

سلوك التملق وعلاقته بالأمن الاجتماعي لدى موظفي الجامعة

م.د. هشام مهدي كريم الكعبي

كلية التربية/ جامعة القادسية

the behavior of ownership and its relation to social security among the employees of the University of Qadisiyah

Dr. Hosham Mahdi Kareem Alkaabi

College of Education\ University of Qadisiyah

Hosham.alkaabi@qu.edu.iq

Abstract

The current research aims to identify the behavior of ownership and its relation to social security among the employees of the University of Qadisiyah. The sample of the research sample was (200) employees and employees randomly selected. In order to measure the goal of the research, the measure of flatter behavior, which is in the final form of (20) paragraph, was constructed as well as the construction of the social security measure which is also in the final form of (20) paragraphs. The results of the present study indicate that the employees of Qadisiya University have a level of flattery behavior, and that there is a statistically significant difference in the behavior of flattery according to gender variable and for females. The results also showed that employees feel social security. Flattery and social security. The study concluded with a set of recommendations and proposals.

Key words: behavior of ownership, social security

الملخص:

يستهدف البحث الحالي تعرف سلوك التملق وعلاقته بالأمن الاجتماعي لدى موظفي جامعة القادسية وقد بلغ افراد عينة البحث (200) موظف وموظفة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية. ولجل قياس هدف البحث تم بناء مقياس سلوك التملق والذي تكون بصيغته النهائية من (20) فقرة، وكذلك بناء مقياس الأمن الاجتماعي والذي تكون بصيغته النهائية ايضا من (20) فقرة وقد تم استخراج لكلتا الأداتين خصائص القياس النفسي من صدق وثبات باستعمال الوسائل الإحصائية المناسبة. وقد أشارت نتائج البحث الحالي أن موظفي جامعة القادسية لديهم مستوى من سلوك التملق، وإن هناك فرق ذو دلالة إحصائية في سلوك التملق على وفق متغير النوع ولصالح الاناث، كذلك وأظهرت النتائج ايضا أن الموظفين يشعرون بالأمن الاجتماعي، وتوصل البحث الى وجود علاقة ارتباطية بين متغير سلوك التملق والأمن الاجتماعي. وأختتم البحث بجملة من التوصيات والمقترحات.

الكلمات المفتاحية: سلوك التملق، الأمن الاجتماعي

التعريف بالبحث

■ مشكلة البحث:

يمر موظفو الجامعة أثناء ممارسة حياتهم المهنية داخل الحرم الجامعي بكثير من المهمات الادارية والوظيفية مثل الواجبات الادارية المكلف بها وكيفية اتقانها بالشكل الصحيح، وتشكل هذه المهمات مواقف تحدي وضغوط على الموظف او الموظفة، إذ يتحدد في ضوءها مستقبلهم المهني وأدائهم الوظيفي، والفشل فيها يُعد مسألة مهددة لعملهم كأفراد منتجين وتولد لديهم عدم الشعور بالراحة والطمأنينة، على الرغم من أن بعض مواقف الفشل قد تكون نتيجة الظروف الخارجية عن امكاناتهم وقدراتهم (مثل عدم الاستقرار الأمني وعدم توفر أجواء استقرار وظيفي لدى الموظفين واختلاف القرارات والقوانين التي تبطئ من ممارسة عملهم بشكل جيد).

ومن خلال الفترة الاخيرة من القرنين العشرين والحادي والعشرين، اهتم المشتغلين بعلم النفس بالبحث بسلوك التملق (Ingratiating behavior) كونه الاسلوب المهم بين اساليب التحكم او تنظيم الانطباع (Imperision management) (Raven, 2003: 1) (52:1974, Bacman-53) الذي من خلاله يتمكن الفرد من زيادة وتحسين امكانياته الاجتماعية والوظيفية

والمادية مثل الحصول على العلاقات المهنية الآمنة والتقدم الإداري الذي يجنبه النتائج غير المرغوبة المترتبة على طبيعته علاقته بالآخرين من خلال العمل الوظيفي والإداري المكلف به (4: Robinson, 2002). حيث يعد سلوك التملق جانباً مهماً في المفاوضات الإدارية سواء أكان مع المنتسبين من نفس المؤسسة أم مع المؤسسات الإدارية الأخرى حيث يكون وسيلة فاعلة وجيدة للوصول إلى حلول ترضي جميع الأطراف إذ نجده يظهر بشكل واضح في عملية التفاوض في حال انعدام تكافؤ القوى بين الأطراف المتفاوضة (الدهان، 1986: 141).

وان المجتمعات المعاصرة اليوم تشهد حالة افتقار واضحة وملموسة للأمن الاجتماعي بسبب الحروب والاضطرابات حيث تسبب خلل في المنظومة الاقتصادية والاجتماعية ويبلغ التمايز بين المنظومتين مستوى عالٍ يجعل الملايين من أفراد المجتمع في حالة عجز تام عن ارضاء حاجاتهم الأساسية التي يرغبون في اشباعها (الجبوري، 1989: 97) حالة العجز هذه تشكل مصدراً للتوتر والقلق وعدم الشعور بالارتياح وانشغال الفكر وتوقع الشر والخوف من حوادث المستقبل مما يؤثر سلباً على فاعلية الفرد الاجتماعي حيث يعمل على شل حركته ويصبح فريسة سهلة للمرض النفسي، فالفرد الذي يفتقد إلى الشعور بالأمان يبدو أكثر قلقاً من غيره تجاه مواقف الحياة اليومية ويكون قليل القدرة على المبادأة والمرونة من غيره، ويكون متردداً وحذراً فيستجيب لمواقف الحياة الغير آمنة مدفوعاً بما يشعر به من مخاوف وعدم أمن (عوض، 1989: 8)

والموظف بشكل عام والجامعي بشكل خاص جزء من المجتمع ويمثل شريحة مهمة من أفراده فهو يؤثر ويتأثر بما هو سائد في الوسط الاجتماعي الوظيفي من تغيرات معينة جعلته يعيش حالة من التناقض والصراع بين طموحاته وفرصته التي يبحث عنها التي قد تحقق له الفرصة المناسبة التي تتيح له إمكانية اقتصادية واجتماعية، حيث دفعته تلك الظروف الغير مرغوب بها اجتماعياً إلى ممارسة بعض الأساليب والانماط السلوكية غير المرضية في نظر الآخرين والمتملة بتغير مثله وأخلاقياته التي تربي عليها من أجل إشباع حاجاته الأساسية إذ يترتب على هذا السلوك بعض الآثار السلبية الواضحة للآخرين كضعف الحس وكثرة الرياء الوظيفي والمدح الغير مبرر وتراجع قيم الحرص والأمانة والعمل المنتج، وان زيادة التملق أو كثرة النفاق الاجتماعي وازدياد مظاهر الاختلاس والتزوير مما يغير من طبيعة الأداء الوظيفي وعلى المعايير الخلقية والاجتماعية للموظف، أي أن هذه الضغوط أدت إلى أحداث تصدع في المنظومة النفسية والاجتماعية مما يبعث الفرصة لقبول السلوك غير المرغوب و وضعاً يسوده التفكك الخلقي والاجتماعي وتصبح حالة من عدم والاستقرار والتوتر في نفوس الأفراد في المجتمع (محجوب، 1992: 125). ومما لا شك فيه إن تعرض المجتمع العراقي بالتحديد للعديد من الأزمات والحروب والكوارث أدى إلى أحداث خلل في المنظومة القيمية وانهيار بالعلاقات الاجتماعية التي أصبحت مبنية على خلق فرص النجاح والوصول على حساب الآخرين مما يبعث بعدم الارتياح وعدم الأمان من الآخرين والتشكيك بقدراتهم الاجتماعية فرص وإيجاد مجال للتصادم وعدم التجانس وانعدام التوازن بين الموقف والسلوك (مصطفى، 1999: 103)

مما سبق يجد الباحث أن مشكلة البحث ذات علاقة وثيقة الصلة بحياة شريحة مهمة من شرائح المجتمع وهم موظفو جامعة القادسية، لأنهم يتعرضون إلى ضغوط إدارية ومهنية و بيئية واجتماعية غير آمنة، ومن الممكن أن يؤثر ذلك على صحتهم النفسية ومواصلة عملهم داخل مؤسساتهم وكذلك نظرتهم إلى ذواتهم ومستقبلهم وحياتهم الآمنة. لذا جاء هذا البحث محاولة علمية للإجابة على سؤال رئيس هو:

ما قوة واتجاه العلاقة الارتباطية بين سلوك التملق والأمن الاجتماعي لدى موظفو جامعة القادسية؟

■ أهمية البحث:

يشير علماء النفس إلى أن كل سلوك يصدر عن الفرد هو ناتج من أن هناك مشيرات تحرك ذلك الفرد وتستثيره وتحوله إلى سلوك واضح أما سلوك لغوي أو حركي أو انفعالي وغيره.. وهنا على الفرد أن يضع استراتيجية مناسبة لبيان ذلك السلوك وأن ينجزه بأكمله وجهه ولأن كل ما يمر به الفرد من ظروف قد تساهم بشكل أو بآخر بتحريك الفرد نحو سلوك قد يراه هو مرغوباً به على عكس ما يراه الآخرون من أنه أسلوب بالمبالغة وقلة الاحترام واحتقار الذات.

فسلوك التملق يستعمل عادة في المفاوضات الادارية داخل المؤسسة سواء مع المنتسبين ام مع المؤسسات الادارية الاخرى اذ يكون هنا وسيلة فاعلة ومؤثرة للوصول الى حلول مرضية بين الاطراف المتفاوضة، حيث يظهر الشخص المتملق بسلوك واضح في عملية التفاوض وخصوصا في حالة انعدام تكافؤ القوى بين الاطراف المتفاوضة (الدهان، 141:1986). وقد اشار جونز (Jones, 1965) الى ان الفرد المتملق يمكن ملاحظة سلوكه بشكل واضح وجلي خصوصا في تلك الظروف والمواقف التي تنعدم فيها موازين القوى بين طرفين (A, B)، حيث يمكن ان نفترض ان الشخص (A) صاحب سلطة او مركز اداري مهم والشخص (B) الاقل مركزا وقوة من (A)، حيث يلجأ (B) الى ممارسة التملق نحو (A) فتظهر اعراض التملق مثل الاستعداد بالخضوع والتبعية له كي يحصل ما يصبو اليه بشكل مرضي بينهما ومن ثم يستطيع التأثير على قرارات (A). (Impact of ingratiation, 1996: 32). وهنا استطاع الفرد (B) من خلال سلوكه المتملق من توفير الامن الاجتماعي الذي يؤمن حالة من التوازن والتنظيم الاجتماعي للفرد داخل مؤسسته، إذ أن المجتمع الذي يتوافر له الأمن الاجتماعي يكون في اعلى حالات التماسك الوظيفي وامثال افراده للقيم والمعايير الثقافية في المجتمع، وقد اكدت (دراسة الكبيسي عام 1995) التي اظهرت إنه كلما توفر الأمن في المجتمع، كانت الروابط الاجتماعية بين افراد المجتمع قوية ومتينة وينعكس هذا على التماسك الاجتماعي الايجابي بشكل يحفظ للمجتمع قدرته على الاستمرار والعيش السليم (الكبيسي، 1995: 6).

هذا عن التأثير الناجح لسلوك التملق، اما عن الوضع الاخر او الفاشل له، فقد بين كل من جونز وورتمان (Jones & wrotman, 1973) ان للتملق الغير ناجح اعراض سيعرضه المتملق الى شعوره بالاحراج، لانه المستهدف (Target) سيرفضه ولا يتقبله ويعتبره سلوكاً اجتماعياً غير جيد وغير مقبول، وخاصة عندما يوجه من الاسفل او الادنى نحو الاعلى أي يكون هنالك اختلاف بين الشخص المتملق والهدف الذي يرغب الوصول اليه كأن يكون مكانه اجتماعية او مركز مهم، فعندما يقوم فرد في عمله بمدح فرد ما بمكانه اجتماعية دنيا شخصاً اعلى منه مركزاً او سلطة فان الفرد (المتملق) سيكون في موضع للشك مهما تكن نواياه، وهنا فأن سلوك التملق سيدخل في مجال سلوك الاطراء الغير صادق او الكاذب، وسيعتبر المستهدف ذلك تجاوزا على المنظومة الاخلاقية الاجتماعية (Secord, 1976: 101) وفي هذا الصدد بينت دراستي ديكوف (Dickoff, 1961) وجونز وديفيز (Jones & Davis, 1965) الى ان الفرد ذو السلطة او المكانة العالية حيث تراه يشك بنوايا المتملق ذي المكانة الاقل منه عند تودده ومدحه له وقد ظهرت معدلات التجاذب في هذه الدراسة بشكل واطئ (Jones & Davis, 1965: 232).

وعلى الرغم من الاراء النظرية والدراسات التي تشير الى فشل سلوك التملق الموجه من الادنى نحو الاعلى الا ان الدراسات النفسية الميدانية لم تؤيد ذلك، فلقد قدمت دراسة ديلوجا (Deluga) التحليلية التي تكونت من تسعة وستين بحثاً اهتمت جميعها بدراسة سلوك التملق الوظيفي الى ان التملق بكل جوانبه يمنح الفائدة للمتملق ويمكنه من الوصول الى هدفه الذي يرغب به، وقد اضاف ديلوجا " اذا كان لديك شخصان كفؤان في ماينجزاه على حد سواء، الا ان احدهما بارع في ممارسة سلوك التملق، فمن المحتمل ان يحصل المتملق على العلاءة، فالتملق يمنح الفائدة. (1 kelleher, 1997: 1) وبينت نتائج دراسة وات (watt, 1993) ان الافراد الذين يمارسون سلوك التملق هم الافضل والاكفا في نظر مشرفيهم والاكثر نيلاً للمكافآت من زملائهم في العمل (Friend ship or liking, 1995) ويشير بينز (Bennis) الى ان سلوك التملق يظهر في اغلب المؤسسات الادارية ولا يقتصر على مؤسسة دون اخرى، وبالتالي اصبح لدى الموظف اعتقاد راسخ بان العمل بصورة فاعلة لا يكفي للحصول على المكاسب في حياته الوظيفية، بل عليه ان يتقن مهارة سلوك التملق، فضلاً عن ذلك تضيف دراسة يكي وتراسي (Yauki & Tracy, 1992) ان سلوك التملق من الوسائل التأثيرية الناجحة في العلاقة بين الرؤساء والمروؤسين. (525-535: Yauki & Tracy, 1992) "إن حالة عدم وجود الأمن الاجتماعي داخل المؤسسة التي يعمل بها الموظف تعني إن الافراد والجماعات العاملين لم يعودوا يشعرون بالاطمئنان على ما يعتبرونه مهماً كالمال والعلاقات الضرورية والسبل المتاحة للمستقبل فهم صاروا يشعرون بتهديد عملهم ووظيفتهم (حمزة واخرون، 1993: 18)

وحالة الأفقار للأمن الاجتماعي هي الحالة التي تنهار أو تضعف فيها العلاقات النمطية أو المبنية مؤسسياً ما بين الافراد والجماعات بحيث يبدو اداء المؤسسات الاجتماعية والحكومية بمستوى متدنٍ من الكفاءة، كما يشعر البعض ان حاجاتهم الاساسية لاتحظى بالارضاء، وان المنظومة القيمية التي تنظم علاقاتهم وتحدد وسائلهم واهدافهم لم تعد بالمستوى المطلوب (Leaning, 1996: 19). ومن الجدير بالاشارة اليه ان الوظائف الاجتماعية التي يمكن ان تكون في ادائها هي المسؤولية الاجتماعية التي تعد من الامور المهمة في أي مجتمع من المجتمعات الانسانية، وتزداد مهمتها بزيادة التنظيم الاجتماعي في هذه المجتمعات، حيث يتطلب ذلك تشريعات خاصة لضبط الوان النشاط الانساني في المجتمع وخاصة عندما يكون ذلك النشاط ذو صبغة اخلاقية او اجتماعية او أي سلوك اخر مرتبط بالفعل الانساني داخل المجتمع (الخوالدة، 1987: 126).

ويمكن أن تحدد أهمية البحث الحالي في ما يأتي:

- 1- يعد متغيرا البحث من المتغيرات المهمة التي تتعلق بشخصية الفرد الموظف الجامعي ونظرتهم باتجاه الآخرين وانفسهم ومن معهم في المؤسسة التي يتواجدون فيها وعلاقتهم مع الآخرين.
- 2- إن القيام بهذا البحث قد يعطينا مؤشراً على مدى تمتع الموظف الجامعي بصحة نفسية جيدة من خلال قدرته على التعايش بأمان وتوافقه في التوافق مع المحيط الجامعي الاداري الذي يعيش فيه.
- 3- يوفر هذا البحث مقياسين مهمين يمكن أن يستفاد منهما الباحثون والمشتغلون من ذوي الاختصاص في دراساتهم حول شريحة مهمة وهم موظفو جامعة القادسية.
- 4- يمكن أن تساعد نتائج هذا البحث فيما بعد المختصين الاداريين والمسؤولين في الجامعة في الكشف بعض المشكلات الادارية داخل المؤسسة التي يعاني منها المنتسبون، وتوفير الخدمة الإرشادية اللازمة لتطوير خصائصهم النفسية.

■ أهداف البحث:

يستهدف البحث الحالي الى تعرف:

- 1- سلوك التملق لدى موظفو الجامعة.
- 2- دلالة الفرق في سلوك التملق لدى موظفو جامعة القادسية على وفق متغير النوع (ذكور، إناث).
- 3- الامن الاجتماعي لدى موظفو الجامعة.
- 4- دلالة الفرق في الامن الاجتماعي لدى موظفو الجامعة على وفق متغير النوع (ذكور، إناث).
- 5- العلاقة الارتباطية بين سلوك التملق والامن الاجتماعي لدى موظفو الجامعة.

■ حدود البحث:

تحدد البحث الحالي بموظفو جامعة القادسية على الملاك الدائم للعام 2018، من الذكور والاناث.

تحديد المصطلحات:

■ يتحدد البحث الحالي بالمفاهيم الآتية:

أولاً. سلوك التملق (Ingratiating Behavior)

عرفه كل من:

1- جونز وورتمان (Jones & Wortman, 1973):

سلوك يقدم عليه الفرد بشكل غير المشروع الذي يقوم بتصميمه للتأثير على الآخر ذي الصفات الايجابية العليا والجدابة. او هو سلوكاً استراتيجياً يخطط له ودبره الفرد نفسه ويكون مسبقاً لاحداث تأثير على الشخص المستهدف (Target)، و ان الفرد المتملق سيكون له قصد من وراء تملقه للوصول الى اهدافه التي رسمها واعدتها سابقا (Show & Gastanzo, 1985: 316).

2-ليبيرت وبارون نيل (Libert & Baron neal,1977):

تقديم التقييم الايجابي المطلوب للآخر على امل الحصول على بعض الامتيازات الايجابية منه.

(Libert & Baron neal,1977 :311)

3-جلال (1984):

محاولة الفرد الاقل منزلة وسلطة من اجل الاقتراب من المجال الشخصي لصاحب السلطة الاعلى ليحصل على رضاه وما يقدمه من عطاء اما بالقول او بالفعل(جلال،1984: 138).

4-شرح علم النفس الاجتماعي (SocialPsychologyGlossary,2003):-

- التملق: وسائل نظامية تعتمد الصداقة نحو الآخرين عن طريق الاطراء (Flattering)، الموافقة والتأييد (Agreeing) واطهار الاهتمام بالآخر (Showing interest in other)
- التملق: وسيلة لتحقيق غرض ما من خلال قول الاشياء الايجابية للآخر.
- التملق: سلوك معدّ اعداداً نظامياً للحصول على فائدة من الآخر (Social psychology Glossary,2003) يتضح من التعاريف السابقة انه على الرغم من تعددها، الا انها في مضمونها تتفق على الاتي:
- انه سلوك موجه بشكل مباشر نحو الآخرين لتحقيق اهداف هو يريد الوصول اليها.
- هدف الفرد الحصول على رضا واستحسان الآخرين او الفوز بالخطوة لديهم.
- يتضمن سلوك التملق الدعم الكامل والتأييد والموافقة وكثرة الاطراء والثناء او تقديم الخدمات.
- وقد تبني الباحث تعريف (جونز وورتمان) تعريفا نظريا لسلوك التملق وذلك لاعتماد التعريف الذي طرح بالنظرية في بناء المقياس وتفسير النتائج.
- اما التعريف الاجرائي فهو: الدرجة التي يحصل عليها المستجيب /الموظف من خلال اجابته عن فقرات مقياس سلوك التملق الذي تم بناءه في البحث الحالي.

ثانياً: الأمن الاجتماعي Social security

عرفه كل من:

- 1986 Qyen:

" محاولة الفرد من تقليل مخاطر الحياة الانسانية ومواجهة الازمات التي يواجهها والزيادة في الخدمات الاجتماعية" (Qyen, 1986: 272).

- 1986 Sigg:

" الوقاية من الخطر قبل وقوعه ومساعدة الافراد والجماعات على توفير افضل الامكانيات والطرق والسبل لمواجهة كل المخاطر التي ليس بالامكان تجنبها او منعها"(Sigg, 1986: 293)

- 1989 Hill & Mc cubin:

"الشعور بالامن والاستقرار الذي يستمد من طبيعة العلاقات الاجتماعية والادراك الايجابي لهذا الواقع ويشمل الفرد والاسرة والمجتمع، بما فيه من مؤسسات مدنية وحكومية مؤثرات ثقافية و اجتماعية". (Hill & Mc Cubin, 1989: 31)

- الحسن 1990:

" سلامة وصحة المجتمع من كل الاخطار والتهديدات الخارجية والداخلية التي قد يتعرض لها في مرحلة زمنية معينة، أو الحفاظ على بنية المجتمع وصحته ومؤسساته من التناقض والجمود الذي قد يصيبها بفعل قوى خارجية هدامة لعملية النهوض الحضاري والارتقاء الاجتماعي" (الحسن، 1990:59).

- (مركز دراسات التنمية البشرية 1994):

"السلامة من التهديدات التي تواجه الافراد داخل مجتمعهم مثل المرض والجوع والاضطهاد والحماية من المفاجئات الغير سارة والمؤلمة في حياة الفرد اليومية سواء في المنازل او أماكن العمل وفي المجتمعات المحلية"(مركز دراسات التنمية البشرية 1994,23)

- عبد الجليل 1999:

"كل نشاط حياتي يعبر عن حالة من عدم الاستقرار والاحساس والشعور داخل الانسان لمجموعة من الضمانات تضمن تحقيق الأمن والامان والحماية والاطمئنان في حياته اليومية، وتلك الضمانات تتمثل في الصحة والتعليم والعمل والغذاء والسكن (عبد الجليل، 1999:253)."

وعلى ضوء ما تم تعريفه، فقد اعتمد الباحث تعريف Hill & Mc cubin تعريفاً نظرياً وذلك:

• لشمولية.

• لان الباحث اعتمد في بناء اداة البحث على نظرية Hill & Mc cubin كونها اعطت تفسيراً واضحاً ووافياً لمفهومى الأمن الاجتماعي.

اما التعريف الاجرائي للأمن الاجتماعي فيتمثل بالدرجة التي يحصل عليها المستجيب / الموظف من خلال اجابته على فقرات مقياس الامن الاجتماعي الذي تم بناءه في البحث الحالي.

■ اطار نظري

اولاً: مفهوم سلوك التملق:

يأتي معنى التملق في مستودع اللغة مرادفاً لكلمة المسح بمعنى القول الحسن من المرء، ويقال: انك لتسمح من القوم، وهو الذي يكلمك بكلام جميل ولين حسن وفي صدره غير ذلك، وقد فسر البعض ان التملق يأتي من الملق: ويعني به الود واللفظ وان تعطي بالسان ماليس في قلب الفرد، ويقال ملق ملقاً وتملق: واصله من الملقات او الصفوح اللينة المتزلقه، كما تعني المدارة والحيلة بالقول وغيره حتى يبلغ هدفه وحاجته (الحسين، 1954:33). "ومسألة المبالغة في الاحترام وكثر الثناء (التملق) هي ظاهرة قديمة ارتبطت تاريخياً بالفئات التي ترجح مصالحها الشخصية على المبادئ والقيم والتلاعب بمفاهيمها، وهي ظاهرة سلوكية قد لاتنفصل عن بعض الممارسات (اللباقة او الكذب الابيض) الا في جوانب دقيقة، ويعتقد كارينجي (Carnig, 1937) صاحب كتاب ((كيف تكسب الاصدقاء وتؤثر في الناس)) ان هناك فرقاً بين الثناء والمداهنة، وهو فرق بسيط، فالاول يكون الفرد فيها مخلصاً وغير اناني ويقدر عالياً اما الاخر فهو كاذب اناني وغير مرغوب به. (القطري، 2001: 4)"

وقد وضع الاسلام الى ان الفرد المتملق لديه سمة من سمات المنافق، وعلى الرغم من ان القرآن الكريم لم يستعمل بشكل صريح لفظه التملق الا ان المدونات الاسلامية متفقة في معالجة مسألة التملق على انها من الظواهر غير المرغوب بها، ويمكن ان نستدل على ذلك من خلال اقوال الامام علي (عليه السلام) في نهج البلاغة، وهي: من كثر ملقه لم يعرف بشره، وقال كثرة الثناء ملق يحدث الزهو ويدني من العزة وقال ايضاً ليس الملق من خلق الانبياء (الشمري، 2000: 2-3). "وقد تمت دراسة سلوك التملق بشكل منهجي وموضوعي من قبل ادورد. اي جونز (Edward, E. Jones) في سنة 1964 من خلال تقديمه لنظرية التملق (Ingratiation theory) والتي اعاد صياغتها مع ورتمان (Wortman, 1973)، واهتمت افتراضيات النظرية الرئيسية باختبار طرق العلاقات المتبادلة بين الاشخاص (Inter personal strategies) (Show & Gastanzo, 1982:315)

وينظر جونز وبتمان (Jones & pittman, 1982) الى ان سلوك التملق كاحد طرق التأثير المتعددة والتي يستخدمها الفرد

في علاقاته مع الآخرين وتشمل:

• التحسين الذاتي Self-Promotion

• البساطة / التواضع Modesty.

- التخويف Intimidation
- التوسل Supplication
- التحصين Sandbngging
- التملق Ingratiation

وقد اهتم علماء النفس بمعرفة مستوى الدافعية التي تكمن وراء ظهور سلوك التملق بطريقة معينة من طرق التأثير فضلا عن العمليات المعرفية المصاحبة لطرق التأثير تلك التي يقوم بها المستهدف (Target) لتلك الطرق، والفرد المتملق الذي يمارس اي طريقة من طرق التأثير تلك فانه يسعى الى جعل (المستهدف) يكون انطباع معين عن الفاعل عن طريق عملية العزو التي يقوم بها، وقد تختلف الطرق للمتملق باظهار الفاعل بطريقة معينة، فعندما يظهر الفاعل بطريقة الفرد المحبوب (Likable)، وهنا يختلف عما يظهر وهو بانموذج المقتدر (Competent)، الافضل اخلاقياً (Marly) Superior)، والجدير بالشفقة (Pitful)، والمرعب او المخيف (Intimidating) (Franzoi,2003:87).

الفرد الذي يحاول الوصول الى احترام وتقدير الآخرين واحترامهم ومحبتهم ويمثل الفرد (المحبوب) فانه يستخدم اسلوب (التملق) مثلا القيام بتقديم التنازلات في الخدمات والرغبة في التماثل والموافقة، وكثرة المدح والثناء والاطراء، اما عندما يريد الفرد ان ينسب اليه الآخرون الكفاءة او الاقتدار، فانه يلجأ الى استخدام اسلوب التحسين الذاتي، وخير مثال على ذلك مثل التحدث عن سلوكه وأدائه الجيد وبيان اداء الآخرين عن طريق على سلوكهم، وعندما يرغب الفرد المتملق بنقل صورة سلوك الآخرين على انه الافضل من الناحية الاخلاقية فانه يستخدم اسلوب المثالية، مثال ذلك تحدثه عن السمات الجيدة مثل الاخلاص، والتكامل وطلب القيم الاخلاقية العالية في مجتمعه، اما الشخص الذي يرغب ان ينسب اليه الآخرون صفة سلبية او عدم الجدارة، فانه يلجأ الى استخدام سلوك التوسل، كأظهاره الضعف، عدم الكفاءة الوظيفية او عجزه الوظيفي، وأخيراً فإن الفرد الذي ينسب اليه الآخرين صفة القوة والخطورة فإنه يستخدم اسلوب التخويف، مثال ذلك يظهر رغبة او قدرته على الحاق الاذى بالآخرين (Franzoi,2003: 86).

ويوضح كل من انسكووسكولر (1993) معنى التقييم الضمني بأن معرفة الفرد (B) ان الفرد (A) يميل اليه، وبالتالي سيميل B نحو A بشرط موافقة B على هذا التقييم فانه يطلق على الفرد المتملق اسم المحبة الضمنية (انسكووسكولر، 1993:363). وإشارة دراسة باكمان وسيكورد (Bacman & Secord,1959) حيث قاما بتطبيق اختبار الشخصية على مجموعة من الافراد حيث تم تبليغهم انه ستجرى معهم مقابلة مع مجموعة من الافراد ومجموعهم عشرة افراد غرباء واحتمال ان يكون واحد من ثلاثة غرباء من المبحوثين جذاباً فقط، فضلاً عن ذلك تم تبليغهم انه قد تم تحديد الافراد الثلاثة بشكل عشوائي وليس عمداً، وتمت المقابلة بين المبحوثين والغرباء العشرة على مدى اسابيع ستة على عدد من اللقاءات، وبعد كل لقاء او جلسته كان المبحوث يملئ استمارة معدة سيسيو مترياً يبين فيه الى محبته لكل من الافراد الغرباء العشرة، وقد بينت الملاحظات بعد الجلسة الاولى وحدها الى ان المبحوثين قد بيموا مدى حبهم للافراد الذين قيل لهم انهم يحبونهم وأشار باكمان وسيكورد

ان ذلك التأثير قد دام بعد الجلسة الاولى، اذ كانت الايحاءات بين الافراد بالمحبة متبادلة بين كل اثنين (انسكووسكولر، 1993: 366). اما دراسة ديكوف (Dickoff,1961) حيث كانت اجراءات الدراسة عبارة عن مقابلة فردية تضم (مبحوثة مع ملاحظه) تجري بينهما من خلال سائر زجاجي يمنع ظهور الافراد للمراقبة والملاحظة وقد كانت اسئلة المقابلة تهدف الى الكشف عن معلومات شخصية كي تعطي تقيماً عن ماتحملة المبحوثة من صورة عن مفهوم ذاتها، وبعد انتهاء المقابلة يتم اللقاء بين المبحوثة والملاحظة، وبعد ذلك يتم اخبار المبحوثة عن الانطباع الذي رسمته او كونته عنها الملاحظة هل هو ايجابي او سلبي، وكانت الملاحظة تعطي انطباعاً ايجابياً عن المبحوثة، بعد الانتهاء من التجربة تم فصل المبحوثات الى مجموعتين الاولى تم اخبار المبحوثات الى ان الملاحظه طالبة في الدراسات العليا في تخصص علم النفس وهي تقوم بدور الملاحظة على اعتبار ان ذلك من متطلبات دراستها، ومقابل التقييم الذي اعطته، على كل مبحوثة القيام بمساعدتها على اجراء تجربتها ضمن متطلبات دراستها، وان الملاحظة ستكون شاكراً

لتعاون المبحوثة معها (كان هذا الاجراء يمثل حالة عدم الوضوح) اما في المجموعة الثانية فقد قيل للمبحوثان ان الهدف الخاص للتجربة هو اكتشاف مدى دقة تكوين الناس لانطباعاتهم عن الآخرين، وقد تم تقديم الملاحظة على انها طالبة في السنة الاولى في قسم علم النفس وكانت تشترك في الدراسة كجزء من تدريبها (كان هذا الاجراء يمثل حالة الوضوح)، وأشارت النتائج ان التجاذب كان عالياً في حالة التقدير الموجب ووضوح الدوافع عند مقارنته في حالة التقدير الموجب الدوافع الخفية (تملق) ويرى اصحاب فكرة التحكم بالانطباع ان التملق كسلوك يعد من طرق التأثير المخادعة وكي يكون مقبولاً يمتاز بالبراعة الاجتماعية (Social manipulation) (Aronson et al, 2003:166).

ويرى كل من تايس وفايبر (Tice & Faber, 1999) ان سلوك التملق يحتاج الى مصادر معرفية للحكم على مدى مصداقيته ومن ثم القبول به، وفي بعض الاحيان يعمل هذا السلوك تشويهاً في البنى المعرفية التي يمتلكها والتي تؤثر بالمقابل في مدركات الفرد المستهدف بسلوك التملق (Tice & Faber, 1999:1).

ويبين كل من جونز و ورتمان ان سلوك التملق هو سلوكاً استراتيجياً ذلك لانه مخطط له معرفياً من قبل الفرد ومدبر له، او معد مسبقاً لاجداث تأثير على الفرد معرفياً يسمى المستهدف (Target)، اما عن انه غير مشروع فعلية الاتصال بين الفرد المتملق وغيره تكون غير واضحة او ضمنية اي ان الفرد المتملق سيكون له هدف قد اخفاه من وراء تملقه هذا، والتاثير الايجابي المرغوب لسلوك التملق هو ان الفرد المستهدف لا يتمكن من ان يدرك الاهداف الخفية (Ulterior motives) لمصدر السلوك التملقي وبالتالي فإن الفرد المستهدف سينجح بأنطباعه (Successfully impressing) وهذه تكون نتيجة حتمية يسعى بكل قوة الفرد ان يبذلها الشخص المتملق (Shaw & Gostanzo, 1985:316). وقد حاول كل من جونز و ورتمان ان يقدموا وصفاً دقيقاً للعمليات المتضمنة في سلوك التملق كمحدداته وتأثيراته وعلى النحو الاتي:-

أولاً- محددات التملق The Determinants of Ingratiation

تتضمن ثلاثة عوامل معرفية او دافعية (cognitive and /or motivational)

تعمل على تحديد استخدام سلوك التملق هي:

1- الاسس المثيرة (المحفزة) Incentive Bases

هي المكافآت (Rewards) التي يحصل عليها الفرد المتملق من المسؤولين وذوي المناصب العليا، وتعمل المكافأة هذه على رفع الدعم المعنوي الذاتي التي تأتي مزمنة لما يحصل عليه من ترفيه في العمل او زيادة في المكافآت والاجور له، وهناك عاملين اساسيين مرتبطان بالاسس القوية والمثيرة لسلوك التملق الاول اهمية الغاية والهدف الذي يسعى اليها المتملق، والثاني ادراك المتملق بان الفرد المستهدف هو السبيل الوحيد الذي يمكن من خلاله تحقيق هذه الاهداف التي يرسمها المتملق (Shaw & Gostanzo, 1985:316).

2- الاحتمالية الموضوعية للتملق الناجح Subjective Probability of Successful Ingratiation

يتضمن سلوك التملق استراتيجية تفاعل على شكل مراوغة غير مشروعة، لذا فالكلف الاجتماعي (Social Costs) لسلوك التملق غير المرغوب تكون عالية كعدم القبول والرفض ومن ثم الشعور بعدم الارتياح وفقدان المصداقية به لذا فان الفرد المتملق حتى لو كانت لديه دافعية قوية لممارسة سلوك التملق فانه سيقوم باحتمالية نجاحه في هذه الممارسة.

لذلك اقترح جونز و ورتمان عدداً من العوامل التي تكون محتملة لسلوك تملقي ناجح، ومعظم هذه العوامل تعتمد على عزو الشخص الهدف ومكانته او مركزه الاجتماعي والعوامل هي:-

أ- اذا كان الفرد المستهدف يميل او يحب الاساليب التملقية، فيعتبره سلوكاً اجتماعياً ايجابياً وبالنسبة تكون احتمالية نجاح سلوك التملق ايجابياً اكثر من كونه سلبياً.

ب- اذا كان الفرد المستهدف عنده حاجة من لحظة الى اخرى لغرض الفائدة التي يعطيها سلوك التملق كالاسناد والدعم والتصديق لذا فارتفاع مستوى اهدافه يؤدي الى ازدياد نجاح التملق.

ج- السمات الشخصية للفرد المستهدف، فبعض الحاجات تكون اكثر من غيرها وتمثل نزعة او ميل للتأثير بعروض التملق، وقد بينت دراسة كوفمان ومستيز (Kaufman & Steiner, 1968) الى ان الافراد الذين كانت لديهم تقديرات عالية في التسلطية (authoritarianism) كانوا الاقل تأثراً بالتملق من الذين حصلوا على تقديرات ضعيفة في التسلطية، كما بينت دراسة شنايدر واوستن (Schneider & Eustis, 1972) الى ان سلوك التملق يؤثر بالمستهدفين من ذوي الشخصيات المكشوفة.

وباختصار، هناك انواع من الشخصية (Personality types) هي اكثر تعرض للتأثير بسلوك التملق من غيرها.

د- السيطرة للتملق على ظروفه المحيطة (كالوقت، المكان، والظروف البيئية الاخرى) وان سلوك التملق هو بطبيعته سلوك مستهجن وغير مشروع، وعلى الفرد المتملق ان يرتب ظروفه الاجتماعية التي يمكن ان يحدث فيها سلوك التملق، فالموظف المتملق حتى يحصل على ترقية في العمل، فانه سيمارس التملق نحو مسؤوله او مديره في الاجواء غير الرسمية ومثال ذلك عند تناوله الشاي او في الاستراحة او في حفلات المكتب ويستبعد عن ممارسته خلال الاجتماعات الرسمية التي تضم موظفي المؤسسة.

و- الارتياح والشك للفرد المستهدف بقصد المتملق، فسلوك التملق سوف يعطي عكس النتائج التي يتمناها عندما يكون واضحاً وصريحاً نحو المستهدف (Shaw & Gostanzo, 1985:318).

3- الشرعية المدركة Perceived Legitimacy

"المحدد الثالث لسلوك التملق هو مدى ادراك المتملق لشرعية السلوك الذي يقوم فيه، على اعتبار ان هذا السلوك لاخلاقي ولايدل على نزاهة الشخص الذي يقدم على ممارسته او على صدقه. ان القضية متعلقة بالكيفية التي يستطيع فيها المتملق الخروج من المأزق الاخلاقي الذي يمكن ان ينظر فيه الى نفسه. لقد اشار كل من جونز وورتمان الى ان هذه القضية فيها شئ من الغموض. وقد بين كل من جونز وورتمان الظروف التي يقوم تبرر المتملق على الاقدام عليه: وهي:

1. تقليد الاخرين المحيطين به بسلوك التملق فالعاشق يتملق حبيبته لملاحظته ان سلوك التملق ينتشر بين العاشقين والمحبين.
2. يسعى الفرد الى التملق من اجل البحث عن الحماية او الامن الاجتماعي وقد يبرر ذلك من اجل الحفاظ على حيات
3. يشعر المتملق انه في سلوكه هذا قد يحافظ على حقوقه التي يستحقها من (مكافأة او علاوة)
4. هناك بعض المعتقدات والاتجاهات التي تجعل المتملق يبرر سلوكه مثال ذلك الميكافيلي الذي يعتقد بان الغاية تبرر الوسيلة.

(Shaw & Gostanzo, 1985:319)

ثانياً: الامن الاجتماعي:

1- النظريات التحليلية النفسية Psycho – Analytic Theories

"ومن اهم رواد هذا الاتجاه فرويد (Sigmund Freud) والفرويد (Alfred Adler) وكارين هورني (Karn Horney) وهاري ستاك سوليفان (Harry Stack Sullivan) وارك فروم (Erik Fromm) وستنتاول الباحثة وجهة نظر كل من أدلر وهورني وسوليفان وفروم." يرى أدلر الى ان الفرد هو اجتماعي بطبيعته ولديه دوافع يعيش لتحقيقها وشخصيته تصنعها بيئته اكثر مما تصنعه حاجاته البايولوجية (Sarason, 1972: 58). حيث اكد ادلر في نظريته ان كل فرد لديه جماعته وبيئته وهو لا يمكن ان يعيش خارج نطاقهما (صالح، 1987: 98-104). ووقد اعطى صاحب النظرية الاهمية الاكبر للتفاعل الاجتماعي وعلاقة الفرد مع اقرانه داخل اطار جماعته وعمله وهذا يعطيه انطباع عن تكوين ذاته المبدعة الاجتماعية التي تستطيع ان تواجه مشاكل الحياة (صالح، 1988: 213 - 214).

اما هورني (Horney) ترى ان حاجة الفرد الى الأمن الاجتماعي تعد اهم القوى الدافعة للسلوك الفردية وهي اكبر واهم من القوى البيولوجية (Arndt, 1974, p. 159)، وان فقدان الامن الاجتماعي يؤدي بالفرد الى عد شعوره بالامن الاجتماعي نتيجة سوء التنشئة وان هناك اساليب تعيد الفرد امنه الاجتماعي وهي:

- التحرك نحو الناس

- التحرك ضد الناس

- التحرك بعيدا عن الناس (زهران، 1977: 231)

حيث ان **التحرك نحو الناس** قدرة الفرد في اقامة علاقاته الاجتماعية مع افراد مجتمعه وانه لا يمكنه العيش بعيدا عن افراد مجتمعه فهو يشعره بالامن، اما **التحرك ضد الناس** او **بعيدا عنهم** حيث ترى ان الابتعاد عن الناس يمثل العزلة والانسحاب وبالتالي تضعف فرصة المبادرة من الفرد وهنا يمثل القلق وعدم الشعور بالامن الاجتماعي (الهييتي، 1985: 125). ويرى سوليفان ان عدم اشباع الحاجات سواء كانت نفسية ام بايولوجية يؤدي الى تهديد امن الفرد لهذا فان الفرد يحاول ان يخفف من توتره وخوفه (شلتز، 1983: 135).

ووفقا لسوليفان فان شعور الفرد بالقلق والتوتر تشوه مدركاته وتشوه سمات شخصيته والذي يؤثر على شعوره بعدم الامن (Wood, 1974: 145). ويعتقد فروم (Fromm) ان كل مجتمع اذا ما اراد ان يؤدي وظائفه بالشكل الاكمل فعليه ان يطاق كل طاقته حتى يستطيع تلبية كل احتياجاته التي يحاول اشباعها (شلتز، 1983: 129). وهنا يرى فروم تقائلا في ان الافراد بأماكنهم من تحقيق التوافق بين ذواتهم والمجتمع وكذلك قدرتهم على تحمل المسؤولية وخصوصا الاجتماعية منها ويحدث ذلك عن طريق الارتباط الوثيق مع المجتمع و(الحب المثمر)، هو الطريق القوي لتحقيق الارتباط والذي يتضمن المسؤولية والرعاية والاحترام المتبادل والذي يؤدي بدوره الى صياغة مجتمع يتمتع بالامن والاستقرار (شلتز، 1983: 113 - 133).

2- النظريات السلوكية Behavioral Theories

يرى جماعة النظرية السلوكية في وصف شخصية الفرد ومدى تأثرها بالعوامل البيئية عليها والعوامل التكوينية والبيولوجية (داود والعبيدي، 1996: 179). كما ان اصحاب هذه النظرية يعدون الفرد كائنا متيقظا يستقبل المنبهات ويتعامل معها بهدف الحصول على متعته وهدفه الذي يبحث عنه ويجنبه الالم أي الشعور بالطمأنينة والامان (العظماوي، 1984: 168). وقد اكد صاحب نظرية التعلم الشرطي التقليدي العالم بافلوف (Pavlov) ان سلوك الفرد هو استجابة لمنبهات قد تكون خارجية بيئية او داخلية، وطبقا لمبدأ الاقتران الشرطي فهنا يتعلم الفرد جميع السلوكيات المرغوبة اجتماعيا وايضا الغير مرغوب فيها (Fontana, 1981: 59).

اما سكينر (skinner) مقدما نظريته عن التعلم الشرطي الاجرائي حيث يرى في نظرية بافلوف تأكيدا على ما جاء به من حيث ان السلوك ما هو الا استجابة متعلمة لمنبهات عديدة موجودة في البيئة اضافة الى نظريته في تأكيد اهمية الاحداث وتأثيرها على السلوك، ولان سلوك الفرد يتشكل من خلال التنشئة الاجتماعية ومن خلال وهنا يقوم الفرد بتطوير انماط سلوكه لكي يتناسب وهذه المنبهات التي كسب خبرتها عن طريق بيئته ومدى قدرته على مواجهة وتحمل المثيرات المصاحبة لسلوكه (عباس، 1988: 33-43) بعبارة اخرى فان السلوكيين يعتقدون ان الفرد كلما اكتسب العديد من العادات والمنبهات المحيطة به تساعده على مواجهة المخاطر والشعور بالامن، وان للفرد تنظيما لعدد من الوحدات تمثل كل منها ارتباطا بين المثيرات والاستجابات (Alberto, 1986: 84).

3- المدرسة الانسانية:

ظهرت هذه المدرسة في ستينيات القرن حيث ركزت هذه المدرسة على دراسة الفرد وقد قدم رائد هذه المدرسة العالم ماسلو (Maslow) حيث قدم وصفا لجميع أنشطة الفرد واعتبرها ضرورية للوثوق بقدرته وامكانيته على تطوير وتنمية ذاته (جابر، 1982: 50-51). كما تتميز هذه المدرسة بأهتمامها بالجانب الروحي بغض النظر عن الجوانب الاخرى الفسيولوجية والاجتماعية والنفسية حيث يعتبر الفرد هم مالك للارادة والجهد الذي يكفيه لنموه وتحقيق حاجاته (العاني، 1989: 91-103).

إجراءات البحث

■ مجتمع البحث وعينه:

تكوّن مجتمع البحث من موظفو جامعة القادسية حيث قام الباحث بأخذ عينة البحث بطريقة عشوائية بسيطة والتي بلغت (100) موظفا للعام الدراسي 2018-2019. بواقع (50) موظفا و(50) موظفة. و من كلية التربية وكلية العلوم وكلية الاداب في جامعة القادسية.

■ أدوات البحث:

اولاً. سلوك التملق (Ingratiating Behavior):

بغية التحقيق من الاهداف التي وضعها الباحث، توجب ان تتوفر الاداة المناسبة التي تتصف بخصائص القياس النفسي لغرض تعرف سلوك التملق لدى موظفو الجامعة فلقد قام الباحث بالاطلاع على بعض المقاييس والدراسات ذات العلاقة بالمتغير المذكور، فقد قام الباحث بصياغة (20) فقرة على وفق تنظير (جونز وورتمان) والتي تتفق مع التعريف النظري للمفهوم وعينة البحث الحالي، وقد تم تحديد بدائل الاجابة المناسبة لذلك قبل ان يقوم الباحث بتحديد صلاحيتها من خلال عرضها على الخبراء.

■ **صلاحية المقياس:** تم عرض المقياس ب(20) فقرة والبدائل التي وضعت بتدرج خماسي وكذلك اهم التعليمات الخاصة بالمقياس على مجموعة من الخبراء المشتغلين والمختصين في مجال الدراسة لبيان آرائهم ومن ثم تحليل اجاباتهم وقد اعتم نسبة الاتفاق (89%) بين تقديرات المحكمين (عودة، 1985: 157). وعلى اساس ذلك لم تحذف اية فقرة من فقرات المقياس البالغة (20) فقرة وبهذا بقي المقياس بفقراته كما هي.

■ **التطبيق الاستطلاعي الأول للمقياس:** قام الباحث بالتطبيق الاولي لمقياس سلوك التملق على مجموعة من موظفي الجامعة لغرض التعرف على مدى وضوح فقراته وتعليماته وبدائله، على عينة عشوائية تكونت من (20) موظف من كلية التربية، وقد تبين ان المقياس واضح بفقراته وتعليماته وان وقته المحسوب للاجابة بمتوسط (7) دقائق.

■ **تصحيح المقياس:** استخدم الباحث (ليكرت) كاسلوب لوضع البدائل على فقرات المقياس، حيث اذا كانت اجابة الموظف بالاتجاه الايجابي تبدأ ب-(تطبق علي بشدة) يعطى لها (خمسة درجات) في حين البديل الاخير (لا تتطبق علي بشدة) اعطى له (درجة واحدة).

■ **عينة تحليل الفقرات:** وتعني قوة المقياس التمييزية ومدى قدرة الفقرة على التمييز للصفة المراد قياسها للأفراد المميزين وبين الافراد الآخرين الضعاف لتلك الصفة (الامام، 1991: 114). وتم استخراج القوة التمييزية بعد تطبيقه على عينة مكونة من (200) موظف وموظفة وهي نفسها عينة التحليل الاحصائي وبأسلوبين:

أ. المجموعتان المتطرفتان Extreme Groups:

بعد سحب الاستثمارات الخاصة بالمفحوصين قام الباحث بترتيبها بشكل تنازلي من اعلى درجة الى ادنى درجة ثم تم اخذ نسبة الـ(27%) العليا من هذه الاستثمارات وسميت بالمجموعة العليا، وكذلك نسبة الـ(27%) الدنيا والتي حصلت على ادنى الدرجات وسميت ايضا بالمجموعة الدنيا. وقام الباحث بأستعمال الاختبار التائي (T-test) لعينتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفرق بين المجموعتين العليا والدنيا لدرجات كل فقرة لفقرات من فقرات المقياس وجدول (1) يوضح ذلك.

ب. علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس Internal Consistency Method:

"يعد ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس مؤشراً لصدق الفقرة، هذا يعني أن الفقرة تسير بالاتجاه نفسه الذي يسير فيه المقياس ككل (28: Anastasi, 1990) ولتحقيق ذلك اعتمد الباحث في استخراج صدق فقرات المقياس على معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس وقد طبق المقياس على نفس العينة المكونة من (200) موظف وموظفة، وأظهرت النتائج أن معاملات الارتباط بالاجماع هي دالة على وفق معيار (Nunnally, 1994). وجدول (1) يبين ذلك.

جدول (1) القوة التمييزية وعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية لقياس الاغتراب الاجتماعي

رقم الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة	علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية	النتيجة
	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي			
1	4.481	3.333	1.331	3.333	5.239	0.463	دالة
2	4.166	3.222	1.176	3.222	4.635	0.459	دالة
3	4.333	2.963	1.273	2.963	6.383	0.299	دالة
4	4.629	3.037	1.243	3.037	8.032	0.649	دالة
5	4.166	2.148	1.016	2.148	10.473	0.241	دالة
6	3.814	2.240	1.080	2.240	6.875	0.649	دالة
7	4.500	3.129	1.229	3.129	7.003	0.417	دالة
8	3.296	3.259	1.168	3.259	3.343	0.346	دالة
9	3.648	2.037	1.148	2.037	7.079	0.421	دالة
10	4.407	2.685	1.256	2.685	8.529	0.588	دالة
11	3.648	2.074	1.025	2.074	7.066	0.544	دالة
12	3.695	2.853	1.229	2.853	3.782	0.521	دالة
13	4.333	3.037	1.440	3.037	5.741	0.511	دالة
14	4.370	3.314	1.300	3.314	5.107	0.425	دالة
15	4.240	3.055	1.250	3.055	6.281	0.386	دالة
16	4.127	2.759	1.131	2.759	6.928	0.631	دالة
17	3.432	2.703	1.126	2.703	2.231	0.319	دالة
18	4.361	3.094	1.286	3.094	5.558	0.643	دالة
19	4.094	2.850	1.515	2.850	4.583	0.537	دالة
20	3.342	2.502	1.322	2.502	3.831	0.449	دالة

جميع الفقرات مميزة عند مقارنتها بالقيمة الجدولية (1,98) عند مستوى دلالة (0,05) و درجة حرية (106).

من خلال الإجراءين السابقين أصبح مقياس سلوك التملق مكون من (20) بصيغته النهائية.

■ مؤشرات صدق المقياس:

من الخصائص المطلوبة لبناء اي مقياس هو مؤشرات الصدق كونه يشير الى قياس الخاصية التي وضعت من اجل قياسها

(فرج، 1980: 360). وقد قام الباحث باستخراج مؤشرات الصدق بالصيغ الآتية:

- **الصدق الظاهري Face Validity:** ان عرض المقياس بفقراته على مجموعة من الخبراء والمختصين في مجال علم النفس تعد

افضل طريقة لاجل التحقق من الصدق الظاهري من اجل قياس الخاصية المراد قياسها (Ebel, 1972: 55). وقد تم التحقق من

ذلك من خلال عرض المقياس على الخبراء لبيان اهم ارائهم حول صلاحية الفقرات وتعليماته.

- **صدق البناء Construct Validity:** تم استعمال القوة التمييزية للفقرات من خلال اسلوب المجموعتين المتطرفتين وعلاقة درجات

الفقرات بالدرجة الكلية للمقياس.

■ مؤشرات الثبات:

ويعني بالثبات عندما يكون هناك اتساق للمقياس في ما يزودنا به من نتائج ومعلومات عن سلوك الفرد (أبو حطب

وصادق، 1991: 101)، وان حسابه يعد ضرورة ملزم به الباحثون في القياس. وقد قدم الباحث الى استخراج الثبات لهذا المقياس

بطريقة الفاكرونباخ التي تعتمد على الاتساق في أداء الافراد من فقرة إلى أخرى، وهنا حيث يستند على الانحراف المعياري للمقياس

الذي تم اعداده من قبل الباحث والانحرافات المعيارية للفقرات المفردة (تورندايك وهيجن، 1989: 79). وباستخدام معادلة الفا كرونباخ

للثبات، وجد أن ثبات المقياس بصورته الكلية بلغ (0,73).

ثانياً. لأمن الاجتماعي Social security

- لتحقيق اهداف البحث وجب توفر اداة تتصف بالصدق والثبات بهدف تعرف الامن الاجتماعي لدى موظفو جامعة القادسية، حيث قام الباحث ببناء مقياس الامن الاجتماعي والذي تكون من (20) فقرة والذ تتفق مع التعريف النظري لمفهوم وعينة البحث الحالي.
- **صلاحية المقياس:** لغرض التعرف على صلاحية المقياس وتعليماته وبدائله تم عرض المقياس على مجموعة من المحكمين هو وبدائله وتعليماته، وهم نفس المحكمين الذين عرض عليهم المقياس الاول وقد اخذ بنظر الاعتبار بأعتماد نسبة الاتفاق (80%) وكان الغرض منه قبول الفقرة او رفضها وبهذا الاجراء تكون المقياس من (20) فقرة.
 - **تصحيح المقياس:** استعمل الباحث طريقة ليكرت لغرض الاجابة على فقرات المقياس حيث تأخذ اجابته بشكل ايجابي وشعوره بالامن الاجتماعي واجاب بـ (تنطبق عليّ تماماً) تعطى له (خمس درجات) اما اذا اجاب الموظف بعدم شعوره بالامن الاجتماعي واجاب بـ (لا تنطبق عليّ أبداً) تعطى له (درجة واحدة)، والعكس صحيح بالاجابة.
 - **التطبيق الاستطلاعي الثاني (عينة تحليل الفقرات):** تم تطبيق المقياس على عينة بلغ عددها (200) موظف لاجل استخراج القوة التمييزية وقد اعتبرت هذه العينة نفسها عينة التحليل الاحصائي وقد تم تحليلهم احصائياً بأسلوبين هما:

أ. المجموعتان المتطرفتان Extreme Groups:

تم ترتيب استمارات المفحوصين تنازلياً من اعلى درجة الى ادناها ثم اخذت نسبة الـ (27%) العليا من تلك الاستمارات كزنها حصلت على اعلى الدرجات ولقبت بالمجموعة العليا والتي بلغت نسبة الـ (27%) (الدنيا والتي حصلت على ادنى الدرجات وسميت بالمجموعة الدنيا وقد تم استعمال الاختبار التائي (T-test) لعينتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفرق بين المجموعتين العليا والدنيا لدرجات كل فقرة من فقرات المقياس وجدول (2) يوضح ذلك.

ب- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس (الاتساق الداخلي) Internal Consistency:

استعمل الباحث معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس حيث تم التطبيق على عينة تألفت من (200) موظف وموظفة وقد اظهرت النتائج ان كل معاملات الارتباط كانت دالة عند مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (1,96) وعند مستوى دلالة (0,05) ولدجة الحرية (1,98) وبهذه النتيجة فان الفقرات تكون ذات معامل ارتباط جيدة وجدول (2) يبين ذلك.

جدول (2) القوة التمييزية وعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية لفقرات مقياس الامن الاجتماعي

رقم الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة	علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية	النتيجة
	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري			
1	4.018	1.189	3.333	1.288	2.871	0.277	دالة
2	4.018	1.090	3.444	1.355	2.426	0.297	دالة
3	4.074	1.241	2.870	1.505	4.533	0.204	دالة
4	4.218	1.390	3.444	1.419	2.729	0.213	دالة
5	4.203	1.171	3.185	1.454	4.007	0.491	دالة
6	4.166	1.2400	3.611	1.323	2.251	0.231	دالة
7	4.240	.930	3.592	1.236	3.078	0.324	دالة
8	3.695	1.172	2.853	1.229	3.782	0.243	دالة
9	4.094	1.261	2.850	1.515	4.583	0.277	دالة
10	4.370	.957	3.407	1.324	4.329	0.336	دالة
11	3.136	.830	2.129	1.099	2.121	0.231	دالة
12	4.629	1.106	4.018	1.236	3.015	0.533	دالة
13	4.018	1.140	3.277	1.279	3.175	0.427	دالة
14	4.074	1.241	2.870	1.505	4.533	0.424	دالة
15	4.500	0.770	3.481	1.424	4.622	0.203	دالة

دالة	0.204	2.891	1.298	3.363	1.199	4.118	16
دالة	0.272	3.616	1.385	2.740	1.307	3.629	17
دالة	0.419	2.712	1.117	2.185	1.289	2.814	18
دالة	0.308	4.104	1.221	2.407	1.354	3.425	19
دالة	0.252	3.326	1.271	2.074	1.155	2.851	20

جميع الفقرات مميزة عند مقارنتها بالقيمة الجدولية (1,98) عند مستوى دلالة (0,05) و درجة حرية (106)

بهذا يكون المقياس بعد اجراءات التمييز مكوناً من (20) فقرة ولم تحذف منه أية فقرة.

■ مؤشرات صدق المقياس:

استخرج للمقياس الحالي مؤشرات الصدق الآتية:

1. **الصدق الظاهري Face Validity:** تم التحقق من الصدق في المقياس الحالي عندما عُرِضت فقراته على مجموعة من الخبراء بالاختصاص بشأن صلاحية المقياس وملائمته لمجتمع البحث.

2. **صدق البناء Construct Validity:** اسلوب المجموعتين المتطرفتين كأسلوب استعمل لتمييز قوة الفقرات وعلاقة درجة كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس

■ الثبات:

استعمل الباحث في إيجاد الثبات لهذا المقياس طريقة الفاكرونباخ وجد أن الثبات بلغ (0,72) وهو ثبات جيد عند مقارنته بمعيار الفا للثبات والذي يبلغ (0,70) فأكثر.

■ **المقياس بصيغته النهائية:** فقد أصبح المقياس بكامل فقراته النهائية يتكون من (20) فقرة يجيب الموظف على خمسة بدائل، وبذلك فإن الدرجة العليا للمقياس يمكن ان يحصل عليها الموظف هي (100) وادنى درجة هي (20) وبمتوسط فرضي (60)

■ التطبيق النهائي:

بعد استيفاء المقياسان لشروط الصدق والثبات تم تطبيقهما على عينة بلغ عددها (200) موظف وموظفة هي نفسها عينة التحليل الاحصائي- وبواقع (100) من الذكور و(100) من الإناث من موظفو جامعة القادسية.

■ الوسائل الإحصائية:

للمعالجة بيانات البحث الحالي، استعمل الباحث مجموعة من الوسائل الإحصائية باعتماد برنامج الحقيبة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) Statistical Package for Social Science، و هذه الوسائل هي:

1. الاختبار التائي لعينة واحدة لغرض تعرف دلالة الفرق الاحصائي بين المتوسط الحسابي لعينة البحث والمتوسط الفرضي على مقياسي البحث.

2. الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لحساب القوة التمييزية لفقرات مقياسي البحث، وللكشف عن الفرق بين الذكور والاناث على مقياس البحث.

3. معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation Coefficient استعمل في حساب علاقة الفقرة بالدرجة الكلية والعلاقة الارتباطية بين سلوك التملق والامن الاجتماعي.

4. معامل ألفا كرونباخ للثبات Coefficient Alpha في حساب الثبات لمقياسي البحث.

■ عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها:

■ الهدف الاول: تعرف سلوك التملق لدى موظفو جامعة القادسية:

لما كان الوسط الحسابي لدى موظفو جامعة القادسية (106,85) وبانحراف معياري (22,450) فيما الوسط الفرضي (60) ومن خلال المقارنة للوسط الحسابي لعينة البحث بالوسط الفرضي للمقياس وقد استعمل الباحث الاختبار التائي لعينة واحدة كمعادلة

احصائية. فقد ظهر ان القيمة التائية المحسوبة (12,507) وهي أكبر من القيمة الجدولية (1,96) وهذا يشير الى وجود فرق ذي دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0,05) و بدرجة حرية (199)، وأن عينة البحث الحالي (موظفو جامعة القادسية) لديهم سلوك تملقي كحالة وجدول (3) يوضح ذلك.

جدول رقم (3) الفرق بين متوسطي درجات الطلبة لمقياس سلوك التملق (0,05)

العينة	الوسط الحسابي	الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	قيمة تاء		مستوى الدلالة (0.05)
				جدولية	محسوبة	
200	106,85	60	22,450	1,98	12,507	دالة

ويمكن تفسير هذا الى ان موظفو جامعة القادسية بسبب الضغوط المهنية والادارية داخل الجامعة يعانون من التوتر والقلق من هم بموقع المسؤولية ولقلة المكافآت التي يحصلون عليها خلال السنة وكذلك بغية الحصول على بعض الامتيازات البسيطة داخل مؤسساتهم الادارية. وقد تتفق هذه الدراسة مع دراسة (الشريجي 2006) وان كانت عينة البحث تختلف عن العينة المذكورة كونها عينة من موظفي مديرية التربية.

الهدف الثاني: تعرف دلالة الفرق في سلوك التملق لدى موظفو جامعة القادسية على وفق متغير النوع (ذكور، إناث):

كان الوسط الحسابي للطلبة الذكور على مقياس سلك التملق (108,9) وانحراف معياري (12,67)، في حين كان الوسط الحسابي للإناث (113,7) وانحراف معياري (13,40). وقد قام الباحث باستعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين فق ظهر أن القيمة التائية المحسوبة كانت (2,43) وهي أكبر من القيمة الجدولية (1,96) عند مستوى دلالة (0,05). مما يشير الى وجود فرق ذي دلالة احصائية بين موظفو جامعة القادسية (الذكور والاناث) على مقياس سلوك التملق ولصالح الاناث وجدول (4) يوضح ذلك.

جدول رقم (4) الموازنة على مقياس سلوك التملق وفق متغير النوع (ذكور، اناث)

العينة	عدد الافراد	المتوسطات	الانحراف المعياري	قيمة تاء		مستوى الدلالة (0.05)
				جدولية	محسوبة	
الذكور	100	108,9	12,67	1,96	2,43	غير دالة
الاناث	100	113,7	13,40			

ويمكن أن تعود هذه النتيجة الى طبيعة مجتمعنا الذي يمتاز بتعالى مستوى الذكورية، وان الموظفات من الاناث أكثر عرضة الى الضغوط والاعباء والواجبات المهنية وازدحام الى المنزلية التي تقع على مسؤوليتهن، وان سلوك التملق هو للوصول الى مرحلة او المكانة التي يتمتع بها الذكور داخل المؤسسة الادارية كذلك لتعويض بعض ما يشعرون به من فقدان الشخصية القيادية التي توفر الامن داخل تلك المؤسسة. وقد تختلف نتائج هذه الدراسة عن دراسة (الشريجي).

■ **الهدف الثالث: تعرف الامن الاجتماعي لدى موظفو جامعة القادسية:**

اظهرت النتائج ان الوسط الحسابي لدى موظفو جامعة القادسية (122,31) وانحراف معياري (17,441)، في ما كان الوسط الفرضي (60). وعند مقارنة الوسط الحسابي لعينة البحث بالوسط الفرضي للمقياس وباستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة، ظهر أن القيمة التائية المحسوبة (27,160) وهي أكبر من القيمة الجدولية (1,96) وتشير تلك النتيجة الى وجود فرق ذي دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0,05) و بدرجة حرية (199)، مما يؤشر أن عينة البحث (موظفو جامعة القادسية) لديهم مستوى عالٍ من الامن الاجتماعي داخل مؤسساتهم الادارية، حيث يحرص هؤلاء الموظفون على توفير الامن الاجتماعي بأي طريقة كانت ولان المؤسسات الادارية محكمة بنظام يحفظ لديهم وجودهم داخل مؤسساتهم التي تدار بشكل منظم. وجدول (5) يوضح ذلك.

جدول رقم (5) فرق متوسطي درجات الموظفين في الامن الاجتماعي

العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	قيمة تاء		مستوى الدلالة (0.05)
				جدولية	محسوبة	
200	122,31	17,441	60	1,98	27,160	دالة

■ **الهدف الرابع: تعرف دلالة الفرق في الامن الاجتماعي لدى موظفو جامعة القادسية على وفق متغير النوع (ذكور، إناث):**

كان الوسط الحسابي للموظفين الذكور على مقياس الامن الاجتماعي (122,32) وانحراف معياري (10,7)، في حين كان الوسط الحسابي للموظفات (12,176) وانحراف معياري (12,96). وقد استعمل الباحث الاختبار التائي لعينتين مستقلتين وظهرت النتائج أن القيمة المحسوبة التائية هي (0,476) وهي اصغر من القيمة الجدولية (1,96) عند مستوى دلالة (0,05). وهذا يشير انه ليس هناك فرق ذي دلالة احصائية بين الموظفين الذكور والموظفات الاناث لمقياس الامن الاجتماعي، وجدول (6) يوضح ذلك.

جدول رقم (6) الموازنة على مقياس الامن الاجتماعي وفقا لمتغير النوع (ذكور _ اناث)

العينه	المتوسطات	الانحراف المعياري	قيمة تاء		مستوى الدلالة (0.05)
			جدولية	محسوبة	
الذكور	122,32	10,7	1,96	0,476	غير دالة
الاناث	121,76	12,96			

ويمكن تفسير هذه النتيجة، الى ان الموظفين بشكل عام يشعرون بالامن الاجتماعي داخل مؤسساتهم الأكاديمية حيث توفر لهم توازن ملحوظ من حيث الاعمال التي يقومون بها اداريا مع زملائهم من الذكور ولن الجو الأكاديمي يمتاز بأختلاط الجنسين وكذلك طبيعة العمل الاداري يتوجب توفر كلا الجنسين يتيح توفر امن اجتماعي بواسطة قوة العلاقات الاجتماعية داخل الجامعة بين الموظفين وطريقة تعاملهم مع بعضهم، كذلك الوحدات الادارية الموجودة داخل الحرم الجامعي تتيح للموظفات الحرية الاجتماعية وامكانية تفاعلهم والمشاركة الفاعلة بالانشطة الاجتماعية بين الموظفين، كذلك الحماية الادارية توفر لهن حماية اجتماعية افضل من مكان اخر. وتتفق هذه النتيجة ودراسة (الموسوي، 2006) التي أظهرت أنه لا فرق بين الذكور والإناث في الامن الاجتماعي.

■ **الهدف الخامس: تعرف العلاقة الارتباطية بين سلوك التملق والامن الاجتماعي لدى موظفو جامعة القادسية:**

لغرض التعرف على العلاقة الارتباطية بين سلوك التملق والامن الاجتماعي لدى موظفو الجامعة تم استعمال معامل ارتباط بيرسون بين درجات الموظفين على مقياس سلوك التملق ودرجاتهم على مقياس الامن الاجتماعي وقد ظهر أن معامل الارتباط كان (0,078)، ومن اجل التعرف على دلالة اختبار قيمة معامل الارتباط استخدم الباحث الاختبار التائي لمعامل الارتباط ووجد أن القيمة التائية المحسوبة تساوي (2,41) وهي اعلى من القيمة الجدولية البالغة (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (198)، وهذا يعني أن العلاقة بين سلوك التملق والامن الاجتماعي دالة إحصائياً و جدول (7) يوضح ذلك.

جدول (9) معامل الارتباط والقيم التائية المحسوبة والجدولية لدرجات سلوك التملق والامن الاجتماعي لدى موظفو جامعة القادسية

معامل الارتباط	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
0,078	2,41	1,96	198	دالة

ويمكن تفسير تلك النتيجة الى ان عينة البحث ترتبط ارتباطاً قوية بين متغيري البحث ولان الموظفين بسلوكهم التملقي يحاولون خلق أمن اجتماعي اكثر ولان طريقة تملقهم وحركتهم داخل وحداتهم الادارية تبعث على الاطمئنان وحرية الحركة بين زملائهم ومشاركتهم انشطتهم وتوقعاتهم بالحصول على الاكثر من الامن الاجتماعي بطريقة تملقهم التي يجيدونها وكل بأسلوبه الخاص وقد تعود هذه النتيجة الى ارتباط كل من متغيرات الدراسة بمتغيرات جديدة غير المتغيرات المستهدفة بالبحث الحالي.

■ **التوصيات:**

في ضوء نتائج البحث يوصي الباحث بالآتي:

- توجيه المراكز الارشادية في الجامعة ذات الارتباط المباشر مع الموظفين لتشخيص مساحات الخلل التي توجه الموظفين الى استعمال مثل تلك الاساليب التي تقلل من قيمته الحقيقية بين زملائه
- تقديم الدعم المادي والمعنوي لدى الموظفين العاملين وخصوصا الكفوئين منهم
- اقامة الدورات والندوات الدورية الخاصة بالموظفين لمنحهم الثقة بأنفسهم وكيفية التعامل اداريا مع الاخرين من المراجعين وغير المراجعين.

■ المقترحات:

اقترح الباحث الآتي:

- دراسة مشابهة للدراسة الحالية على موظفي المؤسسات الاخرى.
- دراسة بعض المتغيرات ذات الارتباط المباشر مثل (الكفاية الذاتية - المناعة النفسية وغيرها).
- دراسة علاقة الامن الاجتماعي بـ متغير حماية الذات.

■ المصادر:

- الامام, مصطفى محمود(1990): **التقويم والقياس**, وزارة التعليم العالي والبحث العلمي, بغداد.
- انسكو, ت, أ وسكولر, ج (1993): **علم النفس الاجتماعي والتجريبي**, ترجمة د.عبد الحميد صفوت ابراهيم, الطبعة الاولى, جامعة الملك سعود, عمارة شؤون المكتبات
- جابر, جابر عبد الحميد (1982): **سيكولوجية التعلم ونظريات التعلم**, الطبعة(6), القاهرة, دار النهضة العربية.
- الجبوري, دهام محمود علي (1998): **الامن الاجتماعي (تصورات سوسيولوجية اولية)**, بغداد, المجلة العراقية للعلوم الاجتماعية, العدد(9).
- جلال, سعد (1984): **علم النفس الاجتماعي**, الطبعة الثانية, مصر, دار المعارف الاسكندرية.
- الحسين, محمد مكي (1954): **المسح والملق, مجلة الهداية الاسلامية**, القاهرة, جامع الازهر, الجزء التاسع.
- حمزة, كريم محمد والجبوري دهام محمود علي (1993): **الامن الاجتماعي في العراق (دراسة اسطلاحية)**, جامعة بغداد, كلية الآداب.
- الخوالدة, محمد محمود (1987): **مفهوم المسؤولية الاجتماعية عند الشباب الجامعي في المجتمع الاردني**, جامعة الكويت, **المجلة العربية للعلوم الانسانية**, العدد(26).
- داود, عزيز حنا, والعبيدي ناظم هاشم (1990): **علم نفس الشخصية**, بغداد, وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
- الدهمان, اميمة (1986): **ادارة المفاوضات, مجلة دراسات**, المجلد 13, العدد الثالث.
- زهران, حامد عبد السلام(1977): **علم النفس الاجتماعي**, الطبعة (5), القاهرة, عالم الكتب.
- صالح, قاسم حسين (1987): **الانسان من هو؟**, بغداد, مطبعة جامعة بغداد.
- صالح, قاسم حسين (1988): **الشخصية بين التنظير والقياس**, بغداد, مطابع التعليم العالي.
- شلتز, داون (1983): **نظريات الشخصية**. ترجمة حمد دلي الكربولي وعبد الرحمن القيسي, بغداد, مطبعة جامعة بغداد.
- الشمري, عباس (2000): **الانتهازية... اسلوب الضعفاء**, مجلة النبأ, العدد47
- العاني, نزار محمد سعيد(1989): **اضواء على الشخصية الانسانية**, بغداد, دار الشؤون الثقافية.
- عباس, مضر طه (1988): **النمو الاخلاقي للأحداث الاسوياء والعدوانيين (رسالة ماجستير غير منشورة)**, جامعة بغداد, كلية الآداب.
- عبد الجليل, دسوقي (1999): **الأمن الاجتماعي (المفهوم-الضرورة-الآليات)** مؤتمر الأمن الاجتماعي والتنمية, مركز التخطيط الاجتماعي والثقافي, القاهرة, مطبعة معهد التخطيط القومي.
- العظموي, ابراهيم كاظم(1984): **مبادئ الطب النفسي**, الطبعة (1), بغداد, دار الحرية للطباعة والنشر
- عوض, عباس محمود(1989): **الموجز في الصحة النفسية**, مصر, دار المعرفة الجامعية.
- فرج, صفوت:(1980). **القياس النفسي**, القاهرة, دار الفكر العربي.
- القطري, منصور عبد الجليل (2001): **التملق ... السلوك الانتهازي عبر التاريخ**, مجلة الواحة, العدد 23.

- الكبسي، احمد فرحان جمعة(1995): **الامن الاجتماعي ودوره في تحسين وتماسك المجتمع العراقي** (اطروحة دكتوراه غير منشورة)، جامعة بغداد، كلية الآداب.
- محجوب، عطية فؤاد (1992): **مبادئ علم الاجتماع**، الطبعة (1)، جامعة عمر المختار، البيضاء.
- مصطفى، عدنان ياسين (1999): **السلوك المنحرف في ظروف الأزمات**، مجلة بيت الحكمة، العدد(31)، بغداد، مطبعة اليرموك.
- الهيتي، مصطفى عبد السلام (1985): **عالم الشخصية**، الطبعة(1)، بغداد، مطبعة جامعة بغداد.
- Alberto, P & Atroutman. (1986): **Applied behavior Analysis for teachers**, Colompus Merrill Belland Howeni.
- Anastasi, A (1976): **Psychological testing**, New York: Macmillan
- Aronson,E ; Timothy D.Wilson & Akert,R.(2004): **Social psychology**, u.s.a,Inc.
- Backman, corlw & secord, paulf. (1974): **social psychology**, u.s.a., McGraw – Hil
- Ebel, R.L.(1972): **Essentials of Educational measurement**, New, Jersey, prentice Hall Inc.
- Franzoi, stephen L. (2003): **social psychology**, 3rd – ed, new york, M CGraw – Hill, Inc.
- Fontana, D. (1981): **Personality and Education**, London, Mc- Millian press.
- Hill, I. Mccubin & Mccubin, A. (1989): **theoretical orientation to family stress and coping**. New York.
- Gilbert, D,;Pelham, B.W.& Krull, D.S.(1988): **on cognitive busness, journal of Personality & Social Psychology**, 54,p.(733-740) In, Lucture: Explaining Corresspondence Bias, From Internet: yahoo search
- jones. E.E – Davis, Keith E. (1965):**from Acts to dispositions, the attribution process in person perception, Experimental social psychology**, vol.(2), p.(222– 260).
- Kelleher, Kathleen.(1997): **Kiss up to other: Flattery will get you some where** Losangeles, From Internet, Yahoo search.
- Qyen, Else. (1986): **umffling effect of social policy and their conflict potential in Australia**. the united states and Norway. Journal of the international Sociological association, Vol. (1), No. (3), J. w. Arro Smith LTD, Bristol, united Kingdom.
- Libert, robert m.; baron, Robert.(1977):**psychology Acontemporary view**, new york, john wiely– sons, inc.
- Leaning, Jenefir. (1996): **Human Security and Ethical issues in disasters and complex Humanitarian Emergencies**.
- Raven, Bertram, H(2003): **Interpersonal InFluence and Social Power**, Lecture, available at course Reader at: <http://www.Sic.ulca.edu/psych/03w>.
- Robinson, Andrew (2002): **Notes on domination**, school of politcs, Nottingham, from Internet ; [www. Nottingham.ac.uk.yahoo.search](http://www.Nottingham.ac.uk.yahoo.search).
- Secord,pual F.(1976):**Social psychology**,u.s.a, McGraw- Hill,Inc.
- Sigg, Roland. (1986): **The Contribution of Sociology of Sociological association**, Vol. (1), No. (3), J.W. Arrow Smith Ltd, Bristol, united Kingdom.
- Show, Marvin E & Costanzo, Philip R.(1985): **Theories of social psychology**, second edition, U.S.A. Mc Graw –Hill.
- Tenen, Baum & Furst, David M.(1986): **Cansistency of attributional responses by Individuals and group, British journal of social Psychology**, 25, p.(315-321).

الملاحق

مقياس سلوك التملق:

ت	الفقرة	بدائل الاجابة			
		لا تنطبق علي	لا تنطبق علي	تنطبق علي	تنطبق علي بشدة
1	احبذ اخباري بانني الجزء الاهم في مؤسستي				
2	اتقرب لصاحب الشخصية المتميزة في المؤسسة				
3	اقدم الهدايا لمسؤول الوحدة الادارية بأي مناسبة تمر				
4	احاول ان الفت انتباه مسؤولي المباشر اثناء العمل				
5	اشعر بقوة عند مرافقتي لمسؤول الوحدة الادارية				
6	اؤيد كل فكرة او رأي يطرحه عميد الكلية				
7	اقدم النصيحة لمسؤولي حتى وان لم يحتاج اليها				
8	اول المتبرعين بالعمل دون زملائي مع مسؤولي				
9	التقرب من المسؤول يشعرنني بالامان				
10	اعارض زملائي ووافق الرأي مع مسؤولي				
11	ابطئ في عملي حتى يتعاطف معي مسؤولي				
12	اتحدث عن همومي ومشكلاتي الشخصية لزملائي				
13	اشارك زملائي في المناسبات الاجتماعية				
14	اتصرف مع مسؤولي لارضاء رغباتي الشخصية				
15	اقدم المديح والاطراء لمسؤول وحدثني				
16	اعط لعملي المنجز تقييم اكبر من حجمه				
17	اقدم الاطراء لمسؤول وحدثني لايستل الامر				
18	انجز الاعمال المكلف بها بدل زملائي				
19	اقدم المديح المفرط لمن احتاج لمساعدتهم				
20	اتودد للافراد اللذين يمتلكون سلطة اعلى				

مقياس الامن الاجتماعي

ت	الفقرة	مقياس الامن الاجتماعي				
		بدرجة كبيرة جداً	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة قليلة	بدرجة قليلة جداً
1	اشعر بعدم الامان رغم وجود الآخرين حولي					
2	القانون في بلادي ضعيف.					
3	ضعف حال اسرتي تشعرنني بعدم الامان.					
4	اخشى على افراد اسرتي من اي اعتداء مفاجئ					
5	وجود المخربين في مجتمعي يقلقني					
6	اشعر بان هناك خطراً يهدد المجتمع.					
7	التعبير عن آرائي يشعرنني بالخوف					
8	ضعف مدخولاتي الوظيفية تشعرنني بعدم الامان					
9	اسرتي لا تستفيد كثيراً من مدخلاتي الشهرية					
10	اثارة المشكلات في مكان عملي يشعرنني بالخوف					
11	النعرات الطائفية تضعف علاقتي بزملائي					
12	كثرة الاحداث المفاجئة تشعرنني بعدم الامان					
13	اشعر بالأطمئنان عندما تسعى اسرتي الى الاختلاط مع الأسر الأخرى.					
14	تقديم الهدايا في المناسبات يشعرنني بالامان اكثر					
15	اشعر بالانزعاج للمتغيرات القيمية في مجتمعي					
16	اشعر بالتشاؤم من ضعف القانون في مجتمعي					
17	كثرة المجرمين يمنحني ضعف التفاعل والعمل					
18	اشعر ان امني الغذائي والصحي غير متوفر					
19	وجودي لوحدني يشعرنني بالخوف					
20	يقلقني التلوث البيئي في مجتمعي					