 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 الموظفين على وفق متغير الحالة الاجتماعية يرقى الى مستوى الدلالة الاحصائية لصالح المتزوجين والعزاب

ج. تفاعل الجنس والخدمة المهنية:

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

٦- 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

٧- تعرف العلاقة الارتباطية بين الاندماج الوظيفي والشخصية المنتجة لدى الموظفين:

أن هناك علاقة ارتباطية ايجابية مرتفعة بين الاندماج الوظيفي والشخصية المنتجة ، هذا يعني أن كل زيادة في مستوى الاندماج الوظيفي يؤدي الارتفاع في مستوى الشخصية الانتاجية.

٨- مدى اسهام الشخصية المنتجة في الاندماج الوظيفي لدى الموظفين :

ان الشخصية المنتجة تسهم 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

من خلال تكثيف الجهود المبذولة بفتح دورات تطويرية للموظفين وخاصة الجدد منهم لرفع مستوى

اندماجهم الوظيفي من أجل تقديم أفضل الخدمات الوظيفية

ثبت المحتويات

الصفحة	الموضوع
ب	الآية القرآنية
ج	إقرار المشرف
د	إقرار الخبير اللغوي
هـ	إقرار الخبير العلمي
و	إقرار لجنة المناقشة
ز	الإهداء
ح	شكر وامتنان
ط-ي-ك	مستخلص الرسالة باللغة العربية
ل-م	ثبت المحتويات
ن-س-ع	ثبت الجداول
ف	ثبت الأشكال
ف	ثبت الملاحق
١٣-١	الفصل الأول: التعريف بالبحث
٤-٢	مشكلة البحث
١٠-٤	أهمية البحث
١١-١١	أهداف البحث
١١-١١-	حدود البحث
١٣-١١	تحديد المصطلحات
٤٤-١٤	الفصل الثاني: إطار نظري ودراسات السابقة
١٨-١٥	أولاً: إطار نظري للاندماج الوظيفي: (Functional integration)
١٨-١٨	خصائص الاندماج الوظيفي
٢٤-١٩	نظريات الاندماج الوظيفي
٢٦-٢٤	مفهوم الشخصية
٣٧-٢٦	أبرز النظريات التي فسرت الشخصية المنتجة
٤٤-٣٨	مكونات الشخصية المنتجة

الصفحة	الموضوع
٨١-٤٥	الفصل الثالث: منهجية البحث وإجراءاته
٤٦-٤٦	منهج البحث
٤٦-٤٦	مجتمع البحث
٤٨-٤٧	عينة البحث
٨٠-٤٨	أداتا البحث
٨١-٨١	الوسائل الإحصائية
٩٧-٨٢	الفصل الرابع: عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها
٩٥-٨٣	عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها
٩٦-٩٦	التوصيات
٩٧-٩٧	المقترحات
١٠٧-٩٨	المصادر
١٣٥-١٠٨	الملاحق
B-f	مستخلص الرسالة باللغة الانكليزية
A	العنوان باللغة الانكليزية

ثبت الجداول

الصفحة	عنوانه	رقم الجدول
٢١	أبعاد وخصائص الاندماج الوظيفي في نموذج (Yushimura)	١
٤٧	مجتمع البحث موزع بحسب الدوائر والجنس	٢
٤٨	عينة البحث الأساسية موزعة الدوائر والجنس	٣
٤٩	عدد المحكمين الموافقين وغير الموافقين على فقرات مقياس الاندماج الوظيفي	٤
٥٤-٥٢	القوة التمييزية لفقرات مقياس الاندماج الوظيفي بطريقة المجموعتين المتطرفتين	٥
٥٥	معامل ارتباط بيرسون بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمقياس الاندماج الوظيفي	٦
٥٦	علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه لمقياس الاندماج الوظيفي	٧
٥٧	معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل مجال من الاندماج الوظيفي والمجالات الاخرى والدرجة الكلية للمقياس نفسه	٨
٦١	معامل الثبات لمقياس الاندماج الوظيفي بطريقة اعادة الاختبار	٩
٦٢	معامل الثبات لمقياس الاندماج الوظيفي بطريقة الفاكرونباخ	١٠
٦٤	المؤشرات الاحصائية لمقياس الاندماج الوظيفي	١١
٦٧	عدد المحكمين الموافقين وغير الموافقين على فقرات مقياس الشخصية المنتجة	١٢
٧٠-٦٩	القوة التمييزية لفقرات مقياس الشخصية المنتجة بطريقة المجموعتين المتطرفتين	١٣
٧١	معامل ارتباط بيرسون بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمقياس الشخصية المنتجة	١٤
٧٢	علاقة مجالات مقياس الشخصية المنتجة بفقراتها	١٥
٧٣	معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل مجال من الاندماج الوظيفي والمجالات الاخرى والدرجة الكلية للمقياس نفسه	١٦
٧٦	درجة ثبات مقياس الشخصية المنتجة ومجالاته وفق طريقه اعاده الاختبار	١٧
٧٧	درجة ثبات مقياس الشخصية المنتجة للمقياس ككل ومجالاته وفق طريقة الفاكرونباخ	١٨

٧٩	المؤشرات الإحصائية لمقياس الشخصية المنتجة	١٩
٨٣	الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي لمقياس الاندماج الوظيفي	٢٠
٨٤	الفرق بين الجنس والحالة الاجتماعية على مقياس الاندماج الوظيفي	٢١
٨٥	المتوسطات الحسابية للموظفين وفق الحالة الاجتماعية	٢٢
٨٥	المقارنات المتعددة (اختبار الفروق الدالة بصورة امينه)	٢٣
٨٦	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية على مقياس الاندماج الوظيفي وفق العمر	٢٤
٨٧	الفروق في الاندماج الوظيفي وفق العمر	٢٥
٨٨	الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي لمقياس الشخصية المنتجة	٢٦
٨٩	الفرق بين الجنس والحالة الاجتماعية على مقياس الشخصية المنتجة	٢٧
٩٠	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية على مقياس الشخصية المنتجة للموظفين وفق الحالة الاجتماعية	٢٨
٩١	المقارنات المتعددة (اختبار الفروق الدالة بصورة امينه)	٢٩
٩٢	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية على الشخصية المنتجة وفق العمر	٣٠
٩٣	الفروق بالشخصية المنتجة وفق متغير العمر	٣١
٩٤	معامل الارتباط والقيم التائية المحسوبة والجدولية لدرجات الاندماج الوظيفي والشخصية المنتجة	٣٢
٩٥	معامل انحدار درجات الشخصية المنتجة في درجات الاندماج الوظيفي	٣٣
٩٥	معاملات الانحدار B والخطأ المعياري ومعامل الانحدار بيتا والقيمة التائية للشخصية المنتجة	٣٤

ثبت الأشكال

الصفحة	عنوانه	رقم الشكل
٢١	نموذج متعدد الابعاد	١
٦٥	التوزيع الاعتمالي لمقياس الاندماج الوظيفي	٢
٨٠	التوزيع الاعتمالي لمقياس الشخصية المنتجة	٣

ثبت الملاحق

الصفحة	عنوانه	رقم الملحق
١١٢-١٠٩	مقياس الاندماج الوظيفي بصيغته الأولية	١
١١٥-١١٣	مقياس الاندماج الوظيفي بصيغته النهائية	٢
١١٨-١١٦	مقياس الاندماج الوظيفي بعد اجراء التميز	٣
١٢٣-١١٩	مقياس الشخصية المنتجة بصيغته الأولية	٤
١٢٦-١٢٤	مقياس الشخصية المنتجة بصيغته النهائية	٥
١٢٩-١٢٧	مقياس الشخصية المنتجة بعد اجراء تمييز الفقرات	٦
١٣٠-١٢٩	اسماء الساده الخبراء الذي استعان بهم الباحث في تحكيم الفقرات	٧
١٣٣-١٣١	كتب تسهيل المهمة	٧
١٣٥-١٣٤	عدد الموظفين لمجتمع البحث	٨

الفصل الأول

التعريف بالبحث

- مشكلة البحث
- أهمية البحث
- أهداف البحث
- حدود البحث
- تحديد المصطلحات

مشكلة البحث:

يؤدي الاندماج الوظيفي 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 مراجعاته لأغلب الدوائر الحكومية في مدينة الديوانية عن وجود بعض الشكاوى بحق الموظفين، بأن الغالبية العظمى من الموظفين يؤدون وظيفتهم كروتين يومي فقط وقليل منهم يقوم بجهد ودور إضافي، ومنهم من لا يتم واجبه المناط به بصورة صحيحة وأن تعامل أغلب الموظفين مع المراجعين في الدوائر الحكومية يختلف كلياً عن تعاملهم في الأماكن الأخرى، فقد لاحظ الباحث أن الشكاوى المقدمة بحق الموظفين تتعلق بالإهمال بمعاملة المواطن، وعدم انجاز معاملة المراجع بالوقت المطلوب، وفي ذات الوقت فإن الموظفين يعانون من كثرة المراجعين ومن عدم الاستقرار في الرواتب ومكان العمل الغير ملائم يدفع ثمنها المواطن بشكل أساسي، وتعد هذه معوقات 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، ١٩٧٧، ٣٣٠). إذ ان نجاح اي عمل وبأي مكان يتوقف على القائمين به وعلى ما يتصفون به من صفات وعلى ما يملكون من معلومات وقدرات ومهارات ورغبة وحب لإنجاز ذلك العمل فنجاح الموظف في مكان عمله يعتمد بالدرجة الأولى على الموظف؛ لأنه العنصر القيادي الفعال في العملية الوظيفية او الادارية (السليمان، ٢٠٠٣، ٢٩) فكلما ساءت علاقة الموظف مع إدارته او قلت الاجور او كان مع زملاء عمل لا يتفقون فيما بينهم ساء الاندماج وهنا اصبحت كل تلك العوامل مشاكل كبيرة من مشاكل الاندماج كما اشارت --دراسة (المغربي، ٢٠٠٤) حيث أظهرت نتائج تلك الدراسة الى إن عوامل جودة حياة العمل مجتمعة (ظروف بيئة العمل، خصائص الوظيفة، الأجور والمكافآت، جماعة العمل، أسلوب المدير في الادارة، المشاركة في اتخاذ القرارات) تؤثر في الاندماج الوظيفي. وإن أهم هذه العوامل تأثيراً في الاندماج الوظيفي تتمثل في (الأجور والمكافآت، وخصائص الوظيفة، وأسلوب المدير في الادارة) (المغربي، ٢٠٠٤، ١٥٤) كما اصابة الموظف بالاضطرابات في العمل تؤدي الى فقدان الطاقة النفسية وعجزه وبالتالي عدم القدرة على تجديدها، وتلك المشاكل تستهلك ما لديه من

طاقات بل تحول بينه وبين ما لديه من ذخيرة من الطاقة فيكون عاجزا عن تجديدها ،ومن اهم تلك المشاكل التي تسبب تلك الاضطرابات هي المشاكل بين الموظفين (ميخائيل، ٢٠١٢، ٣٢) و ان هنالك الكثير من المتغيرات قد تسهم في كره الموظف لعمله و هي مفهوم الذات والمكانة الاجتماعية والعلاقة المتردية مع مدير المؤسسة فكل تلك الضغوط من شأنها ان تخلق انسان ضعيف الثقة بنفسه و وبالتالي يولد لديه الشعور بالنقص والدونية والخجل الزائد لذلك سوف يجد نفسه يواجه الكثير من المصاعب داخل العمل وخارجه (عيسوي، ١٩٨٦، ٤٨)

ولكون الحياة الوظيفية مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بما يقدمه الموظف من انتاج يومي وذلك الانتاج هو الاخر متربط بمدى استقرار الموظف واندماجه داخل المؤسسة التي يعمل بها والاندماج فيه وما يلقي عليه من مهام مهما كان نوعها، وهناك من يشكو ويتذمر من عمله وقد تكون علاقته بالإدارة والموظفين (بكر وابو عواد، ٢٠١٣، ٢٤). وكلما زادت الضغوط وزاد تأثيرها على الموظف قل الرضا الوظيفي، وقل او ضعف الانتاج وتُعد تلك الضغوط من المشاكل التي تعيق عملية الانتاج كما في دراسة اجراها يوسف وآخرون حول (أسباب وتأثير الضغوط على إنتاجية المعلمين كما عبر عنها معلمو المدارس في نيجيريا) حيث هدفت هذه الدراسة لدراسة أسباب وتأثير الضغوط على إنتاجية المعلمين كما عبروا عنها في المدارس الابتدائية في نيجيريا. فكانت نتائج البحث أنّ غالبية المعلمين ركزوا على الوظيفة ،وكان هذا سبباً رئيساً على إنتاجهم ، وضعف الرضا والوظيفي ، وعدم كفاية المدرسة هي من الاسباب الرئيسة للضغوط بين معلمي الابتدائية (Yusuf et al,2015:p138-141).

وباعتبار ان الاندماج الوظيفي يتحقق من خلال استقرار الشخص وظيفيا ويتحول الى شخص منتج في مجال عمله ،وممكن ان يتحول الى مجالات الحياة الشخصية ، فقد صنف فروم الشخصية الى قسمين هما: الشخصية المنتجة (Productive Personality) ، والشخصية غير المنتجة (Nonproductive Personality)، زيادة الاتكالية والقوة النرجسية والرغبة في استغلال الآخرين اصبحت من المشاكل الرئيسة التي تعاني منها بعض المؤسسات كون تلك الصفات عالقة لدى بعض موظفيها وهذا ما يكون سبب رئيسي لسوء الانتاج (Fromm،1956،p.26). لذا فان استطاع الموظف ان يعيش مع الاخرين من الموظفين

ليكون منتجاً قيل انه سوي الشخصية واذ لم يستطع الانتاج اي لم يستطع التكيف فقيل له انه سيء الشخصية، فان 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 تتشأ 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). إذ يرى "Fromm" أن الشخص المنتج يمثل الوجود الإنساني المتطور تماماً، ويكون لديه اتجاه أساسي لان يرتبط بكل ميادين الخبرة الإنسانية، ويتضمن هذا الاتجاه الاستجابات الحسية والعقلية والانفعالية نحو الآخرين ونحو الشخص لذاته ونحو الأشياء. ويتضمن أيضا استعمال الفرد لقدراته وقابلياته بأقصى حد. وأشار فروم بأننا نستطيع استعمال قوتنا وقدراتنا فقط حينما نكون متحررين ومستقلين عن سيطرة الآخرين، فتحت هذه الظروف نكون قادرين على استعمال عقلنا وخيالنا في تنمية أنفسنا (Fromm،1955،P.77) وإذا أشبعت هذه الحاجات إشباعا كافياً، فانه يستطيع أن يوجه طاقاته لمهمة تحقيق الذات- كالإنتاج العلمي، أو العمل الفني، أو العمل التنظيمي، وهنا عدم تحقيق الذات اصبح مشكله لأنه يتحول الى عبء وبالتالي سيُعاني من مشكله سلوكية ليتحول الى شخصية غير منتجه، ومما تقدم يمكن ان تصاغ مشكلة البحث بالتساؤل الآتي :

هل هناك علاقة بين الاندماج الوظيفي والشخصية المنتجة لدى الموظفين

اهمية البحث

ظهر الحاجة الى ايجاد مصطلح لوصف شعور ارتباط الموظفين العاطفي بالوظيفة ويزملائهم في العمل وبمكان العمل ،اعطت تلك الحاجة الى ولادة مصطلح الاندماج الوظيفي وايضا يعد سبب الاهتمام المتزايد بموضوع الاندماج الوظيفي باعتباره أحد أهم متغيرين يعكسان الوجهة الحقيقية لاتجاهات العمل، فالاندماج والرضا الوظيفي استقطبا ومازالا يستقطبان الكثير من اهتمام الباحثين في قضايا السلوك الإنساني والاتجاهات الوظيفية(الفضلي، ٢٠٠١، ١٠٠)

وتصف (المنطاوي، ٢٠٠٧) الموظف المندمج بأنه الشخص الذي يعي ويدرك سياق الأعمال، ويعمل عن كثب مع زملاء العمل لتحسين الأداء الوظيفي لصالح المؤسسة (المنطاوي، ٢٠٠٧: ٧٧). 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 ورغبته 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، ٢٠١٣، ٢١)

ومن الدراسات التي أيدت أن الاندماج كان عاملاً مستقراً نسبياً وغير متأثر بالتغيرات البيئية المباشرة، الدراسة التي قام بها (هول ومانسفيلد، ١٩٧٢)، إذ درس تأثير الضغط النفسي الخارجي على مستوى الاندماج الوظيفي للموظفين الخاضعين للدراسة وبين الباحثان أن ذلك الاستقرار الذي اتسم به الاندماج الوظيفي مع مرور الوقت إنما يعني أن مبعث التباين في درجة الاندماج الوظيفي ما هو إلا الفروق الفردية بين الموظفين (Hall&Mansfeld,1972:533).

ومن ناحيةٍ أخرى تناولت بعض الدراسات الاندماج الوظيفي باعتباره حصيلة ظرفية متصلة بعدة متغيرات متعلقة بمكان العمل. فقد عزا بعض الباحثين وجود الاندماج الوظيفي من عدمه إلى ظروف العمل المختلفة. ولقد افترض هؤلاء الباحثون أن العوامل التنظيمية تؤثر في اتجاهات الموظف نحو العمل بشكل عام، ومن ثمَّ يؤثر ذلك في مستوى أدائه لعمله، الأمر الذي جعلهم يفترضون بالتالي أن المبدأ نفسه ينطبق على مفهوم الاندماج الوظيفي باعتباره أحد اتجاهات العمل. ولقد تم بحث علاقة الاندماج الوظيفي بالعديد من المتغيرات الظرفية، مثل: سلوك القائد والمشاركة في اتخاذ القرارات ومستوى العمل. فعلى سبيل المثال خلص (بهاتيا وزملائه، ٢٠١٢) من دراسته للاندماج الوظيفي إلى وجود عدد من العوامل المتصلة بالعمل التي تؤدي إلى تقوية اندماج الموظف. ومن بين هذه العوامل: إتاحة الفرصة للمشاركة في اتخاذ القرارات وتوفير الإحساس للفرد أن إسهاماته تعد فعالة في نجاح عمل المؤسسة التربوية، وتقدير إنجازات الموظف، وتوفير قدر من الحرية للموظف في تحديد خطوات سير العمل (Bhatia et al,2012: 94).

ومن النتائج التي أسفرت عنها الدراسة التي قام بها (عبد الغفار، ١٩٩٨) أنه كان هناك نوعاً من الارتباط بين الاندماج الوظيفي وعدد من المتغيرات التنظيمية التي تم بحثها، كما بينت نتائج الدراسة أنه لم يكن للاندماج الوظيفي ارتباط بالقيم التوجيهية نحو العمل، التي تم تعلمها في مرحلة مبكرة من حياة الموظفين. وقد تبين على نحو خاص أن أكثر المتغيرات التنظيمية تأثيراً في مستوى الاندماج الوظيفي كانت تلك المتعلقة بالمحيط الاجتماعي للعمل. ومن بين هذه المتغيرات عدد الأفراد الذين يتم الاحتكاك بهم على رأس العمل ومدى الحاجة إلى العمل عن قرب مع الآخرين (عبد الغفار، ١٩٩٨: ٨٣).

ومن بين الدراسات القليلة التي حاولت بحث مجموعة من المتغيرات الشخصية وخصائص العمل وتأثيرهما المشترك مع متغيرات أخرى على اتجاهات مختلفة للموظفين من بينها الاندماج الوظيفي، الدراسة التي قام بها (نيومان، ١٩٧٩) من أجل التعرف على المقدار النسبي للتباين المشترك لعدة اتجاهات متعلقة بالعمل مجتمعة معاً (وكان أحد تلك الاتجاهات الاندماج الوظيفي) ومجموعة متغيرات شخصية ووظيفية. ولقد أسفرت نتائج الدراسة من أن مجموعات المتغيرات الظرفية للعمل كانت أقوى من مجموعات الخصائص الشخصية في تفسير الاختلافات الفردية في مجموعات الاتجاهات المتعلقة بالعمل (Newman, 1979: P397). وفي الإطار ذاته تم بحث تأثير عدد من المتغيرات الشخصية والظرفية على مستوى الاندماج الوظيفي، ومن بين المتغيرات الشخصية التي تم بحثها: الخلفية الحضرية والخلفية الريفية للموظف والمستوى التعليمي لوالديه والحي الذي نشأ فيه. كما قام الباحثون بدراسة مدى تأثير القيم مثل: الطموح والاستقلال والانضباط الذاتي على اندماج الفرد وظيفياً. وتبين أن الاندماج الوظيفي يتأثر بكل من الفروق الفردية وخصائص وظروف ونشاطات العمل. وتبين كذلك إلى أن السمات والخصائص الشخصية كانت مؤشراً أقوى للاندماج الوظيفي من المتغيرات الظرفية

(Hall & Mansfield, 1972: 535).

أما مراجعة أدبيات الاندماج الوظيفي (لرابينويتز وهول، ١٩٨٤)، فقد أظهرت أنه مرتبط بصورة رئيسة بثلاث فئات من المتغيرات هي: الخصائص الشخصية والخصائص الظرفية ونتائج العمل فان موضوع الشخصية اصبح بالغ الأهمية في علم النفس والدراسات النفسية لشموله

وتنوعه ولأنه أصبح يُلم بأطراف من تاريخ علم النفس والعديد من موضوعاته النظرية والتطبيقية
ولكون أصبح لا يخلو برنامج في الدراسات النفسية من تناول هذا الموضوع بالدراسة المتعمقة

(جابر، ٢٠٠٢،)

وكون الشخصية الانسانية لا تتكون نتيجة العوامل الوراثية فقط ، بل تتكون نتيجة تفاعل
العوامل الوراثية مع البيئة. لأهمية دراسة الشخصية ودورها الرئيس في فهم السلوك ومن الطبيعي
أن نفترض أن ميدان الشخصية كان قد احتل موقعاً بارزاً في علم النفس خلال تاريخه الطويل ،
وفي حقيقة يمكن الافتراض وبكل معقولية بأن الشخصية هي كل ما يعنيه علم النفس (
شلتز، 1983:9)، البشر كلهم متشابهون لانهم يشتركون في الوضع الانساني وانقساماته الوجودية
المتأصلة وهم فريدون في طريقتهم الخاصة التي يحلون بها مشكلتهم الإنسانية ، والتنوع غير
المحدود في الشخصيات هو في ذاته صفة مميزة للوجود الانساني والخصائص النفسية الموروثة
والمكتسبة في الفرد واحدة وهي التي تجعل الفرد فريداً ، والاختلاف بين الخصائص الموروثة
والمكتسبة هو على العموم مرادف للاختلاف بين المزاج والمواهب وكل الخصائص النفسية
المعطاة في بنية الجسم من جهة والطبع من جهة أخرى ، وعليه ثبت أنّ الاختلاف في الطبع
تشكل المشكلة الحقيقية في الفلسفة الاخلاقية ، فهي معبرة عن الحد الذي نجح فيه الفرد في فن
العيش (فروم، 2007:84). 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)، وإذا نجح الفرد في تطوير هوية إيجابية
وحقق الألفة والحياة السعيدة من خلالها ، فانه يصل إلى مرحلة الإنتاجية ، وقد يتحقق ذلك من
خلال التفاعل المباشر مع الأطفال أو من خلال ابتكار الأشياء والأدوات التي تخدم الأجيال
اللاحقة ، والشخص الذي يفشل في تحقيق الانتاجية يتصف بالكساد والركود (عبد
الرحمن، 1998: 292) ، وإن مؤسسات البشرية -جميعها لاسيما التربوية تتضمن إنشاء رصيد
من معرفة طرق تقديم التوجيه للجيل الجديد ، إذن يستطيع الفرد أن يرضى الحاجة لتوجيه الجيل

القادم في الواقع في أي تنظيم يكون هو جزء منه وعندما لا يظهر الضجر والجذب في العلاقات مع الآخرين (شلتز، 1983:292)، و مفهوم الشخصية المنتجة عند فروم يتضمن استخدام كل قدرتنا وقابليتنا وامكانياتنا الهدف منه تنمية أنفسنا ، وفي الحالة المثالية للإنسانية ، والاشخاص المنتجون يفهمون العالم عقلياً وعاطفياً من خلال الحب والعقل والعمل (آلن ، 2010: 340)، فالحب المنتج قادر على الرغم من تباينه بين الاشخاص فهو قادر ان يتيح لكل منا فهم الآخر على نحو صادق والحب لا يفارق الشخصية الانتاجية فهو يتجاوز البيولوجيا والمجتمع ويسمو بإنسانيته عن طريق الحب وخلق طرق إنسانية فريدة في التواصل مع الآخرين

(فريدمان ، وشستك ، 2013:457)

وعن طريق الحب المنتج يتم محاربة الوحدة والعزلة في التواصل مع الآخرين الذي يؤدي إلى خلق هوية إيجابية فاعلة تتطوي على حب منتج متمم باحترام الآخرين (فروم ، 2000: 33-32)، والحب الناضج (Mature love) الحقيقي ، يدمج عناصر الحب الأخوي وحب الذات ، بحيث يهتم كل شريك بالآخر، فضلاً عن ذلك يشعر المحبون الناضجون بحس المسؤولية أحدهما نحو الآخر، ليس بداعي الواجب بل عطاء مجاني والحب الناضج أيضاً احترام الذات للشريك، وكل شخص لكي يحب كل شخص بشكل ناضج ، يجب أن تتوفر معرفة بشريكه و أن يكون المرء قادراً على حب نفسه وأن يحمل الشعور بالإخلاص الذي يوافق الحب الناضج (فريدمان، وشستك ، 2013:711)، في عملية التفكير الانتاجي فالمفكر يحرضه اهتمامه بالموضوع ، فيتأثر ويكون منه ردة فعل تقوده نحو الانتاجية ، ويتميز تفكيره بالموضوعية 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)، فحب العمل والحيوية والنشاط الانتاجي لهما دور مهم في الانتاجية ، فقد قام البروفسور ألتون مايو في بداية الأمر إعطاء عشر دقائق استراحة في مدة الظهيرة زيادة على عشرة الدقائق التي كانت مخصصة للظهور في المدة الصباحية كان هؤلاء العمال غير مهتمين بالقيام بعملهم إذ لم يكن هناك أية

تقنية (أي تعب) بل لأن هناك ملل والذي يمكن للمرء تصوره فقام مايو بشرح لهم ما يريد عمله وطبق استراحة الظهر ، وبسرعة لاحظ المرء أن الانتاج قد ارتفع على التو أمر بإضافة عشر دقائق استراحة في الصباح ، وزاد هذا في الانتاج ، بعد هذا اعتقد أن التكثير في الاستراحة يعجب العمال ويزيد في الانتاج لكن مايو تساءل ماذا يحصل إذا ألغى هذا المكتسب (العشر الدقائق الاضافية للاستراحة الصباحية) وبالفعل حذفها ، ولكن الانتاج استمر في الارتفاع ، واستنتج مايو ذلك أن ما يرفع مردودية العمال ليست استراحة بعد الظهر، لكن هذا الاهتمام بهم وهو إهتمام لم يكونوا ينتظرونه ، وإن ما يرفع من الانتاجية ليس هو الاستراحات ورفع الأجور ، بل حب العمل نفسه (فروم ، 2003:71-70)، وإن الشخص المنتج من الناحية الاجتماعية هو الذي يدرك أن سعادته وثيقة الارتباط بسعادة الآخرين ، وإنه يكون في حالة إنتاج مستمر لأن توجهه الانتاجي يشجعه على الاستمرار على الانتاج وليس العكس (نعيمة، 1984: 32-32)، وأكد أوفر ستريت (oversteert,1963) على إن الشخص المنتج يزداد ارتباطه بالحياة ويتسم بالحكمة في التصرف في البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها ليكسب أناساً جددًا إلى أولئك الذين يحبهم ، وكذلك لكي يكون الفرد منتجاً يجب أن يتعرف على قدراته وأن يستخدمها في الاستمتاع في حياته ، وأن يتعلم كيف يتقبل الدور الذي يسند له في الحياة وأن يشعر بمسؤولية اتجاه الآخرين (أوفرستريت، 1963:64-65).

وتميزت الشخصية المنتجة بمجموعة من الصفات منها الانفتاح على الخبرات الجديدة ، وقدرة الفرد على الاستجابة للأفكار الجديدة والإدراكات الجديدة ، هي مؤشر على مدى وعيه و القدرة على التمييز بين أنماط الخبرات فقد يخلط الشخص بين الخيال والادراك الواقعي و تكون شخصية محبة للآخرين حيث توفر الخبرات الايجابية لها وللآخرين وتحقيق الأهداف ومكافأتها هي إحدى أهداف الشخصية المنتجة وغيرها من الاهداف(جيراد، 1988:52).

حيث وجدت دراسة يوسف (yusuf at el ,2015) تأثير إنتاجية المعلمين وعطائهم العلمي والإرشادي التي تعود أسبابها إلى تراكمات خبرات الطفولة فيما تسببه من ضغوط نفسية التي تؤثر سلباً في إنتاجيتهم (yusuf et al ,2015: 135) ، كما ان الانتاجية في منتصف العمر ترتفع عندما يتمتع الانسان بأساليب إدارة حياة فاعلة في مواجهه المشكلات التي تعترضه التي تمثل النظام السلوكي التوجيهي لأداء الأفضل والنتائج الفاعلة في (اتخاذ القرارات ، وهذا ما

أكدته (دراسة نصيف، 2012) أن الإنتاجية ترتفع في وسط العمر عندما يمتلك الانسان أساليب إدارة الحياة بالخصوص (التعويض والمبادرة) (نصيف، 2012: 137)) أنه كلما زاد شعور المرء بالرضا الوظيفي زادت إنتاجيته (yaya et al, 2016:120)، وإن أسلوب التفكير الذي يعتمده الفرد في تخيل وتوليد الأفكار وابتكار الأشياء له دور كبير في إنتاجيته وهذا ما توصلت إليه (دراسة الخالدي، 2013) إن هناك علاقة بين بعض أساليب التفكير والشخصية المنتجة إليه (الخالدي، 2013: 28)

لذلك وعبر ما تقدم تبرز أهمية البحث الحالي بالأمور الآتية:

- ١- يعد مفهوم الاندماج الوظيفي من المفاهيم الحديثة في علم النفس المهني والإرشاد النفسي ويؤدي دوراً مهماً في تكوين إدراكه للمشكلات الوظيفية والنفسية والاجتماعية التي يواجهها في الحياة المهنية.
- ٢- إن نتائج البحث الحالي يمكن أن تخدم الموظفين في المؤسسات والدوائر الحكومية في معرفة العوامل التي تسهم في اندماج الموظفين في عملهم.
- ٣- ممكن ان يستفاد من نتائج البحث الحالي الباحثين والمرشدين في المجال المهني
- ٤- يتوفر في البحث الحالي أداة لقياس مفهوم الشخصية المنتجة والاندماج الوظيفي لدى الموظفين يمكن استعمالها في بحوث مماثلة كأدوات للقبول والتصنيف.

أهداف البحث:

واستهدف البحث الحالي التعرف على الآتي :

- ١- الاندماج الوظيفي لدى الموظفين
- ٢- الشخصية المنتجة لدى الموظفين
- ٣- الفروق في الاندماج الوظيفي لدى الموظفين على وفق متغيرات الجنس (الذكور، الإناث)، الحالة الاجتماعية (متزوج - غير متزوج) (سنوات الخدمة)

٤- التعرف على الفروق في الشخصية المنتجة لدى الموظفين على وفق متغيرات الجنس

(الذكور، الاناث)، الحالة الاجتماعية (متزوج- غير متزوج) (سنوات الخدمة)

٥- التعرف على العلاقة الارتباطية بين الاندماج الوظيفي والشخصية المنتجة لدى الموظفين

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

أولاً الاندماج الوظيفي (Functional merger) عرفه كل من :

• 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).

• تيواري (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)

• يوسف (٢٠١١): هو درجة تأثير أداء الشخص لعمله في تقديره لذاته

(يوسف، ٢٠١١: ٧٠).

• بهاتيا (٢٠١٢): هو درجة ارتباط الفرد بوظيفته، التي تؤثر على أدائه في مختلف

مجالات الحياة (Bhatia,2012:P93).

• الطائي (٢٠١٧): هو ارتباط المرشد عاطفياً ومعرفياً وسلوكياً بالعمل الذي يقوم بأدائه

(الطائي: ٢٠١٧: ٢١).

وقد تبنى الباحث تعريف (الطائي، ٢٠١٧) (تعريفاً نظرياً) المبني وفقاً لمودج

(Yushimura) لأنه اعتمد مقياسه في الاندماج الوظيفي لتحقيق أهداف البحث وهو : هو ارتباط الموظف عاطفياً ومعرفياً وسلوكياً بالعمل الذي يقوم بأدائه (الطائي، ٢٠١٥: ٢١)

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

ثانياً : 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 أوسط 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) (Froom,1974،114).

- كوتر (1984) : هي الرغبة في استثمار جوهر (Substance) الفرد بأشكال الحياة والعمل بها ، التي ستبقى بعد موت الذات ((الشخص)) (Koter , 1984 :10)

- مك آدمز (Mc Adams , 1992) : هي بناء نفسي اجتماعي معقد يمكن التعبير

عنه من خلال الرغبة الداخلية ، والطلب الثقافي ، واهتمامات الفرد الواعية ، والإيمان بالبنوع الإنساني ، والالتزام ، والأفعال ، وسرد قصة الحياة ، أي الطريقة الشاملة التي

يقوم فيها الفرد الراشد بتشكيل معنى روائى من حياته (Mc Adams1992,65)

- أدلر (Adler,2005): هي أسلوب معين يتخذه المرء في حياته ويتميز أصحاب هذا التوجه بالاهتمام الاجتماعي بالآخرين والمجتمع الذي يكونون من خلاله معنى لحياتهم من خلال الاهتمام بالناس ومصالحهم وتحقيق روائهم الشخصي المرتبط برضاء المجتمع وتكون لديهم القدرة على معالجة المشكلات التي تعترضهم بطريقة نافعة من الناحية الاجتماعية (آدلر، ٢٥:٢٠٠٥).
- -عرفها فروم (Fromm،1956) "وهو الشخص الذي تغلبَ على الاتكالية والقوة النرجسية والرغبة في استغلال الآخرين والادخار واكتسب الثقة بقدراته الإنسانية الخاصة والشجاعة في الاعتماد على قواه في إحراز أهدافه" (Fromm،1956،p.26).
- -عرفها كوتر (Koter،1984) "هي الرغبة في استثمار جوهر الفرد بأشكال الحياة والعمل بها والتي ستبقى بعد موت الذات (الشخص)" (Koter،1984،p.10).
- اعتمد الباحث تعريف (Fromm،1956) كتعريف نظري للبحث الحالي لتبنيه نظرية الشخصية المنتجة لإريك فروم.
- وعرف الباحث الشخصية المنتجة إجرائياً بأنها الدرجة الكلية التي يحصل عليها الموظف من خلال إجابته على فقرات مقياس الشخصية المنتجة الذي اعد في هذا البحث.

الفصل الثاني

○ الإطار النظري

سيتضمن الفصل الثاني الإطار النظري، حيث يتضمن الإطار النظري عرضاً لأغلب وجهات النظر التي فسرت الاندماج الوظيفي والشخصية المنتجة

الإطار النظري Theoretical Framework

أولاً: الاندماج الوظيفي: (Functional integration)

لقد حاول الباحثون والكتاب ان يسلطوا الضوء على مفهوم الاندماج الوظيفي لكنهم لم يُقدموا منظوراً ذا معنى لهذا المفهوم بحيث يمكنهم من تعميمه عبر الثقافات المختلفة، مما جعلهم

يصفون هذا المفهوم بأنه يتسم بالتشويش والغموض (قاسم، ٢٠١٢، ٣٢)

وتتجلى صعوبة البحث في هذا المجال في التآرجح بين معنى هذا المفهوم وعدم خضوعه إلى تعريفٍ واحدٍ وواضح. ويستطيع الفاحص لما هو مُتاح من بحوث في هذا الميدان الاستنتاج بان حصيلة المعرفة النظرية والبحثية المتاحة عن هذه الفئة من اتجاهات الموظفين يغلب عليها طابع التشتت وعدم التركيز، مما حدا ببعض الباحثين إلى وصف هذا المفهوم بأنه يتسم بالتشويش والغموض للمفهوم وتعدد المصطلحات التي تحاول وصف مفهومه كما وصفه باحثون آخرون بأنه يفتقر إلى إطار فكري دقيق (Kanungo, 1982: 341)

يعد الاندماج الوظيفي من الموضوعات التي بُحثت من منظورات كثيرة بل وشديدة التباين، حتى ان علماء النفس على سبيل المثال: عند بحثهم لموضوع الاندماج الوظيفي نجدهم يهتمون ببحث العوامل والظروف التنظيمية التي قد تسهم في خلق حالة الاندماج الوظيفي، على سبيل المثال: العلاقة مع زملاء العمل، و ايضا نوعية الإدارة، والانطباع النفسي عن العمل بشكل عام. هذا فإن 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 تتسم تلك

العلاقة بين زملاء العمل بالتعاون؟ وغير ذلك من التساؤلات التي يمكن ان تساعد في الإجابة عليها استجلاء حقيقة الاندماج الوظيفي والعوامل المختلفة التي قد تؤثر فيه (Elloy,1995:128)

كما إن الإنسان المندمج في وظيفته وفقاً (الدوبين، ١٩٧٨)، هو ذلك الإنسان الذي ينظر إلى وظيفته على أنها أهم الاجزاء في حياته، حتى انه ينهمك في وظيفته على أنها غاية في حد ذاته. واصبح العديد من الباحثين الذين يتفقون مع هذه الرؤية للاندماج الوظيفي، فهم يرون أن أحد العوامل المهمة التي تحدد الاندماج الوظيفي هي التوجهات القيمية التي يحملها لفرد تجاه العمل، والتي تُكتسب في مرحلة مبكرة من مراحل عملية التطبيع الاجتماعي له (Dubin, 1978: 515)

وعبرَ ألبورت (١٩٤٧) عن هذه الرؤيا حينما أشار إلى أن العلاقات الاجتماعية السليمة التي تشكل شرطاً لا غنى عنه للاندماج الوظيفي، لأنها تساعد على تشكيل اتجاه الافراد نحو العمل. حتى ان درجة التباين في الاندماج الوظيفي يمكن أن تعود إلى اختلاف في التوجهات للقيم نحو العمل والتي تم تعلمها منذ الصغر، وبطريقة مماثلة لإظهار أهمية ذلك التطبيع الاجتماعي في العمل كمؤثر على الاندماج الوظيفي. (البرت، ١٩٤٧، ٣٣)

ويرى (هال ومانسفيلد، ١٩٧٢) أن الاندماج الوظيفي هو تلك الدرجة للامتصاص اليومي التي يعيشها المرء في نشاط متعلق بالعمل، ووفقاً لهذا المدخل لدراسة مفهوم الاندماج الوظيفي، فإنه يتولد نتيجة لغرس بعض القيم عن العمل في ذات الإنسان. لذا فمن المحتمل أن يكون من العوامل المقاومة للتغيير في الشخص نتيجة لطبيعة وظيفة معينة (Hall & Mansfield, 1972: 536).

كما أن هنالك الكثير من المنظرين الذين تحدثوا عن مفهوم الاندماج الوظيفي، وإن كانوا قد عبروا عنه بأسماء مختلفة، فمثلاً: عندما قام (ألبورت، ١٩٤٧) بدراسة ما يسمى بعلم نفس المشاركة، فإنه عرفَ اندماج الذات (Self-integration) بأنه تلك الحالة التي يصبح عليها الشخص مدفوعاً بدافع البحث عن مكانة وظيفية مرموقة في عمله، واطاف ألبورت أنه عندما يكون الشخص منهماكماً باستخدام مواهبه، ومستوعباً لوظيفته، وله علاقات اجتماعية جيدة مع

رئيسه في العمل، فعندئذ يمكننا وصف ذلك الشخص بأنه "متقمص لعمله" (Allport,)
 (1961: 124)

أما عالم النفس (اريك فروم، ١٩٦٢) فإنه قد وصف المرء الذي يكون (مندمج الأنا) ego involved في عمله إلى الحد الذي يمكن 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).

وقد استخدم عالم النفس (مورر، ١٩٦٩) تعريفاً لمصطلح دور دوافع العمل (work motivation role) ليصف تلك الدرجة التي سيكون فيها دور العمل في حد ذاته مهماً للموظف يُضاف إلى تلك الدرجة التي ممكن ان يشكل فيها العمل المرتكز الأساسي لتعريف الذات وتقويمها ونجاحها، وقد وضح معنى تعريف الذات بصورة قد تكون مشابهة لمفهوم الالتصاق النفسي للاندماج الوظيفي، فيقول إن تعريف الذات يرجع إلى الدرجة التي يعرف فيها الشخص نفسه أو يدرك ذاته كشخص بصورة رئيسية من منظور دوره في العمل (Maurer,1969: 16)

فقد ربط كل من (مارش وسايمون، ١٩٦٨) عملية الاندماج الوظيفي بقراري المشاركة والإنتاج. وحسب اراء الباحثين فإن هذين المتغيرين ان القرارات ممكن تتأثر بالكمية من تصور الإنسان للكم من الخيارات فقد ينظر الإنسان الأكثر اندماجاً في عمله إلى عدد اقل من تلك الخيارات المتاحة، لذا فإنه ممكن ان يكون ميله إلى المشاركة بحيوية أكبر في النشاطات المطلوب أدائها في مكان العمل (March & Simon, 1968: 33).

فقد نرى الكثير من الباحثين ممكن ان يخلط بين مفهومي الاندماج الوظيفي ومفهوم الدوافع الداخلية (intrinsic motivation) على الرغم من وجود الباحثين الذين أثبتوا اختلاف المفهومين. فإن إشباع الحاجات الداخلية ممكن يؤدي إلى زيادة احتمال حدوث الاندماج الوظيفي، إلا أن هذا لا يعد تعريفاً للاندماج الوظيفي نفسه.

فقد كان (لور وهول، ١٩٧٠) من أوائل الباحثين الذين نبهوا الى اختلاف المفهومين . مفهوم الاندماج الوظيفي ومفهوم الدوافع الداخلية وايضاً لفتوا الانتباه لذلك الاختلاف . إذ حاولا توضيح مفهوم الاندماج الوظيفي، وذلك من خلال تمييز بين الحالة النفسية للاندماج الوظيفي وبين حالتين نفسييتين أخريين للموظف. وحسب وجهة نظرهما فإن الاندماج الوظيفي يختلف عن كل من الدوافع الداخلية والرضا الوظيفي. حيث ان الدوافع الداخلية ترجع إلى الحالة التي ممكن يكون فيها إشباع الحاجات الداخلية لذلك الفرد متوقفاً على سلوك العمل المناسب الذي يحدث فيها الرضا الوظيفي كنتيجة لإشباع حاجات الفرد من خلال تحقيق نتائج العمل دون أي اعتبار لاحتمالات تلك النتائج (Lawler&Hall,1970:305). 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 ذلك 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 .

خصائص الاندماج الوظيفي

تتمثل أهم خصائص الاندماج الوظيفي في مجموعة من العوامل تشمل :

- ١- الخصائص الشخصية: حيث تتضمن: كل من الدوافع والقيم والاتجاهات والنوع.
- ٢- الخصائص الوظيفية: حيث تتضمن كل من الحافز واستقلالية الوظيفة والتنوع وتوصيف المهام والمشاركة والتغذية العكسية.
- ٣- الخصائص الاجتماعية: حيث تتضمن كل من العمل مع الآخرين والمشاركة في اتخاذ القرارات ومشاعر النجاح، حيث بينت دراسة (قاسم، ٢٠١٢) إلى أن تلك الخصائص مرتبطة ببعضها، لان العمل مع الآخرين والمشاركة الفعلية مثلاً من الخصائص الاجتماعية التي ستتأثر بخصائص الفرد الشخصية مثل النوع والأخلاقيات والقيم والدوافع...وهذه الأخيرة ستتأثر بدورها بالخصائص الوظيفية كالوصف الوظيفي والحوافز (قاسم، ٢٠١٢ : ٩٦.٩٥).

نظريات الاندماج الوظيفي:

بعد اطلاع الباحث على الدراسات السابقة وعلى بعض المصادر واهمها دراسة المصري لعام ٢٠١٥ ودراسة الطائي لعام ٢٠١٧ فقد وجد ان هنالك بعض النماذج التي فسرت الاندماج الوظيفي ومحدداته وهي كما يأتي .:

أ- نظرية التكيف الوظيفي : (Theory of work adaptation)

اهتمت هذه النظرية بدراسة سلوك الموظفين العاملين لمعرفة مدى تكيفهم واستقرارهم في أعمالهم الوظيفية التي يمارسونها ، ويرى أصحاب هذه النظرية أن سلوك الموظف أو العامل في العمل يعتمد على درجة الاندماج والتكيف والتطابق بين شخصية الموظفين (أي صفات الموظفين أو العاملين) وبيئة العمل (أي صفات العمل أو الوظيفة والمنظمات) ويعتبر الاندماج هو العامل الرئيس في تفسير تكيف الفرد مع بيئة العمل كما يتجسد في شعوره بالقناعة والاستقرار في الوظيفة (العيداني ، ٢٠١١ ، ٤٠-٤١)

وتؤكد نظرية التكيف الوظيفي انه يجب على الإدارة أن تهتم بأبعاد شخصية الموظف الشاملة . وذلك لان هذه الأبعاد لها دور كبير في تحديد استجابة هذا الموظف للمنظمة التي ينتمي إليها . سواء كانت هذه الاستجابة ايجابية أو سلبية ويقصد بأبعاد الشخصية ، الصفات الشخصية كالحاجات الإنسانية ، الدوافع ، القدرات (الذكاء ، المواهب ، الاستعدادات الأخرى) والقيم والمواقف والاتجاهات التي يعتنقها الفرد ويؤمن بها وكذلك الفروق الفردية . (العديلي ، ١٩٩٥ ، ص١٠٣ - ١٠٤)

ب- نظرية تدعيم السلوك (Skinner 1969) Reinforcement theory :

إحدى النظريات التي تهتم بالسلوك الإنساني والتعلم طورها عالم النفس سكينر (Skinner 1969) وتنطلق هذه النظرية من فكرة أن السلوك الإنساني هو نتيجة للعلاقة بين المثير والاستجابة . وهذا يعني أن السلوك هو نتيجة لمثيرات العوامل البيئية المحيطة بالإنسان ، سواء كانت البيئة العامة بكل عواملها ومثيراتها أو البيئة الخاصة كالعمل الوظيفي والبيئة الإدارية . (الشماع ، ١٩٩٩ ، ص٢٤٩)

وترى هذه النظرية أن السلوك يعتمد على ما يتعرض له الموظف من مثيرات وحوافز . كما أن نتائج هذا السلوك تعتمد على نتائج أو سلوكيات مستقبلية ومتكررة ، وتعتمد هذه النتائج على نوع المثيرات أو الحوافز المقدمة لها . فإذا كانت هذه الحوافز ايجابية ، فسينتج عنها تأكيد أو تثبيت سلوكي ، وهذا أمر يقود إلى تكرار السلوك ، إما إذا كانت الحوافز غير ايجابية أو أن الموظف لم يحصل عليها ، فسينتج عن ذلك تثبيط أو عدم تشجيع أو تكرار مثل هذا السلوك ، ولاشك أن الأفراد يميلون عادة إلى تكرار السلوك أو العمل الذي يقود إلى الإشباع والاستقرار وهو ما يسمى بالسلوك المجزي أو الهادف ، كما أنهم لا يميلون إلى تكرار السلوك أو العمل الذي لا يحقق الإشباع والاستقرار وهو ما يسمى بالسلوك غير المجزي أو السلوك المحبط . (أبو سعيد ، ٢٠٠٢ ، ص٤٨)

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

لقد قُدم هذا الأنموذج بواسطة (Yushimura,1996) والذي أكد فيه على أن الاندماج الوظيفي ليس مفهوماً أحادي الأبعاد، وأنه 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:

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 الرئيسية 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)



انموذج ثلاثي الأبعاد للعلاقة بين جودة حياة العمل الوظيفية والالتزام التنظيمي والاستغراق في العمل شكل رقم (٣)

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:

أ- يجب أن يتلقى الأفراد ملاحظات ذات مغزى حول أدائهم في العمل، وهذا يعني أنهم يجب أن يعملوا بشكل مثالي ومتكامل كعملية أو كخدمة جزء كبير منها يمكن مشاهدته بشكل كلي.

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

ج- 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. وتحتاج هذه الاستراتيجية أيضاً إلى جوانب معينة من بيئة العمل وخصوصاً الاتصالات مع الآخرين من زملاء العمل وغيرهم، وتشجيعهم على المساهمة في الأعمال التي تكون خارج حدود عملهم، وكذلك وتشجيعهم على الاستمرار في العمل حتى وإن لم يحتاجوا للعائد المادي.

٣- 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. وسيشمل 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.

٤- 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 على الالتزام بمجموعة من السلوكيات التقديرية الإيجابية، وتحوي الخصائص الآتية: التحويل 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 متوفرة 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 أعتمد الباحث هذا الأنموذج (أنموذج متعدد الأبعاد للاندماج الوظيفي) للأسباب الآتية:

١- يُعدُّ إطاراً متكاملًا لوصف الاندماج الوظيفي.

٢- إنه الانموذج ذاته الذي اعتمده دراسة (الطائي ٢٠١٧) في إعداد مقياس الاندماج الوظيفي والذي اعتمده الباحث للبحث الحالي.

مفهوم الشخصية :

انشغل الكثير من الفلاسفة والمفكرين وعلماء النفس في معرفه مفهوم الشخصية الإنسانية وقد حاولوا وضعها في تصنيفات معينة منذ القدم حيث اعتمدوا على تقسيم الشخصية إلى أنماط متعددة فقد قام هيبيوقراط (٣٧٠-٤٦٠ ق.م) على تصنيف الشخصية في نظريته إلى أربعة أنماط ، و هذه النظرية تُعتبر من أولى النظريات في تفسير أنماط الشخصية، حيث قام هيبيوقراط بتقسيم الناس في ضوء أمزجتهم على أساس أنّ هناك أربعة سوائل جسمية مختلفة تؤثر في أربعة سوائل جسمية مختلفة تؤثر في أربعة أنماط أساسية وهذه التقسيمات قائمة على أساس

سيطرة أحد السوائل الأربعة من خلال ربط الصفات النفسية والمزاجية بنوع السائل السائد وهذه الانماط هي (الدموي، البلغمي، السوداوي، الصفراوي) (ابو أسعد، ٣٩:٢٠٠٩).

حيث 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).

فقد ذكر فروم بأن البشر كلهم متشابهون لانهم يشتركون في الوضع الانساني وانقساماته الوجودية وإن التنوع غير محدود في الشخصيات ففي ذاته صفة مميزة للوجود الانساني وإن الشخصية هي كلية الخصائص النفسية الموروثة والمكتسبة و إن الاختلاف بين المزاج والمواهب وكل الخصائص النفسية المعطاة في بنية الجسم وهذه الاختلافات في الطبع تشكل المشكلة الحقيقية في فلسفة الاخلاق فهي معبرة عن الحد الذي نجح فيه الفرد في فن العيش (فروم، ٢٠٠٧: ٨٤)

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).

فالإنتاجية (Production) هي تعبير نفسي يعود تاريخ الإشارة إليه إلى ما قبل 2.500 سنة (Wakefield، 1998، p.397).

وتعتبر الشخصية المنتجة 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).

وأشار و كفيلد (Wakefield، 1998) إلى أن الإنتاجية ظهرت أولاً في كتابات أفلاطون (Plato) والذي يعبر عنه بالإنجاب كنتاج اتحاد الرجل والمرأة وتأتي بعلاقة المحبة بالشخص الأخر، وعلى وفق وجهة نظر أفلاطون، فإن جميع الأفراد لديهم قابلية على الإنتاجية الجسدية أو العقلية وينتظر الإلهام لولادتها، وبصورة عامة فإن الإنتاجية تتولد من العلاقة مع المحبوب

والذي لا يستطيع الفرد لوحده التعبير عنها وتتمثل أيضا الإنتاجية في نظر أفلاطون بالمشاركة الفعالة في المؤسسات الاجتماعية والإصلاح الاجتماعي وفهم القوانين التي تنظم المجتمع والإسهام في تنمية الجيل القادم (Wakefield, 1998, p.398)

فالإنتاج الحقيقي هو ذلك الذي يصدر عن الإنسان المتمتع بالصحة النفسية الجيدة، وهكذا نجد أن مفهوم الإنتاج قد اتسع نطاقه وتباين عند كثير من الناس، وهذا ما يحدوا بنا إلى تناول موضوع "الشخصية المنتجة" (Productive Personality) (Steward & Vandewater, 1998, p.75).

أبرز النظريات التي فسرت الشخصية المنتجة :

١- منظور التحليل النفسي psychoanalysis theory :

حيث تعد تلك النظرية المحور الاساس في عملية الارشاد النفسي و العلاج النفسي لأنها تنطلق من مفاهيم أساسية نابعة من التحليل النفسي (أبو أسعد عربيات، 2012: 19).

أ- سيجموند فرويد (1856-1939) :

عُدَّ فرويد الشخصية الانسانية تتكون من ثلاثة أنظمة : الهو (id) ، والانا (Ego) والانا الاعلى (Super Ego) و لكل واحد من هذه الانظمة عمل ومفاهيمه العلمية وديناميته و ميكانزماته ، حيث انها تتفاعل عن قرب مع بعضها ،لذا فان السلوك يكون عادة نتيجة التفاعل بين هذه الانظمة الثلاثة (باترسون ، 1991: 152).

الهو (id): وهو ذلك الجزء من الجهاز النفسي الذي يحتوي على كل ما هو موروث وما موجود منذ الولادة ، وما هو ثابت في تركيب البدن ، وهو يحتوي ايضاً على الغرائز التي تنبعث من البدن ، كما يحتوي على العمليات النفسية المكبوتة التي فصلتها المقاومة عن الانا وفيها جزء فطري وقد يتبع الهو مبدأ اللذة Pleasure principle ، فهو لا يراعي المنطق أو الاخلاق أو الواقع ، واللاشعور هو الكيفية الوحيدة التي تسود في الهو (فرويد ، 1982: 16).

الانا (Ego) : وهو نتيجة العلاقات التي تكون قد قامت بين الادراك الحواسي والأفعال العضلية اذ إن الانا سيتحكم بالحركات الارادية ، لأن مهمته هي حفظ الذات ، فإنه يؤدي هذه المهمة فيما

يتصل بالعالم الخارجي بتعلمه كيف يتعرف على التنبهات ، وبتحاشيه تلك التنبهات المفرطة في قوتها (بالهرب) ويتوصله أخيراً الى تعديل ذلك العالم الخارجي على نحو موائم ولصالحه أما في الداخل ، فهو سيتصدى لمواجهة الهو بإكسابه السيطرة على مطالب الدوافع الغريزية ، ويخضع الانا في نشاطه لاعتبار التوترات الناجمة عن تنبهات الداخل والخارج (فرويد ، ١٩٨٦ : ٩).

الانا الاعلى (Super Ego) : هو الاثر الذي يبقى في النفس من بداية الطفولة الطويلة التي عاش فيها الطفل معتمداً على امه وابيه حيث يكون خاضعاً لأوامرهما ونواهيهما (فرويد، ١٩٨٢ : ١٧).

أكد فرويد على أن الانتاجية أحد مؤشرات الشخصية السوية التي ستطلب التوازن في العمل بين تلك المكونات اي مكونات الشخصية الثلاثة ،(الهو والانا والانا الاعلى) بحيث إن الجهاز النفسي لا بد من أن يكون متوازناً حتى يكفل للفرد الطريقة السليمة للتعبير عن الطاقة اللبديية وحتى يمكن ان تسير الحياة سيراً منظماً سويّاً بحيث يحاول (الانا) حل ذلك الصراع بين الهو والانا الاعلى فيلجأ الأنا إلى عملية تسوية تُحاول ان ترضي ولو جزئياً كلا الطرفين(الهو ،الانا الاعلى) ، فإذا أخفق ظهرت أعراض العصاب (زهران، ٢٠٠٥ : ٦١).

ويرى فرويد إن الاشخاص المنتجين يقومون بإشباع حاجاتهم بطرق مقبولة اجتماعياً لانهم يقومون بتكيف أنفسهم حيث يبحثون عن التمسك بالقوانين والممنوعات الاجتماعية ، لانهم يكونون قادرين على الحب بطريقة جنسية مقبولة وعلى الانتاج والعمل في المجتمع أو البيئة المحلية ، وأنهم قد تجاوزوا تلك المراحل الجنسية النفسية في الطفولة ولم يحصل لديهم عملية التثبيت (The Fixation) في مرحلة جنسية، ويرى فرويد أن تلك الاشياء التي قد تحدث في الماضي تسطيع التأثير في الحاضر ، فلو أن اللبيدو ، حُرِم من الاشباع في مرحلة معينة أو أكثر سيتم تثبيته على مراحل معينة ، وسيُعبر اللبيدو عن نفسه في حياتنا البالغة بناءً على أنماط أو سمات شخصية تعكس المستوى المبكر للنمو(آنجلر، ١٩٩١ : ٥٧-٥٨).

وهنا سيجد اللبيدو نفسه مضطراً إلى التراجع إلى مرحلة سابقة Regression من مراحل النمو الجنسية ،وهنا ستستثار وتبعث من جديد نمط من انماط السلوك الطفلي المرتبطة لمراحل سابقة (فهمي ، 1995 : 394).

ب- أما يونغ **Jung (1875-1961)** فإنه يعتقد أنّ الشخص المُنتج لديه خطأ مباشراً مع اللاوعي يصعب إخضاعه لنمط معين (انبساطي ، انطوائي) ولا يمكن أن تقارب المنتج بعمله على نحو آلي، فكثيراً ما يكون المنتج انبساطياً في حياته وانطوائياً في عمله، فأن تتبعنا العملية الانتاجية وجدناها تكمن في تنشيط الرموز الأبدية للبشرية التي تهجع في اللاوعي وفي صياغتها وتطويرها ، ويؤكد يونغ أنّ كل من يتحدث عن الصور البدائية فإنه سيتحدث بالكثير من التعابير وسيقتنن بها كما يتضح لنا وفي نفس الوقت ، سيرتقي بالفكرة التي حاول أن يعبر عنها ليتم نقلها من العالم العابر العرضي إلى نطاق الأبدية الدائمة ، و يحول مصيرنا الشخصي إلى مصير البشرية ، وبهذا فإنه يستدعي فينا كل القوى المفيدة الخيرة ، وذلك هو سر الانتاج الفعال ، حيث ركز يونغ على فاعلية انتاجية للتخيل ، الذي يضعه في مقولة خاصة ، وذلك لأن التخيل في رأيه ، قد لا يضع في مرتبة أدنى من الوظائف النفسية الأخرى الرئيسة التي ممكن ان يتشارك فيها ، حيث يرفض الفكرة الاعتيادية المألوفة والقائلة بأن الإبداع الإنتاجي يتحدد بالنمط الحدسي (يونغ ، ١٩٩٣ : ٣٧-٣٩).

ج- قدمت (كارين هورني ١٨٨٥-١٩٥٢) وجهة نظرها في الشخصية المنتجة باعتبارها الشخصية التي لن تُصاب بالعصاب لان تصور الذات لدى الفرد المنتج هو تصور حقيقي واقع ، ويكون لديه وعياً بمفهوم الذات المثالية ويكون ساعياً إلى تحقيقها، حيث يقصد بالذات المثالية هي تلك الصورة المتكاملة التي يجب التوصل إليها ، أي أنه سيكون مُتخيلاً ومُستعداً لتطوير كل جوانب حياته وفقاً لمتطلبات الحياة (Horney, 1950:64-65).

٢- النظرية الإنسانية (Humanistic Theory)

يمثل الاتجاه الإنساني القوة الثالثة في علم النفس، بعد التحليل النفسي والاتجاه السلوكي، ويمثل أفكاراً حديثة نسبياً قامت على أساس احترام الطبيعة الإنسانية والثوق بها، ويؤكد كل من كارل روجرز (Rogers) وأبراهام ماسلو (Maslow)، على أن اهتمام علم النفس يجب أن يوجه إلى المجال الظاهري للفرد، والتعامل معه (الآن وهنا)، وركز على الناس الأصحاء نفسياً (Ilen, 2001, p.1-10).

ذكر "ماسلو Maslow" أن الشخص المحقق لذاته والذي يكون صورة للشخصية السوية المحققة لذاتها، تتميز بعدد من السمات ترمز إلى عملية تحقيق القوى الكامنة الفطرية في الشخص، وفي رأي "Maslow" أن الشخص الذي لا يستطيع تحقيق ذاته حتى لا يكون لديه

تاريخ غني بإشباع حاجات أساسية معينة مثل: إشباع الحاجات الفسيولوجية، والأمن، والانتماء، والاعتراف، والتقدير.

وإذا أشبعت هذه الحاجات إشباعاً كافياً، فإنه يستطيع أن يوجه طاقاته لمهمة تحقيق الذات- كالإنتاج العلمي، أو العمل الفني، أو العمل التنظيمي (Maslow،1954،p.12).

والشخص المحقق لذاته- كما يصفه "ماسلو" من عينة من أناس حقيقيين استطاعوا أن يحققوا ذاتهم في حياتهم العملية- يتصف بهذه الخصائص:-

- 1- أن يتقبل ذاته والآخرين والعالم الواقعي الطبيعي المحيط به.
 - 2- أن له اتجاهاً واقعياً.
 - 3- أنه على قدر كبير من التلقائية.
 - 4- أنه يتركز حول المشاكل بدلا من أن يتركز حول ذاته.
 - 5- أنه على قدر من الاستقلال والحاجة إلى الخصوصية.
 - 6- أنه يتصف بالاستقلال الذاتي والاستقلال عن الآخرين.
 - 7- أن تقديره للأفراد والأشياء متعددة، دون نمطية جامدة.
 - 8- علاقاته حميمة مع أشخاص قليلين يكن له الحب العميق ذات طابع انفعالي عميق وليس سطحياً.
 - 9- اتجاهاته وقيمه ديمقراطية يغلب عليها السماحة والتقبل.
 - 10- لا يخلط بين الغاية والوسيلة.
 - 11- يولع بالخلق والأشياء والابتكار بدرجة كبيرة.
 - 12- يقاوم الامتثال للثقافة والخضوع له خضوعاً اعمى.
 - 13- روح المرح لديه فلسفية وليس ذات طابع عدائي (مرسي،1985،ص41-42).
- إما روجرز **Rogers** وهو مؤسس مدرسة الإرشاد النفسي غير المباشر فقد حاول أن يوضح الخصائص العامة لصاحب الشخصية السوية الذي تخلص من مشاكله ويسير في طريق الإنتاجية في الآتي:-
- 1- أن يكون الشخص منفتحاً ومنقبلاً لخبراته مهما كان نوعها، ويسعى إلى إدراك مشاعره الداخلية أيا كانت.
 - 2- يعيش بشكل وجودي، إي لديه قناعة ذاتية بان كل لحظة في الخبرة تعني- شيئاً جديداً، وهذا يعني أن الشخص لديه شعور داخلي بأنه يتحرك وينمو.

3- يجد الشخص في تركيبه العضوي وسيلة موثوقاً بها للوصول إلى السلوك الأكثر إشباعاً في كل موقف واقعي، وهو يفعل ما يشعر بأنه الصواب في اللحظة العاجلة، وهو يعتمد على التكوين الكلي التكامل لذاته لتوجيه سلوكه معتمداً على خبراته (جيرارد، 1973، ص 13-14).

٣- نظرية السمات والأنماط (Traits Theory and Patterns)

سارت الدراسات في موضوع الشخصية باتجاهين رئيسين، تمحور الأول حول وجهة نظر البورت Allport في الشخصية، في حين تمحور الاتجاه الثاني حول وجهة نظر آيزنك في الشخصية (أبو اسعد، 2010، ص 45). وتمثل السمة Trait من وجهة نظر البورت وحدة بناء الشخصية وتمثل نظام عصبي نفسي خاص بالفرد، وقد صنف البورت السمات إلى نوعين، السمات العامة (المشتركة) والسمات الفردية، ويعد تطور الفردية وتمايزها بحيث تصبح دوافع الفرد مستقلة وظيفياً عن ظروفها الأصلية مؤشراً على الشخصية المنتجة، إذ أن الرضيع بعد أن حصل على الأمن والمحبة من إلام بالدرجة الأولى، تتحرر دوافعه تدريجياً حتى تصل مايسميه البورت (الكفاح النفسي الاختياري المستقل)، ويتحول من كائن حي يبحث عن خفض التوتر بسبب سيطرة القوى البيولوجية إلى كائن حي أكثر نفسياً (شلتز، 1983، ص 251).

إما الاتجاه الثاني الذي يمثله آيزنك- فقد بنى آيزنك وجهة نظره في الشخصية على مفهوم النمط أو البعد، فالنمط المنتج حسب رأي آيزنك عامل عريض يتصف بالعمومية ويحدد بالتالي تفاعل الفرد مع مواقف البيئة (محمد، 1995، ص 33).

٤- اتجاه علم النفس الايجابي (positive psychology theory) :

ان علم النفس الايجابي فرع من فروع علم النفس الذي يُركز على تحسين الأداء النفسي الوظيفي العام للإنسان. حيث اهتم علماء النفس بهذا الفرع كونه قد يَبحث المحددات في السعادة البشرية حيث ركز على العوامل التي تمكن الانسان من العيش حياة مُرضية ومشبعة يحقق فيها كل طموحاته ويستطيع ان يوظف فيها قدراته إلى أقصى حد ليصل إلى الرضا عن الذات وعن الآخرين وعن العالم بصفة عامة (أبو حلاوة، ٢٠١٠: ١٢).

اما السعادة الحقيقية التي ممكن ان تُكتسب عن طريق الفهم، أو ما يمكن ان يُسمى البصيرة (insight) فأنت ممكن ان تحصل على ما تُريد ، لأنك (ترى) حيث ينبغي أن تتفد هذه الرؤيا إلى عواطفك التي هي في الحقيقة تكون القوة الدافعة لوجودك ويرى عالم النفس الايجابي سيلجمان (Seligman) أنّ الشخصية المنتجة هي التي يَغلب عليها السمة الإنسانية التي تكون الأكثر أهمية في بناء كل الموارد الإنتاجية في العمل وعلى الرغم من أنه من

المستحيل التحقق مما إذا كان الإشباع الوظيفي الأعلى يجعل الإنسان سعيداً و يجعله أكثر رضا عن عمله ، فمن غير المثير للدهشة أن السعداء هم أكثر رضا عن عملهم بصورة ملحوظة وعن وظائفهم ممن هم أقل سعادة إلا أن الكثير من الأبحاث تُشير الى ان المزيد من السعادة يسبب بالفعل إنتاجية أكثر(غولد، ١٩٩٦: ١٣-١٤).

فقد قامت إحدى الدراسات بقياس قدرة المشاعر الايجابية لعدد من الموظفين وكان عددهم(272) ، ومن ثم تابعت كيفية أدائهم الوظيفي على مدار الثمانية اشهر التالية. وكانت النتيجة هي حصول الموظفين السعداء على تقويم أفضل من جانب رؤسائهم ،وذو رواتب أعلى. وفي دراسة اخرى اجريت على نطاق اوسع على الشباب الاسترالي وعلى مدار خمسة عشر عاماً، حيث كان توقع للتوظيف المريح والدخل مع السعادة أكثر احتمالية. وفي محاولة التحديد فيما إذا كانت السعادة تأتي أولاً أم الإنتاجية (وذلك عن طريق إحداث السعادة عن طريق التجارب ومن ثم دراسة الأداء فيما بعد ، ظهر أن الناضجين والاطفال الذين تم وضعهم في حالات طيبة اختاروا أهدافاً أعلى ، وكان أداءهم أفضل ،واستمروا لوقتٍ أطول في مهام العملية) (سيلجمان، 2006: 40).

نظرية فروم Fromm في الشخصية المنتجة :

جاء عالم النفس إريك فروم من منعتف فرويد للتحليل النفسي، فإنه قد شقَّ طريقاً مميزاً وخاصاً به لاحقاً قد ميزه كواحد من أعظم العلماء المُحدثين في التحليل النفسي ، وقد كان من أكثرهم غزارة في النتاج المعرفي والعقلي كماً ونوعاً وايضا في مُختلف مُقتربات علم النفس من الأدب والفن والتاريخ وعلم الاجتماع والسياسة (نظمي، ٢٠٠٩، ٩١) وقد اتبع اريك فروم المنهج العلمي والتاريخي والتحليل الماركسي للرأسمالية الذي ركز في منهجه على بساطة الشروط الرئيسية للحياة البشرية، الذي كان يتضمن دراسة حياة الانسان من الجانب الاجتماعي والاقتصادي دراسة واقعية وايضا دراسة تأثير الطريقة لحياة الانسان الفعلية على تكوين افكاره ومشاعره ، حتى انه في المنهج التاريخي الذي كان يعتمد على الطريقة التي ينتج بها البشر وسائل بقائهم ، وعلى الوسائل الفعلية التي يكتشفونها التي يجب إعادة خلقها ،حيث إن طبيعة الافراد تعتمد على الشروط المادية التي تحدد إنتاجهم (فروم ، ١٩٩٨: ٢٦-٢٧) فتعد الطبيعة البشرية للإنسان ليست هي نتاجاً حضارياً فقط، بل يُعد الانسان قد خلق طبيعته البشرية أيضاً

وكيف تشكلت طاقاته في أشكال خاصة لتصبح بدورها قوى فاعلة، ومولدة للعملية الاجتماعية، لأنه لم يصنع التاريخ فحسب، لأن التاريخ هو بذاته صنع من الانسان (حماد، ٢٠٠٥: ٣٤-٣٥)، حيث كان معظم مؤلفات "فروم" لا تخلو هي الاخرى من تأثيرات واضحة بالفكر الديني، وأيضاً عن الحب والحرية حتى انه استطاع ان يصوغ اغلب مفاهيمه ومصطلحاته بل نظرياته النفسية المشبعة برواه الفلسفية وأمنيته الإصلاحية، لكن ضمن المنظور السيكولوجي حيث جمع بين العوامل الاجتماعية للواقع البشري مع العوامل الفردية المتاحة لتغييره. حتى انه جعل فروم يدعوا الى مجتمع عاقل قد حدد مواصفاته بالحب القائم ما بين أفرادهِ والتماسك والشعور بالأخوة وذلك التوجه المنتج الخالي من كل اشكال الاغتراب و مشاعر العزلة بل والانطواء على الذات ايضاً (صالح، ١٩٨٨، ٧٩) ولتحقيق هذا المجتمع فإن فروم لا يؤيد العنف الثوري، لأنه أكثر اعتدالاً فكان فروم يدعو الى الاصلاح (بأسنسه Humanization) وسائل الانتاج (صالح، ١٩٨٨، ١١٧) حيث اقترح اسماً لذلك المجتمع بالاشتراكية الانسانية الجماعية. ولا يمكن ان ينكر فروم وجود تلك الغرائز ولا يمكن انكار تلك المناطق العقلية اللاشعورية التي تعمل على تحريك تلك الغرائز لان لكل انسان طبيعة جوهرية فطرية (هول ولندزي، ١٩٧٨، ١٧٦-١٧٧) لكن ممكن ان يسمو على تلك الطبيعة الفطرية، وبذلك كان إلزاما عليه أن يجد مبادئ للعمل وللقرار الذي يمكن ان يُحل محلّ مبادئ الغريزة (فروم، ١٩٧٢، ٧٦) حيث كرر في الكثير من مؤلفاته الفكر الرئيسية التي كان يحملها وهي أنّ الإنسان ممكن ان يحس بالوحدة والعزلة، لأنّه انفصل عن الطبيعة وانفصل عن بقية البشر (هول ولندزي، ١٩٧٨: ١٧٣).

قد يتصل الانسان بالعالم الخارجي بطريقتين: الطريقة الأولى تُسمى عملية الاستيعاب: ويقصد بها اكتساب الاشياء واستيعابها أما الطريقة الثانية: هي عملية المشاركة الاجتماعية أو أن يصل نفسه بالناس (وبذاته) وكلا الشكلين يعدان 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 بمجهوده ولكن عليه أن يكتسبها ويستوعبها بطريقة معينة لكي يستطيع ان يشبع حاجته كذلك لا يستطيع الانسان أن يعيش وحيدا داخل المجتمع وغير متصل بالآخرين

فعلية أن يرتبط بالآخرين من أجل الدفاع أو العمل والإنتاج وحتى الإشباع الجنسي واللعب وتربية الصغار ونقل المعرفة والممتلكات المادية (Fromm,1967:90)

، فحياة الانسان يُحددها الخيار لا يمكن الهرب منه بين النكوص والتقدم ،حيث تكون بين العودة إلى الوجود الحيواني أو الوصول إلى الوجود الانساني ،حيث أية خطوة نحو العودة ستكون مؤلمة ،تفضي إلى المعاناة والمرض الذهني أو إلى الموت فكل هذه الشهوات الانسانية سيحددها هذا التقاطب وممكن ان تُحل مشكلته إذا تم إشباع حاجته الغريزية ،فأشد عواطفه وحاجاته ليست هي تلك المترسخة في جسده ،بل تلك المترسخة في الخصوصية الشديدة لوجوده الانساني (فروم ،٢٠٠٩ :١٣٣). حيث إن هذه الحاجات الانسانية هي موضوعية خالصة وحتى تلك الرغبات لم يخلقها المجتمع بل اصبحت جزءاً من تلك الشخصية الانسانية خلال مراحل التطور والارتقاء (Fromm,1955:14)، لذلك كان من الواجب إشباع تلك الحاجات بشرط ان يكون الهدف من تلك الحياة ذات مغزى ولكي تنمو كينونة المرء الداخلية وأن تستغل كل مواهبه على أكمل استغلال (آلن ،٢٠١٠ :٣١٨).

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):

يرى أصحاب هذا النمط أن مصادر كل خير هي في الخارج حيث يعتقد أنّ السبيل الوحيد إلى الحصول على ما يريد (مادة ،أم عاطفة أم حباً أم معرفة ، أم لذة)سيتلقفه من الآخرين ، وسيغلب على هؤلاء الناس أنهم باعتبارهم غير مميزين في مواضع حبهم لانهم سيقعون في حب أي شخص سيمنحهم الحب ،وهم سيكونون مفرطو الحساسية تجاه أي انسحاب ممكن ان يلاقونه من الشخص الذي يحبونه ،ويوجههم ذاته في التفكير على أن يستقبلوا الافكار ولا يعملوا على إنتاجها ،فإن كانوا متدينين فسيتوقعون كل شيء من الله لا من نشاطهم ،وان لم يكونوا مُتدينين فإن علاقتهم بالأشخاص والمؤسسات هي ذاتها فهم سيحتاجون الاخرين ليشعروا بالأمن لذا عليهم أن يكونوا موالين لكثير من الناس لان في العلاقات الشخصية يطلبون النصيحة في

اتخاذ قرار يخص الشخص نفسه الذي يستشيره وممكن ان يُصيبهم القلق عندما يهدد مصدر اعتمادهم وسيكون لديهم دفاء في المشاعر والرغبة في مساعدة الآخرين (فروم، ٢٠٠٧: ٩٤-٩٥).

٢- نمط الشخصية الاستغلالية Exploitative Personality :

يرى أصحاب نمط الشخصية الاستغلالية أن مصادر كل خير هو في الخارج فيمتد هذا التوجه الى المجالات كلها ففي مجال الحب والعاطفة فسيميلون إلى ان يخططوا ويسرقوا بالانجذاب إلى الناس الذين يستطيعون سلبهم ما يمكن سلبه ، فهم لا يقعون بهوى شخص غير مرتبط ، اما في التفكير سيميل هؤلاء إلى سرقة أفكار الناس بدلاً من إنتاجها وإيرادها بصيغ مختلفة فسيقومون باستغلال أي شخص يمكن الاستفادة منه حيث يتميز هذا النمط بسوء الظن والحسد والغيرة ،وبما أنه لا يُرضيهم غلاء الاشياء التي يسلبوها من الآخرين فهم سيميلون إلى المبالغة فيما يمتلكه الآخرون وإلى بخس ما يمتلكونه (Schutz1970:184)).

٣- نمط الشخصية الادخارية Coarding Personality :

يُعد هذا التوجه هو الذي جعل الناس ضعيفي الاعتقاد او الايمان بأي شيء جديد يمكن أن يحصلوا عليه من العالم الخارجي ويقوم أمنهم على الإدخال والتوفير في حين سيعتقدون أن الانفاق هو تهديد لذلك فقد أحاطوا أنفسهم بجدار وقائي وأن يحصلون على ما يستطيعون جلبه ويتركون أقل ما يمكن تركه ،حتى وهم شحيحون في المال والاشياء المادية والأفكار ،أما في الحب فهم لن يمنحوا الحب بل حاولوا الحصول عليه بامتلاك المحبوب وهم يتظاهرون في الوفاء للماضي وللناس وللذكريات حتى انهم يتصنعون التشبث في الأحاسيس والتجارب الفائتة، لانهم يعرفون كل شيء ولكنهم عقيمون في التفكير الإنتاجي ،يتميز هذا النمط بضبط المواعيد الوسواسي ،وهو شكل من اشكال المحاولة والسيطرة على العالم الخارجي ، واسمى قيمتين في النمط النظام والامن ،وان رفع الكلفة في علاقتهم مع الآخرين إنما هو تهديد ،ويعني لهم الامن أو استبعاد الشخص أو امتلاكه (Fromm,1967:97-99)

٤ - نمط الشخصية التسويقية Marketing Personality :

أخذ هذا التوجه ينمو بسرعة عند ظهور ((سوق الشخصية)) Personality market يظهر هذا النمط بوصفه توجهها في العصر الحديث فأخذ يظهر في هذا السوق عند كل الموظفين والكتاب والباعة بل حتى عند مدراء التنفيذ التجاري والأطباء والمحامين والفنانين لانهم يعتمدون في نجاحهم المادي على قبولهم الشخصي من الذين يحتاجون إلى خدماتهم أو الذين يستخدمونهم فهو ليس كافياً ان يحقق المرء النجاح بل أن تكون لديه البراعة والمؤهلات اللازمة لأداء مهمة معينة لكن حسب قدرته هي من تجعل شخصيته مقبولة في التنافس مع الآخرين لأنها ستشكل موقف المرء من ذاته فمادام الانسان قد يرى في خبرته أنه البائع في سوق الشخصية والسلعة التي تُباع في سوق الشخصية هي خبرته بشرط اعتمده احترامه لذاته على شروط خارج عن نطاق سيطرته، فإذا كان ناجحاً فهو ذا قيمة وإذا كان عكس ذلك فهو عديم القيمة لان احساس الفرد بالأمن مرتبط فيما يؤسسه من نجاح في سوق التنافس مع أوضاع دائمة التبدل، لذلك فإن أصحاب هذا النمط يكونون مدفوعين للنجاح بلا هوادة وأي انتكاسة تكون تهديداً شديداً لاحترامهم لذاتهم والنتيجة هي أحاسيسهم العجز وفقدان الأمن والدونية

(Adler, 2009: 56).

٥ - نمط الشخصية النكروفيلية (Necrophilia Personality):

أنه الانجذاب العاطفي إلى كل ما هو ميت، ومتعفن، وسقيم حسب ما تم وصفه بعلم الطب، فهو الشغف بتحول كل ما هو حيّ إلى شيء غير حي وايضا الاهتمام الخالص بما هو ميكانيكي، والنكروفيليا قد تأخذ شكلين: الاول يميل إلى العلاقات الجنسية مع الموتى. أما الشكل الثاني فإنه غير مشوب بالجنس لأنه يكون شغوفاً بأعمال ذات طابع خاص بالتهديم كثيراً ما سيكون هذا الدافع قد ظهر في الطفولة وفي بعض الاحيان لا يسفر عنه إلا في سنين لاحقة وإن التدميرية النكروفيلية هي عملية تفكيك البنى الحية، حيث تجد الرغبة في تفكيك ما هو حي أو تعبير عن الرغبة في تقطيع الأجساد ويمكن أن نجد هذا النمط عند بعض الناس خصوصاً طلبة كلية الطب والأطباء فهم لديهم انجذاب بالهياكل العظمية وتشريح الجثث ويميل اصحاب هذا النمط إلى استخدام القوة والعنف في حل المشكلة، والشخص النكروفيلي قد يشعر

بالانتعاش عندما يتحدث عن المرض أو الاحداث الحزينة الأخرى كالموت ،ويكون لديه اهتمام بإعلانات الوفاة وهو يرغب دائماً بالذهاب إلى قاعات التعزية والمقابر

(Fromm,1978:92-95).

٦- نمط الشخصية المنتجة (Productive Personality) :

اشارَ مُصطلح الشخصية المنتجة إلى طرق الاتصال في كل مجالات الخبرة البشرية فتشمل كل استجابات المرء العقلية والانفعالية والحسية للآخرين ،ولنفسه وللأشياء فالإنتاجية تكون قدرة المرء على استخدام كُل امكانياته ويقصد ضمناً أنه يجب أن يستخدم قدراته وعلاوة على ذلك ،أنه يهتدي بالعقل ،اذا كان لا يستطيع الاستفادة من قدراته إلا إذا عرف ماهي وكيف يستخدمها ومن أجل ماذا يستخدمها ،و تعني الانتاجية أنه يُخبر نفسه بوصفه تجسيداََ لقدراته ويوصفه الفاعل وأنه استشعر بأنه مُتحد مع قدراته و في الوقت نفسه مُتقنة ومنسلخة عنه

(Brandt&Zlotnick ,1988:68).

فالإنتاجية سترتبط بالإبداع وقد يكون اهم تمثيل لها الابداع الفني لأنه ممكن يكون الفنان الحقيقي هو بالفعل من سيمثل الانتاجية بالصورة التي تكون الأكثر إقناعاً ولكن ليس كل ،وإن الشخص يمكن 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 (الكناني ، ٢٠١٥ : ٧٤).

وممكن ان تتصل الشخصية المنتجة بالعالم الخارجي، باستخدام القدرات على نحو إنتاجي بطريقتين هما :

اولاً: طريقة إعادة الإنتاج :

تكون قائمة على فهم الوجود الفعلي بالطريقة التي سيقوم بها الفيلم بتسجيل الأشياء المصورة (سيكون إدراك إعادة الإنتاج قائم على المشاركة الفاعلة من الذهن) .

ثانياً: الطريقة التوليدية :

تقوم هذه الطريقة على تصور المادة الجديدة ومن ثم بعثها حية وإعادة خلقها من خلال النشاط العضوي لقدرات المرء العقلية والانفعالية. حيث نفهم من تلك العملية أن كل مرء يستجيب بكلا الطريقتين فإن الوزن الخاص لكل تجربة يختلف اختلافاً كبيراً ، وفي بعض الأحيان قد تكون إحدى الطريقتين ضامرة ، وتقدم فيما يتم توضيحه هذه الأحوال القصوى التي تكون فيها طريقة إعادة الانتاج أو الطريقة التوليدية غائبة لفهم كلا الطريقتين (Schutz,1970:185-186)

سيكون الضمور النسبي للقدرة التوليدية متكرر الحدوث في ثقافتنا ، فبالإمكان ان يكون الشخص قادراً على بيان الاشياء كما هي ولكنه يكون قاصراً على إقحام إدراكه الحسي بالحياة من الداخل ، ((الواقعي التام)) فهو سيرى التفاصيل ولكن ليس الكل وايضاً ليس كل الواقع عنده فما موجود لديه غير ما تم جمعه في صور مادية ،وقد يكون هذا الشخص لديه مخيلة حسابية ،ومن جهة أخرى قد يكون الشخص الذي فقد القدرة على إدراك الوجود الفعلي شخص ذهاني يبني عالم واقعه الداخلي الذي يبدو له بأن له ثقة به ،فسيعيش في عالمه وعوامل الواقع العامة كما سيعقلها كل الناس غير الحقيقة بالنسبة إليه وعندما يرى الشخص أشياء غير موجودة وهلوسات هي من نتاج تخيله سيفسر الحوادث على أساس أحاسيسه من دون الرجوع إلى ما قد يجري في الواقع (Martin&Bobgan,1997:183-185) .

ولن يرى الشخص الواقعي إلا الملامح السطحية للأشياء ،لأنه سيرى العالم الظاهري ، وفي مقدوره ان يُعيد إنتاجه فوتوغرافياً في ذهنه ،وقد يستطيع التعامل مع العالم باحتيال فهو يتعامل مع العالم والناس كما يظهرون في هذه الصورة والشخص المجنون سيكون عاجز عن رؤية الواقع كما هو ، فهو لن يدرك الواقع إلا بوصفه رمزاً وانعكاساً لعالمه الداخلي ،وكلاهما مريض ، فالمرضى الذهاني سيفقد صلته بالواقع ولن يستطيع تأدية وظيفته الاجتماعية ،والمرضى الواقعي سيفتقر بوصفه إنساناً في حين أنه ليس عاجزاً عن أدائه الاجتماعي ،وإن رؤيته للواقع ستكون منحرفة لأنه سيفتقر إلى العمق والمنظور به أن يخطأ عندما يستلزم الأمر وتكون لديه معالجة المعلومات المعطاة مباشرة والأهداف قصيرة المدى ، ويبدو أن الواقعية هي النقيض للجنون ولكنها ليست سوى تنمته ،والنقيض الحقيقي للواقعية والجنون هي الانتاجية لأنها طريقة الاتصال بالعالم ،ومن الصحيح أن إنتاجية الانسان تنتج الأشياء المادية والأعمال والأنظمة الفكرية ،ولكن الشيء الأهم فيها الإنسان نفسه (فروم ،٢٠٠٧ : ١٢٢) .

مكونات الشخصية المنتجة :**١- العمل والنشاط الإنتاجي (Labor and the productive activity):**

تكون الإنتاجية ملكة إنسانية حقيقة تناقض الأفكار القائلة ((بأن الانسان كسول في طبيعته ويجب أن يرغم على أن يكون نشيطاً))(فيبدو الثقافة والتطور الحضاري قَدَمَ دليلاً على العكس تماماً من تلك الأفكار فقد رأينا الإنسان المعاصر في القرون القليلة الماضية قد استحوذت عليه فكرة العمل والحاجة إلى النشاط المُستمر رغم ان الكسل والنشاط الإلزامي ليسا مُتضادين وإنما هما عارضان لاضطراب الأداء الصحيح للإنسان ،فكثيراً ما نجد الشخص العصابي يكون قد عجز عن الاستمتاع بهدوء البال والراحة فيكون النشاط الإنتاجي قد ادى إما إلى عدم النشاط ،وإما إلى الإفراط في النشاط .ولن يكون القسر أو الجوع شرط النشاط الإنتاجي فالحرية والأمن وتنظيم المجتمع الذي سَيمكن 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)

فالعمل والنشاط الإنتاجي له معنى غير المفهوم التقليدي كأن يكون واجباً أو متعة ، وقد يكون من اجل الكسب المادي لتلبية بعض الاحتياجات الاستهلاكية لأنها هي التي من الممكن ان تدفع الانسان إلى العمل إلى ساعات طويلة والاحساس بثمرة ما يقوم به من العمل يشكل لديه فهم لمعنى الوجود في هذه الحياة، فلو إن الشخص قد حصل على مرتب ضعف مرتبه بأربع مرات، مقابل عمل لمدد قليلة في اليوم ،فماذا ستكون النتيجة ؟ ،فأي كارثة ستقع وكم من الانهيارات العصبية والامراض النفسية ستظهر لدى الناس لانهم لن يعرفوا بالمطلق ماذا سيفعلون بحياتهم وبوقتهم و سيصبحون مهوسين بالشراء وسيغيرون سيارتهم مرتين في العام حتى أنهم سيعيشون إحباطاً عميقاً ،لان حيازة كل هذه الأشياء ستجعل حياتهم بلا معنى

(فروم ،٢٠١٣: ٥٦)،

وتوجد هنالك أنماط من النشاط غير إنتاجيه منها النشاط الذي يحرضه القلق ،وعلى الرغم من أن كثيراً ما يمتزج به ،ولكن المقصود به وهو النمط القائم على الخضوع للسلطة أو الاتكال عليها، فالشخص نشيط لأن تلك السلطة تُريده أن يكون نشيطاً ،وهذا النوع موجود في الشخص

التسلطي، والنشاط يعني له بأن سيعمل باسم أعلى من ذاته فهو يعمل بالماضي أو الواجب ولن يعمل باسمه ، ومن أقوى مصادر النشاط الغير إنتاجي هو الأهواء العقلية ، فالشخص الذي يدفعه البخل والحسد والغيرة وكل أشكال الجشع الأخرى سيكون مرغماً على ان يعمل وعلى الرغم من ذلك فإن عمله سيكون ليس حراً ومُنافياً للعقل بوصفه إنساناً ، وإنه نشيط ولكن ليس إنتاجياً (فروم ، ٢٠٠٧ : ١١٦-١١٨) ،

والانسان ممكن ان يتوحد في عمل النشاط الإنتاجي، ففي أي نوع من العمل الإنتاجي يوحد هنالك الشخص المنتج مع خامته التي تمثل العالم خارج نفسه ، سواء كانت تلك الخامة المواد الأولية او مادية أو بشرية (فروم ، ٢٠٠٠ : ٢٦) .

٢- الإصغاء الإنتاجي (Productive listening) :

يقصد بالإصغاء الانتاجي قدرة المرء على الاصغاء لنفسه ويفهمها وهي المستلزم الأول ليكون الفرد قادر على الاصغاء للآخرين (فروم ، ٢٠٠٧ : ١٤٠) ، لان الناس لا يتعلمون شيئاً إلا إذا شعروا بأهميته ويكون له تأثيره في حياتهم ، بحيث ممكن ان يصبحوا كياناً شديد الخصوصية ، وليس هنالك شخص آخر يشبه شخص آخر بالضبط ، فهو بهذا المعنى سيكون مفهوم الفردية ، من خلال التطور لعملية النمو لديه التي يكمن صيرورتها عندما يكون الانسان حراً بنفسه وغير خاضع لأي سيطرة كسيطرة والديه أو الآخرين ويكون قادر على امتلاك الحق في تقرير مصيره وان لا يعتريه الخوف بسبب امتلاكه الحرية في اتخاذ القرار لا من حيث الخوف أو تحدي سلطة الوالدين أو الآخرين ، بل لأجل تأكيد ذاته من خلال الإصغاء لها والآخرين مع امتلاك الحرية (فروم ، ٢٠٠٠ : ٧٨-٨٠) .

٣- التفكير الإنتاجي (Productive thinking) :

يكون المفكر في هذا النوع قد حرض اهتمامه بالموضوع فيتأثر 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 الانتاجي وإن الموضوعية قد لا تقتضي مجرد رؤية الشيء

كما هو، بل أن يرى المرء نفسه كما يكون ، أي أن يُدرك المجموعة التي يجد المرء نفسه فيها بوصفه ملاحظاً متصلاً بموضوع ملاحظته، فالتفكير الإنتاجي تحدده طبيعة الذات التي تربط نفسها بموضوعها في عملية التفكير وهذا التحديد سيُشكل الموضوعية، خلافاً للذاتية الزائفة التي لا يسيطر فيها الموضوع على التفكير فستتحدرد بذلك إلى التحامل والتفكير الرغبي والأخيلة فالموضوعية لا تعني التجرد بل إنها تعني الاحترام أي القدرة على ان لا يُحرف المرء ويزور الأشياء والأشخاص ونفسه او تحريف تفكيره للوصول إلى النتائج المرجوة ، وإن التفكير الإنتاجي كله تحرضه مصلحة الملاحظ . وإن المصلحة من حيث هي لا تحرف الأفكار، ولكن تحرفها تلك المتنافية مع الحقيقة مع اكتشاف طبيعة الشيء الذي قيد الملاحظة (Fromm,1967:137)، إن أكثر الخطوات أهمية في فن الوجود هي التي تقودنا إلى الارتقاء بتفكيرنا التساولي والنقدي والموضوعي ،وذلك فيما يتعلق بعقلنا، لما تحسن من كفاءتنا لرفع

مستوى إدراكنا. ومبدئياً فإن هذه الفكرة ليست مسألة متعلقة بالذكاء والتعلم أو العمر ، إنها تتعلق بالشخصية ،وبما يحققه الفرد من استقلال شخصي من القوى الغير عقلانية ومن كافة الالهة التي يمجدها (فروم ، ٢٠١١ : ٧٩).

٤ - تكامل الانا (الذات) Ego integrity :

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 مُثمرًا على نحو أفضل وهذه العلاقة بين الذات وموضوعيتها 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 الصلة بالتفكير من وجهة نظر الحياة الفردية أو من وجه نظر الوجود البشري (فروم ، ٢٠٠٧ : ١٣٦).

٥ - الاستمتاع في العمل Enjoy working :

لم يستفاد الإنسان من الآخرين ،فإن عليه العمل أي يكون شعاره نعمل كي نعيش .ومهما كانت طريقته في العمل بدائية وبسيطة فإنه بحكم واقع الانتاج ذاته قد يرتفع فوق المملكة

الحيوانية ؟ ومن الصواب أنه قد عرف بأنه ((الحيوان المنتج)) ولكن العمل لا يقتصر على أنه ضرورة لا مناص للإنسان منها .فالعمل هو محوره من الطبيعة التي هي خارج نفسه وتحويلها ، فإنه يسبك نفسه ويحولها و يخرج من الطبيعة بالسيطرة عليها ،وهو سَيَمِي 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 فريدته ،وهكذا ستزيد من براعته الابداعية (Fromm,1955:294).

وإن الفرد سيشعر بالسعادة والاعتزاز لما يقوم به من أعمال وسيحرص على الاحتفاظ بها وحينها سيجد المتعة أثناء القيام بذلك . فالمثابرة على الاستمرارية في الاداء بروح عالية وتحمل مسؤولية ما يقوم به من أعمال ، وإشاعة التفاؤل والشعور بالانتماء للعمل .فهو سيجد نفسه من خلال ما يقوم به (Fromm,1976:66).

٦- التمتع الجمالي (the enjoyment in beauty):

اعتبر اريك فروم ان الفن هو نشاط علاجي مفيد ،فمن خلال الرسم والموسيقى وتشكيل الطين يستطيع 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 المباهج والام الحياة اليومية (Fromm,1955:210).

فان اللوحة الزيتية التقليدية مثلاً من إعادة رسم الصورة تشابه الشخص بطريقة فوتوغرافية على اللوحة ،غير أن الشخص يمكن أن يجرب ويرى ويشعر ويفكر إنتاجياً من دون أن تكون لديه الموهبة لأبداع شيء مرئي وقابل للإيصال (فروم، ٢٠٠٧: ١١٦).

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))،وماهيته واحدة سواء أكان محبة الأم للطفل أم محبتنا للإنسان أم الحب الجنسي بين فردين (passer&smith,2001:398)

رغم أن موضوع الحب يختلف وتختلف موضوعاته وتختلف شدة الحب ونوعيته حيث توجد عناصر أساسية معينة مميزة لكل أشكال الحب الإنتاجي. وهذه العناصر هي :

□ الاهتمام

□ المسؤولية

□ الاحترام

□ المعرفة

ان الاهتمام والمسؤولية يؤكدان على أن الحب نشاط وليس هوى يتغلب على المرء من الخارج و هو استجابة لطلب يشعر به المرء بأن يكون من واجبه الاهتمام به . فمحبة الأم وحب شريك الجنس هي المثال الأكثر فهماً لأمتلة الحب الإنتاجي ، لان ماهيتها هو الاهتمام والمسؤولية . حيث يعتقد أن الحب نتيجة سرية يجذب إليها شخصان بعضهما إلى البعض الآخر، وهو حدث ممكن ان يقع دون جهد و يؤدي ذلك إلى الارتباط بينهما حيث سينشغل الناس بسؤال هل هم جذابون ..؟وينسون ماهية الجاذبية ،فهي قدرتهم على الحب ، وأن تستطيع تحب شخصاً محبة إنتاجية يعني ضمناً أن تهتم بحياته وتشاركه بالمشاعر والأحاسيس وتشعر بالمسؤولية تجاهه ، وليس حيال وجوده الجسدي وحسب بل حيال نمو كل قدراته الإنسانية وتطورها (Fromm,1967,131-135).

يكون الاهتمام والمسؤولية زائده بلا فائدة إذا لم تُرشد هما المعرفة الفردية للشخص (فروم ،٢٠٠٧: ١٣٤)، فإن الحب الإنتاجي سيعزز لدى الفرد الشعور بالانتماء ، وإنه سيكون متحداً

مع الآخرين بشرط الحفاظ على تكامل الانسان ، والحفاظ على تفرد الانسان ، والحب هو قوة فاعلة تقّحم الجدران التي تفصل الانسان عن رفاقه ، والتي توحدته مع الآخرين ، وهذا سيجعله يتغلب على الشعور في الانفصال والعزلة (فروم، ٢٠٠٠: ٢٨).

الاستقطاب الجنسي سيفضي بالإنسان إلى البحث عن الوحدة بشكل خاص ،ألا وهي البحث عن الجنس الآخر، القطبية بين مبدأي(الذكر والأنثى) موجودة أيضاً داخل كل (ذكر وأنثى) ومن ناحية فيزيولوجية فإن لدى كل منهما هرمونات الجنس الآخر ، و إن الرجل والمرأة لا يجدان وحديتهما الذكورية والانثوية داخل كل من نفسيهما ،وهذه القطبية أساس كل إنتاجية ، وإن قطبية الذكر والانثى أساس الانتاجية بين الاشخاص .ويتضح هذا بيولوجياً من اتحاد الحيوان المنوي للذكر مع بويضة الأنثى هو أساس ميلاد الطفل . (الانحرافات الجنسية المثلية هو فشل في اجتياز الوحدة المستقطبة ومن ثم يعاني المصاب بالجنسية المثلية من ألم الانفصال الذي لا يحل إطلاقاً وهو فشل يشترك فيه - على أية حال مع الشخص المتوسط الذي يرغب بالجنس الآخر ولا يستطيع أن يحب) (Fromm,1956:37).

المبررات في اختيار نظرية فروم للشخصية المنتجة :

- ١- استخدم فروم مفهوم الشخصية المنتجة بصورة اكثر تفصيلية في مؤلفاته.
- ٢- قام فروم بتقسيم مكونات الشخصية المنتجة إلى سبعة مجالات بينما ذكرها غيره في مجال واحد .
- ٣- ان مفهوم الشخصية المنتجة عند فروم لم يقتصر في عمر زمني معين
- ٤- إن الشخصية المنتجة حسب وجهة نظر فروم تتركز على العقل السليم وليس الصحة الجسمية لوجود الكثير من المعاقين يتمتعون بشخصية منتجة وقدرتهم تكون كبيرة على الانتاج على الرغم من الامراض التي يعانون منها أو الاعاقة .
- ٥- لقد اكد فروم في نظريته على البعد الاجتماعي في الشخصية المنتجة الذي سينسجم مع متغير البحث الاول الاندماج الوظيفي .

٦- يُعد فروم ر من المنظرين القلائل الذين قاموا بدمج علم النفس التحليلي وعلم الاجتماع وعلم الانسان والاقتصاد والسياسة فقام بدمج الاشتراكية والوجودية ، وهذا كله من شأنه ان يزودنا بنظرة شمولية تحليلية للشخصية المنتجة (فروم ، ٢٠٠٩ : ٤٠-٣٨).

ولذلك قام الباحث بتبني نظرية فروم في الشخصية المنتجة .

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 :

أستعمل في هذا البحث المنهج الوصفي الارتباطي لملائمته للدراسة الحالية، لأنه يهتم بالكشف عن العلاقات والارتباط بين متغيرين أو أكثر والتعبير عنها كمياً عن طريق 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 :

تألف مجتمع البحث من الموظفين (الذكور ، والإناث) لبعض المؤسسات 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 الآتي.

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 إذ بلغت (٤٠٠) موظف وموظفة وبقاع (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 كهرياء 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 (الطائي، 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 البحث.

المقياس الأول:

١-١ الاندماج الوظيفي:

بعد مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة بالاندماج الوظيفي والمقاييس المعدة لقياسه، اعتمد الباحث مقياس الطائي (٢٠١٧) لقياس الاندماج الوظيفي الذي تم إعداده في ضوء أنموذج متعدد الأبعاد للاندماج الوظيفي لـ (Yoshemora,1996). ويتكون المقياس من (٤٧) فقرة الملحق (١) 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 تماما، تنطبق علي غالباً، تنطبق علي أحيانا، تنطبق علي نادراً، لا تنطبق علي أبدا) 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 وصلاحتها:

لغرض التحقق من صدق الأداة وصلاحتها فقد تم عرض المقياس على مجموعة من المحكمين المختصين في مجال علم النفس و الإرشاد النفسي والعلوم التربوية والنفسية والقياس والتقويم الملحق (٧) وبعد الأخذ بآراء المحكمين فقد تم تعديل بعض الفقرات وحذف بعض من الفقرات من مقياس الاندماج الوظيفي ليكون ٣٨ فقرة من اصل ل٤٧ ليكون أداة معتمدة في البحث الحالي الجدول (٤) يوضح ذلك

جدول رقم (٤)

يوضح أرقام الفقرات والنسبة المئوية لموافقة الأساتذة المحكمين لمقياس الاندماج الوظيفي

مدى صلاحية الفقرة	نسبة الموافقة	النسبة المئوية	عدد المحكمون الموافقون	عدها	أرقام الفقرات
صالحة	١٨/١٦	%٨٨	١٦	١٥	١٧،٤،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	١٨/٨	%٤٤،٤	٨	٩	١٤،١٦،٢٥،٢٨،٢٩،٣٢،٢٤،٣٨،٤٢

صالحه					
				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 طبق 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- اجراء تحليل الفقرات :

الهدف من اجراء تحليل الفقرات هو استخراج القوة التمييزية للفقرات والإبقاء على الفقرات المميزة في المقياس واستبعاد الفقرات غير المميزة (Ebel 1972: 392) (عبد الرحمن ، ١٩٨٣ : ٨٥) اذ 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 عن طريقه 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 تجربتها من جديد (Chiselli , et.al., 1981: p. 434). ويعد أسلوب المجموعتين الطرفيتين ، وعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس، وعلاقة المجال بالدرجة الكلية، وعلاقة كل مجال بالمجالات الأخرى من الأساليب المناسبة في عملية تحليل الفقرات وقد أستعملها الباحث لهذا الغرض .

أ . المجموعتين الطرفيتين . Contrasted Groups.

لحساب القوة التمييزية لكل فقرة من فقرات مقياس الاندماج الوظيفي ، تم سحب 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 الاستمارات الحاصلة على أعلى الدرجات لمقياس الاندماج الوظيفي وسميت بالمجموعة العليا بواقع (١٠٨ استمارة) وتراوحت درجاتها بين (١٨٧) الى (١٦٦) درجة، واختيار نسبة (٢٧%) من الاستمارات 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 (الزويبي 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 ، ص ٣٥) . وعُدَّت القيمة التائية المحسوبة مؤشراً لتمييز كل فقرة عن طريق مقارنتها بالقيمة الجدولية. ويوضح جدول (٥) درجات القوة التمييزية ل فقرات مقياس الاندماج الوظيفي بطريقة المجموعتين الطرفيتين:

جدول (٥)

القوة التمييزية لفقرات مقياس الاندماج الوظيفي بطريقة المجموعتين الطرفيتين

رقم الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة	الدالة
	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
١	5.0000	0.00000	4.9537	0.25151	1.913	غير دالة
٢	4.9537	0.21111	4.4815	0.88054	5.420	دالة
٣	4.3241	0.47021	4.0000	0.66977	4.115	دالة
٤	5.0000	0.00000	4.4722	0.93187	5.886	دالة
٥	4.3704	0.90267	3.0556	0.85197	11.008	دالة
٦	4.0000	0.33489	3.5000	0.96189	5.102	دالة
٧	5.0000	0.00000	4.0185	1.25290	8.141	دالة
٨	4.8333	1.69039	3.9259	1.43197	5.932	دالة
٩	4.3519	0.47977	3.3611	1.23393	7.777	دالة
١٠	5.0000	0.00000	3.6852	1.55670	8.777	دالة
١١	4.3426	0.85557	3.3519	0.80087	8.786	دالة
١٢	4.0556	0.40634	3.6667	0.82030	4.415	دالة

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

عن طريق حساب القوة التمييزية لل فقرات كما في الجدول اعلاه فقد تم استبعاد الفقرة (١) والفقرة (٣٣) كونهما غير دالتين احصائياً.

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

تمثل الدرجة الكلية للمقياس بمثابة قياسات محكية آنية Immediate Criterion Measures عن طريق 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 الاستثمارات ذاتها التي خضعت لتحليل الفقرات في ضوء المجموعتين الطرفيتين ، 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

معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة
0.304	27	0.625	14	-0.012-	1
0.583	28	0.433	15	0.542	2
0.624	29	0.649	16	0.203	3
0.562	30	0.400	17	0.387	4
0.584	31	0.322	18	0.513	5
0.551	32	0.521	19	0.559	6
0.188	33	0.417	10	0.468	7
0.449	34	0.400	21	0.475	8
0.295	35	0.612	22	0.588	9
0.483	36	0.766	23	0.554	10
0.359	37	0.502	24	0.368	11
0.184	38	0.651	25	0.454	12
	-	0.618	26	0.567	13

وعن طريق قياس درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس وحسب معامل ارتباط بيرسون كما في الجدول اعلاه

فقد تم استبعاد الفقرة (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، وتم 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) باستثناء فقرة (١) في مجال الاندماج العاطفي. وجدول (٧) يوضح ذلك

جدول (٧)

علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال لمقياس الاندماج الوظيفي

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
		0.652	١٢	0.638	١٢
		0.281	١٣	0.628	١٣
			١٤	0.643	١٤

ج/ علاقة درجة المجال بالدرجة الكلية للمجالات الأخرى والدرجة الكلية للمقياس (الاتساق الداخلي) :

تم التحقق من ذلك عن طريق 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 اعتمد الباحث (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.

جدول (٨)

معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل مجال من مجالات مقياس الاندماج الوظيفي والمجالات الأخرى والدرجة الكلية للمقياس نفسه

الدرجة الكلية	الاندماج السلوكي	الاندماج المعرفي	الاندماج العاطفي	لمجالات
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 الإجراءات السابقة مكون من ٣٦ فقرة موزعة على ثلاثة مجالات.

الخصائص القياسية (السيكو مترية) لمقياس الاندماج الوظيفي:

يرى المختصون بالمقياس النفسي ضرورة التحقق من بعض الخصائص القياسية في أعداد المقياس الذي يتم بناءه أو 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 1973 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 للمقياس (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 انفاً .

٢. مؤشرات صدق البناء (Construct Validity) :

يعد صدق البناء أكثر أنواع الصدق قبولاً ، إذ يرى عدد كبير من المختصين أنه يتفق مع جوهر مفهوم أبيل Ebel للصدق من حيث تشعب المقياس بالمعنى العام (الأمام ، ١٩٩٠ ، ص١٣١) ، 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) عن طريق المؤشرات الآتية :-

أ. اسلوب المجموعتين الطرفيتين.

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 او 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 الى دقة المقياس ، وأنه يعرف إحصائياً بنسبة التباين

الحقيقي إلى التباين الكلي ، أو مربع معامل الارتباط بين العلامات الحقيقية والعلامات الظاهرية

(عودة ، ٢٠٠٥ ، ص٤٢٩) ، 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 الاندماج الوظيفي 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 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) موظفاً وموظفة من بعض دوائر الدولة^١ ، 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 ليكرت (Likert) يكون من (٠,٦٢ - ٠,٩٣) (Lazarous, 1963, . 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 ، ص٥٨) .

ثانياً :- الاتساق الداخلي (معامل الفاكرونباخ):

يشير معامل الثبات المستخرج بهذه الطريقة إلى الارتباط الداخلي بين فقرات المقياس (فيركسون ، ١٩٩١ ، ٥٣٠) ، إذ يعتمد هذا الأسلوب على اتساق أداء الفرد من فقرة إلى أخرى (ثورندايك وهيجن ، ١٩٨٩ ، ص٧٩) .

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، تنطبق علي أحياناً، تنطبق 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:

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 (Stander 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 الاعتمالي (عودة والخليلي ، ١٩٨٨ ، ص٨١) ، فمن الممكن التمييز بين التوزيعات عن طريق درجة ونوع الالتواء والتفرطح ، إذ يستعمل عادة مؤشرات إحصائية للتعبير عنهما (عودة، ٢٠٠٢، ص٢٤٧) .

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 ، ص٦٦) .

إن حساب المؤشرات الإحصائية الأنفة 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)

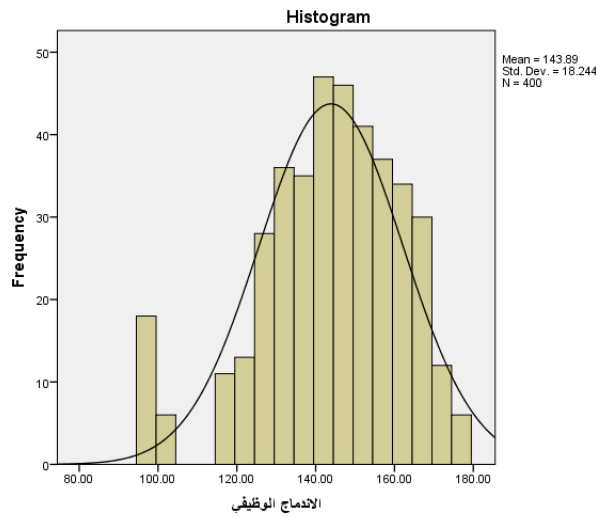
المؤشرات الإحصائية لمقياس الاندماج الوظيفي

القيم	المؤشرات الإحصائية	ت
108	الوسط الفرضي	١
143.8875	الوسط الحسابي	٢
.91219	الخطأ المعياري للوسط	٣
146.0000	الوسيط	٤
157.00 ^a	المنوال	٥
18.24382	الانحراف المعياري	٦
332.837	التباين	٧
-.656-	الالتواء	٨
.266	التقرطح	٩
80.00	المدى	١٠
97.00	أقل درجة	١١
177.00	أعلى درجة	١٢

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 (٢) يوضح ذلك بيانياً :

شكل (٢)

التوزيع الاعتدالي لمقياس الاندماج الوظيفي



المقياس الثاني:

مقياس الشخصية المنتجة:

بعد مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة بالشخصية المنتجة والمقاييس المعدة لقياسه، اعتمد الباحث مقياس صبري (٢٠١٨) لقياس الالذيشخصية المنتجة تم إعداده في ضوء النظري للمفهوم من قبل فروم Fromm (1974) بعد اجراء بعض التعديلات التي تلائم العينة الحالية. 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 ه- الاستمتاع بالعمل و- التمتع الجمالي ز- تكامل الأنا

ويتكون المقياس من (٣٥) فقرة الملحق (٤) موزعة على سعة مجالات هي: (٥) فقرة لكل مقياس وهو من نوع التقرير الذاتي حيث تتم الاستجابة على فقراته في ضوء مقياس ليكرت الخماسي المتدرج (تتطبق علي تماما، تتطبق علي غالباً، تتطبق علي أحياناً، تتطبق علي نادراً، لا تتطبق علي أبداً) وتصحح جميع الفقرات بالاتجاه الإيجابي (١،٢،٣،٤،٥) أي باتجاه قياس الشخصية المنتجة، وتصحح في الاتجاه العكسي (٥،٤،٣،٢،١) أي عكس اتجاه الشخصية المنتجة

٤- بيان آراء الخبراء في صلاحية المقياس :

يُعد التحليل المنطقي للفقرات ضرورياً لأنه يؤشر الى مدى تمثيل الفقرة ظاهرياً للسمة التي أُعدت لقياسها (الكبيسي، الداھري، ٢٠٠١: ١٧) وأشار إيبيل (972) Ebel1 إلى أن افضل وسيلة للتأكد من صلاحية الاختبار هو أن يقوم عدد من المحكمين بتقدير مدى تحقيق الفقرات للصفة المراد قياسها (Ebel,1972:566)، إلى أن أعد الباحث فقرات المقياس البالغة (٣٥) فقرة وتعليمات المقياس ملحق (٤) ، تم عرضها على مجموعة من المتخصصين في علم النفس و الإرشاد النفسي والقياس والتقويم بلغ عددهم (١٨) خبيراً ملحق (٧) ، وفي ضوء آراء المحكمين حظيت (٣٣) فقرة بالموافقة من خلال استعمال النسبة المئوية وتم استبعاد الفقرتين (١٥،٣٤) لأنهما حظيت بنسبة ٤٤,٤% وهي نسبة أقل من ٨٠%، واصبح المقياس يتكون بصيغته الأولية من (٣٣) فقرة جدول (١٢) ..

جدول (١٢)

يوضح أرقام الفقرات والنسبة المئوية لموافقة الأساتذة المحكمين لمقياس الشخصية المنتجة

مدى صلاحية الفقرة	نسبة الموافقة	النسبة المئوية	عدد المحكمون الموافقون	عددتها	أرقام الفقرات
صالحة	١٨/١٨	%١٠٠	١٨	١٢	١١ ، ٢١ ، ٣١ ، ٥ ، ٦ ، ٦ ، ١٦ ، ١٧ ، ٢٥ ، ١٣ ، ٢٤ ، ٢٨
صالحة	١٨/١٧	%٩٤	١٧	٦	١٠ ، ١٤ ، ٢٧ ، ١٩ ، ٣٠ ، ٣٢
صالحة	١٨/١٦	%٨٨	١٦	٨	٩ ، ٢ ، ١٢ ، ١٨ ، ٣٠ ، ٢٦ ، ٢٩ ، ٣٣
صالحة	١٨/١٥	%٨٣	١٥	٧	٣ ، ٤ ، ٧ ، ٨ ، ٢٢ ، ٢٣ ، ٣٥
غير صالحة	١٨/٨	%٤٤,٤	٨	٢	٣٤ ، ١٥
				٣٥	المجموع

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 باستخدام الوسط الحسابي لجمع اوقات اجابات المستجيبون على عدد استجابات المستجيبين (فرج ، ١٩٨٠: ١٦٠) ، لذا طُبِقَ المقياس على عينة عشوائية مؤلفة من (50) موظفا وموظفة من الدوائر الحكومية في مدينة 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 واضحة وان الوقت المستغرق للإجابة يتراوح بين (٥-٨) دقيقة ، وان

متوسط زمن الاستجابة على المقياس (٧) دقائق عن طريق استخدام الوسط الحسابي أي باستخدام مجموع اوقات الاجابات على عدد الاجابات .

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) إذ 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 عن طريقه 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 تجريتها من جديد (Chiselli , et.al., 1981: p. 434) ويعد أسلوب المجموعتين الطرفيتين ، وعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس من الأساليب المناسبة في عملية تحليل الفقرات ، وقد أستعملها الباحث لهذا الغرض .

أ . المجموعتين الطرفيتين . Contrasted Groups.

لحساب القوة التمييزية لكل فقرة من فقرات مقياس الشخصية المنتجة، تم بتطبيق المقياس ملحق (٥) على عينة التحليل البالغة (٤٠٠) موظفاً وموظفة تم سحبهم بالطريقة العشوائية طبقية، 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 (٨٥-١٢٤).

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 منحني التوزيع الاعتدالي (الزوبعي وآخرون ، ١٩٨١ ، ص٧٤) .

وبعد استخراج الوسط الحسابي والتباين لكلا المجموعتين العليا والدنيا على كل مقياس من مقاييس الشخصية المنتجة، تم 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 عن طريق موازنتها بالقيمة الجدولية. ويوضح جدول (١٣) درجات القوة التمييزية لفقرات مقياس الشخصية المنتجة بطريقة المجموعتين الطرفيتين :

جدول (١٣)

القوة التمييزية لفقرات مقياس الشخصية المنتجة بطريقة المجموعتين الطرفيتين

النتيجة	القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		رقم الفقرة
		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
دالة	6.119	0.88735	4.4167	0.21111	4.9537	١
دالة	4.078	0.67665	4.0093	0.47360	4.3333	٢
دالة	6.407	0.97245	4.3704	0.19245	4.9815	٣
دالة	11.255	0.85799	3.0463	0.89478	4.3889	٤
دالة	5.244	0.97138	3.4815	0.33489	4.0000	٥
دالة	8.294	1.25303	4.0000	0.00000	5.0000	٦
دالة	5.387	1.49129	3.9815	0.69039	4.8333	٧
دالة	8.087	1.25303	3.3333	0.48756	4.3796	٨
دالة	8.344	1.62606	3.6944	0.00000	5.0000	٩
دالة	9.113	0.80255	3.3611	0.83964	4.3796	١٠
دالة	4.559	0.83515	3.6481	0.40634	4.0556	١١
دالة	12.137	1.01507	2.9167	0.78687	4.4167	١٢
دالة	10.277	1.41382	3.6019	0.00000	5.0000	١٣
دالة	9.007	1.35560	3.6481	0.46026	4.8889	١٤
دالة	8.089	1.72482	3.6574	0.00000	5.0000	١٥
دالة	7.860	1.23116	3.1296	0.44758	4.1204	١٦

دالة	7.714	1.09037	3.2685	0.31573	4.1111	١٧
دالة	15.690	0.68813	2.8889	0.84749	4.5370	١٨
دالة	7.224	1.24427	3.1759	0.23013	4.0556	١٩
دالة	11.402	1.00892	3.1389	0.77852	4.5370	٢٠
دالة	10.335	1.21727	2.9352	0.41131	4.2130	٢١
دالة	24.680	1.00203	2.6204	0.00000	5.0000	٢٢
دالة	12.197	1.52911	3.1296	0.23013	4.9444	٢٣
دالة	19.380	1.19662	2.7685	0.00000	5.0000	٢٤
دالة	7.173	1.05541	3.6296	0.49809	4.4352	٢٥
دالة	16.702	1.27314	2.8796	0.21111	4.9537	٢٦
دالة	17.137	1.24092	2.9537	0.00000	5.0000	٢٧
دالة	11.891	1.26414	2.9907	0.50017	4.5463	٢٨
دالة	14.680	0.85678	3.0648	0.68130	4.6111	٢٩
دالة	2.397	0.56093	3.7222	0.78339	3.9444	٣٠
دالة	16.115	1.15241	3.2130	0.00000	5.0000	٣١
دالة	4.343	1.32108	3.2593	1.00823	3.9537	٣٢
دالة	10.073	1.09481	2.9167	0.90955	4.2963	٣٣

ومن خلال استخدام القوة التمييزية لفقرات المقياس الشخصية المنتجة اتضح ان جميع الفرات دالة إحصائيا ولذا لم تُستبعد أي فقره

ب / علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للعامل (الاتساق الداخلي)

تمثل الدرجة الكلية للمقياس بمثابة قياسات محكية آنية Immediate Criterion Measures عن طريق 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. 286) التي تكون معاملات ارتباط درجاتها بالدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائيا. (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 لـ (٤٠٠) استمارة وهي الاستمارات ذاتها التي خضعت

لتحليل الفقرات في ضوء المجموعتين الطرفيتين وأظهرت النتائج أن جميع معاملات الارتباط دالة عند موازنتها بقيمة معامل الارتباط الحرجة (0.098) بمستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (398)، وجدول (١٤) يوضح معاملات ارتباط بيرسون بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمقياس الشخصية المنتجة :

جدول (١٤)

معاملات ارتباط بيرسون بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمقياس الشخصية المنتجة

الارتباط	الفرقة	الارتباط	الفرقة	الارتباط	الفرقة
0.670	٢٣	0.599	١٢	0.590	١
0.576	٢٤	0.627	١٣	0.188	٢
0.256	٢٥	0.459	١٤	0.417	٣
0.592	٢٦	0.680	١٥	0.525	٤
0.585	٢٧	0.417	١٦	0.602	٥
0.566	٢٨	0.323	١٧	0.466	٦
0.546	٢٩	0.506	١٨	0.519	٧
0.224	٣٠	0.423	١٩	0.613	٨
0.410	٣١	0.389	٢٠	0.585	٩
0.276	٣٢	0.597	٢١	0.368	١٠
0.480	٣٣	0.755	٢٢	0.512	١١

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)،.

وجدول (١٥) يوضح ذلك

جدول (١٥)

يوضح درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال

تكامل الإنا		الجمالي التمتع		الأصغاء		الإستمتاع بالعمل الإنتاجي		الإنتاجي التفكير		العمل والنشاط الإنتاجي		الإنتاجي الحبر	
الارتباط	الفقرة	الارتباط	الفقرة	الارتباط	الفقرة	الارتباط	الفقرة	الارتباط	الفقرة	الارتباط	الفقرة	الارتباط	الفقرة
0.733	١	0.353	١	0.574	١	0.630	١	0.609	١	0.534	١	0.218	١
0.465	٢	0.403	٢	0.548	٢	0.648	٢	0.665	٢	0.705	٢	0.641	٢
0.615	٣	0.630	٣	0.619	٣	-	٣	0.551	٣	0.709	٣	0.534	٣
0.509	٤	0.325	٤	0.545	٤	-	٤	0.642	٤	0.738	٤	0.705	٤
0.629	٥	-	٥	0.512	٥	-	٥	0.609	٥	0.245	٥	0.293	٥

ج/ علاقة درجة المجال بالدرجة الكلية للمجالات الأخرى والدرجة الكلية للمقياس (الاتساق الداخلي) :

تم التحقق من ذلك عن طريق 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 اعتمد الباحث (٤٠٠) استمارة، وأشارت النتائج إلى أن معاملات ارتباط درجة كل مجال بالدرجة الكلية دالة إحصائياً عند موازنتها بقيمة معامل الارتباط الحرجة (0.098) بمستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (398)، والجدول (١٦) يوضح ذلك.

جدول (١٦)

معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل مجال من الشخصية المنتجة والمجالات الأخرى والدرجة الكلية للمقياس

نفسه

الدرجة الكلية	تكاملاً الانا	التمتع الجمالي	الاصغاء	الاستمتاع بالعمل الانتاجي	التفكير الانتاجي	العمل والنشاط الانتاجي	الحب الانتاجي	لمجالات
0.876	0.553	0.559	0.651	.379	0.727	0.786	1	الحب الانتاجي
0.797	0.408	0.453	0.530	0.387	0.715	1		العمل والنشاط الانتاجي
0.765	0.366	0.606	0.477	0.236	1	-	-	التفكير الانتاجي
0.552	0.427	0.295	0.506	1	-	-	-	الاستمتاع بالعمل الانتاجي
0.848	0.698	0.618	1	-	-	-	-	الاصغاء
0.744	0.521	1	-	-	-	-	-	التمتع الجمالي
0.767	1	-	-	-	-	-	-	تكاملاً الانا
1	-	-	-	-	-	-	-	الدرجة الكلية

وبذلك بقي المقياس بعد استعمال الاجراءات السابقة مكون من ٣٣ فقرة موزعة على سبع مجالات.

٤. 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 (علام ، ١٩٨٦ : ٢٠٩) ، إذ توفر هذه الخصائص شروط الدقة والصلاحية لما يهتم المقياس بمعرفته وقياسه (عبد الرحمن ، ١٩٨٣ : ١٥٩) فالمقياس الصادق هو المقياس الذي يقاس 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

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 المقياس في قياس الخاصية المراد قياسها ، بحيث تجعل الباحث مطمئناً إلى آرائهم ويأخذ بالأحكام التي يتفق عليها معظمهم أو بنسبة (٨٠%) فأكثر (الكبيسي ، ٢٠١٠ : ٢٦٥). وقد تحقق هذا النوع من الصدق في المقياس الحالي وذلك عندما عرضت فقراته على مجموعة من المحكمين المتخصصين في ميدان علم النفس . كما ذكر سابقاً .

٢ . صدق البناء :

يعد صدق البناء (Constract Validity) أكثر أنواع الصدق قبولاً ، إذ يرى عدد كبير من المختصين أنه يتفق مع جوهر مفهوم أييل ، 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 (الشخصية المنتجة) من خلال المؤشرات الآتية:-

أ. استخراج التمييز بواسطة اسلوب المجموعتين الطرفيتين.

ب. ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس.

ج. ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال.

د. ارتباط درجة المجال بدرجة المجالات الاخرى والدرجة 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 - 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 بالعديد من الطرائق ، 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. 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 (اذ 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 الشخصية المنتجة 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 وإيضاً للحفاظ على الخاصية النفسية للمستجيب.

ولقد تم 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 تم 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 في جدول (١٧)

جدول (١٧)

درجة ثبات مقياس الشخصية المنتجة ومجالاته وفق طريقة اعادة الاختبار

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

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 ، ص٥٨) .

ثانياً :- الاتساق الداخلي (معامل الفاكرونباخ):

يشير معامل الثبات المستخرج بهذه الطريقة إلى الارتباط الداخلي بين فقرات المقياس (فيركسون، ١٩٩١ ، ص٥٣٠) ، إذ يعتمد هذا الأسلوب على اتساق أداء الفرد من فقرة إلى أخرى (ثورندايك وهيجن ، ١٩٨٩ ، ص٧٩) .

ولحساب الثبات بهذه الطريقة تم استعمال معادلة الفاكرونباخ للمقياس ، وبلغ ثبات مقياس الشخصية المنتجة كما في جدول (١٨)

جدول (١٨)

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

وتعد درجات الثبات في الجدول اعلاه جيدة وفق معيار الفاكرونباخ الذي يرى ان الثبات يكون جيدا اذا بلغ (٠,٧٠) فأكثر (عيسوي ، ١٩٨٥ ، ص٥٨) .

وصف المقياس وتصحيحه وحساب الدرجة الكلية :

تألف مقياس الشخصية المنتجة بصورته النهائية من (33) فقرة، يستجيب في ضوءها الموظف على خمسة بدائل للإجابة (تنطبق علي تماما،تنطبق علي غالبا،تنطبق علي أحيانا، تنطبق علي نادراً، لا تنطبق علي أبدا) ، ويتم اعطاء البديل (تنطبق علي تماما) خمسة درجات في حين يعطى للبديل (لا تنطبق علي أبدا) درجة واحدة، لل فقرات الايجابية وتكون عكسية لل فقرات السلبية أي تكون البدائل هي درجه واحده للبديل (تنطبق علي تماما) وخمس درجات للبديل (لا تنطبق علي أبدا) 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 :

من المؤشرات الإحصائية التي ينبغي أن يتصف بها أي مقياس تتمثل في التعرف على طبيعة التوزيع الاعتمالي ، 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 واثناسيوس ، 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 واثناسيوس ، ١٩٧٧ ، ص٢١١) كذلك فإن التواء (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 الاعتمالي (عودة والخليلي ، ١٩٨٨ ، ص٨١)

فمن الممكن التمييز بين التوزيعات عن طريق درجة ونوع الالتواء والتفرطح ، إذ يستعمل عادة مؤشرات إحصائية للتعبير عنهما (عودة ، ١٩٩٣ ، ص٢٤٧) .

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 ، ص٦٦) .

والتوزيع الاعتمالي يكون متماثلاً حينما تتطابق قيم الوسط الحسابي والوسيط والمنوال ، ويكون التوزيع ملتويًا سالباً أو موجباً حينما تكون قيم هذه المقاييس الثلاثة لا تنطبق مع بعضها البعض

(فيركسون ، ١٩٩٠ ، ص٧٨) .

إن حساب المؤشرات الإحصائية الأنفة الذكر لمقياس الشخصية المنتجة والركون إلى نتائج التطبيق فيما بعد ، تطلبت استعمال الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Package For Social Science) أو ما يسمى اختصاراً (SPSS) في استخراج تلك المؤشرات الإحصائية وجدول (١٩) يوضح ذلك:

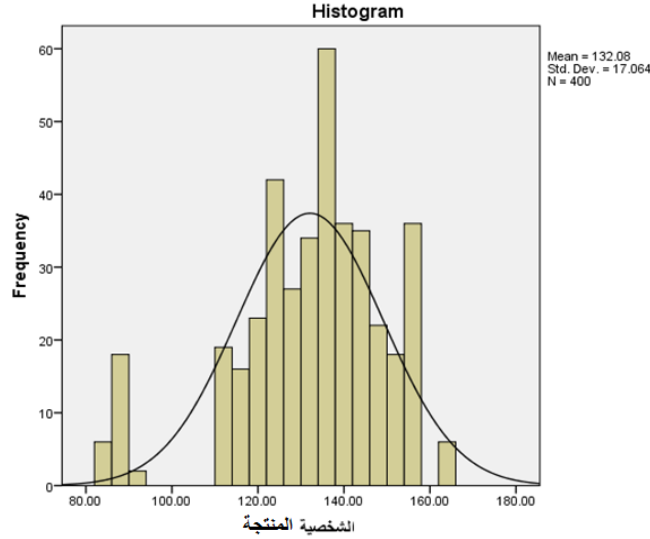
جدول (١٩)

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	التقرطح	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 الاعتمالي ، مما يسمح باستعمال الاحصاء البارامتري هذا المقياس وشكل (٣) يوضح ذلك بيانياً :



شكل (٣)

التوزيع الاعتمالي لمقياس الشخصية المنتجة

التطبيق النهائي:

قام الباحث بتطبيق اداتا البحث على عينة من الموظفين والموظفات في مدينة الديوانية البالغ حجمها (٤٠٠) موظفا وموظفة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية ذات التوزيع التناسبي للفترة من (٢٠١٩/٢/٢٥) الى (٢٠١٩/٣/٢٥) ، 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:

- ١-الاختبار التائي لعينة واحدة: للتعرف على دلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي لمقياسي الاندماج الوظيفي و الشخصية المنتجة.
- ٢-الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لاستخراج القوة التمييزية لفقرات مقاييس البحث بأسلوب المجموعتين الطرفيتين وللتعرف على القوة التمييزية لكل فقرة من فقرات مقياس الاندماج الوظيفي والشخصية المنتجة وفقا لمتغير النوع(ذكور ،اناث).
- 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 لمقاييس البحث.
 - و. ايجاد العلاقة الارتباطية بين الاندماج الوظيفي و الشخصية المنتجة.
- ٤ . معادلة الفا للاتساق الداخلي (Alpha Formula For Internal Consistency) لاستخراج الثبات لمقياس الاندماج الوظيفي والشخصية المنتجة .
- ٥ . تحليل التباين الاحادي لتعرف الفروق على مقياس الاندماج الوظيفي و الشخصية المنتجة وفق متغير العمر .
- ٦.تحليل التباين الثنائي لتعرف الفروق على مقياس الاندماج الوظيفي و الشخصية المنتجة وفق متغير النوع والحالة الاجتماعية.

الفصل الرابع

○ عرض النتائج وتفسيرها

○ التوصيات

○ المقترحات

❖ عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها:

يتضمن هذا الفصل عرضاً لنتائج البحث وتفسيرها على وفق للاطار النظري والدراسات السابقة وعلى النحو الآتي :

الهدف الأول : تعرف الاندماج الوظيفي لدى موظفي بعض دوائر الدولة في مدينة الديوانية: تشير المعالجة الإحصائية الى أن المتوسط الحسابي لدرجات أفراد عينة البحث بلغ (143.8875) وبانحراف معياري قدره (18.24382) فيما بلغ المتوسط الفرضي (108) وعند مقايسة المتوسط الحسابي لعينة البحث بالمتوسط الفرضي للمقياس عن طريق استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة ظهر ان القيمة التائية المحسوبة بلغت (39.342) وهي أكبر من القيمة الجدولية البالغة (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) و بدرجة حرية (399) و الجدول (٢٠) يوضح ذلك.

الجدول (٢٠)

الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي لمقياس الاندماج الوظيفي

عدد أفراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	درجة الحرية	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
400	143.8875	18.24382	108	399	39.342	1,96	0,05

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 تتعكس بدورها على حياتهم الخاصة واستقرارهم النفسي الذي يعمل على خلق حالة الاندماج الوظيفي لديهم (Akhtar)&Singh,2010:33

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، ارملة)،

فقد استعمل الباحث تحليل التباين الثنائي (Tow way ANOVA) على وفق مستوى دلالة (0,05) . وجدول (٢١) يوضح ذلك:

جدول (٢١)

الفروق في الجنس والحالة الاجتماعية على مقياس الاندماج الوظيفي

مستوى الدلالة S-g	القيمة الجدولية	القيمة الفائية F	متوسط المربعات M-S	درجة الحرية D-F	مجموعه المربعات S-S	مصدر التباين
0.05	3.84	13.555	4239.940	1	4239.940	الجنس
	2.67	6.146	1922.367	3	5767.102	الحالة الاجتماعية
	3.84	2.812	879.646	2	1759.292	التفاعل (الجنس×الحالة الاجتماعية)
		312.796		393	122928.962	الخطأ
		400			8414247.000	الكلي

وتبين النتائج في الجدول (٢١) :

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 اقل من الاناث بسبب اعتقاد الذكور ان العمل هو روتين فقط لان الاغلب من الموظفين يشعرون ان رواتبهم لا تسد متطلبات حياتهم عكس الاناث اللواتي يعتقدن ان ضرورة العمل اولا لأثبات ذاتهن ومن ثم يعتبرن العمل مكمل لشخصيتهن .

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

يتضح من الجدول (٢١) 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 المتوسط الحسابي للموظفين على مقياس الاندماج الوظيفي تختلف وفق حالتهم الاجتماعية، وجدول (٢٢) يوضح المتوسطات الحسابية للموظفين على مقياس البحث:

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية على مقياس الاندماج الوظيفي وفق الحالة الاجتماعية

وجداول (٢٢)

يوضح المتوسطات الحسابية للموظفين وفق الحالة الاجتماعية:

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

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 احصائياً عند مقارنة قيمة شيفيه المستخرجة بقيمة شيفيه الحرجة كما في الجدول (٢٣)

جدول (٢٣):

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

** 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 والعزاب ، فممكن ان يوعز بالحالة النفسية المستقرة للمتزوجين عكس المطلقين الذين يعانون من بعض من المشكلات 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 عن طريق بيئة العمل بشكل عام وباعتبار العزاب لا يعانون من ضغوطات اجتماعية مثل المطلقين فتكون

بيئية 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 والحالة الاجتماعية:

يتضح من جدول (٢٢) أن هناك تفاعل بين مغيري الجنس والحالة الاجتماعية في درجات الاندماج الوظيفي لدى موظفي الدوائر الحكومية في مدينة الديوانية المشمولين في البحث. إذ كانت قيمة النسبة الفئوية المحسوبة (2.812) درجة بموازنتها بقيمة النسبة الفئوية الجدولية البالغة (3,84) درجة تبين ان القيمة المحسوبة للفرق غير دالة احصائيا عند مستوى دلالة (0,05) وتشير هذه النتيجة الى ان تأثير المتغيرين المستقلين (الجنس والحالة الاجتماعية) على المتغير التابع (الاندماج الوظيفي) هو بالمستوى نفسه، وبالتالي تعطينا اساساً للنظر الى الاثر الرئيس لكل متغير، اذ ان عدم وجود التفاعل يجعل مناقشة الاثار الرئيسية ضرورياً لأنه يشير الى تأثير احد المتغيرين لا يتغير اعتماداً على قيمة المتغير الاخر ويمكن تفسير حسب Yushimura لان الموظف هنا قد اندمج معرفياً بغض النظر عن الحالة الاجتماعية او الجنس 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: تعرف الفروق في الاندماج الوظيفي على وفق (سنوات 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). وفقاً للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية في جدول (٢٤)

جدول (٢٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية على مقياس الاندماج الوظيفي وفق سنوات الخدمة

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 (٢٤) 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 في سنوات خدمتهم . وجدول (٢٥) يوضح ذلك

جدول (٢٥)

الفروق في الاندماج الوظيفي على وفق متغير سنوات الخدمة

مصدر التباين	مجموعة المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	القيمة الفائية	مستوى الدلالة
بين المجموعات	406.277	2	203.138	0.609	0.05
داخل المجموعات	132395.661	397	333.490		
المجموع الكلي	132801.938	399			

وهذا يعني ان الاندماج الوظيفي لا يختلف كثيرا كلما تقدم الموظفين في سنوات الخدمة، 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) التي اظهرت أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة البحث حول سلوك الاندماج الوظيفي تعزي إلى المسمى الوظيفي، واختلفت نتائج البحث مع دراسة (Min-Huei,2006) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة البحث حول سلوك الاندماج حيث تعزي الاختلاف إلى المسمى الوظيفي

الهدف الرابع : تعرف الشخصية المنتجة لدى موظفين دوائر الدولة في مدينة الديوانية:

تشير المعالجة الإحصائية الى أن المتوسط الحسابي لدرجات أفراد عينة البحث بلغ (132.0775) وبانحراف معياري قدره (17.06442) فيما بلغ المتوسط الفرضي (99) وعند مقايسة المتوسط الحسابي لعينة البحث بالمتوسط الفرضي للمقياس عن طريق استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة . ظهر ان القيمة التائية المحسوبة بلغت (38.768) وهي أكبر من القيمة الجدولية البالغة (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) و بدرجة حرية (399) و الجدول (٢٦) يوضح ذلك.

الجدول (٢٦)

الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي لمقياس الشخصية المنتجة

عدد أفراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	درجة الحرية	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
400	143.8875	18.24382	108	399	38.768	1,96	0,05

وتشير هذه النتيجة التي اتفقت مع نتائج دراسة كل من (نصيف، ٢٠١٢) التي أشارت إلى أنّ الموظفين من كلا الجنسين يتمتعون بشخصية منتجة (نصيف، ٢٠١٢: ١٤١)، ودراسة (الخالدي، ٢٠١٣) التي أشارت إلى أنّ الاساتذة الجامعيين من كلا الجنسين يتمتعون بشخصية منتجة (الخالدي، ٢٨: ٢٠١٣)، وصالح (٢٠١٤) التي اشارت إلى أنّ المرشدين والمرشحات يتمتعون بشخصية منتجة (صالح، ٧١: ٢٠١٤) ويمكن تفسير هذه النتيجة حسب نظرية فروم بان الموظفين الذين يتسمون بالشخصية المنتجة، وباستجابات عقلية وانفعالية وحسية لأنفسهم وللآخرين وللأشياء ، وقدرتهم على استخدام إمكانياتهم والاعتماد على التفكير الإنتاجي ، لكونهم قادرين على الاستفادة من قدراتهم إلا إذا عرفوا ماهي ، وكيف يستخدموها ، ومن أجل ماذا يستخدمها ، وإنهم يخبرون أنفسهم بوصفه تجسيدا لقدراتهم وأنهم يشعرون بأنهم متحدون مع قدراتهم وفي الوقت نفسه متقنة ومنسلخة عنهم (فروم، ٢٠٠٩: ٣٦)

الهدف الخامس : تعرف الفروق في مقياس الشخصية المنتجة على وفق متغيري الجنس والحالة الاجتماعية لدى الموظفين في بعض دوائر الدولة في الديوانية:

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 (٠,٠٥) . و جدول (٢٧) يوضح ذلك:

جدول (٢٧)

الفروق في الجنس والحالة الاجتماعية على مقياس الشخصية المنتجة

مستوى الدلالة S-g	القيمة الجدولية	القيمة الفائية F	متوسط المربعات M-S	درجة الحرية D-F	مجموعة المربعات S-S	مصدر التباين
0.05	3.84	13.429	3639.666	1	3639.666	الجنس
	2.67	7.928	2148.856	3	6446.567	الحالة الاجتماعية
	3.84	2.196	595.063	2	1190.125	التفاعل (الجنس×الحالة الاجتماعية)
		271.031		393	106515.091	الخطأ
		400			7093973.00 0	الكلي

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

يتضح من الجدول (٢٧) أن الفرق بين الذكور والإناث على مقياس الشخصية المنتجة يرقى الى مستوى الدلالة الاحصائية لصالح الاناث عندما نقارن القيمة الفائية 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) ويرى الباحث إن هذه النتيجة منسجمة مع ما هو شائع وهو أن الموظفين يعتقدون ان عملهم هو اداء لروتين عكس النساء اللواتي يتميزن بالعمل و الارشادي المهني لأنه يكون نابع من إحساسهن والقدرة على الإنجاز أكثر من الذكور وذلك يعود الى طبيعتها وقدرتها على التحمل وهنا النساء ممكن ان تكون كالرجل في الإنتاج او اكثر منه كما في رأي فروم أن يتمتع الذكور والإناث بشخصيات منتجة وفعالة واستخدام إمكانياتهم الجسمية والعقلية، وأن يكون الإنسان متصلا إنتاجيا بالعالم عن طريق العمل والتفكير وأن يشعر بالسعادة والاعتزاز لما يقوم به من أعمال، ويحرص على الاحتفاظ بها ويجد المتعة أثناء القيام بذلك، والمثابرة على الاستمرارية في الأداء بروح عالية،

وتحمل مسؤولية ما يقوم به من عمل، والشعور بالانتماء للعمل، إذ إن كل فرد بحسب نظرية فروم يجب أن يتمتع بشخصية منتجة سواء كان ذكر أم أنثى (Fromm, 1978:66), واتفقت هذه النتيجة مع دراسة الشهري (٢٠٠٣) التي اشارت إلى أن الإناث لديهن انتاجية أكثر من الذكور (الشهري ، ٢٠٠٣: ١٠٠) و دراسة يوسف وآخرين (Yusuf et al(2015), دراسة يايا وآخرين (Yaya et al(2016) ،دراسة نصيف (٢٠١٢) و دراسة الخالدي(٢٠١٣) ودراسة صالح(٢٠١٤).

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

يتضح من الجدول (٢٧) أن الفرق بين العاملين على وفق متغير الحالة الاجتماعية يرقى الى مستوى الدلالة الاحصائية عندما نقارن القيمة الفائية 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 (٢٨) يوضح المتوسطات الحسابية للموظفين على مقياس البحث:

جدول(٢٨)

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 الحرجة كما في الجدول (٢٩):

جدول (٢٩) اختبار الفروق الدالة بصورة امينة

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
مطلق	-	-	-	12.4630
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.

ويمكن تفسير هذه النتيجة وجود فرق بين المتزوجين والمطلقين على مقياس الشخصية المنتجة، ولصالح المتزوجين، فممكن ان يوعز بالحالة النفسية المستقرة للمتزوجين عكس المطلقين الذين يعانون من بعض من المشكلات والضغوطات التي يضيفها المجتمع على نظرة المطلقين ، كما تبين وجود فرق بين الموظفين العزاب والمطلقين، ولصالح الموظفين العزاب ويمكن تفسير هذه النتيجة حسب ما اكده فروم إن كل فرد بحسب نظرية فروم يجب أن يتمتع بشخصية منتجة سواء كان ذكر أم أنثى (Fromm, 1978:66) لذلك قد يتصل الانسان 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 يُعدان 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 عن طريق 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 المادي (Fromm, 1967:90)

ج. تفاعل الجنس والحالة الاجتماعية:

يتضح من جدول (٢٧) أن هُنالك تفاعل بين مغيري الجنس والحالة الاجتماعية في درجات الاندماج الوظيفي لدى موظفي الدوائر الحكومية في مدينة الديوانية المشمولين في البحث. إذ كانت قيمة النسبة الفائية المحسوبة (2.196) درجة بموازنتها بقيمة النسبة الفائية الجدولية البالغة (3,84) درجة تبين ان القيمة المحسوبة للفرق غير دالة احصائيا عند مستوى دلالة (0,05) وتشير هذه النتيجة الى ان تأثير المتغيرين المستقلين (الجنس والحالة الاجتماعية) على المتغير التابع (الشخصية المنتجة) هو بالمستوى نفسه، وبالتالي تعطينا اساساً للنظر الى الاثر الرئيس لكل متغير، اذ ان عدم وجود التفاعل يجعل مناقشة الاثار الرئيسية ضرورياً لأنه يشير الى تأثير احد المتغيرين لا يتغير اعتمادا على قيمة المتغير الاخر ويمكن تفسير هذه النتيجة حسب ما اكده فروم إن كل فرد بحسب نظرية فروم يجب أن يتمتع بشخصية منتجة سواء كان ذكر أم أنثى (Fromm ,1978:66)

الهدف السادس: تعرف على الفروق في الشخصية المنتجة على وفق متغير (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 (٣٠)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية على مقياس الشخصية المنتجة وفق سنوات الخدمة

سنوات الخدمة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١-١٠ سنة	132.6412	16.33943
١١-٢٠ سنة	132.3810	16.44307
٢١ سنة فأكثر	130.3855	19.53348

أظهرت النتائج بعد مقارنة الاوساط الحسابية في الجدول (٣٠) 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 لمتغير الخدمة، وان الموظفين لا يختلفون في مستوى الشخصية المنتجة كلما تقدموا بالعمر. و جدول (٣١) يوضح ذلك

جدول (٣١):

الفروق في الشخصية المنتجة على وفق متغير سنوات الخدمة

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	115881.441	397	291.893		
المجموع الكلي	116186.597	399	-		

وهذا يعني ان مستوى الشخصية المنتجة لا تختلف كثيرا كلما تقدم الموظفين في سنوات خدمتهم ، وهذا يمكن تفسيره حسب 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 الشكليين يعدان 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 عن طريق مجهوده ولكن عليه ان يكتسبها ويستوعبها ليستطيع اشباع حاجته ولأنه لا يستطيع ان يعيش وحيدا داخل المجتمع لذلك يرتبط بالآخرين من اجل الدفاع او العمل او الانتاج لنقل المعرفة والممتلكات المادية

الهدف السابع : تعرف العلاقة الارتباطية بين الاندماج الوظيفي والشخصية المنتجة لدى الموظفين:

لأجل التعرف على العلاقة الارتباطية بين الاندماج الوظيفي والشخصية المنتجة للموظفين. تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات المتغيرين، وظهر أن معامل الارتباط كان (0.684) ، ولأجل تعرف دلالة اختبار قيمة معامل الارتباط تم استعمال الاختبار التائي لمعامل الارتباط ووجد أن القيمة التائية المحسوبة تساوي (18.71) وهي أكبر من القيمة الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (398) ، هذا يعني أن العلاقة بين الاندماج الوظيفي والشخصية المنتجة دالة إحصائياً وجدول (٣٢) يوضح ذلك.

جدول (٣٢)

يوضح معامل الارتباط والقيم التائية المحسوبة والجدولية لدرجات الاندماج الوظيفي والشخصية المنتجة لدى الموظفين

معامل الارتباط	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	درجات الحرية	مستوى الدلالة
0.684	18.71	1.96	398	دالة

واتفقت الدراسة الحالية مع دراسة عبد الصمد (٢٠١١) أثر التكيف التنظيمي على الاندماج الوظيفي وايضا وهذا يتفق مع دراسة نتائج دراسة (KhalidRehman 2011) اذ اشارت نتيجة الدراسة الحالية الى أن هناك علاقة ارتباطية ايجابية مرتفعة بين الاندماج الوظيفي والشخصية المنتجة ، هذا يعني أن كل زيادة في الاندماج الوظيفي يؤدي الى ارتفاع في الشخصية الانتاجية.ويمكن تفسير هذه النتيجة ان لدى الموظفين اندماجا وظيفيا وهذا يدل على الصحة النفسية ،وانه يسهم اكثر في تحقيق الانتاج وانجاز الاعمال الموكلة اليه في وجود علاقه ايجابية في مستوى الاندماج الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس ولصالح الإنا

الهدف الثامن : اسهام الشخصية المنتجة في الاندماج الوظيفي لدى الموظفين :

لغرض تعرف مدى اسهام الشخصية المنتجة في ظهور الاندماج الوظيفي استعمل تحليل ارتباط الانحدار الخطي البسيط وبالطريقة الاعتيادية نوع Enter على البيانات المستخرجة ، إذ استخرج تقييمه معاملا لتحديد R^2 (Coefficient of Determination) عن طريق تحليل تباينا لانحدار وكان مقدارها (0,468) وهي تدل على جودة نموذج تحليل انحدار في التنبؤ ، عندما نقارن القيمة الفائية المحسوبة للنموذج (350.102) بالقيمة الجدولية البالغة (3,84) عند مستوى دلالة (0,05) والتي تفسر ما مقداره (47%) من التباين المشترك بين متغيري البحث . والجدول (٣٣) يوضح ذلك .

جدول (٣٣)

معامل انحدار درجات الشخصية المنتجة في درجات الاندماج الوظيفي

مصدر التباين	مجموعة المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	القيمة الفائية	مستوى الدلالة
S-V	S-S	D-F	M-S	F	S-g
الانحدار	82238.838	1	82238.838	350.102	دالة
البواقي	93490.122	398	234.900		
المجموع الكلي	175728.960	399			

ولمعرفة مدى اسهام الشخصية المنتجة في التنبؤ بارتفاع الاندماج الوظيفي تم استخراج (معاملات الانحدار B والخطأ المعياري لها ، ومعامل الانحدار بيتا Bate والقيمة التائية) والجدول (٣٤) يوضح ذلك .:

المتغير المستقل	معامل الانحدار B	الخطأ المعياري	معامل الانحدار المعياري Beta	القيمة التائية	الدلالة الاحصائية
المقدار الثابت	29.141	5.988	-	4.867	دالة
الشخصية المنتجة	0.841	0.045	0.684	18.711	دالة

ويتبين من الجدول (٣٤):

ان الشخصية المنتجة تساهم في ارتفاع الاندماج الوظيفي ، إذ كانت قيمة معامل الانحدار المعياري (Beta) المقابلة لها 0.684 والقيمة التائية المحسوبة له (18.711) وهي دالة احصائيا عند مستوى دلالة (0,05) . وتشير هذه النتيجة الى ان كل تنامي في 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 .

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 ومن اجل الحفاظ على الاندماج الوظيفي 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 .

٢-السعي على جعل الذكور تتدمج وظيفيا اسوة بأقرانها من الاناث عن طريق ازالة بعض المعوقات لديهم عن طريق اشاعة فكرة تكافؤ الفرص وايضا عن طريق جعل بعض الامتيازات الوظيفية للناس في دوائرهم وايضا محاولة جعل المطلقين والعزاب يندمجون وظيفيا عن طريق ازالة المعوقات النفسية لهم عن طريق المحاضرات والورش النفسية التوعوية .

٣- نوصي بزياده توزيع الموظفين الشباب مع غيرهم من الكبار لغرض تعزيز ذلك الاندماج .

٤- السعي من اجل جعل الذكور ذات شخصية منتجة اسوة بأقرانها من الاناث عن طريق ازالة بعض المعوقات لديهم عن طريق اشاعة فكرة تكافؤ الفرص وزيادة رواتب الاجور والعقود وايضا جعلهم يتسمنون مناصب ادارية وايضا عن طريق جعل بعض الامتيازات الوظيفية للناس في دوائرهن وايضا محاولة جعل المطلقين والعزاب منتجين وظيفيا عن طريق ازالة المعوقات النفسية لهم عن طريق المحاضرات والورش النفسية التوعوية. لنحقق الاندماج اولا والانتاج ثانيا.

٦-السعي على المحافظة على العلاقة الايجابية المرتفعة بين الاندماج الوظيفي والشخصية المنتجة عن طريق توفير كافة المستلزمات والمحافظة على المستلزمات الموجودة التي تساعد الموظف على الحفاظ على تلك العلاقة لان كل زيادة في مستوى الاندماج الوظيفي يؤدي الارتفاع في مستوى الشخصية الانتاجية.

المقترحات :

اقترح الباحث إجراء دراسات ارتباطية عن ما يأتي:

- ١- الشخصية المنتجة وعلاقتها بمشاعر النقص لدى الموظفين .
- ٢- الاندماج الوظيفي وعلاقته بخبرات الطفولة السارة لدى الموظفين .
- ٣- الاندماج الوظيفي وعلاقته بحيوية الضمير لدى الموظفين .
- ٤- الشخصية المنتجة وعلاقته بضبط الذات لدى الموظفين.

المصادر

أولاً: المصادر العربية:

- (١) أبو النيل، محمود السيد وزيور، مصطفى (١٩٨٤): الأمراض السايكوسوماتية مكتبة الخانجي، القاهرة، مصر. .
- (٢) أبو النيل، محمود السيد (١٩٨٥): علم النفس الصناعي، بحوث عربية وعالمية، سلسلة علم النفس، جامعة عين شمس، مصر.
- (٣) اسعد، يوسف ميخائيل (٢٠١١): الشخصية الناجحة، مصر: نهضة مصر للطباعة والنشر.
- (٤) اسعد، يوسف ميخائيل (٢٠١٢) الشخصية المنتجة، القاهرة، مصر.
- (٥) البريثن، عبد العزيز عبد الله (٢٠٠٨): الإرشاد الأسري، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- (٦) البياتي ، عبد الجبار توفيق واثناسيوس ، زكريا احمد .(١٩٧٧) : الإحصاء الوصفي والاستدلالي في التربية وعلم النفس، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، بغداد، العراق.
- (٧) الزوبعي، عبد الجليل إبراهيم وآخرون(١٩٨١): الاختبارات والمقاييس النفسية، العراق: وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، طبع مديرية دار الكتب للطباعة والنشر، جامعة الموصل، العراق.
- (٨) السليمان، هاني،(٢٠٠٣): الشخصية المؤثرة، عمان، الاردن.
- (٩) الطائي، مهدي خليل جاسم (٢٠١٧): الحاجة الشخصية للبناء وعلاقتها بالانغماس الوظيفي لدى المرشدين التربويين، (رسالة ماجستير غير منشورة) الجامعة المستنصرية /كلية التربية، العراق.
- (١٠) الفضيلي، هدى ملوح عسكر (٢٠٠١): تباين ابعاد الحكم الخلفي لدي عينة من طلاب جامعة الكويت، بحث غير منشور، جامعة المنوفية - كلية الآداب - قسم علم النفس.
- (١١) الكبيسي، وهيب مجيد (١٩٩٠): التنشئة الاجتماعية الأسرية ودورها في الحياة النفسية الأبناء، الجمعية العراقية للعلوم التربوية والنفسية ، بغداد، العراق.

١٢) الكناي، ممدوح عبد المنعم (٢٠١٥): سيكولوجية الإبداع وأساليب تنميته، دار الميسرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

١٣) المغربي، عبد الحميد (٢٠٠٤): جودة حياة العمل واثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي، بحث منشور، مجلة الدراسات والبحوث التجارية، كلية التجارة، جامعة الزقازيق، العدد الثاني.

١٤) السالم، سالم محمد (١٩٩٧): الرضا الوظيفي للعاملين في المكتبات الجامعية، مطبوعات مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض، السعودية.

١٥) العديلي، ناصر محمد (١٩٩٥): السلوك الإنساني والتنظيمي، منظور كلي مقارن، الإدارة العامة للبحوث، جدة، السعودية.

١٦) العيداني، عبد الكريم غالي (٢٠١١): الاستقرار المهني وعلاقته مع أنواع

الشخصية والتكيف العائلي اطروحة دكتوراه غير منشورة الجامعة المستنصرية، بغداد

١٧) الشماع، خليل محمد حسن (١٩٩٩): مبادئ الإدارة مع التركيز على إدارة الأعمال، دار الكتب للطباعة والنشر، الموصل.

١٨) المنطاوي، إيمان. (٢٠٠٧): أثر ثقافة المنظمة على الاستغراق الوظيفي، دراسة تطبيقية

على مؤسسة الاهرام المصرية، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة طنطا، مصر

١٩) أبو اسعد، احمد وعريبات، احمد (٢٠٠٩): نظريات الإرشاد النفسي والتربوي، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط ١، عمان، الأردن.

٢٠) أبو حلاوة، محمد سعيد (٢٠١٤): علم النفس الايجابي، مصر: إصدارات مؤسسة العلوم التربوية والنفسية العربية، القاهرة، مصر.

٢١) أبو زعيزع، عبد الله يوسف (٢٠١٣): الاتجاهات النظرية في الارشاد والعلاج النفسي، زمزم للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

٢٢) أبو علام، رجاء (١٩٨٦): الإحصاء الاستدلالي، محاضرات في الإحصاء التربوي، الجزء الثاني، مطبعة مكتبة التربية لدول الخليج العربي، الرياض، المملكة العربية السعودية

(٢٣) أبو سعيد ، هيسم جادو (٢٠٠٢) : الرضا المهني للعاملين في مجال التربية الخاصة وعلاقته بمتحولات (العمر المهني ، الجنس ، نوع العمل ، نوع العلاقة) ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة دمشق.

(٢٤)

(٢٥) أدلر، ألفريد (٢٠٠٥): **معنى الحياة**، ترجمة عادل نجيب بشري، المجلس الأعلى للثقافة للترجمة والنشر، القاهرة، مصر .

(٢٦) أنجلر، باربرا (١٩٩١) : **مدخل إلى نظريات الشخصية** ، ترجمة: د فهد بن عبد الله بن دليم، دار الحارثي للطباعة والنش، الطائف، المملكة العربية السعودية.

(٢٧) باترسون، س.هـ (١٩٩٠) : **نظريات الإرشاد والعلاج النفسي**، ترجمة: د حامد عبد العزيز الفقي، ج٢، دار القلم للنشر والتوزيع، الكويت .

(٢٨) بدران، عمر حسن (٢٠١٣): **الشخصية الطموحة**، مكتبة الايمان، المنصورة، مصر .

(٢٩) بول مسن وجون كنجر، وجيروم كاجان وديان، ستين(١٩٨٦) : **اسس سيكولوجية الطفولة والمراهقة**، ترجمة: احمد عبد العزيز سلامه، ط١، مكتبة الفلاح، الكويت.

(٣٠) ثورندايك، روبرت وهيجين، اليزابيث (١٩٨٩): **القياس والتقويم في علم النفس والتربية**، ترجمة: عبد الله الكيلاني وعبد الرحمن عدس، دار مجد لاوي، عمان، الأردن.

(٣١) جابر، جودت بني، والعزة، سعيد حسين، والمعايطة، عبد العزيز (٢٠٠٢): **المدخل إلى علم النفس**، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع والدار العملية الدولية، ط١، عمان، الأردن.

(٣٢) ريان، مجد (٢٠٠٦): **سلوك المواطنة التنظيمية والثقة المتبادلة وأثرهما على أداء العاملين في القطاع المصرفي الأردني، (أطروحة دكتوراه غير منشورة)**، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، الأردن.

(٣٣) زهران، حامد عبد السلام (١٩٧٧) : **الصحة النفسية والعلاج النفسي**، دار العالم العربي، القاهرة، مصر .

(٣٤) زهران، حامد عبد السلام (٢٠٠٥): **علم النفس الاجتماعي**، الطبعة الخامسة، عالم الكتب، القاهرة، مصر .

- ٣٥) زهران، حامد عبد السلام (١٩٨٨): الأمن النفسي دعامة أساسية للأمن القومي والعالمي، ندوة الأمن القومي العربي، اتحاد التربويين العرب، بغداد، العراق.
- ٣٦) شنتير، وآخرون (٢٠٠٣): قياس مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لعينة من تدريسي كلية الادارة والاقتصاد، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة بغداد وكلية دجلة الجامعة الأهلية، العراق
- ٣٧) صالح، آصاد خضير محمد (٢٠١٤): الشخصية المنتجة وعلاقتها بإدارة الانفعالات لدى المرشدين التربويين، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التربية، الجامعة المستنصرية، العراق.
- ٣٨) عبد الرحمن، محمد السيد (١٩٩٨): القياس النفسي: النظرية والتطبيق، ط٣، دار الفكر العربي للنشر، القاهرة، مصر.
- ٣٩) عسلي، نور الدين (٢٠١٨): اثر الاندماج الوظيفي على اداء العاملين في المستشفيات العمومية، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم الاقتصادية، جامعة المسلية، العدد ١، مجلد ١١.
- ٤٠) عودة، احمد سلمان (١٩٩٣): القياس والتقييم في العملية التدريسية، ط٢، دار الأمل، عمان، الأردن.
- ٤١) عودة، عباده (٢٠١٠): العلاقة بين الثقافة التنظيمية وتحقيق سلوك المواطنة التنظيمي لأعضاء مجالس ادارة الجمعيات الاهلية، المؤتمر العلمي للخدمة الاجتماعية الثالث والعشرون، حلوان، مصر.
- ٤٢) عيسوي، عبد الرحمن (١٩٨٥): القياس والتجريب في علم النفس والتربية، الدار الجامعية للنشر، بيروت، لبنان.
- ٤٣) عيسوي، عبد الرحمن (١٩٨٦): مقومات الشخصية الإسلامية والعربية، دار الفكر العربي، عمان، الأردن.
- ٤٤) غولد، لورنس (١٩٩٦): إستمتع بالحياة، ترجمة: عبد المنعم الزيايدي، ط٢، مكتبة الخانجي، القاهرة، مصر.
- ٤٥) فرانكل، فيكتور (١٩٩٧): إرادة المعنى أسس وتطبيقات العلاج بالمعنى، ترجمة: د. إيمان فوزي، دار زهراء الشرق للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.

- (٤٦) فرويد، سيجموند (١٩٨٦): مختصر التحليل النفسي، ترجمة: جورج طرابيشي، ط٢، دار الطليعة، بيروت، لبنان.
- (٤٧) — (٢٠٠٧): الإنسان من أجل ذاته: بحث في سيكولوجية الأخلاق، ترجمة: محمود منقذ الهاشمي، منشورات وزارة الثقافة، دمشق، سوريا.
- (٤٨) — (٢٠١١): النظرية النقدية عند إريك فروم، ترجمة: دكتور قاسم جمعة، منتدى المعارف للنشر، ط١، بيروت، لبنان.
- (٤٩) فرويد، سيجموند (١٩٨٢): الانا والهو، ترجمة: الدكتور محمود عثمان نجاتي، ط٤، دار الشروق، بيروت، لبنان.
- (٥٠) فهمي، مصطفى (١٩٩٥): الصحة النفسية دراسات في سيكولوجية التكيف، ط٤، مكتبة الخانجي، القاهرة، القاهرة.
- (٥١) فيركسون، جورج (١٩٩١): التحليل الإحصائي في التربية وعلم النفس، ترجمة: هناء محسن العكيلي، دار الحكمة، بغداد، العراق.
- (٥٢) فيركسون، جورج آي (١٩٩٠): التحليل الإحصائي في التربية وعلم النفس، ترجمة: د. هناء العكيلي، دار الحكمة للنشر، بغداد، العراق.
- (٥٣) قاسم، مرفت (٢٠١٢) نموذج ثلاثي الابعاد للعلاقة بين جودة حياة العمل الوظيفية والالتزام التنظيمي والاستغراق في العمل دراسة ميدانية على العاملين بوزارة الداخلية، (رسالة دكتوراه غير منشورة)، جامعة عين شمس، مصر.
- (٥٤) كردي، أحمد (٢٠١١): السلوك التنظيمي، ط٢، الدار الجامعية للطباعة والنشر بالإسكندرية، مصر.
- (٥٥) ماي، رولو (١٩٩٢): شجاعة الابداع، ترجمة فؤاد كامل، دار سعاد صباح للنشر والتوزيع، الكويت.
- (٥٦) مايرز، جون (١٩٩٠): علم النفس التجريبي، مطبعة وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، بغداد، العراق.
- (٥٧) مايرز، شيت (١٩٩٥): تعليم الطلاب التفكير العلمي، ط٢، ترجمة: جرار عزمي، مركز الكتاب الأردني للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

٥٨) نستيل، ميكال (٢٠١٤): المدخل إلى الارشاد النفسي من منظور فني وعلمي، ترجمة: د. مراد علي سعد و د. أحمد عبد الله الشريفين ، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

٥٩) نوفل، محمد بكر، وأبو عواد، فريال محمد (٢٠١٣): علم النفس التربوي ، دار الميسرة، عمان، الأردن.

٦٠) هول، ك، ولندزي، ج (١٩٧٨): نظريات الشخصية، ترجمة: أحمد فرج وآخرون، الهيئة المصرية العامة، القاهرة، مصر.

٦١) يوسف، محمود، وجابر، عبد الحميد (١٩٦٤): سيكولوجية الفروق الفردية، دار النهضة، مصر.

المصادر الاجنبية:

- 1-Akhtar & Singh, (2010): "**Job involvement: A theoretical interpretation in different work settings**". Retrieved from:
- 2-Allport,G,w, (1961): **pattern an Growth in personality**, Holt, Rinehart&Winston ,newyork.
- 3-Anastasi, A,(1997): **Psychological testing** ,7thed, Aivacom company , New Jersey
- 4-Brandt,D,E & Zlotnick, (1988): **The psychology And Treatment of The youthful offender**,Charles c Thomas, library of coggess , United States of America.

- 5-Donelson,R,Forsgth, (1990): **Group dynamics Brokeslolo**, company, California. the United States of America.
- 6- Ebel,R.L , (1972): **Essentials of Educational Measurement**, Texas and University, Englewood,the United States of America.
- 7- Erickson,E.h ,(1968): "**Identity,youth and crisis**" ,Norton: Newyourk
- Fromm,E, ,Escape from freedom, Rinehart & Winston, holt :Newyourk.
- 8-Fromm,E, (1951): **Psychoanalysis and Religion**, **Victor Gollancz Ltd**,London.
- 9- Fromm,E, (1955): **Sane society** ,Rinehart &company, Newyourk.
- 10- Fromm,E, (1956): **The Art the loving** ,Harper & row, Newyourk.
- 11- Fromm,E, (1967): **Man for himself** ,Routledge & Hegan Paul ,Ltd ,fifth, impression, London.
- 12- Fromm,E, (1976): **to have or to be**, Harper & row, continuum,Newyourk.
- 13- Fromm,E, (1974): **The Anatomy of human destructiveness**,3rd ,Rinehart & Winston, holt ,Newyourk
- 14-Ho, C. (2006): "**A study of the relationships between work values**, job
- 15—Horney ,k, (1950): "**Neurosis and Human growth**",Norton:Newyourk.

- 16–Kanungo, R. (1982): "Measurement of job and work involvement",
Journal of Applied Psychology.67: 341–349.
- 17–Kotre, J. (1984): **Outliving the Self: Generativity and the interpretation of lives Baltimore:** Johns Hopkins University Press.
- 18–Lawler & Hall. (1970):" Relationship of job characteristics to job involvement, satisfaction and intrinsic motivation". **Journal of Applied Psychology. 54:305–312.**
- 19–Martin and Bobgan ,D,(1997): **the end of "Christian psychology"**,EastGate, California
- 20–Maslow ,a (1954): **motivation and personality** ,new York.
- 21–MC Adams , D . P and Logan , R (1992): **what is Generativity ?** In ED . st . Aubin and D . P MC Adams and T . kim (Eds) : The Genrative society caring for future Generations , DC : APA.
- 22–Perrin , Laurance . A .C (1970): **Personality Theory Assessment and Research Recondition** , university and Stanford university , leigh Press . INC . Psychological Measurement and Evaluation, Englewood Cliffs. N.J. Prentice– Hill ,Personnel Psychology.15: 159–177.
- 23–Schutz, W, (1970): **"Interpersonal under word firo a Three: Dimensional theory of interpersonal behavior"** California science and behavior books.

- 24–Simons , Jonetet, (1994): **Human Adjust ment**, (WCB) Brown Benchmork , Medison , V . S . A
- 25–smith,R,E ,(1966): **psychology Frontiers and Application**, McGraw–Hill,company,Newyourk
- 26–Stanly G.J& Hopkins,K.D,(1972): **Educational and Psychology measurement evaluation**, prentice– hall, New Jersey.
- 27--Steward, D.P. &Vandewater, D. (1989): **Generativity and Erikson's "belief in the**
- 28–Vroom, V. (1964): **"Ego–involvement, job satisfaction, and job performance**
- 29–Yoshimura, A, (1996): **A review and proposal of job involvement**. Keio Business Review". 33: 175–184
- 30–Yusuf,F,A, Olufunke,Y,R, Valentine,M,D, (2015): **Causes and Impact of Stress on Teachers’ Productivity as Expressed by Primary School Teachers in Nigeria** , Scientific Research, College of Education, Osun State University, Ipetu–Ijesa, Nigeria.

الملاحق

ملحق (١)

مقياس الاندماج الوظيفي (بصيغته الأولية)

استبانة آراء المحكمين لصلاحية فقرات مقياس الاندماج الوظيفي

جامعة القادسية/كلية الآداب

قسم علم النفس/الدراسات العليا/ماجستير

مقياس الاندماج الوظيفي

الأستاذ الفاضل.....المحترم

يُروم الباحث القيام بدراسة تستهدف تعرف ((الاندماج الوظيفي وعلاقته بالشخصية المنتجة لدى موظفي بعض الدوائر الحكومية في مدينة الديوانية)) يتطلب إجراء الدراسة إعداد مقياسين لقياس متغيري الدراسة يتوفر فيهما الصدق والثبات والموضوعية.

وبعد الاطلاع على المقاييس والأدبيات التي تناولت الاندماج الوظيفي تبني الباحث مقياس (مهدي، ٢٠١٧) الذي يتكون من (٤٧) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات هي (الاندماج العاطفي، الاندماج المعرفي، الاندماج السلوكي) الذي عرف الاندماج الوظيفي (بأنه ارتباط الموظف عاطفياً ومعرفياً وسلوكياً بالعمل الذي يقوم بأدائه) على وفق أنموذج متعدد الأبعاد للاندماج الوظيفي الذي قدم بواسطة (Yushimura 1996).

وتكون الإجابة على هذا المقياس وفق مدرج خماسي من البدائل (تنطبق عليّ دائماً، تنطبق عليّ غالباً، تنطبق عليّ أحياناً، تنطبق عليّ نادراً، لا تنطبق عليّ أبداً).

ونظراً لما تتمتعون به من خبرة ومعرفة يرجوا الباحث إبداء رأيكم السديد في بيان مدى صلاحية الفقرات في قياس هذا المفهوم حسب المجالات التي يتكون منها وتقبلوا شكر الباحث وتقديره لتعاونكم في انجاز الدراسة.

ولكم جزيل الشكر والامتنان

طالب الماجستير

إشراف

سعد عبد محمد

ا.م.د. علي حسين عايد

١. الاندماج العاطفي: ويعني مدى استمتاع الفرد بالعمل في وظيفته، أو مدى حبه لعمله.

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	التعديل المقترح
١	اشعر بالمتعة عندما تطول ساعات عملي.			
٢	أنزعج عند ممارسة عملي.			
٣	عند ممارسة عملي الوظيفي اشعر بالنشاط والحيوية.			
٤	أشعر بسعادة غامرة في عملي.			
٥	أتحدث بإيجابية مع زملائي عن عملي.			
٦	أستمتع بحيوية عالية عند ذهابي إلى عملي.			
٧	اشعر بالكسل عند بدء العمل.			
٨	اشعر بالحزن عندما أخفق في تحقيق أي شيء متصل بعملي.			
٩	اشعر بالفخر بعملي كوني موظف.			
١٠	اشعر بالفرح عندما يطلب مني المساعدة من قبل زملائي.			
١١	ارتبط بعملي ارتباط وثيق.			
١٢	اشعر بالرضا عندما يطبق العدل في عملي.			
١٣	أرى أن عملي هو مصدر الرضا عن حياتي.			
١٤	يشكل عملي الوظيفي قيمة مهمة في حياتي.			
١٥	أشعر بالحب تجاه زملائي في العمل.			
١٦	حققت الأشياء المهمة التي أريدها في عملي.			
١٧	أستمتع بعملي وان كانت عوامل الراحة قليلة.			

٢. الاندماج المعرفي: يعني درجة إدراك الفرد لنفسه كعضو في المؤسسة، ومدى مشاركته في

اتخاذ القرارات الخاصة بوظيفته، أو درجة أهمية الوظيفة في حياته.

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	التعديل المقترح
١	اعمل بكل جهد في عملي.			
٢	أجد رغبة في الاستمرار بالفعاليات اليومية.			

			٣	أحاول استعمال الأساليب المتنوعة في التصدي للمشكلات التي تواجه عملي الوظيفي.
			٤	أستطيع تحقيق أهدافي في ظل أي نوع من الظروف.
			٥	اندمج في كل ما يحيط بي والتزم به.
			٦	أشعر بضعف التأثير على الأحداث بشكل ايجابي.
			٧	استسلم بسهولة لضغوط العمل.
			٨	أجد أنني متحكم بجميع جوانب عملي.
			٩	أجد أنني قادر على التصدي لكل المشاكل التي تواجه عملي.
			١٠	ابتعد عن القيام بالأعمال التي لا تناسب قدراتي.
			١١	أرى إن طموحي في الماضي أكبر من الوقت الحاضر.
			١٢	أرى أن نشاطي في عملي غير محدد.
			١٣	أجد أن هناك توافق تام بين قدراتي المعرفية وطبيعة عملي.
			١٤	أتعلق بعملي بشكل يفوق الخيال.

٣. الاندماج السلوكي: يعني مدى مشاركة الفرد في الأدوار الإضافية لتعزيز مهارته في ظروف العمل، أو التفكير في العمل بعد مغادرته.

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	التعديل المقترح
١	أسرع في تقديم المساعدة لكل زملائي.			
٢	أجد ذاتي أثناء أداء عملي.			
٣	أشارك زملائي بما املك من معلومات.			
٤	أجد صعوبة في الاحتفاظ بالعلاقات الاجتماعية.			

			٥ اشعر بمرور الوقت بسرعة أثناء العمل.
			٦ أشرك في أعمال تطوعية.
			٧ أحرص على أصل مبكرا إلى عملي.
			٨ يسيطر العمل على جوانب حياتي الخاصة.
			٩ استمر بعملتي حتى لو لم أكن محتاج للعائد المادي.
			١٠ اشعر بالراحة عند طلب المساعدة مني.
			١١ أجد ضعف بإمكاناتي للقيام بأي عمل يناط بي.
			١٢ قدراتي تتبلور بما يفعله زملائي في العمل.
			١٣ أجد أن أهدافي تفوق قدراتي.
			١٤ استمتع عندما يطلب مني عمل إضافي.
			١٥ أشرك بالأعمال التي تكون خارج حدود عملي.
			١٦ ينظر إلي زملائي كوني شخص معطاء.

ملحق رقم (٢)

مقياس الاندماج الوظيفي (بصيغته النهائية)

جامعة القادسية /كلية الآداب

الدراسات العليا/ماجستير

الجنس

ذكر

انثى



الحالة الاجتماعية : متزوج/ة أعزب/آنسة أرمل/ة مطلق/ة

العمر: (أقل من ٣٠ عام) (٣٠عام أقل من ٤٠ عام) (٤٠ - أقل من ٥٠ عام) (٥٠عام فأكثر)

. المؤهل العلمي: (متوسط و اعداد دبلوم و بكالوريوس دراسات عليا ماجستير أو دكتوراه)

سنوات الخدمة: (أقل من ٤ سنوات) (٤ - أقل من ٨ سنوات) (9 - أقل من ١٣ سنة) (١٣ سنة فأكثر)
اخي الموظفة.... المحترمة

اخي الموظف.... المحترم

تحية طيبة

يهدف الباحث إجراء دراسة علمية، لذا اتمنى معاونتكم في الإجابة عن فقرات المقياس المرفق طياً بكل دقة وصرامة، وذلك بعد قراءة كل فقرة ووضع علامة (✓) أمام كل فقرة وتحت البديل الذي تراه ينطبق عليك أكثر من غيره، علماً أن فقرات المقياس تتناول جوانب عامة من السلوك في الحياة العامة والمهنية، ولا توجد إجابة صحيحة أو خاطئة.

ونؤكد بأن إجابتك تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط، لذا لا داعي لذكر الاسم، وأرجو أن لا تترك أية فقرة دون إجابة.

مع جزيل الشكر والتقدير

الباحث

ت	الفقرات	تتطبق علي تماماً	تتطبق علي غالباً	تتطبق علي أحياناً	تتطبق علي نادراً	لا تتطبق علي أبداً
١	اشعر بالمتعة طوال فترة عملي.					
٢	أنزعج من روتين عملي					
٣	امارس عملي بكل نشاط وحيوية					
٤	أشعر بسعادة غامرة في عملي.					
٥	أتحدث بإيجابية مع زملائي عن عملي.					
٦	اشعر بالكسل عند بدء العمل.					
٧	اشعر بالحزن عندما أخفق في تحقيق أي شيء متصل بعملي.					
٨	اشعر بالفخر بعملي كوني موظف.					
٩	افرح حينما يطلب مني زملائي المساعدة في العمل					
١٠	اجد نفسي في عملي					
١١	يشكل عملي الوظيفي قيمة مهمة في حياتي.					
١٢	لدي مشاعر ايجابية تجاه زملائي في العمل					
١٣	اعتقد اني حققت الكثير من المهام في عملي.					
١٤	أستمتع بعملي وان كانت عوامل الراحة قليلة.(الاندماج العاطفي)					
١٥	انتبه لتفاصيل عملي بشكل جيد.					
١٦	لدي رغبة في الاستمرار لتقديم عملي بشكل جيد.					
١٧	أحاول استعمال الأساليب المتنوعة في التصدي للمشكلات التي تواجه عملي الوظيفي.					
١٨	لدي القدرة على تحقيق أهدافي في ظل أي نوع من الظروف.					
١٩	لدي القدرة على الاندماج مع كل الظروف التي تواجهني في عملي					
٢٠	لا اعتقد اني شخص مؤثر في محيط عملي					
٢١	اتعب بسرعة من ضغط العمل					
٢٢	يتناسب عملي مع امكانياتي الذهنية					
٢٣	أجد أني قادر على التصدي لكل المشاكل التي تواجه					

					عملي.	
					ابتعد عن القيام بالأعمال التي لا تناسب قدراتي.	٢٤
					معرفتي تساعدني في انجاز مهماتي	٢٥
					لدي القدرة على ادراك جميع جوانب عملي	٢٦
					أجد أن هناك توافق تام بين قدراتي المعرفية وطبيعة عملي.	٢٧
					يسيطر التفكير بالعمل على جوانب حياتي الخاصة.	٢٨
					أشارك زملائي بما املك من معلومات.	٢٩
					اقوم في أعمال تطوعية اثناء عملي	٣٠
					أحرص على ان أصل مبكرا إلى عملي.	٣١
					استمر بعملي حتى لو لم أكن محتاج للعائد المادي.	٣٢
					اشعر بالراحة عند طلب المساعدة مني.	٣٣
					اشعر بضعف امكانياتي باي عمل يناط بي.	٣٤
					أجد أن أهدافي تفوق قدراتي.	٣٥
					استمتع عندما يطلب مني عمل إضافي.	٣٦
					أشارك بالأعمال التي تكون خارج حدود عملي.	٣٧
					ينظر إلي زملائي كوني شخص معطاء.	٣٨

ملحق رقم (٣)

مقياس الاندماج الوظيفي (بصيغته النهائية بعد اجراء تمييز الفقرات)

جامعة القادسية /كلية الآداب

الدراسات العليا/ماجستير

الجنس ذكر انثىالحالة الاجتماعية : متزوج/ة أعزب/أنسة أرمل/ة مطلق/ة العمر: (أقل من ٣٠ عام) (٣٠عام أقل من ٤٠ عام) (٤٠ - أقل من ٥٠ عام) (٥٠عام فأكثر). المؤهل العلمي: (متوسط و اعداد دبلوم و بكالوريوس دراسات عليا ماجستير أو دكتوراه)سنوات الخدمة: (أقل من ٤ سنوات) (٤ - أقل من ٨ سنوات) (9 - أقل من ١٣ سنة) (١٣ سنة فأكثر)
اختي الموظفة.... المحترمة

اخي الموظف.... المحترم

تحية طيبة

يهدف الباحث إجراء دراسة علمية، لذا اتمنى معاونتكم في الإجابة عن فقرات المقياس المرفق طياً بكل دقة وصراحة، وذلك بعد قراءة كل فقرة ووضع علامة (✓) أمام كل فقرة وتحت البديل الذي تراه ينطبق عليك أكثر من غيره، علماً أن فقرات المقياس تتناول جوانب عامة من السلوك في الحياة العامة والمهنية، ولا توجد إجابة صحيحة أو خاطئة.

ونؤكد بأن إجابتك تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط، لذا لا داعي لذكر الاسم، وأرجو أن لا تترك أية فقرة دون إجابة.

مع جزيل الشكر والتقدير

الباحث

					أزعج من روتين عملي	١
					امارس عملي بكل نشاط وحيوية	٣
					أشعر بسعادة غامرة في عملي.	٣
					أتحدث بإيجابية مع زملائي عن عملي.	٤
					اشعر بالكسل عند بدء العمل.	٥
					اشعر بالحزن عندما أخفق في تحقيق أي شيء متصل بعملي.	٦
					اشعر بالفخر بعملي كوني موظف.	٧
					افرح حينما يطلب مني زملائي المساعدة في العمل	٨
					اجد نفسي في عملي	٩
					يشكل عملي الوظيفي قيمة مهمة في حياتي.	١٠
					لديّ مشاعر ايجابية تجاه زملائي في العمل	١١
					اعتقد اني حققت الكثير من المهام في عملي.	١٢
					أستمتع بعملي وان كانت عوامل الراحة قليلة. (الاندماج العاطفي)	١٣
					انتبه لتفاصيل عملي بشكل جيد.	١٤
					لديّ رغبة في الاستمرار لتقديم عملي بشكل جيد.	١٥
					أحاول استعمال الأساليب المتنوعة في التصدي للمشكلات التي تواجه عملي الوظيفي.	١٦
					لديّ القدرة على تحقيق أهدافي في ظل أي نوع من الظروف.	١٧
					لديّ القدرة على الاندماج مع كل الظروف التي تواجهني في عملي	١٨
					لا اعتقد اني شخص مؤثر في محيط عملي	١٩
					اتعب بسرعة من ضغط العمل	٢٠
					يتناسب عملي مع امكانياتي الذهنية	٢١
					أجد أنني قادر على التصدي لكل المشاكل التي تواجه عملي.	٢٢
					ابتعد عن القيام بالأعمال التي لا تناسب قدراتي.	٢٣

					٢٤ معرفتي تساعدني في انجاز مهماتي
					٢٥ لدي القدرة على ادراك جميع جوانب عملي
					٢٦ أجد أن هناك توافق تام بين قدراتي المعرفية وطبيعة عملي.
					٢٧ يسيطر التفكير بالعمل على جوانب حياتي الخاصة.
					٢٨ أشارك زملائي بما املك من معلومات.
					٢٩ اقوم في أعمال تطوعية اثناء عملي
					٣٠ أحرص على ان أصل مبكرا إلى عملي.
					٣١ استمر بعملي حتى لو لم أكن محتاج للعائد المادي.
					٣٢ اشعر بضعف امكانياتي باي عمل يناط بي.
					٣٣ أجد أن أهدافي تفوق قدراتي.
					٣٤ استمتع عندما يطلب مني عمل إضافي.
					٣٥ أشارك بالأعمال التي تكون خارج حدود عملي.
					٣٦ ينظر إلي زملائي كوني شخص معطاء.

ملحق رقم (٤)

مقياس الشخصية المنتجة (بصيغته الاولى)

استبانة آراء المحكمين لصلاحية فقرات مقياس الشخصية المنتجة

جامعة القادسية/كلية الآداب

قسم علم النفس/الدراسات العليا/ماجستير

مقياس الشخصية المنتجة

الأستاذ الفاضل.....المحترم

يَروم الباحث القيام بدراسة تستهدف تعرف (الاندماج الوظيفي وعلاقته بالشخصية المنتجة لدى موظفي بعض الدوائر الحكومية في مدينة الديوانية) يتطلب اجراء الدراسة اعداد مقياسين لقياس متغيري الدراسة يتوفر فيهما الصدق والثبات والموضوعية ، ولتحقيق اهداف البحث قام الباحث بتبني مقياس الشخصية(صبري ، ٢٠١٥) بالاعتماد على نظرية فروم (fromm) الذي

عرفها بأنها (قدرة الفرد على أن ينفرد بذاته ويفهم نفسه بعمق حتى يتمكن من أن يفهم العالم والذي يتمثل ب(الناس ، الطبيعة الاشياء)) ((فروم،١٩٧٢،ص١١٤))

وكانت بدائل الإجابة بعد (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً)

علماً ان المقياس يحتوي على سبعة مجالات اورد الباحث تعاريفها مع فقرات كل مجال في المقياس المرفق .ونظراً لما هو معروف عنكم من خبرة ودراية في هذا المجال ، يرجى ابداء آرائكم وملاحظاتكم حول مقياس الشخصية المنتجة وفقراته وبدائله مع امتناني وشكري لتعاونكم.

ولكم جزيل الشكر والامتنان

إشراف

ا.م.د. علي حسين عايد

طالب الماجستير

سعد عبدمحمد

المجال الاول : الحب الانتاجي Love production the: هو نشاط وموقف فاعل حر في الانسان وهو بمثابة قوة تفتح الجدران التي تفصل الانسان عن رفاقه وتوحده مع الآخرين وتجعله يتغلب على الشعور بالعزلة والانفصال ، وفي الوقت نفسه تسمح له أن يكون لنفسه ويحتفظ بتكامله (فروم ، ١٩٧٢ : ٤٦).

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	التعديل المناسب
١-	أعتقد أنني والآخرين في مركب واحد			
٢-	أؤمن بالحكمة القائلة حب لأخيك ما تحب لنفسك .			
٣-	أحتفظ بصدائقي.			
٤-	أنا على يقين أنني احتاج زملائي وقت الشدة .			
٥-	أحترم خصوصيات الآخرين ، كما أحب أن يحترموا خصوصياتي.			

المجال الثاني : العمل والنشاط الإنتاجي the Productive work: ويقصد به أن يكون الإنسان نشيطاً إيجابياً وفعالاً ، بمعنى الاستعمال المثمر للطاقات الإنسانية والتعبير عن القدرات والامكانيات ، أي أن ينمو ويتدفق ، ويجب ويتجاوز سجن ذاته المعزولة ، وأن يكون شغوفاً ومنصتاً ومعطاء (فروم ، ١٩٧٩ : ٩٢-٩٤).

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	التعديل المناسب
٦-	سرعان ما أفقد نشاطي .			
٧-	أعتقد أنني أستغل طاقتي جيداً .			
٨-	أشعر بالنشاط والحيوية لمعظم الوقت.			

			أنا على داريه جيدة بقدراتي وإمكاناتي .	٩-
			أتعلم الكثير من أخطائي في العمل .	١٠-

المجال الثالث : التفكير الإنتاجي Productive thinking : والمقصود به أن يكون الإنسان متصلاً إنتاجياً بالعالم من خلال " العمل " و"التفكير" وأن أهم ما يميز " التفكير الإنتاجي " أن تكون الذات شديدة الاهتمام بموضوعها ، وكلما كانت الصلة قوية كان التفكير مثمراً بشكل أفضل (فروم ، ١٩٧٨ : ٢٠).

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	التعديل المناسب
١١-	أتأثر بالموضوع الذي أبحث فيه.			
١٢-	أحرص على أن أتحدى بالموضوعية في مجال العمل .			
١٣-	لدي مقترحات كثيرة في مجال العمل.			
١٤-	تراودني أفكار جديدة .			
١٥-	لدي نتاج فكري جديد ومتميز			

المجال الرابع :

الاستمتاع بالعمل Enjoy working : إيجاد المتعة أثناء القيام بالعمل والمثابرة على الاستمرارية في الإداء بروح عالية ، وتحمل المسؤولية ما يقوم به من أعمال ، وإشاعة التفاؤل ، والشعور بالانتماء للعمل فهو يجد نفسه من خلال ما يقوم به (فروم، ١٩٧٨ : ٦٦).

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	التعديل المناسب
١٦-	أعتز بما أقوم به من إنجاز .			
١٧-	أشعر بالسعادة عندما أتم المهام			

			الموكلة إلى.	
			أستمتع بالعمل .	١٨-
			أجد نفسي خلال العمل.	١٩-
			أحرص على الاحتفاظ بالأشياء التي أصنعها بنفسني .	٢٠-

المجال الخامس : الإصغاء listening the : هي قدرة المرء على أن ينفرد بذاته . ليفهمها بعمق مما يؤدي ذلك إلى فهمه للعالم من حوله (فروم، ١٩٧٨ : ٨٩).

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	التعديل المناسب
٢١-	أستمتع بساعات الخلوة مع نفسي.			
٢٢-	أراجع نفسي في نهاية يوم العمل .			
٢٣-	أحرص على فهم نفسي جيداً.			
٢٤-	أعرف حدود قدراتي وإمكانياتي .			
٢٥-	أعتقد إن فهمي لنفسي يساعدني على فهم الآخرين .			

المجال السادس :

التمتع الجمالي the enjoyment in beauty : هي قدرة الفرد على التعبير عن المشاعر بصورة فنية (فروم، ١٩٨٧ : ٨٧)

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	التعديل المناسب
٢٦-	أتذوق العمل الفني .			

			أعتقد أن الموسيقى غذاء الروح .	-٢٧
			أهتم بتناسق الالوان في ملبسي.	-٢٨
			أشعر بالراحة وسط الطبيعة .	-٢٩
			أهتم بزيارة المعارض الفنية .	-٣٠

المجال السابع :

تكامل الأنا Ego integrity: هو دور الإنسان الإيجابي في الحياة والذي يتمثل في استعمال قدراته وبذل ما لديه. (فروم، ١٩٧٨: ٩٧)

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	التعديل المناسب
-٣١	أشعر بالتفاؤل .			
-٣٢	أشعر بأن لي أهمية في مكان العمل.			
-٣٣	من الصعب أن أكون إيجابي في محيط عملي .			
-٣٤	أشعر بضعف الأنا لدي.			
-٣٥	أحاول استعمال كل قدراتي في إنجاز مهمة ما.			

ملحق رقم (٥)

مقياس الشخصية المنتجة بصيغته النهائية

جامعة القادسية /كلية الآداب

الدراسات العليا/ ماجستير

الجنس

ذكر

انثى

الحالة الاجتماعية : متزوج/ة أعزب/آنسة أرمل/ة مطلق/ة

العمر: (أقل من ٣٠ عام) (٣٠ عام أقل من ٤٠ عام) (٤٠ - أقل من ٥٠ عام) (٥٠ عام فأكثر)

. المؤهل العلمي: (بكالوريوس دراسات عليا ماجستير أو دكتوراه)

سنوات الخدمة: (أقل من ٤ سنوات) (٤ - أقل من ٨ سنوات) (٩ - أقل من ١٣ سنة)

١٣ سنة فأكثر

اختي الموظفة.... المحترمة

اخي الموظف.... المحترم

تحية طيبة

يهدف الباحث إجراء دراسة علمية، لذا اتمنى معاونتكم في الإجابة عن فقرات المقياس المرفق طياً بكل دقة وصراحة، وذلك بعد قراءة كل فقرة ووضع علامة (✓) أمام كل فقرة وتحت البديل الذي تراه ينطبق عليك أكثر من غيره، علماً أن فقرات المقياس تتناول جوانب عامة من السلوك في الحياة العامة والمهنية، ولا توجد إجابة صحيحة أو خاطئة.

ونؤكد بأن إجابتك تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط، لذا لا داعي لذكر الاسم، وأرجو أن لا تترك أية فقرة دون إجابة.

الباحث

مع جزيل الشكر والتقدير

سعد عبد محمد

ت	الفقرات	تتطبق علي تماماً	تتطبق علي غالباً	تتطبق علي أحياناً	تتطبق علي نادراً	لا تتطبق علي أبداً
١	لدي نتاج فكري في مجال العمل					
٢	أعتر بما أقوم به من إنجاز في عملي					
٣	لدي مقترحات في مجال العمل					
٤	احتاج زملائي وقت الشدة .					
٥	أحترم خصوصيات الآخرين					
٦	اعتقد اني افقد نشاطي داخل العمل .					
٧	أعتقد أنني اوظف طاقتي جيداً .					
٨	أشعر بالنشاط والحيوية لمعظم الوقت.					
٩	لدي معرفه بامكانياتي وقدراتي .					
١٠	أتعلم الكثير من أخطائي في العمل					
١١	أتأثر بالموضوع الذي أبحث فيه.					
١٢	أحرص على أن أتحدى بالموضوعية في مجال العمل					
١٣	. أحتفظ بأصدقائي					
١٤	تراودني أفكار جديدة .					
١٥	أعتقد أنني والآخرين في مركب واحد					
١٦	أؤمن بالحكمة القائلة حب لأخيك ما تحب لنفسك					
١٧	انتبه لتفاصيل عملي بشكل جيد.					
١٨	لدي رغبة في الاستمرار لتقديم عملي بشكل جيد.					
١٩	أحاول استعمال الأساليب المتنوعة في التصدي للمشكلات التي تواجه عملي الوظيفي.					
٢٠	لدي القدرة على تحقيق أهدافي في ظل أي نوع من الظروف.					
٢١	لدي القدرة على الاندماج مع كل الظروف التي تواجهني في عملي					
٢٢	لا اعتقد اني شخص مؤثر في محيط عملي					

					أتعب بسرعة من ضغط العمل	٢٣
					يتناسب عملي مع امكانياتي الذهنية	٢٤
					أجد أنني قادر على التصدي لكل المشاكل التي تواجه عملي.	٢٥
					ابتعد عن القيام بالأعمال التي لا تتناسب قدراتي.	٢٦
					معرفتي تساعدني في انجاز مهماتي	٢٧
					لدي القدرة على ادراك جميع جوانب عملي	٢٨
					أجد أن هناك توافق تام بين قدراتي المعرفية وطبيعة عملي.	٢٩
					يسيطر التفكير بالعمل على جوانب حياتي الخاصة.	٣٠
					من الصعب أن أكون إيجابي في محيط عملي .	٣١
					أشعر بضعف الأنا لدي.	٣٢
					أحاول استعمال كل قدراتي في إنجاز مهمة ما.	٣٣

ملحق رقم (٦)

مقياس الشخصية المنتجة بصيغته النهائية (بصيغته النهائية بعد اجراء تمييز الفقرات)

جامعة القادسية /كلية الآداب

الدراسات العليا/ ماجستير

الجنس ذكر انثى

الحالة الاجتماعية : متزوج/ة أعزب/آنسة أرمل/ة مطلق/ة

العمر: (أقل من ٣٠ عام) (٣٠ عام أقل من ٤٠ عام) (٤٠ - أقل من ٥٠ عام) (٥٠ عام فأكثر)

. المؤهل العلمي: (بكالوريوس دراسات عليا ماجستير أو دكتوراه)

سنوات الخدمة: (أقل من ٤ سنوات) (٤ - أقل من ٨ سنوات) (٩ - أقل من ١٣ سنة)

١٣ سنة فأكثر

اختي الموظفة.... المحترمة

اخي الموظف.... المحترم

تحية طيبة

يهدف الباحث إجراء دراسة علمية، لذا اتمنى معاونتكم في الإجابة عن فقرات المقياس المرفق طياً بكل دقة وصراحة، وذلك بعد قراءة كل فقرة ووضع علامة (✓) أمام كل فقرة وتحت البديل الذي تراه ينطبق عليك أكثر من غيره، علماً أن فقرات المقياس تتناول جوانب عامة من السلوك في الحياة العامة والمهنية، ولا توجد إجابة صحيحة أو خاطئة.

ونؤكد بأن إجابتك تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط، لذا لا داعي لذكر الاسم، وأرجو أن لا تترك أية فقرة دون إجابة.

الباحث

مع جزيل الشكر والتقدير

سعد عبدمحمد

ت	الفقرات	تتطبق علي تماماً	تتطبق علي غالباً	تتطبق علي أحياناً	تتطبق علي نادراً	لا تتطبق علي أبداً
١	لدي نتاج فكري في مجال العمل					
٢	أعتر بما أقوم به من إنجاز في عملي					
٣	لدي مقترحات في مجال العمل					
٤	احتاج زملائي وقت الشدة .					
٥	أحترم خصوصيات الآخرين					
٦	اعتقد اني افقد نشاطي داخل العمل .					
٧	أعتقد أنني اوظف طاقتي جيداً .					
٨	أشعر بالنشاط والحيوية لمعظم الوقت.					
٩	لدي معرفه بامكانياتي وقدراتي .					
١٠	أتعلم الكثير من أخطائي في العمل					
١١	أتأثر بالموضوع الذي أبحث فيه.					
١٢	أحرص على أن أتحدى بالموضوعية في مجال العمل					
١٣	. أحتفظ بأصدقائي					
١٤	تراودني أفكار جديدة .					
١٥	أعتقد أنني والآخرين في مركب واحد					
١٦	أؤمن بالحكمة القائلة حب لأخيك ما تحب لنفسك					
١٧	انتبه لتفاصيل عملي بشكل جيد.					
١٨	لدي رغبة في الاستمرار لتقديم عملي بشكل جيد.					
١٩	أحاول استعمال الأساليب المتنوعة في التصدي للمشكلات التي تواجه عملي الوظيفي.					
٢٠	لدي القدرة على تحقيق أهدافي في ظل أي نوع من الظروف.					
٢١	لدي القدرة على الاندماج مع كل الظروف التي تواجهني في عملي					
٢٢	لا اعتقد اني شخص مؤثر في محيط عملي					

					أتعب بسرعة من ضغط العمل	٢٣
					يتناسب عملي مع امكانياتي الذهنية	٢٤
					أجد أنني قادر على التصدي لكل المشاكل التي تواجه عملي.	٢٥
					ابتعد عن القيام بالأعمال التي لا تتناسب قدراتي.	٢٦
					معرفتي تساعدني في انجاز مهماتي	٢٧
					لدي القدرة على ادراك جميع جوانب عملي	٢٨
					أجد أن هناك توافق تام بين قدراتي المعرفية وطبيعة عملي.	٢٩
					يسيطر التفكير بالعمل على جوانب حياتي الخاصة.	٣٠
					من الصعب أن أكون إيجابي في محيط عملي .	٣١
					أشعر بضعف الأنا لدي.	٣٢
					أحاول استعمال كل قدراتي في إنجاز مهمة ما.	٣٣

ملحق (٧)

أسماء السادة المحكمين الذين استعان بهم الباحث في بعض إجراءات البحث.

ت	اسماء المحكمين	التخصص العلمي	مكان العمل
١	أ.د. سهيلة عبد الرضا عسكر	علم النفس الشخصية	كلية التربية/الجامعة المستنصرية.
٢	أ.د. كاظم جبر الجبوري	علم النفس الشخصية	كلية تربية بنات/جامعه القادسية
٣	أ.د. عبد العزيز حيدر	علم نفس الشخصية	كلية التربية /جامعة القادسية
٤	أ.د. علي صكر	علم نفس التربوي	كلية التربية /جامعة القادسية.
٥	أ.د. علي شاکر الفتلاوي	علم نفس الشخصية	كلية الآداب /جامعة القادسية
٦	أ.د. احمد عبد الحسين الزريجاوي	علم نفس الشخصية	كلية التربية / جامعة كربلاء
٧	أ.د. حيدر اليعقوبي	علم نفس الشخصية /صحته نفسية	كلية التربية /جامعة كربلاء
٨	أ.د. اروى محمد ربيع	علم النفس الشخصية	كلية الآداب/جامعة بغداد

٩	أ.م. د خديجة حسين سلمان	علم النفس التربوي	كلية التربية /الجامعة المستنصرية
١٠	أ.م. د محمود شاكر	ارشاد نفسي	كلية التربية /الجامعة المستنصرية
١١	أ.م. د. صفاء حسين محمد	صحة نفسية	كلية التربية/الجامعة المستنصرية
١٢	أ.م. د حسين فالح حسين	ارشاد وصحة نفسية	كلية التربية /الجامعة المستنصرية
١٣	ا.م. د. فرحان البيضاني	علم النفس العام	كلية التربية /الجامعة المستنصرية
١٤	ا.م. د سلام هاشم حافظ	علم نفس الشخصية /علم نفس الايجابي	كلية الآداب /جامعة القادسية
١٥	ا.م. د عباس حسن رويح	علم النفس الشخصية	كلية الآداب /جامعة المستنصرية
١٦	ا.م. د عبد الكريم خشن	علم نفس الشخصية	كلية التربية ابن رشد مجامعة بغداد
١٧	ا.م. د علي تركي فاضل	صحة نفسية	كلية الآداب/جامعة بغداد
١٨	ا.م. د طارق محمد بدر	علم النفس الشخصية	كلية الآداب /جامعة القادسية

ملحق (٨)

كتب تسهيل مهمة

بسم الله الرحمن الرحيم

جمهورية العراق
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة القادسية
كلية الآداب
مكتب معاون العميد للشؤون العلمية والدراسات العليا

Republic of Iraq
MINISTRY OF HIGHER EDUCATION
& SCIENTIFIC RESEARCH
UNIVERSITY OF AL-QADISIYA
College of Arts

العدد: ٧٧٩
التاريخ: ٢٠١٩/٤/٢٥

إلى / دائرة التخطيط / الديوانية
م / تسهيل مهمة

تحية طيبة...
إيماناً منا بموقفكم العلمي الكريمة يرجى تسهيل مهمة طالب الماجستير (سعد عبد محمد) قسده على النفس في مكتبنا وذلك للحصول على المعلومات والبيانات التي تخص مجته الموسور (الاتدماج الوطني وعلاقته بالمشخصية المنتجة لدى بعض موظفي مدينة الديوانية).

شاكرين تعاونكم .. مع التقدير

أ.م.د. رحمن رياض حسين
معاون العميد للشؤون العلمية والدراسات العليا
٢٠١٩/٢/٢٥

نسخة منه إلى
- مكتب السيد العميد / للتفضل بالاطلاع مع التقدير.
- قسم الدراسات العليا.
- الصناديق

على ٢/٢٥

مكتبه الآداب / جامعة القادسية - ص.ب. 1811
ماتف: 036-640150 / هاتف: 036-652688

www.art.qu.edu.iq
art@qu.edu.iq

بسم الله الرحمن الرحيم

جمهورية العراق
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة القادسية
كلية الآداب
مكتب معاون العميد للشؤون العلمية والدراسات العليا

Republic of Iraq
MINISTRY OF HIGHER EDUCATION
& SCIENTIFIC RESEARCH
UNIVERSITY OF AL-QADISIYA
College of Arts

العدد: ٧٨٠
التاريخ: ٢٠١٩/٤/٢٥

إلى / دائرة الأحصاء / الديوانية
م / تسهيل مهمة

تحية طيبة...
إيماناً منا بموقفكم العلمي الكريمة يرجى تسهيل مهمة طالب الماجستير (سعد عبد محمد) قسده على النفس في مكتبنا وذلك للحصول على المعلومات والبيانات التي تخص مجته الموسور (الاتدماج الوطني وعلاقته بالمشخصية المنتجة لدى بعض موظفي مدينة الديوانية).

شاكرين تعاونكم .. مع التقدير

أ.م.د. رحمن رياض حسين
معاون العميد للشؤون العلمية والدراسات العليا
٢٠١٩/٢/٢٥

نسخة منه إلى
- مكتب السيد العميد / للتفضل بالاطلاع مع التقدير.
- قسم الدراسات العليا.
- الصناديق

على ٢/٢٥

مكتبه الآداب / جامعة القادسية - ص.ب. 1811
ماتف: 036-640150 / هاتف: 036-652688

www.art.qu.edu.iq
art@qu.edu.iq

Republic of Iraq
MINISTRY OF HIGHER EDUCATION
& SCIENTIFIC RESEARCH
UNIVERSITY OF AL-QADISIYA
College of Arts

بسم الله الرحمن الرحيم



جمهورية العراق
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة القادسية
كلية الآداب

مكتب معاون العميد للشؤون العلمية والدراسات العليا

العدد : ٧٧٠
التاريخ : ٢٠١٧ / ١٤ / ٢٧




إلى / دائرة الصحة في الديوانية

م/ تسهيل مهمة

تحية طيبة...
إيماناً منا بموقفكم العلمي الكريم يرجى تسهيل مهمة طالب الماجستير (سعد عبد محمد)
/ قسم علم النفس في كليتنا لغرض حصوله على البيانات والمعلومات التي تخص موضوع بحثه
الموسوم (الاندماج الوظيفي وعلاقته بالشخصية المنتجة لدى موظفي مدينة الديوانية).

شاكرون تعاونكم .. مع التقدير


أ.م.د. رحمن رباط حسين
معاون العميد للشؤون العلمية والدراسات العليا
٢٠١٩ / ٢ / ١٧

التعليم الإلكتروني
سلمان عبد الله الوائلي
معاون مدير قسم التعليم الإلكتروني

التدريب والتطوير
خالد الملاحي
مدير التدريب

نسخة منه إلى

- مكتب السيد العميد / للتفضل بالإطلاع مع التقدير.
- وحدة الدراسات العليا.
- الإدارية / الصادرة.

كاتب ٢/١٧

College Arts / University of Al-Qadisiya, P.O.Box. 1811, Diwanis - Al-Qadisiya-Iraq
www.art.qu.edu.iq
art@qu.edu.iq

مكتبة الآداب / جامعة القادسية - ص.ب. 1811
ماتف: 036-640150 / هاتف: 036-652688

Republic of Iraq
MINISTRY OF HIGHER EDUCATION
& SCIENTIFIC RESEARCH
UNIVERSITY OF AL-QADISIYA
College of Arts

بسم الله الرحمن الرحيم



جمهورية العراق
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة القادسية
كلية الآداب

مكتب معاون العميد للشؤون العلمية والدراسات العليا

العدد : ٦٥٨
التاريخ : ١٩ / ١٢ / ١٧




إلى / مديرية كهرباء في الديوانية

م/ تسهيل مهمة

تحية طيبة...
إيماناً منا بموقفكم العلمي الكريم يرجى تسهيل مهمة طالب الماجستير (سعد عبد محمد)
/ قسم علم النفس في كليتنا لغرض حصوله على البيانات والمعلومات التي تخص موضوع بحثه
الموسوم (الاندماج الوظيفي وعلاقته بالشخصية المنتجة لدى موظفي مدينة الديوانية).

شاكرون تعاونكم .. مع التقدير


أ.م.د. رحمن رباط حسين
معاون العميد للشؤون العلمية والدراسات العليا
٢٠١٩ / ٢ / ١٧

التدريب والتطوير
خالد الملاحي
مدير التدريب

نسخة منه إلى

- مكتب السيد العميد / للتفضل بالإطلاع مع التقدير.
- وحدة الدراسات العليا.
- الإدارية / الصادرة.

كاتب ٢/١٧

Arts / University of Al-Qadisiya, P.O.Box. 1811, Diwanis - Al-Qadisiya-Iraq
www.art.qu.edu.iq
art@qu.edu.iq

مكتبة الآداب / جامعة القادسية - ص.ب. 1811
ماتف: 036-640150 / هاتف: 036-652688

بسم الله الرحمن الرحيم

جمهورية العراق
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة القادسية
كلية الآداب
مكتب معاون العميد للشؤون العلمية والدراسات العليا

Republic of Iraq
MINISTRY OF HIGHER EDUCATION
& SCIENTIFIC RESEARCH
UNIVERSITY OF AL-QADISIYA
College of Arts

جامعة القادسية

العدد : ٦٦٤
التاريخ: ١٤ / ١٠ / ٢٠١٩

إلى / مديرية الماء في الديوانية

م / تسهيل مهمة

تحية طيبة...
إيماناً منا بموقفكم العلمي الكريم يرجى تسهيل مهمة طالب الماجستير (سعد عبد محمد)
/ قسم علم النفس في كليتنا لغرض حصوله على البيانات والمعلومات التي تخص موضوع بحثه
الموسوم (الاندماج الوظيفي وعلاقته بالشخصية المنتجة لدى موظفي مدينة الديوانية) .
شاكرين تعاونكم .. مع التقدير

المورد الشيريني

أ.م.د. رحمن رباط حسين
معاون العميد للشؤون العلمية والدراسات العليا
٢٠١٩ / ١٢ / ١٧

نسخة منه إلى
- مكتب السيد العميد / للتفضل بالإطلاع مع التقدير .
- وحدة الدراسات العليا .
- الإدارية / الصناديق .

كاتب ٢/١٧

مكتبه: 1811 - Al-Qadisiya - Iraq
P.O. Box .1811.Diwania - Al-Qadisiya-Iraq
www.art.qu.edu.iq
هاتف: 036-640150 / برقية: 036-652688

بسم الله الرحمن الرحيم

جمهورية العراق
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة القادسية
كلية الآداب
مكتب معاون العميد للشؤون العلمية والدراسات العليا

Republic of Iraq
MINISTRY OF HIGHER EDUCATION
& SCIENTIFIC RESEARCH
UNIVERSITY OF AL-QADISIYA
College of Arts

جامعة القادسية

العدد : ٦٦٤
التاريخ: ١٧ / ١٠ / ٢٠١٩

إلى / مديرية المجاري في الديوانية

م / تسهيل مهمة

تحية طيبة...
إيماناً منا بموقفكم العلمي الكريم يرجى تسهيل مهمة طالب الماجستير (سعد عبد محمد)
/ قسم علم النفس في كليتنا لغرض حصوله على البيانات والمعلومات التي تخص موضوع بحثه
الموسوم (الاندماج الوظيفي وعلاقته بالشخصية المنتجة لدى موظفي مدينة الديوانية) .
شاكرين تعاونكم .. مع التقدير

الموارد الشيريني لطفاً
لإجراء الأبحاث وتسجيل مهماتها
الرجو عدم إغفالها
٢٠١٩ / ١٢ / ١٧

أ.م.د. رحمن رباط حسين
معاون العميد للشؤون العلمية والدراسات العليا
٢٠١٩ / ١٢ / ١٧

نسخة منه إلى
- مكتب السيد العميد / للتفضل بالإطلاع مع التقدير .
- وحدة الدراسات العليا .
- الإدارية / الصناديق .

كاتب ٢/١٧

ملحق (٩)

عدد موظفي مجتمع البحث

١٥٠

٢ / ١ / ١٢

٥٠١

٢٢٢

٢٥٧

المعهد، تكامي
البحر
البحر
الصباحي
المسيحي
السر
عدد، لعمري

في
في
في
في
في
في
في

كادر مديرية مجاري الديوانية

الملاك / ٥٦٥
الاجراء اليوميين / ٧٤٥
العقود / ٦٠
FPS / اخرج الضوابط / ٣٧
كبار السن / ١٠

المسح
٨٥ - قفص
٥٥ - قفص
٤٤ - قفص

١٤) الكفا، لادنا
١٥) امداد (الكفا، لادنا)
١٦) الكفا
١٧) الكفا
١٨) الكفا، لادنا
١٩) الكفا

١٠) كفا
١١) كفا
١٢) كفا
١٣) كفا
١٤) كفا
١٥) كفا
١٦) كفا
١٧) كفا
١٨) كفا
١٩) كفا

١٠) كفا
١١) كفا
١٢) كفا
١٣) كفا
١٤) كفا
١٥) كفا
١٦) كفا
١٧) كفا
١٨) كفا
١٩) كفا

١٠) كفا
١١) كفا
١٢) كفا
١٣) كفا
١٤) كفا
١٥) كفا
١٦) كفا
١٧) كفا
١٨) كفا
١٩) كفا

مدونے سرسبز باہر، لبروای

المدرک، لبروای	۱۰۵۴	حوصف
الذکر	۵۸۷	
الاناث	۴۶۸	
العقود	۱۷	
الذکر	۱۷۸۰	
الاناث	۱۷۰۰	
المجموع	۱۷۰۰	
المجموع	۱۷۰۰	

المدرک، لبروای

المجموع	۱۷۰۰	
الذکر	۷۲	
الاناث	۱۰۴	

مدونے سرسبز باہر، لبروای

عبدالمجید
مدير الموارد البشرية
بمقر
مدرسة باہر، لبروای

فرع توزيع كهرباء الديوانية

العدد الكلي	۵۴۸
عدد الذكور	۴۴۴
عدد الاناث	۱۰۴

قطاعات فرع توزيع كهرباء الديوانية

قطاع	قطاع عفاك	قطاع الشامية	قطاع الحمزه	قطاع خماس
الديوانية	۱۶۵	۸۹	۷۲	۴۷
				۶۲

مسؤولة الموارد البشرية
احلام رزاق مكطوف
٢٠١٩



الموظف المختص
حنان حسن مطرود

Abstract

The functional integration leads to social responsibility and increases the power of production in the work. Also by which we can achieve the goals of the institution because the employee is attached to his work and becomes more and more an important part of his life. As Sultan defined functional integration, is conformity and psychological response of the individual to his work, which is reflected in the realization of the selfness of the individual or his commitment to his work. Integration means that the individual likes his work or he is interested in the work related to him (Sultan, 2012).

Hence there is a scientific harmony between the functional integration and the productive personality which is one of the important subjects of psychology of personality because it's close relationship with the constructing of human personality that is capable of setting its goals accurately as well as has an ability to achieve and take responsibility. Erickson has been defined productive personality as an orientation that arises from the interaction between the environment and the internal components of the individual by which the individual reaches his peak in the middle age by performing the tasks he does in the work and society through events, social abilities, relations with others and the ability to solve problems and face them, he makes a sense of his identity and cherishes and thinks about forming a family, and take his position in the society (Erikson, 1968: 124).

The current study aimed at identify the following:

1 – Functional integration of some employees of Diwaniyah city.

- 2 – Productive Personality of some employees of Diwanayah city.
- 3 – Statistically significant differences in the functional integration of employees according to variables: gender (males, females), marital status (married, single, divorced, widowed), educational qualification and (ages of service).
- 4 – Statistically significant differences in the Productive Personality of the employees according to variables: gender (males, females), marital status (singular, married) (educational qualification) (ages of service).
- 5 – The correlation between the functional integration and the productive personality of the employees.
- 6– Differences in the correlation between the functional integration and the productive personality of the employees according to variables: gender (males, females), marital status (singular, married) (educational qualification) (ages of service).

To achieve the objectives of the research, the researcher adopted the measure of functional integration in the light of a multidimensional model of functional integration which is presented by (Yushimura, 1996) in which there are three domains of functional integration: cognitive integration, emotional integration and behavioral integration.

The researcher also adopted a measure prepared by Sabri (2018) the concept of productive personality according the theoretical definition of the concept by Fromm (1974, Fromm).

The basic research sample is consist of (400) employees were selected according to random stratified method, all of them responding to these

measures. Data were analyzed statistically using SPSS, and the results revealed:

1 – The employees of the offices in Diwaniyah city enjoy functional integration.

2– The difference are on the measure of functional integration according to gender and social status of employees in some offices in Diwaniyah city:

A. Difference in gender variable (male, female):

The difference between males and females on the measure of functional integration reaches to statistical significance.

B. Marital Status (married, single, divorced, widowed)

The difference among employees according to the variable of social status reaches to statistical significance.

C. Interaction between gender and professional service:

The difference between male and female employees who are married, single, divorced and widowed does not rise to statistical significance.

3– Differences in functional integration according to the variable (ages of service) of the employees of some offices in Diwaniyah city:

There are not statistically significant differences in the age variable, and that employees do not differ in the level of functional integration as they get older.

4– The employees of the offices in Diwaniyah city enjoy productive personality.

5- The differences on the measure of productive personality according to the gender and marital status variables of employees in some offices show that:

A. Difference in gender (males, females):

The difference between males and females on the measure of productive personality reaches to statistical significance in favor of females

B. Social Status (Married, Single, Divorced, Widowed):

The difference between employees according to the marital status variable reaches to a statistical significance in favor of married employees

C. Interaction between gender and professional service:

The differences between males and females employees of married, single, divorced and widowed does not rise to the level of statistical significance.

6- Differences in productive personality according to the variable (ages of service) of the employees of some offices in Diwaniyah city:

There are not statistically significant differences in the age variable, and that employees do not differ in the level of productive personality as they get older.

7. The correlation between functional integration and the productive personality of employees:

There is a high positive correlation between functional integration and the productive personality. This means that every increase in the level of functional integration leads to an increase in the level of productive personality.

8- The extent to which the productive personality contributes to the functional integration of the employee:

The productive personality contributes to the rise of functional integration as increasing the level of productive personality among employees leads to an increase in the level of functional integration, as increasing the level of productive personality by one unit of measurement leads to an increase in functional integration by (0.841) units of measurement.

According to these findings, the researcher concludes some suggestions and recommendations.

Ministry of Higher Education and Scientific Research

AL-Qadisiyah University

College of Arts

Psychology Dept-postgraduate



Career integration and its relationship with the productive personality of the staff

A thesis submitted to the council the college of Arts ,AL-Qadisiyah
University as a partial fulfillment for the requirement of Master of Arts
degree in General psychology

BY

SAAD ABID MOHMMAD

Supervised by

ASST .Prof .ALI HUSSEN AYED (PHD)

2020 A.C

1941A.H