

الشخصية المنتجة لدى موظفي الجامعة

أ.د. لطيف غازي مكي

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي / مركز البحوث النفسية

المستخلص:

إن الشخص المنتج هو قادر على أن يفكر تفكيراً استقلالياً: ويهدف البحث الحالي الى التعرف على: (1) قياس الشخصية المنتجة لدى موظفي الجامعة (2) التعرف على دلالة الفروق الاحصائية للشخصية المنتجة وفقاً لمتغير النوع (الذكور والاناث) لدى موظفي الجامعة، وتكونت عينة البحث من (100) موظف وموظفة، وقد اظهرت نتائج البحث: يتمتع موظفي الجامعة بالشخصية المنتجة في ميدان عملهم، توجد فروق ذو دلالة احصائية في الشخصية المنتجة بين الذكور والاناث لدى موظفي الجامعة ولصالح الذكور، وقد الباحث الى جملة من التوصيات والمقترحات.

The Productive Person among University Employees

Prof. Dr. Latif Ghazi Makki

Ministry of Higher Education and Scientific Research / Psychological Research Center

Abstract :

The productive person is able to think independently: The current research aims to identify: (1) measuring the productive personality among university employees (2) identifying the significance of the statistical differences for the productive personality according to the gender variable (males and females) among university employees, and a sample was formed The research consisted of (100) male and female employees, and the results of the research showed: University employees enjoy a productive personality in their field of work. There are statistically significant differences in the productive personality between males and females among university employees and in favor of males, and the researcher made a number of recommendations and suggestions.

أهمية البحث والحاجة اليه:

لقد بدأ الاهتمام بالشخصية وقياسها على يد جالتون (1879) عند بدأ بوضع اختبارات الشخصية التي تعتمد أسلوب التقدير (الغريب، 1985، ص25-26). وقد تعددت البحوث والدراسات حول مفهوم الشخصية، مما ساهم في تعدد النظريات التي حاولت أن تبين طبيعة الشخصية ونموها كنظرية فرويد (Freud) ونظريات أفرويديين الجدد (يونج، ادلر، هورني، وغيرهم)، ونظريات الظاهرانية في الشخصية (Phenomenological) واهم منظريها كارل روجرز (Karl Rogers)، ونظرية السمات (Traits Theory) لريموند كاتل (ReymondCattel) (دافيدوف، 1983، ص579-612) (صالح، 2014، ص40-5).

بينما يرى ستاجنر (1944, Stagner) أن الشخصية الإنسانية مفهوم معقد ولكل فرد شخصيته المميزة وفي الوقت نفسه يشترك مع الآخرين في كثير من مظاهر تلك الشخصية، ولأهمية دراسة الشخصية ولدورها الرئيسي في فهم السلوك، من الطبيعي أن نفترض أن ميدان الشخصية كان قد احتل موقعاً بارزاً في علم النفس من خلال تاريخه (شلتر، 1983، ص9).

وقد ورد في علم النفس التربوي العديد من أقسام الشخصية، كالشخصية الأصلية، وغير الأصلية، والشخصية الصلبة والقوية والشخصية المنتجة وغير المنتجة... الخ، ويمكن التعبير عن الإنتاجية كذلك بأنها جهود التغيير الاجتماعي والسلوكيات التي تتحدى وتقاوم الوضع الراهن (McAdams & Logan, 2004, p.15).

ويرى اريكسون (Erikson, 1968) أن الشخص يعد منتجاً حين يبدأ في الاهتمام بالمجتمع بالصالح، للوصول الى ما يسمى بالشخصية المنتجة (Peterson & Wentowth, 1997, p.1202-1216).

ويرى فروم (Fromm،1947) أن الشخص المنتج هو قادر على أن يفكر تفكيراً
استقلالياً وانتقادياً، وأن يشعر ويحس بما حوله ويتأثر به، وأن يحترم نفسه ورفاقه ،
وتتصف الشخصية المنتجة بطابع التفاؤل والواقعية والوسطية وتتنظر إلى الأشياء نظرة
موضوعية لا إفراط و لا تفریط حيث تعرف مالها وما عليها، وتعمل على الوصول إلى
أهدافها بالطرق المشروعة، كما تتصف بالحكمة والصبر وطول البال، ويحكمها العقل
والتعقل ورباطة الجأش (أسعد،1990،ص113).

فالناس المنتجون هم من لديهم اتجاه يتضمن الصلة بالعالم وبأنفسهم والذي يشمل
التفكير والحب، والناس المنتجون محبون للحياة، أنهم يكسرون الحواجز بين الناس
ويرتبطون بالآخرين من زاوية الرعاية والمسؤولية والاحترام والمعرفة ، فالمنتجون ينظمون
تبادلهم مع الطبيعة بشكل عقلائي ويضعونها تحت سيطرتهم المشتركة، بدلاً من أن يكونوا
محكومين بها، كقوة عمياء، أنهم ينجزون مهمتهم، من خلال اقل اتفاق للطاقة، وتحت
شروط هي أكثر ملائمة لطبيعتهم البشرية وأكثر استحقاقاً لها ، ويرى فروم أن الشخص
المنتج هو من يحس بالقيمة الشخصية لنفسه وقادر على تامين الكرامة لكل الناس، وأن
يرتبط بهم بطريقة قائمة على الحب، ويكون هو الفاعل والموجه لأموال حياتهم (صالح
،2014،ص5-7).

ويأتي البحث الحالي مركزاً على متغير يؤثر في شخصية موظفي الجامعة وما
يترتب على أدائهم وعملهم الانتاجي والاداري، لذا تكمن مشكلة البحث من خلال التساؤل
الآتي:

ما طبيعة الدرجة للشخصية المنتجة لدى موظفي الجامعة ، ويمثل هذا التساؤل
جوهر مشكلة البحث الحالي التي يتصدى لها البحث الحالي،وتكمن اهمية البحث الحالي
بمايلي:

1- أهمية قياس الشخصية المنتجة لدى موظفي الدولة، مما يمكن الاستفادة من نتائج
للمعنيين والمسؤولين في بلورة الشخصية المنتجة في المجتمع .

2- سيوفر البحث الحالي أداة مهمة لقياس الشخصية المنتجة لدى موظفي الدولة يمكن الاستفادة منها في البحوث العلمية مستقبلا .

اهداف البحث:

يستهدف البحث الحالي التعرف على:

- 1- قياس الشخصية المنتجة لدى موظفي الدولة
- 2- التعرف على دلالة الفروق في الشخصية المنتجة على وفق متغيري الجنس (ذكور وإناث) لدى موظفي الدولة .

حدود البحث:

يقتصر البحث الحالي على موظفي الدولة من (الذكور - والإناث) العاملين في الجامعات العراقية (2021-2022) م.

تحديد المصطلحات:

اولا: الشخصية المنتجة **Productive Personality**

1- يعرفها 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)(صالح،2014،ص7-9).

2- يعرفها كوتر (Koter،1984): "هي الرغبة في استثمار جوهر الفرد بأشكال الحياة والعمل بها والتي ستبقى بعد موت الذات (الشخص)" (Koter،1984،p.10).

التعريف النظري للشخصية المنتجة: اعتمد الباحث على تعريف لإريك فروم (Fromm،1956) تعريفا نظريا للبحث الحالي الشخصية المنتجة.

التعريف الاجرائي الشخصية المنتجة: هي الدرجة الكلية التي يحصل عليها الموظف في الجامعة من خلال إجابته على فقرات مقياس الشخصية المنتجة الذي اعده الباحث لهذا الغرض.

الفصل الثاني

إطار نظري ودراسات سابقة

الشخصية المنتجة:

أن لفظ كلمة الشخصية في اللغات الأجنبية (Personality) ولفظ (Personalite) بالفرنسية مأخوذ من الكلمة اللاتينية (Persona) إي أن أصل الكلمة كان اصطلاحاً مسرحياً حمل مضمونا يشمل عدة معاني منها الممثل وهو بالقناع إي كما يراه المشاهدون (يونس، 1987، ص295).

وبدأ الاهتمام بالشخصية (Personality) وقياسها على يد جالتون (Galton, 1879)، عند بدأ بوضع اختبارات الشخصية التي تعتمد أسلوب التقدير (Rotting) (الغريب، 1985، ص25).

وتعد الشخصية من أكثر الظواهر النفسية تعقيداً ولذلك تعددت وتباينت 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، 1960، ص475)

أما سكنر (Skinner) الذي يعد احد ممثلي هذا المدخل أن الشخصية بشكل عام يمكن تعريفها بالطريقة ذاتها التي تعرف بها طرق التعلم لأي سلوك بإتباع الثواب والعقاب، ويحتوي هذا المفهوم الواسع على خصائص الشخص وقدراته ودوافعه واتجاهاته ومزاجه وأداءه ومعتقداته وانفعالاته والنمط المعرفي لديه والجانب الخلفي لسلوكه، وصولاً إلى أنه يمثل المجموع الكلي للسلوك الصادر عن الشخص (صالح، 214، ص14-17).

يرى سيجموند فرويد (Sigmund Freud 1859-1939) أن الشخصية بناء ثلاثي التكوين، وأن هذه الجوانب الثلاثة لكل منها صفاته ومبادئه وخصائصه وهذه الجوانب هي: الهوية (Id)، الأنا (Ego)، والأنا الأعلى (Super Ego) (ابواسعد وآخرون، 2009، ص24).

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، ص33).

ودراسة الشخصية ولدورها الرئيسي في فهم السلوك، من الطبيعي أن نفترض أن ميدان الشخصية كان قد احتل موقعا بارزا في علم النفس خلال تاريخه (شلتر، 1983، ص9).

وتعد 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).

وبصورة عامة فان الإنتاجية تتولد من العلاقة مع المحبوب والذي لا يستطيع الفرد لوحده التعبير عنها (Wakefield، 1998، p.397) (صالح، 2014، ص17-19).

وتتمثل أيضا الإنتاجية (Production) في نظر أفلاطون بالمشاركة الفعالة في المؤسسات الاجتماعية والإصلاح الاجتماعي وفهم القوانين التي تنظم المجتمع والإسهام في تنمية الجيل القادم (Wakefield، 1998، p.398). صفات الشخصية المنتجة :

- 1- هي الشخصية الايجابية في كافة مجالات الحياة حسب القدرة والإمكانية.
- 2- هي الشخصية المتفتحة على الحياة ومع الناس حسب نوع العلاقة.
- 3- تمتلك النظرة الثاقبة ويتحرك ببصيرة.
- 4- هي الشخصية المتوازنة بين الحقوق والواجبات إي مالها وما عليها.
- 5- تمتلك أساسيات الصحة النفسية.

- 6- تتعامل مع المادة حسب المطلوب ولا يهمل الجانب المعنوي.
- 7- تتأثر بالمواقف حسب درجة الايجابية والسلبية.
- 8- تحب المشاركة لتقديم ما عندها من الخير والايجابي
- 9- تفكر دائما لتطوير الايجابيات وإزالة السلبيات (غالبا، 1980، ص104).
- فالتعبير الأكثر نظامية وعمقا لفكرة الإنسان المنتج، للفرد الذي يكون ماهو في ذاته، بالقدر الذي يكون فيه ليس مستقبلا سلبيا، إي بقدر ما يكون متوصلا مع العالم بشكل فعال، أنه الفرد الذي يقبض العالم إنتاجا وبالتالي يجعله عالمه (فروم، 1998، ص47).
- فمن خلال استخدام الشخص المنتج لعقله وخياله يستطيع أن يحول المواد التي يجدها إلى منتجات، وبهذا لا يقتصر مفهوم "فروم" للإنتاجية على الإنتاج المادي فحسب، بل أن الإنتاجية بأوسع معانيها هي مقدرة الإنسان على استخدام قواه العقلية والجسمية وتحقيق إمكاناته الكامنة فيها، ويتصف صاحب الشخصية المنتجة بأنه ذو تفكير مستقل يحترم رفاقه ونفسه لا يعاني الكبت أو القلق ويستطيع أن يحقق ذاته ويستمتع بحياته (مرسي، 1985، ص46).
- وقد اعتمد الباحث على نظرية فروم "Fromm" في الشخصية المنتجة: يعد فروم (Fromm، 1964) من أكثر علماء النفس الذين تناولوا الشخصية المنتجة، وهو احد أعضاء الحركة التحليلية في بدايتها (كمال، 1983، ص131).
- ويؤمن بان الإنسان هو أساساً كائن اجتماعي لاكما افترض فرويد بأنه أولاً مكثف بذاته وبأنه يعد هذا في احتياج إلى الآخرين لكي يشبع احتياجاته الغريزية (فروم، 1988، ص184).
- فالإنسان بحسب رؤية فروم لاتدفعه الغرائز الجنسية، بل تدفعه غرائز اجتماعية ، وحدد فروم خمس حاجات أساسية اجتماعية هي:-
- 1- الحاجة إلى الارتباط.
 - 2- الحاجة إلى التجاوز.

- 3- الحاجة إلى الانتماء.
- 4- الحاجة إلى الهوية.
- 5- الحاجة إلى معتقد يعمل كإطار إلى التوجيه (فروم، 1969، ص30).
- وقسم فروم التوجهات إلى قسمين هما التوجه المنتج والتوجه غير المنتج، فالتوجه غير المنتج (غير السوي) يشمل الأنماط الآتية:-
- 1- نمط الشخصية التلقائية.
 - 2- نمط الشخصية الادخارية.
 - 3- نمط الشخصية السوافة.
 - 4- نمط الشخصية الاستغلالية.
- أما التوجه السوي (المنتج) يشمل نمط الشخصية المنتجة (Productive Personality)، فالشخصية المنتجة هو نمط من الأفراد لديه الاستيعاب والإدراك الجيد لقدرة على العطاء، وفي نفس الوقت لديهم استغلال جيد لمواقف الآخرين الذين يدخلون معهم في إطار من التفاعلات المتبادلة ، ويرى فروم أن هذا النمط محب للحياة وكل مايرتبط بهذا المفهوم من بناء وتطور الطبيعة النوعية للعلاقات الإنسانية بين الأفراد (مرسي، 1985، ص47).
- فالشخصية المنتجة (السوية) في نظر فروم فهي تسعى لتحقيق حاجاتها كوسيلة لتحقيق الشخصية، واعتقد فروم "Fromm" أن النمط المنتج هو الحالة المثالية للإنسانية (شلتز، 1983، ص127-128).
- أن الناس الذي يكون اتجاههم الرئيسي هو الاتجاه غير المنتج بالعطاء ، ولهذا فان معظم الأفراد من هذا النوع يرفضون أن يعطوا، إما العطاء عند الشخص المنتج له معنى مختلف تماماً، العطاء هو أقصى تعبير عن العقم أنني في الفعل ذاته في العطاء، أعيش قوتي، ثروتي، قدرتي التي تملأني بالفرح (فروم، 2000، ص30) (صالح، 2014، ص35-39).

اعتمد الباحث على نظرية فروم (Fromm) في تفسير الشخصية المنتجة وذلك للأسباب الآتية:-

1- على اعتبار أنها نظرية متكاملة تناولت مفهوم الشخصية المنتجة وقدمت تفسيراً علمياً واضحاً عن الشخصية المنتجة.

2- تشير نظرية فروم إلى نوعين من التوجهات للشخصية يمثل التوجه الأول وهو (التوجه غير المنتج) أقصى طرف في السلبية ويمثل التوجه الثاني وهو (التوجه المنتج) أقصى طرف في الإيجابية.

دراسات سابقة

1- دراسة نصيف (2012): (الإنتاجية في منتصف العمر وعلاقتها بـ استراتيجيات إدارة الحياة لدى موظفي الدولة)، استهدفت هذه الدراسة الكشف عن طبيعة العلاقة بين الإنتاجية في منتصف العمر وعلاقتها بـ استراتيجيات إدارة الحياة لدى موظفي الدولة على وفق متغيرات الجنس والحالة الزوجية، تكونت العينة من (400) موظف وموظفة اختيروا بطريقة العينة العشوائية الطبقية، وقامت الباحثة ببناء مقياس أعدّه فريوند وبالتس، وتم استعمال الوسائل الإحصائية مثل: طريقة إعادة الاختبار لمعرفة درجة استقرار الأشخاص في إجاباتهم عبر فترة زمنية مناسبة من الزمن، وطريقة التجزئة النصفية، وطريقة الفاكرونباخ، والاختبار التائي لعينة واحدة ولعينتين مستقلتين، وتحليل التباين التائي لتعرف الفروق في الإنتاجية واستراتيجيات إدارة الحياة على وفق الجنس والحالة الزوجية ومعامل ارتباط بايسيرال التائي النقطي، أظهرت نتائج البحث إلى وجود علاقة دالة إحصائية بين الإنتاجية واستراتيجية (التعويض والمبادرة) وعدم وجود علاقة ارتباطية بين الإنتاجية وباقي الاستراتيجيات (الانتقائية على أساس الخسارة، التعظيم، والانتقائية) وتوصلت النتائج إلى أن هنالك فروق بين الذكور والإناث في الإنتاجية ولصالح الذكور (صالح، 2014)

2- دراسة الخالدي (2013): (التفكير وعلاقتها بالشخصية المنتجة لدى أساتذة الجامعة)

استهدفت الدراسة التعرف على العلاقة الارتباطية بين أساليب التفكير والشخصية المنتجة لدى أساتذة الجامعة، وتكونت العينة من (170) أستاذاً وأستاذة من أساتذة الجامعة المستنصرية/كلية التربية تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة وقامت الباحثة بتبني مقياس أساليب التفكير لستيرنبرنج وواجر (1992) وبناء مقياس الشخصية المنتجة وفقاً لنظرية فروم، وتم استعمال الوسائل الإحصائية، (الاختبار التائي لعينتين مستقلتين، لحساب القوة التمييزية، ومعامل ارتباط بيرسون لحساب ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس) والاختبار التائي لعينة واحدة وأظهرت نتائج البحث إلى وجود علاقة دالة بين بعض أساليب التفكير (التشريعي، الهرمي، المتحرر، العالمي، المحلي، الداخلي، الخارجي) والشخصية المنتجة، إما الأساليب (الحكمي، الملكي، الاقلي، المحافظ، التنفيذي، الفوضوي) فلا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بينها وبين الشخصية المنتجة (صالح، 2014، ص19-22)..

الفصل الثالث

منهجية البحث وأجراءاته

يتضمن هذا الفصل تحديد المنهج المستعمل في الدراسة والإجراءات ومواصفاتها وطريقة اختيارها، وتحديد الأدوات وإجراءات القياس فضلا عن اعتماد الوسائل الإحصائية المناسبة التي أستخدمت في تحليل ومعالجة و بيانات الدراسة الحالية، وعلى النحو الآتي:

منهجية البحث: approach of the research:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة اعتمد الباحثُ منهج البحث الوصفي ، وهو يعدر من أكثر مناهج البحث العلمي أستعمالا وأكثرها انتشارا (داود ، 1990 : 149) .
إذ يأخذ المنهج الوصفي أنماطا وأشكالا متعددة منها الدراسات الارتباطية التي تهدف إلى معرفة حجم العلاقات لمتغيرات الدراسة (فان دالين ، 2003 : 188) .
إجراءات البحث: أنّ الاعتماد على الإجراءات المنهجية المتمثلة في تحديد مجتمع الدراسة واختيار عينتها وخطوات بناء المقياس فضلا عن استعراض الوسائل الإحصائية المستخدمة في معالجة بيانات الدراسة وعلى النحو التالي :

أولا: مجتمع البحث : population of the research :

ويقصد بمجتمع الدراسة المجموعة الكلية ذات العناصر التي يسعى الباحث الى أن يعمم عليها نتائج الدراسة ذات العلاقة بالمشكلة المدروسة (عودة والملكاوي ، 1992، ص192).

ويعد مجتمع الدراسة جميع مفردات الظاهرة التي يقوم الباحث بدراستها ، سواء كانت أفرادًا أو أشخاصا أو الأشياء المراد دراستها من المجتمع (المنيزل والعنوم ، 2010 ، ص 101).

ويتحدد مجتمع الدراسة الحالية بموظفي الجامعة (2021 / 2022)، والبالغ عددهم (400) موظف ، حيث تم اختيارهم ، بطريقة طبقية عشوائية ، وتضم موظفين من

مختلف الجامعات حيث تعد ممثلة للجامعات الأخرى ، موزعين بحسب الجنس والجدول (1) يوضح ذلك :

الجدول (1)

مجتمع الدراسة موزع حسب الجنس

المجموع	الجنس		الجامعة /الكلية/ المركز
	أناث	ذكور	
20	15	5	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي /مركز البحوث النفسية
30	18	12	جامعة بغداد / مركز البحوث التربوية والنفسية
50	28	22	الجامعة المستنصرية /كلية التربية الاساسية

ثانيا: عينه البحث : the sample of the research

يقصد بعينة البحث هي جزء من المجتمع الذي تجري عليه الدراسة التي يختارها الباحث لأجراء دراسته عليه وفق قواعد خاصة لكي تمثل المجتمع تمثيلاً صحيحاً ويتم الاختيار بسبب صعوبات عملية واقتصادية (البياتي وأثاسيوس ،1977،ص135). وفي ضوء هذه الاعتبارات قد أختيرت عينة الدراسة بالطريقة العشوائية من المجتمع الأصلي، إذ تم اختيار عينة البحث من مجموع الكليات الأنسانية، كما موضح في أعلاه، وقد بلغ عددها (100) موظف من مجتمع البحث الأصلي، وتعد هذه العينة ممثلة لمجتمع البحث وبواقع (39) موظف ، و (61) موظفة.

ثالثا : أدوات البحث : Tools of the research

أداة البحث ، وهي الطريقة أو الوسيلة التي من خلالها يتم جمع المعلومات والبيانات الضرورية للإجابة عن أسئلة البحث (عبد المؤمن ، 2008،ص 202) . ولتحقيق أهداف البحث الحالي كان لابد من توافر أداة لقياس الشخصية المنتجة، وبما أن البحث الحالي يهدف إلى معرفة قياس الشخصية المنتجة لدى موظفي الجامعة ،

لذا تطلب الأمر توافر هذه الاداة التي تتوفر فيها الخصائص السيكومترية لتحقيق أهداف الالبحث الحالي وهي - مقياس الشخصية المنتجة :

بعد إطلاع الباحث على عدد من الدراسات العربية والاجنبية وبحثهما في الدراسات ذات العلاقة بموضوع بحثه لم يتمكن من الحصول مقياس عربي مناسب لقياس الشخصية المنتجة ،وذلك لحدائثة هذا المتغير وندرة الدراسات الأجنبية والعربية والمحلية التي تناولته ، لاتتلائم مع أهداف ومتغيرات البحث الحالي ، ولم يجد الباحث أداة مناسبة لتحقيق أهداف بحثه ولأختلاف أهداف البحث الحالي عن أهداف الدراسات السابقة التي تناولت هذا كمتغير، وبعد استشارة عدد من المتخصصين في العلوم التربوية والنفسية لبيان آرائهم حول إمكانية بناء مقياس الشخصية المنتجة الذي يتلائم مع طبيعة البيئة العراقية في المرحلة الراهنة،ولقياس أداة الشخصية المنتجة ،تطلب توافر أداة تقيس هذا المتغير، لذلك فقد اعتمد الباحث الإجراءات الآتية في بناء المقياس :

وصف خطوات بناء مقياس الشخصية المنتجة.

أ- تحديد المنطلقات النظرية لبناء المقياس: وقد حدد الباحث منطلقاته النظرية على النحو الآتي: يعد تحديد بعض الأعتبارات الأساسية والمنطلقات النظرية لبناء المقياس قبل البدء بأعداده خطوة مهمة لأبد منها ،لأنها تشكل القاعدة التي يستند إليها ذلك المقياس (cronbuch,1970,p;530). وتتخلص تلك المنطلقات بما يأتي:

تحديد المفهوم النظري (الشخصية المنتجة):وقد اعتمد الباحث على نظرية

وتعريف (فروم،1956) .

ب- أعتماد النظرية الكلاسيكية في القياس النفسي : لأنها تعتمد على فرضية أساسية في بناء المقاييس النفسية التربوية وتحليل فقراتها، مفادها أن توزيع درجات الأفراد في السمة أو الخاصية التي يقيسها الأختبار يتخذ شكل التوزيع الأعتدالي الذي

يتأثر بطبيعة خصائص عينة الأفراد، وخصائص عينة فقرات الاختبار (p:118 Brown, 1986).

وتتعلق أيضا النظرية الكلاسيكية في القياس النفسي من كون توزيع درجات الأفراد في السمة التي يقيسها الاختبار (الدليمي، 1977، ص70-71).
ت- الاعتماد على أسلوب التقرير الذاتي (self-report) : والذي يعبر فيه عن شكل العبارات التقريرية للفقرات إذ تتضمن كل فقرة من المقياس موقف مرّ بخبرة الفرد في حياته اليومية ، (الكبيسي، 1987، ص145).

ث- صياغة فقرات المقياس : لقد قام الباحث بمراجعة مجموعة من الدراسات والمقاييس السابقة بقية الاستفادة منها أو من الأفكار الموجودة في فقراتها بما يتناسب مع مجتمع الدراسة الحالية (مجيد، 2010، ص24).

ج- إعداد بدائل الإجابة : في ضوء ماتقدم تم صياغة فقرات المقياس المكون من (28) فقرة للمقياس بصيغته الأولية ، واعتمد خمسة بدائل الإجابة هي (تنطبق علي بدرجة كبيرة جدا- تنطبق علي بدرجة كبيرة جدا- تنطبق علي بدرجة متوسطة - تنطبق علي بدرجة قليلة - تنطبق علي بدرجة قليلة) ، وقد وضعت درجات للبدائل (1,2,3,4,5) للفقرات الإيجابية ، و(1,2,3,4,5) للفقرات السلبية.

ح- أعداد تعليمات المقياس: تعد تعليمات المقياس بمثابة الدليل الذي يسترشد به المستجيب أثناء إجابته على فقرات المقياس ، لذا قام الباحث بأعداد تعليمات المقياس التي تضمنت كيفية الإجابة عن فقراته ، وحث المستجيب على الدقة في الإجابة أو يستجيب للإتجاه المرغوب فيه أجتماعيا (الزوبعي وآخرون، 1981، ص70).

صلاحية فقرات المقياس : بعد أن تمت صياغة فقرات مقياس الشخصية المنتجة و تحديد مفهوم المقياس، قام الباحث بعرض المقياس بصيغته الأولية والمكون من (28) فقرة على

مجموعة من المحكمين والمختصين في العلوم التربوية والنفسية ، والبالغ عددهم (9) خبيراً (ملحق ،1) استاذاً جامعياً ، وذلك لإبداء آرائهم وملاحظاتهم على المقياس فيما يتعلق بمدى صلاحية الفقرات من أجل تحقيق أهداف البحث.

وبعد جمع آراء المحكمين ومن خلال استخدام مربع كاي لعينة واحدة (χ^2)

(square) تم التوصل الى الآتي :

تعديل بعض الفقرات لجعلها أوضح على الفهم من قبل المحكمين.

تم استبعاد وحذف الفقرات (3) ، التي حصلت على أقل من قيمة مربع كاي الجدولية ، وأصبحت فقرات المقياس بشكلها النهائي (25) فقرة ملحق (3/أ) يوضح ذلك ، وكانت نسبة اتفاق المحكمين على فقرات المقياس (80%) فما فوق وأصبح المقياس بصيغته النهائية (الجدول 2).

الجدول (2)

نتائج آراء المحكمين على فقرات مقياس الشخصية المنتجة

رقم الفقرة	عدد الفقرات	الموافقون		غير الموافقون		قيمة مربع كاي المحسوبة	كا 2 الجدولية
		النسبة	العدد	النسبة	العدد		
1-2-3-5-6-7-8-9-10-12-15-16-17-18-19-20-21-22-23-24-25-26-27-28	25	90,90%	20	9,90%	2	16,18	3,84
6-13	3	9,90%	2	90,90%	20	-	-

قيمة مربع كاي الجدولية عند مستوى دلالة (0,05) درجة حرية (1) تساوي (3,84)

كما التزم الباحث بالتعديلات اللغوية الطفيفة التي اقترحها بعض السادة المحكمين مع عرض المقياس على خبير لغوي، لتكون بعد ذلك الفقرات جاهزة للتحليل الأحصائي. عينه وضوح التعليمات والفقرات :

لغرض التحقق من وضوح الفقرات و تعليمات المقياس وفقراته وبدائله والكشف عن الفقرات التي تتصف بالغموض والصعوبات التي تواجه المستجيب لتلافيها، والوقت الذي تستغرقه الإجابة على المقياس، والكشف عن الفقرات غير الواضحة بصورته الأولية، وحساب الوقت المستغرق للإجابة، ومعرفة الصعوبات التي يمكن أن تحدث في أثناء تطبيق المقياس، وملاحظة ردود أفعالهم نحو الصياغة اللغوية وطبيعة المهمات المطلوبة منهم، طبق الباحث المقياس على عينة عشوائية مكونة من (20) موظفاً، أختيروا عشوائياً من غير عينة التحليل الأحصائية موزعين وفق متغيري الذكور - الأنثى، وقد تبين من خلال هذا الأجراء أن فقرات المقياس وتعليماته كانت واضحة ومفهومة لكل أفراد العينة وقد تراوح الوقت المستغرق للأجابة (10-15) دقيقة بمتوسط مقداره (12) دقيقة، وقد بدأ الباحث بتعريف الموظفين بأن الهدف من تطبيق المقياس هو البحث العلمي وأوضح لهم كيفية الإجابة عنه، وبعد الانتهاء من تطبيق المقياس، قام الباحث بتسجيل الزمن المستغرق للإجابة في بداية ونهاية التطبيق، فضلاً عن تسجيل الملاحظات والإجابة عن استفسارات الأساتذة كافة، وتبين نتيجة هذه التجربة أن فقرات المقياس (تعليماته، فقراته، طريقة الإجابة) كانت واضحة ومفهومة لدى جميع أفراد العينة، وقد كان الزمن الذي استغرق في الإجابة عن المقياس (12) دقيقة.

تصحيح المقياس: أستخدم الباحث خمسة بدائل لتقدير الاستجابة على فقرات المقياس (تنطبق علي بدرجة كبيرة جداً- تنطبق علي بدرجة كبيرة جداً- تنطبق علي بدرجة متوسطة - تنطبق علي بدرجة قليلة - تنطبق علي بدرجة قليلة)، وقد وضعت درجات للبدائل (1,2,3,4,5) للفقرات الأيجابية، و(1,2,3,4,5) للفقرات السلبية.

أ- القوة التمييزية للفقرات (discrimination power):

وقد تم إيجاد القوة التمييزية للفقرات بأسلوب المجموعتين المتطرفتين إذ تم استخراج الدرجة الكلية لكل فرد وتم ترتيب الدرجات تنازلياً من أعلى درجة إلى أدنى درجة وتم اعتماد نسبة (27%) من استمارات المجموعة العليا ونسبة (27%) من استمارات المجموعة الدنيا والهدف من ذلك تحديد المجموعتين المتطرفتين اللتين تتصفان بأكبر حجم وأقصى تباين ممكن، وعليه فقد بلغت المجموعتان المتطرفتان (108) استمارة بواقع (54) للمجموعة العليا و(108) للمجموعة الدنيا، وبعد استخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين (Two Independent Samples t.test) ، لإختبار دلالة الفروق بين أوساط المجموعتين العليا والدنيا ، وعدت قيمة الاختبار التائي المحسوبة الأكبر من القيمة التائية الجدولية (1,96) دلالة على القوة التمييزية للفقرات علما أن عينة بناء الفقرات بلغت (100) موظفا ، وكانت جميع القيم التائية المحسوبة لفقرات مقياس الشخصية المنتجة أكبر من القيمة التائية الجدولية عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (54) ، يدل ذلك على إنّ جميع فقرات مقياس الشخصية المنتجة تتمتع بقدرة على التمييز بين الموظفين ممن يمتلكون مستوى عال من الخاصية والذين يمتلكون مستوى منخفض من الخاصية والجدول (3) يبين ذلك.

جدول (3)

القوة التمييزية لفقرات مقياس الشخصية المنتجة.

الفقرات	المجموعة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة الثانية	ت الفقرات	المجموعة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة الثانية
1	العليا	4,672	0,783	8,946	14	العليا	3,287	1,523	14,217
	الدنيا	2,722	0,723			الدنيا	3,223	0,556	
2	العليا	4,693	0,763	11,074	15	العليا	4,033	1,158	12,741
	الدنيا	4,631	0,627			الدنيا	2,314	0,849	
3	العليا	4,716	0,542	12,223	16	العليا	4,074	1,325	13,905
	الدنيا	4,535	0,826			الدنيا	2,277	0,840	
4	العليا	4,844	0,217	14,560	17	العليا	4,444	0,955	6,601
	الدنيا	3,538	0,214			الدنيا	3,623	0,883	
5	العليا	3,727	0,626	12,090	18	العليا	4,644	0,729	9,509
	الدنيا	3,622	0,820			الدنيا	3,743	0,802	
6	العليا	4,801	1,591	8,538	19	العليا	4,554	0,722	8,991
	الدنيا	5,453	0,970			الدنيا	4,657	0,795	
7	العليا	4,517	0,200	7,704	20	العليا	924,5	4890,	7,585
	الدنيا	5,582	0,318			الدنيا	52,62	4860,	
8	العليا	5,805	0,535	059.11	21	العليا	6854,	8360,	9,482
	الدنيا	3,675	0,955			الدنيا	7033,	483.0	
9	العليا	4,755	0,558	11,090	22	العليا	4,500	0,695	8,273
	الدنيا	5,666	0,735			الدنيا	3,675	0,774	
10	العليا	4,854	0,508	14,411	23	العليا	4,754	0,565	12,997
	الدنيا	2,564	0,776			الدنيا	3,743	0,697	
11	العليا	4,703	0,764	10,298	24	العليا	4,184	0,975	5,066
	الدنيا	2,583	0,843			الدنيا	3,965	0,400	
12	العليا	4,524	0,734	8,043	25	العليا	4,009	1,334	5905,
	الدنيا	4,629	0,883			الدنيا	3,358	1,138	
13	العليا	4,141	1,441	14,198		العليا			
	الدنيا	2,244	0,847			الدنيا			

القيمة الثانية الجدولية (1,96) عند مستوى (0,05) ودرجة حرية (54).

ب- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس (صدق الفقرات) :-

يعد هذا الأسلوب من أكثر الأساليب استعمالاً في تحليل فقرات المقاييس، إذ يشير إلى مدى تجانس فقرات المقياس في قياس الظاهرة السلوكية ، و إنَّ كلّ فقرة من فقرات المقياس تسير في المسار نفسه الذي يسير فيه المقياس ، و إنَّ ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس يعني إنَّ الفقرة تقيس المفهوم الذي تقيسه الدرجة الكلية ، والمقياس الذي تأخذ فقراته على وفق هذا المؤشر يمتلك صدقاً بنائياً (Allen & Yen, 1979, p : 124).

وقام الباحث بحساب معامل ارتباط بيرسون (Pearson) بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس ، وعند مقارنة قيم معاملات الارتباط المحسوبة بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس بالقيمة الحرجة لمعاملات الارتباط عند مستوى دلالة (0,05) ، ودرجة حرية (98) تبين جميع الفقرات ذات علاقة دالة إحصائياً بالدرجة الكلية للمقياس وهي دالة ، أي إنَّ فقرات المقياس تتسق فيما بينها في قياس الشخصية المنتجة، وكانت النتائج كما مبينة في الجدول (4).

جدول (4)

قيم معامل ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الشخصية المنتجة

رقم الفقرة	معامل الارتباط						
1	0,433	8	0,523	15	0,517	22	0,433
2	0,535	9	0,524	16	0,564	23	0,554
3	0,584	10	0,583	17	0,374	24	0,343
4	0,445	11	0,433	18	0,596	25	0,222
5	0,427	12	0,467	19	0,925		
6	0,332	13	0,527	20	0,721		
7	0,422	14	0,538	21	0,596		

القيمة الحرجة الجدولية لمعامل الارتباط عند مستوى (0,05) وبدرجة حرية (98) .

الخصائص السيكومترية لمقياس الشخصية المنتجة:

لقد أتجهت جهود المهتمين بالقياس النفسي إلى زيادة دقة المقاييس النفسية، بتحديد الخصائص القياسية (السيكومترية) للمقاييس وفقراتها، التي يمكن أن تكون مؤشرات على دقتها في قياس ما وضعت لقياسه وإجراء عملية القياس بأقل ما يمكن من أخطاء.

أولاً- صدق المقياس (Validity of the Scale) :

يعد صدق الأداة من الخصائص المهمة التي يجب مراعاتها في بناء المقاييس

النفسية ، وقد أستعمل الباحث أكثر من طريقة لتحقيق الصدق وهما :

- الصدق الظاهري (Face validity): يشير إلى أنه يقيس القدرة أو الخاصية أو

الموضوع الذي أعد لقياسه (عمر واخرون ، 2010،ص 196) .

ويتحقق هذا النوع من الصدق بعرض فقرات المقياس قبل تطبيقه على

مجموعة من المحكمين المتخصصين الذين يتصفون بالخبرة العلمية التي تساعدهم

على الحكم على مدى صلاحية فقرات المقياس للسمة المراد قياسها (Ebel ,

1972, 554) .

وقد تحقق هذا النوع من الصدق في مقياس الشخصية المنتجة عندما

عرض الباحث فقرات المقياس على مجموعة من المحكمين المختصين في العلوم

التربوية والنفسية والبالغ عددهم (28) محكما للأخذ بأرائهم ومقترحاتهم حول

الفقرات، وقد اتفقوا على صلاحية فقرات المقياس لقياس الشخصية المنتجة ،

وأجريت بعض التعديلات وقد تم حذف (3) فقرات من المقياس بصيغته الأولية

وأصبح عدد الفقرات (25) فقرة بشكلها النهائي بما يتلاءم مع البيئة التي يطبق

عليها المقياس ملحق (أ).

- صدق البناء (Construction Validity):

يسمى صدق البناء أو صدق المفهوم أو صدق التكوين الفرضي ، ويشير

هذا النوع من الصدق إلى أي مدى يقيس المقياس النفسي للتكوين الفرضي أو

المفهوم النفسي من خلال التحقق التجريبي ، مدى تطابق درجاته مع المفهوم أو الافتراض الذي اعتمد عليها الباحث في بناء المقياس (الكبيسي ، 2012،ص 266) .

وقد تم التحقق من صدق البناء من خلال الدلائل والمؤشرات الآتية :
استخراج القوة التمييزية لفقرات المقياس بوساطة أسلوب المجموعتين المتطرفتين .

علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس ، وعليه عندما حَسَبَ الباحث القوة التمييزية للفقرات عدت جميعها مميزة ،أي لها القدرة على قياس الفروق الفردية في قابلية تحمل المسؤولية الاجتماعية ،وإنّ جميع معاملات ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس كانت دالة إحصائياً .

ثانياً - ثبات المقياس : Scale Reliability

ويعنى ثبات المقياس عدم تناقض المقياس مع نفسه عند إعادة تطبيقه مرة ثانية. (السيد، 1979، ص495).

وقد تم حساب ثبات مقياس الشخصية المنتجة بطريقتين وهي :

أ- طريقة الاختبار و إعادة الاختبار (Test , Retest method) :

ويقصد بها طريقة تستعمل للحصول على معامل ثبات وذلك عن طريق تطبيق المقياس مرتين على العينة نفسها بفواصل زمني مناسب ليتم التأكد من استقرار المقياس عبر الزمن (Anastasia,1976,p:110) .
إذ يتم حساب معامل الارتباط بين درجات التطبيق الأول و التطبيق الثاني فيكون معامل ارتباط (فيركسن، 1991،ص 527) .

وقد طبق الباحث المقياس على عينة مكونة من (20) موظفاً تم اختيارهم عشوائياً ، وبعد مرور (15) يوماً قام الباحث بالتطبيق الثاني ، وبعد الانتهاء من التطبيقين حلل الإجابات ، وأحتسبت الدرجات، وقد أستعمل الباحث معامل ارتباط

(بيرسون) بين درجات التطبيقين الأول والثاني ، فكان معامل الارتباط(0,85) وتعد قيمة معامل الثبات جيدة ، إذ أشار (عبدالرحمن ، 1985) إنّ معامل الثبات إذا كان أعلى من (0,70) فإنّ ذلك يعد مؤشرا جيدا على ثبات المقياس (عبدالرحمن، 1985 ، ص85).

ب- طريقة الأتساق الداخلي بأستعمال معامل إلفا- كرونباخ للأتساق الداخلي (. Alfa Cronbach) :

تعد هذه الطريقة التي تمتاز بتناسقها و إمكانية الوثوق بنتائجها على حساب الأرتباط تبين درجات جميع فقرات المقياس، على اعتبار أنّ الفقرة عبارة عن مقياس بذاته ، ويؤشر معامل الثبات أتساق أداء الفرد، أي التجانس بين فقرات المقياس، وتمكننا هذه الطريقة من معرفة الحد الأعلى الذي يمكن أنّ يصل إليه معامل الثبات ، وللتحقق من ثبات المقياس طبقت معادلة الفاكرونباخ على درجات أفراد العينة التي بلغت(100) موظفا، إذ بلغ معامل الثبات بهذه الطريقة (0,85) وهو معامل ثبات مناسب يمكن الركون إليه لأغراض البحث العلمي.

الوسائل الاحصائية :

أعتمد الباحث على الحقيبة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) في المعالجات الاحصائية كلها سواء في إجراءات التحقق من الخصائص السايكومترية لأدوات الدراسة أ، في أستخراج النتائج ،وقد أستخدم الوسائل الاحصائية الآتي ذكرها :

معامل أرتباط بيرسون : (Pearson Correlation Coefficient): أستخدم في أيجاد الآتي:

- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس.
- معامل الثبات بطريقة إعادة الأختبار .

- الأختبار التائي لعينه واحدة (T-test) : لمعرفة دلالة الفروق بين متوسط درجات عينه البحث من التدريسيين للمتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي لمقياس الاعتقاد القائم على عدالة العالم .
- معادلة (الفكرونباخ) للاتساق الداخلي والتي أستخدمت للأستخراج الثبات بطريقة ألفا للاتساق الداخلي :
- اختبار مربع كاي : أستخدم في حساب الصدق الظاهري للمقياس .

الفصل الرابع

عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها

يتضمن هذا الفصل عرض لنتائج الدراسة ، ومناقشتها ، وتفسيرها بحسب أهدافه على وفق الإطار النظري فضلا عن الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات ، وفيما يلي عرض للنتائج التي توصل إليها البحث في ضوء الأهداف .

الهدف الأول: التعرف على قياس الشخصية المنتجة لدى موظفي الجامعة ، ولتحقيق هذا الهدف تم استخراج المتوسط الحسابي لدرجات عينة البحث على مقياس الشخصية المنتجة والبالغ (77,525) درجة وبانحراف معياري قدره (9,699)، وهو أعلى من المتوسط الفرضي البالغ (75) درجة ولمعرفة دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي تم استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة وأظهرت نتائج الاختبار التائي أن القيمة التائية المحسوبة (28,522) وهي ذات دلالة احصائية، لأنها أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) ، ودرجة حرية (99) ، والجدول (5) يوضح ذلك .

نتائج الاختبار التائي لدلالة الفروق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي الشخصية المنتجة

مستوى دلالة 0,05	القيمة التائية		الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	المتغير
	الجدولية	المحسوبة					
دالة إحصائية	1,96	28.522	75	9,699	77,525	100	الشخصية المنتجة

*القيمة التائية الجدولية تساوي (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (99).

وتؤشر هذه النتيجة إلى إن أفراد عينه الدراسة لديهم درجة عالية في الشخصية المنتجة، وتشير النتيجة إن موظفي الجامعة يتحلون بدرجة عالية من الانتاجية وهذه النتيجة تتفق مع الإطار النظري الذي أعتمده الباحث، اي نظرية (فروم 1956)، في تفسير الشخصية المنتجة، إذ ترى إن الواقع يشمل الشخص والظروف التي تحيط به بعلاقاته وتفاعله مع المحيط وتفاعل الموظفين مع الادارة الفاعلة في الجامعات العراقية، وأكد إن الحاجة الى الحب والانتماء تحنل مكانة مهمة في حياتنا فنبدل الكثير من الجهد والوقت لإقامة العلاقات مع الآخرين سواء في العمل أو الأسرة، وهذا يعطي أفكاراً حول الشعور بالانتماء والحب، وحاجات الأفراد إلى الحب والانتماء في الجامعة مهمة جداً للشعور بالقبول من قبل الموظفين، كما تشير هذه النتيجة أن موظفي الجامعة يملكون تقديراً ايجابياً لذواتهم ويتمتعون باننتاج وبنقّة عالية بالنفس، لذا نراهم يسعون دائماً الى أحداث التغيير الايجابي لما يحيط بهم نحو ذاته والآخرين ويستطيع تحقيق مستوى من الإنتاجية كلما يكون قادراً على إدارة انفعالاته بصورة صحيحة.

الهدف الثاني: التعرف على دلالة الفروق الأحصائية في الشخصية المنتجة لدى موظفي الجامعة تبعاً لمتغير النوع (الذكور والأناث): ولمعرفة دلالة الفروق حسب متغير النوع على مقياس الشخصية المنتجة، حيث استخدم الاختبار التائي لعينة مستقلة واحدة في تحليل

البيانات ،وقد أظهرت نتائج الاختبار التائي بين عينة الذكور البالغ عددهم (39) بمتوسط حسابي قدره(92.332) وبانحراف معياري قدره (10,721) ،أما عينة الإناث في البالغ عددهم (61) وبمتوسط حسابي قدره (90,045) وبانحراف معياري قدره (10.362) ،حيث ظهرت نتائج القيمة التائية المحسوبة بمقدار (3,023) اكبر من القيمة التائية الجدولية والتي مقدارها (1,96) مما يدل الى عدم وجود فروق ذات دلالة أحصائية في مقياس الاعتقاد القائم بعدالة العالم ، وفقا لمتغير النوع عند مستوى دلالة (0,05) للموظفين، والجدول (6) يوضح ذلك

يوضح دلالة الفروق الشخصية المنتجة حسب متغير النوع

مستوى الدلالة	درجة الحرية	القيمة الفائية		الأنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة		المقياس
		الجدولية	المحسوبة			المرحلة الدراسية	الذكور	
دال أحصائيا عند مستوى دلالة (0,05)	98	1,96	3,023	10,721	92,332	39	الذكور	الشخصية المنتجة
				10,362	90,045	61	الإناث	
						100	مجموع العينة	

تشير هذه النتيجة على أنه توجد فروق ذات دالة أحصائية في الشخصية المنتجة وفقا لمتغير الجنس (ذكور ، اناث) ولصالح الذكور ويعزو الباحث السبب في ذلك أن الذكور يمتلكون مفهوم الشخصية الانتاجية ،لأنهم ينحدرون من مجتمع فيه الكثير من الثقافات المختلفة وطبيعتهم البيولوجية والتي تؤهلهم لذلك في حيز الجامعة،أذ أن هناك اختلاف كبير في البيئة التي يعيشون فيها ، وهذا يعني أن الفروق هي واضحة سواء كانت للذكور أم للإناث، إلى أن الشخصية المنتجة غير مختصة بجنس معين والتي تتشأ

من ارتباط الأشخاص بالعالم عن طريق المحبة والعمل والتفكير ويشعرون بالسعادة والاعتزاز ويجدون المتعة أثناء القيام بالعمل والمثابرة والاستمرارية في الأداء بروح عالية، والذي يستخدم عقله لكي يدرك الواقع إدراكاً موضوعياً، والبحث عن الأسلوب الأفضل في اختيار الهدف الذي يطمح أن يعيش لأجله وأن ضعف الإنتاجية هو الإخفاق في تحقيق الأهداف وعدم القدرة على تقديم أفكار جديدة أو إضافة معرفية.

الاستنتاجات: في ضوء النتائج التي توصل إليها الباحث من خلال تحليل البيانات و مناقشتها، يمكن أستنتاج ما يأتي.

عينة الدراسة يتمتعون بالشخصية المنتجة ولصالح الذكور، وأظهرت النتيجة الذكور لديهم تحمل كبير للانتاجية في ميدان عملهم أعلى واقوى من الإناث تبعاً لعينة البحث .

التوصيات: في ضوء نتائج الدراسة الحالية يوصي الباحثان بالآتي :

على وزارة التعليم العالي والبحث العلمي تعزيز مفهوم الشخصية الانتاجية لدى موظفي الجامعة من خلال عقد الورش والندوات والمحاضرات والمؤتمرات الجامعية والدولية داخل حيز الجامعة.

على مؤسسات المجتمع وفئاته الاجتماعية عدم الأفراط في إطلاق الوعود الكبيرة، والحرص على وضع الشخص المناسب في مكانه المناسب القادر فعلا على الانتاجية تأدية مهامه بطريقة موفقة نحو المؤسسة وخدمة الجامعة أو داخل المجتمع .

المقترحات : أستكمالاً لنتائج البحث الحالية يقترح الباحث ما يأتي :

- 1- إجراء دراسات ارتباطيه بين الشخصية المنتجة واتخاذ القرار .
- 2- القيام بدراسة مماثلة على عينات أخرى (المدرسون، أساتذة الجامعة، الموظفون، طلبة الجامعة...الخ).

3- أجراء دراسة أرتباطية بين الشخصية المنتجة ومتغيرات أخرى مثل (الثقة بالنفس - تحمل المسؤولية - الروح المعنوية).

المصادر العربية:

- أبو اسعد، احمد عبد اللطيف (2010)، علم النفس، ط1، عالم الكتب الحديث للنشر والطباعة، عمان.
- أبو اسعد، احمد، عربيات، احمد (2009)، نظريات الإرشاد النفسي والتربوي، ط1،
- اسعد، يوسف ميخائيل (www.dvd.arab.com 4)، الشخصية المنتجة، المؤسسة العربية الحديثة للنشر، مصر (القاهرة).
- أنيس، إبراهيم وآخرون (1960)، "المعجم الوسيط" الجزء الأول، ط2، القاهرة.
- البياتي، عبد الجبار توفيق، وأثناسيوس، زكريا زكي، (1977): الإحصاء الوصفي والاستدلالي في التربية وعلم النفس، بغداد، مطبعة الثقافة العمالية.
- البياتي، عبد الجبار زكريا، وأثناسيوس زكي (1977)، الإحصاء الوصفي والاستدلالي، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الموصل.
- دارة المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.
- داود، عزيز حنا، والعبيدي، ناظم هاشم ، (1990) علم نفس الشخصية، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، جامعة بغداد.
- داود، عزيز حنا، العبيدي، ناظم هاشم (1990)، علم النفس الشخصية، كلية التربية، ابن رشد، جامعة بغداد.
- شلتز، دوان (1983)، نظريات الشخصية، ترجمة- حمدولي الكربولي وموفق الحمداني، مطبعة جامعة بغداد للنشر، بغداد.

- شلتز، دورات(1983): نظريات الشخصية، ترجمة عبد الرحمن العتيبي وحمد الكربولي، مطبعة جامعة بغداد.
- صالح، مهدي صالح (1988): الأحترق النفسي لدى المرشدين التربويين وعلاقته ببعض المتغيرات، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، الجامعة المستنصرية.
- صالح، آصاد خضيرمحمد (2014): الشخصية المنتجة وعلاقتها بأدارة الانفعالات لدى المرشدين التربويين، الجامعة المستنصرية، كلية التربية، قسم الارثاد النفسي، رسالة ماجستير غير منشورة .
- طاحون، حسين (1990): تنمية المسؤولية الاجتماعية(دراسة تجريبية)، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر .
- عبدالمؤمن، علي معمر (2008): مناهج البحث في العلوم الاجتماعية، الأساسيات الفنيات والأساليب، منشورات جامعة (7) أكتوبر، ليبيا.
- عثمان، سيد أحمد (1973): المسؤولية الاجتماعية(دراسة نفسية اجتماعية)، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
- عناني، جنان عبد الحميد (2000)، الصحة النفسية، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان.
- العنبيكي، أحلام كاظم عبدالحسين (2009): تحمل المسؤولية وعلاقتها بأنتساق الذات لدى المرشدين التربويين، الجامعة المستنصرية، كلية التربية، رسالة ماجستير غير منشورة .
- عودة، أحمد وملكاوي فتحي (1992): أساسيات البحث العلمي في التربية والعلوم الإنسانية، جامعة اليرموك، كلية التربية، الأردن، دار الفكر للنشر والتوزيع.
- عودة، احمد سليمان (2002)، القياس والتقويم في العملية التدريسية، دار الأمل للنشر، إربد، الأردن.

- غالب، مصطفى (1980)، الشخصية الناجحة، دار مكتبة الهلال للنشر، بيروت.
- الغريب، رمزية (1985)، التقويم والقياس النفسي، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة.
- دالين ، ديوبولد . (2003) : مناهج البحث في التربية وعلم النفس ، بيروت ، دار المعارف الجامعية .
- اريك ، فروم (1969)، المجتمع السليم، ترجمة- محمود محمود، مكتبة الانجلو المصرية، الاسكندرية.
- مصطفى، القاضي يوسف وآخرون(1981): الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي، الرياض، السعودية.
- الكبيسي ، كامل ثامر (1987) . بناء وتعيين مقياس لسمات الشخصية ذات الأولوية لقبول في الكلية العسكرية لدى طلاب الصف السادس الإعدادي في العراق : اطروحة دكتوراه غير منشورة ، جامعة بغداد كلية التربية ، ابن رشد .
- الكبيسي ، وهيب مجيد (2012) . الاحصاء التطبيقي في العلوم الاجتماعية ، (ط 1) ، لبنان : مؤسسة مصر مرتضى للكتاب العراقي .
- الكبيسي، وهيب مجيد (2010)، القياس النفسي، ط1، مؤسسة مصر مرتضى للكتاب العراقي.
- الكبيسي، وهيب مجيد، الجنابي، يونس صالح، (1991): سمات الشخصية للمتفوقين من طلبة الجامعة، المؤتمر الفكري الأول للقرية الخاصة في العراق، الجمعية العراقية للعلوم التربوية والنفسية، بغداد، مطبعة العاني.
- مجيد ،سوسن شاكر (2010): الأختبارات النفسية ،ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع ،عمان، الأردن.

- محمد، عودة محمد، (1986): سمات الشخصية كحالات سوء التوافق وحالات الاضطراب النفسي في الكويت، دراسة ميدانية، دراسات الخليج والجزيرة العربية العدد (59).
- محمد، يوسف عبد الفتاح (1995)، الأبعاد الأساسية للشخصية وأنماط التعليم والتفكير لدى عينة من الجنسين بدولة الإمارات، مجلة العلوم الاجتماعية، 3، 57-33.
- مرسي، عبد الحميد (1985)، الشخصية المنتجة، ط1، دار التوفيق النموذجية للنشر والتوزيع، القاهرة.
- موسى، رشاد علي (2001)، أساسيات الصحة النفسية والعلاج النفسي، مؤسسة المختار للنشر والتوزيع، القاهرة.
- الهاشمي، لطيف غازي مكي (2021): تحمل المسؤولية الاجتماعية لدى التدريسيين في الجامعة، مجلة العلوم النفسية، المجلد 32 العدد 1، ص 333-368.

المصادر الاجنبية:

- Abel, Robert (1972): Eesentials of Educational Measurement new jersey, -Englewood cliffs, frretice -Hall.
- Allen, m.j. & yes, w.m. (1979): Introduchtion to Measurement theory California: bookLcloe.
- Anastasia, A . (1976); Psychological Testing , New York , Macmillan publishing inc .

-
- Brown ,F .g.(1986): Principles of Educational and Psychological testing , holt , Rinehart and Winston , New York .
 - Cron bach, S. (1970). Essential of Psychology Sting. New York,harperbrothers
 - Cronbach leed,esss ennti als (1970):of Psychological testing Harothers Publishersnew York.
 - Fromm ,E (1956),man for him selfian inquiry in to the psychoiogy of ethics, n. y rine hart.
 - Koter ,j (1984), out living the selfi generativity and the inter pretation of lives Baltimore : johne Hopkins university press.
 - MC Adams , D . P and Logan , R (2004), **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.
 - Perrin , Laurance . A .C (1970), **Personality Theory**
 - Weisinger , H (1998) , **Emotional Intelligence at Work** , sanfrancisco , jessey – Bass .

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مركز البحوث النفسية

عزيزي الموظف... المحترم

عزيزتي الموظفة... المحترمة

تحية طيبة....

يهدف الباحث إجراء دراسة علمية، حول (الشخصية المنتجة لدى موظفي الجامعة) لذا تتبنى 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

الجنس: ذكر أنثى



ت	الفقرة	تنطبق علي تماما	تنطبق علي بدرجة كبيرة	تنطبق علي الى حد ما	لا تنطبق علي كثيرا	لا تنطبق علي اطلاقا
1	التزم بمواعيد عملي الوظيفي يوميا					
2	امتك الثقة بنفسي وبقدراتي الشخصية في عملي الوظيفي					
3	زملائي في العمل يقولون عني بأني شخص مستند بأرائي					
4	اتمكن من قيادة زمام اموري بنفسي ولا اخضع لتأثيرات الآخرين					
5	اشعر بالعجز في اتمام ما اكلف به من اعمال حسب توقيتاتها					
6	اتقبل اراء وافكار الآخرين بهدوء					
7	امتك القدرة على التمييز في عملي الوظيفي اكثر من الآخرين					
8	امتك قدرا كبيرا من النزاهة والأخلاق بعيدا عن استغلال الآخرين					
9	اسعى لتوظيف انجازاتي الكبيرة في مجال عملي خدمة لمؤسستي					
10	احرص على ان اتحلى بالشجاعة في وظيفتي					
11	اجد من الصعوبة في ان اكون ايجابي في محيط عملي الوظيفي					
12	اتحلى بالشجاعة في اتخاذ القرارات التي تخدم وظيفتي					
13	اجد نفسي قادرا على تحمل المسؤولية					



ت	الفقرة	تنطبق علي تماما	تنطبق علي بدرجة كبيرة	تنطبق علي الى حد ما	لا تنطبق علي كثيرا	لا تنطبق علي اطلاقا
14	اخطط لمستقبلي الوظيفي بكل ثقة ودراية عالية					
15	استطيع ان اعارض مسؤولي في المؤسسة اذا كان يعارض افكاري الابداعية					
16	استطيع ان ادافع عن انجازاتي امام مسؤولي وجميع المنتسبين في مؤسستي					
17	اشعر بأن لي تقدير واهمية كبيرة في مجال عملي الوظيفي					
18	ضعف ثقتي بنفسي يقلل من تحقيق اهدافي المهنية وانجازها بنجاح					
19	استطيع اتخاذ قراراتي الشخصية واتحمل نتائجها في المستقبل					
20	بأمكنني تحقيق اهدافي التي احدها لكي اتميز بوظيفتي					
21	اشعر ان عزيمتي هي السبب الرئيسي في تميزي بوظيفتي					
22	افقد الى الارادة في تحقيق مايريد من طموحات في عملي الوظيفي					
23	انتازل عن الاهداف والمبادئ عند الوقوع في المتاعب في وظيفتي					
24	اشعر بالندم بعد ضياع الكثير من الفرص في عملي الوظيفي					
25	اقوم بأستغلال طاقاتي الابداعية جيدا في عملي الوظيفي					