Received : 1 / 4 / 2024 Accepted : 7 / 5 / 2024 Published : 10 / 7 / 2025

هوية مكان العمل لدى الموظفين

أحمد راضي رحيم ناصر أ.م.د.حوراء محمد علي قاسم المبرقع

Ahmed-radhy@uomustansiriyah.edu.iq dr.hawraa_mohammad@uomustansiriyah.edu.iq

الجامعة المستنصرية ، كلية الآداب ، قسم علم النفس

الملخص

تناول هذا البحث هوية مكان العمل لدى الموظفين، ووفقا الى Lloyd et al.,2011 أن هوية مكان العمل بناء للذات متعدد الهويات والأوجه والطبقات والذي يكون فيه مفهوم الذات الاساس الجوهري والوظيفة التكاملية والتي تشكل الادوار التي ينخرطون فيها الافراد في سياق عملهم الوظيفي. وعلية سعى البحث الحالي لتحقيق الاهداف الاتية:

1- التعرف على هوية مكان العمل لدى الموظفين.

2- التعرف على هوية مكان العمل لدى الموظفين تبعاً لمتغير الجنس (ذكور، اناث)

ولغرض تحقيق اهداف البحث قام الباحث بتبني مقياس هوية مكان العمل المعد من قبل سولفي سولفي(2020) Sulphey، لقياس هوية مكان العمل اذ يتكون المقياس من خمسة مجالات هي مركزية العمل (6) فقرات، ومجال الهوية الذاتية (5) فقرات، ومجال التوافق بين المؤسسة والفرد (4) فقرات، ومجال ملائمة الوظيفة (3) فقرات، ومجال الهوية الجماعية (3) فقرات، عرض المقاييس على عدد من المحكمين من اجل استخراج الصدق الظاهري وتمت الموافقة على (جميع الفقرات) لمقياس هوية مكان العمل، ولغرض استخراج الخصائص السايكومترية تم التطبيق على عينه مؤلفة من (400) موظف وموظفة، والتي تم اختيارهم بأسلوب العينة العشوائية الطبقية وبعد ذلك تم تحليل الفقرات للمقياس بأستخدام أسلوب المجموعتان المتطرفتان وعلاقة الفقرة بالدرجة الكلية تم قبول جميع الفقرات البالغ عددها(21) فقرة، أما مؤشرات الثبات فبلغ مؤشر الثبات بطريقة الفا كرونباخ (0.815).

وبعد تطبيق المقياس واجراء التحليل الاحصائي حسب الاهداف توصل الباحث الى النتائج التالية:

1- أن الموظفين لديهم هوية مكان العمل.

2- ليس هنالك فرق في هوية مكان العمل بين الذكور والاناث.

الكلمات المفتاحية: هوية مكان العمل، مجالات الحياة، أدوار الحياة، أوجه العمل

Workplace Identity of Employees

Ahmed Ready Rheum . Assist. Proof. Dr. Hawraa Mohammad Ali Qasim AL mobarqa

Al-Mustansiriyha University , College of Arts , Department of Psychology

Abstract

The current research dealt with the workplace identity of employees, and according to Lloyd et al., 2011, the workplace identity is a construct of the self with multiple identities, facets, and layers, in which the self-concept is the fundamental basis and integrative function, which constitutes the roles in which individuals engage in the context of their job work. Therefore, the current research sought to achieve the following goals:

1- Identifying employees workplace identity.

2- Identifying employees workplace identity according to the gender variable (males, females)

For the purpose of achieving the research objectives, the researcher adopted the workplace identity scale prepared by Solphey (2020), to measure workplace identity, as the scale consists of five areas: centrality of work (6items), the area self-identity(5items), and the areas of compatibility between the organization. The individual (4) items, the job suitability domain (3) items. The scales were presented

 DOI: https://doi.org/10.47831/mjh.v3i1.920

to a number of arbitrators in order to extract apparent validity, and (all items) wrer approved for the workplace identity scale, and for the purpose of extracting psychometric properties. It was applied to a sample of (400) male and female employees, who were selected using a stratified random sampling method. After that, the items of the scale were analyzed using the two extreme groups method and the relationship of the item to the total score. All (21) items accepted. As for the reliability indicators, the reliability index reached Cranach's alpha method (0.815). After applying the scale and conducting statistical analysis according to the objectives, the research the following results:
1- That employees have a workplace identity.
2- There is no difference in workplace identity between males and females.
Keyworks: workplace identity, Spheres of life, life roles, Work Facets.

الفصل الاول

مشكلة البحث

إذا لم يكن هناك تطابق بين المهارات المهنية وممارسات العمل، فغالبًا ما يشعر الأفراد بأنهم منفصلون عن هوياتهم وتصبح هوية عملهم غير بارزة (Casey, 2008). ويمكن اعتبار هوية مكان العمل بمثابة الموارد، واي أزمة فيها قد يؤدي الى الاجهاد، اذ يشير كيربال(2004) kirpal بأن هناك أدلة تجريبية تؤكد بأن ازمة الهوية في مكان العمل يمكن ان تحدث نتيجة سياقات عمل ومطالب تتضارب فيما بينها، اذ يمكن ان تؤدي ازمة الهوية هذه بدورها الى نقص الدافعية والارهاق، وبالتالي التأثير على اداء العمل ويمتد ذلك الى الفتور في الحياة الاسرية، مثال ذلك صعوبة التواصل مع أفراد، لا يشكلون جزءا من حياتهم المهنية" (Kirpal, 2004).

اكد بيجارد Beijaard (2000) ان تشكيل هوية مكان العمل (**Workplace identity**) تعد من سمات مرحلة المراهقة التي تكون بعدها فترة لتشكيل اطار سلوكي ينطوي على تحقيق ما هو متوقع في مواقف معينة من الفرد للحكم على المستقبل، وفي هذه المرحلة تتولد العديد من الأسئلة حول تكوين الهوية منها: (من انا؟، كيف سأكون في المستقبل، ما هو الدور الذي سوف العبة في تقدّم وبناء المجتمع)، وهذه الأسئلة تحتاج من الفرد الى إجابات للوصول الى تحديد دقيق وواضح المعالم لهوية الانا، الامر الذي يسبب ازمة خوف وقلق هوية الانا لدى المراهق من التفكير بدوره، او بمهنته التي سوف يمارسها او يحصل عليها عند بلوغ سن العمل من خلال محاولته لاكتشاف ما يناسبه من الأهداف والادوار والعلاقات الاجتماعية التي سيتشارك بها مع افراد المجتمع الاخرين (Beijaard, 2000).

أهمية البحث:

ان هوية مكان العمل تعني بان الشخص سوف يعرف نفسه من خلال الوظيفة التي يقوم بها، وبذلك فهي تشكل جزء لا يتجزأ من هويته الذاتية، وهنا حدد وين Whetten (2007) سلسلة من التطابق بين هوية مكان العمل والمهنة والتوحد مع معايير الجماعة وانتماء الاعضاء، ويفترض انها عملية مستمرة ومعدية، اذ ان التغيير في اي فرد يمكن ان يؤدي الى التغييرات عند الاخرين، حتى ان كازا وويلسون Caza and Wilson (2009)، ذهبا الى حد الاشارة بان يمكن اعتبار هوية مكان العمل **مورد للحيوية** التي يتمتع بها الموظف في مكان عمله، يضاف الى ذلك أحساسة بالاستقلالية وسمات التفرد (Caza & Wilson, 2009).

ان هوية مكان العمل تعمل على تقليل ضغوط التراكم في المسؤوليات، وبالتالي هي حافز اساسي للمؤسسة في تميزها عن غيرها، كما انها تعد مصدر للإرادة القوية التي يتمتع بها الموظفين، وتساهم في معالجات الادارة لأي ازمة تواجها، وبالتالي المساهمة في نجاحتها وزيادة مستوى ادائها، كما انها تزيد من المشاركة الفاعلة للأفراد وتعزيز الانتماء التنظيمي لديهم (Agostino, 2004).

أهداف البحث

يستهدف البحث الحالي ما يأتي:

1- التعرف على هوية مكان العمل لدى الموظفين.

2- التعرف على هوية مكان العمل لدى الموظفين تبعاً لمتغير الجنس (ذكور، اناث).

DOI: https://doi.org/10.47831/mjh.v3i1.920

حدود البحث

يقتصر البحث الحالي على موظفي دوائر الدولة (الملاك الدائم) في مقرات وزارت العدل والتربية والكهرباء والعمل والشؤون الاجتماعية في محافظة بغداد من كلا الجنسين (الذكور والاناث)، لسنة2023

تحديد المصطلحات (هوية مكان العمل) Workplace identity

عرفه كلا" والش وجوردون (2008) Walsh and Gordon

مفهوم ذاتي قائم على العمل يتكون من مجموعة من الهويات التنظيمية والمهنية وغيرها من الهويات التي تشكل الادوار التي يتبناها الافراد والطرق المقابلة التي يتصرفون بها عند اداء عملهم في سياق وظائفهم او حياتهم المهنية (Walsh & Gordon, 2008, p. 128)

لويد وآخرون (2011) Lloyd et al

بانها بناء للذات متعدد الهويات والأوجه والطبقات والذي يكون فيه مفهوم الذات الاساس الجوهري والوظيفة التكاملية والتي تشكل الادوار التي ينخرطون فيها الافراد في سياق عملهم الوظيفي (Lloyd, Roodt, & Odendaal, 2011, p. 65)

أما التعريف الاجرائي لهوية مكان العمل : هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب (الموظف) عند اجابته على فقرات مقياس هوية مكان العمل المتبنى من قبل الباحث.

الفصل الثاني

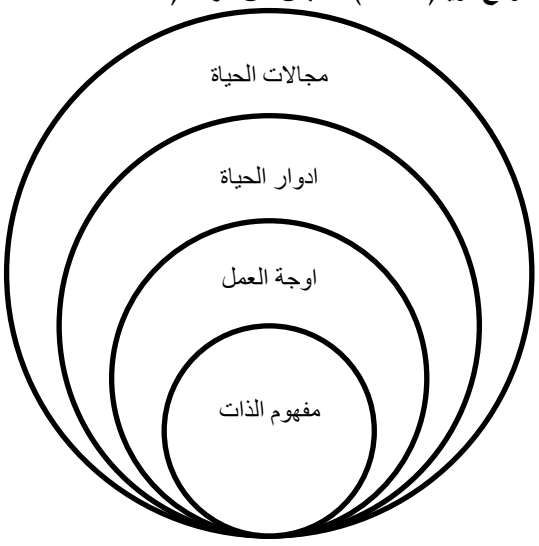
النظرية التي فسرت هوية مكان العمل

نموذج لويد واخرون (2011) Lloyd et al

ينطلق النموذج النظري من فرضية أساسية مفادها أن هوية مكان العمل هو بناء للذات متعدد الأوجه والطبقات وهذه متكونة من المعاني والمعارف والمعتقدات والقيم الاساسية والتوقعات التي تم تخزينها على شكل خبرات مرتبطة بالبناء المعرفي للفرد، فهو يتكون من ثلاث طبقات متداخلة الواحدة في الاخرى، حيث تم تشبيه هذا النموذج بشكل طبقات نبات البصل، ومن خلال سياقات العمل واستناداً الى تأثير الدوران بمعنى الانتقال من حلقة الى أخر يتشكل تأثير الطبقات الواحدة بالآخر، حيث يكون للطبقات الخارجية اثر كبير على الطبقات الداخلية.

شكل (5)

يوضح نموذج لويد(2011) مقتبس من دراسة(Lloyd et al.,2011)



DOI: https://doi.org/10.47831/mjh.v3i1.920

اذ تشمل هذه الطبقات كل من:

1- مجالات الحياة Life Spheres

2- أدوار الحياة Life roles

3- جوانب او أوجه العمل Work Facets

أولا: مجالات الحياة Life Spheres :

هو المحيط الذي تقع فيه وظيفة (عمل) الفرد والتي تشير الى السياقات ذات الاهمية البارزة والتي يعمل ضمنها الموظف بما تحتوى من محددات ثقافية نشأ عليها، والنظام السياسي، واقتصاد البلد، وماهي محدداته الدينية والاجتماعية متمثلة في طبقته الاجتماعية وجماعه عرقية ينتمي لها، وكل ظرف سائد في مكان العمل يتماشى او يناقض قيمة ومعتقداته والقوانين والتشريعات التي يقوم بسنها اصحاب القرار من سلطة تشريعية، وقضائية، وتنفيذية تنتقل له عن طريق رسائل رمزية بواسطة الواقع الاجتماعي الذي يعيش فيه وتصبح جزء من حياته، فالشخص بهذا المحيط هو في كفاح مستمر من اجل المحافظة على حالة التوازن بين الهويات الشخصية، والاجتماعية والتي يلفت الانتباه اليها من خلال تحليل الخطاب، والمناقشات المهمة، فالهوية الشخصية هي ذات الفرد، والتي حددها فان ستادن van Staden (2005) بأنها "سمات تميز الإنسان عن الآخر ككائن لا نظير له."، أما الهوية الاجتماعية هي "تصنيف الذات إلى وحدات اجتماعية شاملة" يمكن للفرد ان ينتمي اليها. وتعتبر الذات "البنية الأساسية المعرفية متعددة الأوجه" التي غالبًا ما تكون فيها الهويات الاجتماعية ويتم بناؤها وتبدلها في الوقت المناسب، ثم يتم المحافظة عليه وهوية مكان العمل هي جزء من هوية نفسية واجتماعية للشخص مرتبطة بأنشطة العمل تستند الى دوافع داخلية وخارجية (Lloyd, Roodt, & Odendaal, 2011).

ثانيا: أدوار الحياة Life roles :

من البديهي ان اي فرد يشغل مجموعة متنوعة من الأدوار طوال حياته، اذ قد يكون عضوا في أسرة، وموظف في مؤسسة، ومشارك في جمعية خيرية، ومواطنا أو مغتربا (فرد ينتمي الى جماعة المغتربين)، والانتماءات الى فئات معينة في المجتمع، والدراسة والترفيه، وان قبول دور (العمل) يعني اتخاذ هوية تساعد الفرد على الاندماج في ذلك المجتمع، اذ يمكن تمييز فئة عن الأخرى، فهذا العمل يضم مجموعة من الافراد ينتظمون في شكل هرمي مكون من طبقات كل طبقة تمثل جماعة رسمية ويكونون متباينون في الوجبات المكلفين بها، او سلطة ممنوحة لهم، ويختلفون في الادوار المكلفين بها، بينهم عقود رسمية مع المؤسسة، يحدث لهم انتقال من درجة الى اخرى اعلى مستوى بواسطة الترقية ويكون ذلك على اساس ما يتمتع به الفرد من الكفاءة او مدة الخدمة في العمل، فضلا عن، ان التوحد مع معايير الجماعة يؤدي الى تحديد المجموعة الاجتماعية المرتبطة بهذا الدور، فقد يكون دور العمل دورًا مركزيًا مقارنة بأدوار الحياة الأخرى للفرد، وبالتالي تصبح مركزية دور العمل من العوامل الأساسية في فهم المسار الوظيفي وبالتالي أداء العمل أيضًا، وأن هناك اهمية المعتقدات الدينية التي نشاء عليها الفرد بوصفها نظام من الضبط الاجتماعي في تحديد أدوار الحياة، والتي تعمل على تنظيم علاقة الفرد بالأخرين مثل من يقوم بإعالتهم وما تحتاجه الاسرة(المعيل) وادوار الاداء السياسي، وأن المنظومة الدينية للفرد هي عامل أساسي في تنظيم قيم ومعتقدات الشخص وتساعدوا في الحفاظ على كيانه في مكان العمل (Lloyd, Roodt, & Odendaal, 2011).

ثالثاً: جوانب العمل Work Facets :

المجموعات الاجتماعية وبيئات العمل هما البؤرتان الاساسية التي يكونان مصدر عون في تشكيل الهوية، فالعمل بالنسبة لأي فرد، يحتل مكانة مركزية وهو جزء رئيسي من كيانه، فتصف أوجه العمل الجوانب المحددة التي يهتم بها الأفراد للاختيار العمل المناسب ؛ وغالبًا ما يتم استخدام المركز الاجتماعي للاستخلاص أجزاء معينة من هوياتهم، مثال ذلك، التصنيف الاجتماعي، فضلاً عن، أسلوب التواصل في مكان العمل، والعلاقات بين الزملاء والمشرفين، ومستوى الدعم والتقدير المقدم للموظفين واتخاذ القرارات، والتحكم في التنفيذ، والتنسيق وخلق القيمة، فهي جوانب معنوية مرودتها أفعال ايجابية، ومؤثرة، توحي بواسطة مدلولها الظاهري، يتم

DOI: https://doi.org/10.47831/mjh.v3i1.920

تحديدها لتعزز هوية مكان العمل، ومدى الاهمية التي يوليها الموظفون الى عملهم، وهذا يحفظ قيمة للمؤسسة عامة، وجماعة العمل خاصة، اذا ما توجدت هذه الجوانب، فالأفراد سوف يختارون التماثل مع بؤره اجتماعية (مهنة خاصة، مجموعة عمل، مؤسسة معينة، اهل الحرفة الواحدة) فأنهم يستمدون اجزاء من هوياتهم عن طريق تصنيف اجتماعي معين، او توحد مع معايير جماعة، فضلاً عن ذلك، أن الافراد يولدون في مجتمعات تختلف في طريقة او اسلوب ادراك العالم المحيط بهم لذا ينتج عنها رؤية مختلفة، ويحملون هويات اجتماعية متنوعة، ويرجع ذلك الى التنوع الثقافي والعرقي والقومي والحس الوطني، فاذا ما ظهرت صراعات الهوية الشخصية والاجتماعية في العمل وظهرت مفردات "نحن" و"هم"، فالأفراد هم الذين يصنعون هوية مكان عملهم من خلال تحديد جوانب العمل بوعي، ويعزز ذلك انتمائهم الاجتماعي أو التنظيمي (Lloyd, Roodt, & Odendaal, 2011).

تشبه هوية مكان العمل بهرم معرفي مخزون داخل الذات يتضمن معايير ومعاني وتوقعات يشتقها الفرد من المعتقدات والقيم الاساسية التي اكتسبها من تلك البؤرة الاجتماعية وذلك الهرم المعرفي يكون صورة نمطية يمكن الاستدلال عليه من الاستجابات الادراكية تصدر من الشخص عند تواجده في المواقف الاجتماعية العامة ومكان العمل خاصة، يضاف الى ذلك، يمكن ان تنشط هوية مكان العمل حسب الاهمية المدركة من قبل الفرد والاخرين، هي ناتج عن تعاقب الاحداث وتفاعلات اجتماعية في مجال العمل وهذه التفاعلات تتولد عنها معاني وقيم وخبرات مشتركة للأفراد تمنحهم في نهاية الامر خصوصيتها مما يضمن استمرارها النسبي (Kirpal, 2004).

الفصل الثالث

يشتمل هذا الفصل على الاجراءات التي اتبعت من اجل تحقيق اهداف البحث الحالي من قبيل تحديد منهج البحث بالإضافة الى مجتمع البحث والمتمثل بالموظفين فضلاً عن تحديد عينه البحث وطريقة اختيارها ومن ثم الاجراءات التي اتبعت من اجل تهيئة اداه البحث والتحقق من خصائصها السكومترية، وأخيراً تحديد الوسائل الاحصائية المستعملة في البحث الحالي وكما يأتي:

مجتمع البحث

يتألف مجتمع البحث الحالي من الموظفين العاملين في مقرات وزارة العدل والعمل والتربية والكهرباء في محافظة بغداد اذا بلغ العدد الكلي (215894) وبلغ عدد الذكور (165729) وعدد الاناث (50165)

عينه البحث

تكونت عينة البحث الحالي من (400) موظفٍ وموظفه، توزعوا بواقع (200) ذكور و(200) إناث، واختيرت عينة البحث بطريقة العينة العشوائية الطبقية (طريقة الاختيار المتساوي) وتوزيعها بناءً على متغيرات مثل الجنس ومدة الخدمة (10سنوات فما فوق، 10سنوات فما دون).

اداة البحث لمقياس هوية مكان العمل:

نظراً لعدم توفر مقياس محلي يقيس مفهوم هوية مكان العمل لدى الموظفين بشكل مناسب لمجتمع عينة البحث وعلى حد علم الباحث، قام الباحث بترجمة مقياس هوية مكان العمل الى سولفي Sulphey(2020) ليصبح مناسباً لقياس هذا المفهوم، ومن أجل التحقق من إجراءات الترجمة قام الباحث باتخاذ عدد من الخطوات وكما يأتي:

ترجمة فقرات المقياس

لضمان صدق ترجمة فقرات المقياس الى اللغة العربية قام الباحث بأجراء ترجمة اولية للفقرات والبالغ عددها(21) للمقياس المذكور والتي تتوزع على خمس مجالات رئيسية هي (مجال مركزية العمل، مجال الهوية الذاتية، ومجال التوافق بين المؤسسة والفرد، ومجال ملائمة الوظيفة، ومجال الهوية الجماعية وتم التركيز على تجنب الترجمة الحرفية في اقصى حد ممكن دون التأثير على المعنى الاصلي للفقرات، ومن ثم تم عرض الفقرات المترجمة جنباً الى جنب مع الفقرات الاصلية باللغة الانكليزية على مجموعة من الخبراء والمختصين في مجال الترجمة اللغوية والترجمة النفسية واستطلاع ارائهم ومقترحاتهم بشأن الترجمة المقترحة من اللغة

DOI: https://doi.org/10.47831/mjh.v3i1.920

الانكليزية والى العربية واعادة الاجراء وبشكل عكسي أي من اللغة العربية والى اللغة الانكليزية، ومن ثم اجراء التعديلات المناسبة للفقرات وبحسب نسبة الاتفاق بين الخبراء، اذ تم التوصل الى اتفاق عالي جداً بين المحكمين بخصوص صحة الترجمة واعتبار جميع الفقرات صالحة في ترجمتها اللغوية والنفسية.

التحقق من صلاحية الفقرات

بالاستناد الى توصيات أبيل (Eble) يتعين التحقق من صلاحية فقرات المقياس بواسطة استشارة مجموعة من المحكمين لتقييم مدى امكانيتها على قياس الخاصية المستهدفة(Ebel, 1972) ، وفي هذا السياق، الباحث قام بعد التأكد من صحة ترجمة فقرات مقياس هوية مكان العمل وتقييم صلاحيتها، اذ تألف المقياس من (21)فقرة بعرض هذه الفقرات بصيغتها الاولية على مجموعة من المحكمين في علم النفس وباستعمال استبانة مصممة لهذا الغرض، وقد طلب حول صلاحية المقياس وقيمة فقراته وتعليماته وبدائله والاخذ باقتراحاتهم بشأن الحذف او التعديل اذا اقتضت الضرورة، وتم اعتماد الفقرات التي حصلت على معدل اتفاق يفوق 80% من الخبراء كمعيار لقبولها وصلاحيتها.

تحليل فقرات المقياس

أن الهدف الجوهري لتحليل فقرات المقياس من اجل الحصول على بيانات تساعد في تقدير القوة التمييزية لكل فقرة (Ebel, 1972) اذ يشمل تحليل الفقرات عملية اختبار فحص استجابات الافراد لكل فقرة في المقياس، لذا تتضمن هذه العملية الكشف عن صعوبة الفقرات او تمييز الفقرات، وبعد تطبيق المقياس على عينة المجتمع المستهدف والتأكد من وضوح التعليمات، الباحث قام بتحليل فقرات المقياس احصائياً بهدف معرفة خصائص كل فقرة والهدف الاساسي هو الوصول الى مقياس صادق، وتعد طريقة المجموعتين المتطرفتين وعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس اجراءين مناسبين في عملية تحليل البيانات وكما يأتي:

اسلوب المجموعتين المتطرفتين Extreme Groups Method :

يتم اختيار مجموعتين متطرفتين من افراد عينة الاختبار بناء على درجات حصلوا عليها بعد أجرائه لهم، اذ يتم تحليل كل فقرة من الفقرات باستعمال الاختبار التائي (t-test)، لعينتين مستقلتين لاختبار دلاله الفروق بين المجموعتين عليا ودنيا، فقد أشير بأن أفضل نسبة هي (27%)للعليا(Upper)، والدنيا(Lower)اذا كان التوزيع طبيعي، وحجم العينة كبير (Kelly, 1973). ومن اجل تحقيق ذلك اتبعنا الخطوات الاتية: تطبيق مقياس هوية مكان العمل بصورته النهائية على عينه البحث المختارة والمؤلفة من (400) موظف وموظفة، ثم بعد ذلك قمنا بتفريغ البيانات، واعطاء درجة كلية لكل استمارة، بحسب مجموعة من الدرجات ورتبت بعد ذلك الاستمارات الكلية (400) من الدرجات العليا الى الدرجات الدنيا اما نسبة القطع المختارة فهي (27%) من استمارات مجموعة عليا، وبلغ عددها (108) استمارة، ومجموعة دنيا بنفس نسبة القطع (27%) من الاستمارات الدنيا وبلغ عددها(108) بعد ذلك بلغ عدد الاستمارات التي خضعت للتحليل (216) استمارة، اجري عليها الاختبار التائي لعينتين مستقلتين، وكانت النتيجة جميع فقرات المقياس مميزة عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (214).

طريقة الاتساق الداخلي Internal Consistency :

الطريقة المعروفة باسم "طريقة الاتساق الداخلي" أو "Internal Consistency Method" هي عبارة عن تقنية تُستعمل في قياس الظواهر النفسية، وهدفها الرئيسي هو إيجاد علاقة تتصل بين أداء الفرد على كل فقرة من الاختبار وأداءه الإجمالي على الاختبار ككل، وفي هذا السياق تعد الفقرات ذات الجودة الأعلى هي التي تظهر ارتباطًا أقوى مع النتيجة الإجمالية للمقياس، ويشير (Nunnally, 1970)إلى أهمية هذا النوع من العلاقات في تقييم المقاييس النفسية، كما ويشير (Allen,1979) إلى استعمال هذه الطريقة لضمان الاتساق الداخلي في المقاييس النفسية، وهذا يعني أن كل فقرة من فقرات المقياس يجب أن تسهم بشكل متجانس مع بقية الفقرات في قياس الظاهرة المعنية مما يضمن تحقيق الهدف النهائي للمقياس بفعالية(Allen & Yen, 1979) .

DOI: https://doi.org/10.47831/mjh.v3i1.920

وللتحقق من صدق المقياس يتم استخدام أساليب متعددة، وهناك اثنين من الأساليب الشائعة للتحقق من صدق المقياس وهي عل ما يأتي:

1- الصدق الظاهري Face Validity:

يقصد به مدى تمثيل فقرات المقياس للظاهرة المراد قياسها، وان احد طرائق التأكد من صدق المقياس هو عرض الفقرات الخاصة به، ملحق(7)على نخبة من المختصين في العلوم النفسية والتربوية، للتعرف فما اذا كانت محتويات المقياس وفقراته مطابقة للخاصية المراد قياسها، وهذا النوع من الصدق قد تحقق بواسطة عرض الفقرات(21)، وقد تم التأكد من هذا النوع من الصدق من خلال الإجراءات التي اتخذها الباحث للتحقق من صحة فقرات المقياس الحالي وتعليماته وبدائله، وذلك من خلال عرضه على لجنة من المحكمين ذوي الخبرة والاختصاص وكما مر ذكره سابقا" عند استطلاع اراء الخبراء.

2- صدق البناء Construct Validity:

وللتحقق من صدق بناء مقياس هوية مكان العمل، اعتمد الباحث على اسلوبين رئيسيين. الأول اسلوب الاتساق الداخلي والذي تحقق من خلال اجراءات حساب علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس والتي تم التحقق منها عند تحليل فقرات المقياس والثاني اسلوب التحليل العاملي التوكيدي والمتمثل بحساب علاقة المجال بالمجال والمجال بالدرجة الكلية للمقياس ويتم ذلك عن طريق قياس درجة ترابط العناصر الموجودة في كل مجال وتقييم مدى ارتباطها بدرجة الكلية للمقياس، **وفيما يأتي استعراضاً مفصلاً لهذا الاسلوب**

أولاً: التحليل العاملي التوكيديConfirmatory Factor Anabais:

هي وسيلة للاختبار الاحصائي للهيكل الداخلي للمقاييس وتعتمد على تقدير الاحتمالية القصوى ومجموعة مختلفة من المعايير لتقييم مدى ملاءمة المفهوم الذي تم تحديده، اذ اشارت نتائج التحليل العاملي التوكيدي والذي تم أجرائه،ان جميع فقرات المقياس تشبعها على عواملها دال احصائياً، وذلك لان قيم الاوزان الانحدارية المعيارية [النسب الحرجة] جميعها كانت ذات دلاله احصائية بدلاله قيم (t) الجدولية، والبالغة (1,96) عند مستوى دلاله (0.05) ، اما المقصود بالاوزان الانحدارية تعني قيمة العلاقة بين الفقرة بالعامل الذي تنتمي اليه، ولكي تقبل هذه النتيجة ينبغي ان تزيد عن (1,96) لذا فقد لجأ الباحث الى اجراء هذا التحليل.

جدول (2)

مؤشرات استخدمت للحكم على مدى مطابقة مقياس هوية مكان العمل

ت	المؤشر	قيمة المؤشر	المعيار(القطع)
1	قيمة مربع كاي المعياري (قسمة قيمة مربع كاي على درجات الحريةdf)	2.493	اقل من(5)
2	مؤشر جذر متوسط خطأ التقريب (RMSEA)	0.06	بين0.05-0.08
3	قيمة دليل ملائمة المقارنة(GFI)	0.742	بين0-1
4	قيمة دليل جودة الملاءمة(GFI)	0.904	بين0-1
5	قيمة دليل جودة الملاءمة المعدل(AGFI)	0.876	بين0-1

من الجدول اعلاه يتبين ان قيم مؤشرات جودة التطابق مقياس هوية مكان العمل ضمن المدى المقبول والذي يمكننا من قبول النموذج.

ثانياً: علاقة درجة المجال بالمجالات الاخرى:

أظهرت المجالات المكونة لمقياس هوية مكان العمل مع بعضها البعض ارتباطاً دالاً وقد تم حساب معاملات الارتباط للمجالات باستخدام معامل ارتباط بيرسون، " Person correlation وظهرت النتائج انها داله احصائياً عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (398) حيث القيمة الجدولية تساوي (0.098) والجدول (3) يوضح ذلك

DOI: https://doi.org/10.47831/mjh.v3i1.920

جدول (3)

معاملات الارتباط للمجالات المكونة لمقياس هوية مكان العمل مع بعضها البعض

المجالات	هوية مكان العمل				
	مركزية العمل	الهوية الذاتية	التوافق بين الشخص والمؤسسة	ملائمة الوظيفة	الهوية الجماعية
مركزية العمل	1				
الهوية الذاتية	0.55	1			
التوافق بين الشخص والمؤسسة	0.69	0.51	1		
ملائمة الوظيفة	0.41	0.69	0.45	1	
الهوية الجماعية	0.31	0.46	0.49	0.49	1

ثبات المقياس Scale Reliability:

لحساب معامل ثبات المقياس الازدهار في العمل بهذه الطريقة، طبق على عينة عشوائية عددها(50)موظفة وموظف من عينة البحث الكلية بعد ذلك تم اعادة الاختبار على نفس المجموعة بعد فترة اسبوعين من زمن التطبيق الاول، ثم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيق الاول والثاني، وبلغ معامل الارتباط(0.79) للمقياس، وهو معامل جيد للثبات، اذ يرى ليكرت(Likert) بأن معامل الثبات الذي من الممكن الاطمئنان له يكون بين(0.62-0.93)

الفصل الرابع

الهدف (1): قياس هوية مكان العمل لدى الموظفين

من اجل تحقيق هذا الهدف قمنا باستخراج المتوسط الحسابي لعينة البحث المقدر عددها (400) موظفة وموظف، اذ بلغ المتوسط الحسابي (86.01)، أما الانحراف المعياري وجد (7.89)، بعد ذلك، تمت مقارنته بالمتوسط الفرضي البالغ (63)، ومن اجل ايجاد دلالة الفرق تم استعمل الاختبار التائي لعينة واحد، اذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (26.09) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية (1.96) عند مستوى (0.05)وبدرجة حرية (399)، وجدول (5)، والشكل البياني ادناه يوضح ذلك.

جدول(5)

نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة خاص بدرجات مقياس هوية مكان العمل

العينة	متوسط فرضي	متوسط حسابي	انحراف معياري	درجة الحرية	القيمة التائية		مستوى الدلالة
					محسوبة	جدولية	
400	63	86.01	7.89	399	58.40	1.96	0.05

هذه النتيجة والواردة في الجدول (5) تشير بأن افراد مجتمع البحث لديهم هوية مكان عمل، ويمكن تفسيرها على وفق النظرية المتبناة (Lloyd, Roodt, & Odendaal, 2011) بان هوية مكان العمل تتشكل من هرم معرفي مخزون داخل الذات يتكون من مجموعة من المعايير والمعاني والتوقعات التي يشتقها من المعتقدات والقيم الاساسية التي اكتسبها من تلك البؤرة الاجتماعية وذلك الهرم يعمل بمثابة دليل سلوكي يقف وراء الصورة النمطية التي يعرف الفرد بها ذاته من جانب، ويعرفه بها الاخرون من جانب اخر، وما هي الاستجابات الادراكية التي تصدر منه حول مواقف اجتماعية يتعرض لها بصورة عامة او خاصة، فضلاً عن ان الناس يميلون إلى إعطاء قيمة إيجابية لهوياتهم، لأن الهوية تتعلق بإحساسهم بقيمة الذات، لذلك فهم يسعون الى الحفاظ على هويات ايجابية حتى عندما يفشل العمل أن يصبح مصدر يستفاد من تلك الهوية، وان تنشيط الهوية المناسبة حسب مرتبة الاهمية، وهنا نجد ان المجتمع العراقي يؤكد على اهمية العمل في حياه الافراد ويعتبرون ما يقومون به لكسب العيش هو جزء مهم من هويتهم، وبالتالي فهو

DOI: https://doi.org/10.47831/mjh.v3i1.920

يشعر بأهمية هوية مكان العمل الذي ينتمي الية، فالفرد يحاول اثبات انتمائه الى مجموعة عمل او فئه معينه وبالتالي يكون هدفه السعي الى تقوية تلك الهوية بواسطة مقارنه الفئة التي ينتمي اليها وهو جزء منها بالمجاميع الاخرى، وهذا تتطابق نتائجها مع دراسة توماس وبيشامب Thomas&Beachamp (2011) التي أوضحت من خلال استخدم طريقة المقابلة مع مجموعة من المعلمين بعد تخرجهم مباشرة وبعد فترة سنه من عملهم في مجال التدريس، تم اجرى مقابلتهم مرة اخرى في دراسة طولية اذ اشارت النتائج الى تحول في ادراك المعلمين لهوية العمل واستعدادهم للنضال والتحدي لمكان العمل الذي ينتمون له، وبالتالي تشكلت لديهم هوية عمل ذلك المكان (Thomas & Beachamp, 2011).

الهدف (2) دلالة الفرق في هوية مكان العمل وفقا لمتغير الجنس

لتحقيق هذا الهدف تم حساب الوسط الحسابي لعينة الذكور إذ بلغ 96.28 وبأنحراف معياري 21.57 والوسط الحسابي لعينة الاناث وقد بلغ 98.72 وبأنحراف معياري 16.72 ومن ثم استعمال الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين لتعرف دلالة الفرق في الاحساس بالمجتمع تبعا" لمتغير الجنس وكما موضح في جدول (6).

جدول (6)

دلالة الفرق في هوية مكان العمل تبعا" لمتغير الجنس (ذكور، أناث)

العينة	النوع	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	التائية المحسوبة	التائية الجدولية	الدلالة
400	ذكور	200	96.28	21.57	1.05	1.96	غير دال
	اناث	200	98.72	16.72			

يتبين من الجدول اعلاه وعند مقارنة القيمة التائية المحسوبة بالقيمة التائية الجدولية عدم وجود فرق دال احصائيا" في هوية مكان العمل تبعا لمتغير الجنس (ذكور، أناث) وذلك لان القيمة التائية المحسوبة أقل من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (398) ويمكن ان يفسر ذلك الى ان الموظفين سواء كانوا ذكوراً أو اناثاً يعملون في بيئات عمل مماثلة ذات مقومات مهنية ومعرفية وثقافية واحدة وبالتالي فان خصائص بيئة ومحيط العمل التي اشارت اليه النموذج النظري المتبناة لها الاثر البالغ على الطرفين ذكور وإناث لا نه تشمل الكل وعامة، فضلاً عن، أن مفهوم الذات القائم على العمل هو واحد متكون من مزيج من الهويات التنظيمية والمهنية وغيرها والتي شكلتها الادوار التي اتخذوها، فهم يتصرفون بطرق منسجمة عند اداء عملهم في سياق وظائفهم

التوصيات:

توجيه وإرشاد المدراء والمشرفين على العمل إلى تعزيز (هوية مكان العمل) لدى الافراد من خلال إتّباعهم وتعليمهم للأساليب الجيدة والصحيحة، لكي نتمكن من بناء جيل يحمل حب العمل، وماله من اثر ايجابي لدى العاملين في دوائر الدولة.

المقترحات: قيام دراسات مماثلة في عدد من محافظات العراق وتحديد عينة من الموظفين كضباط الشرطة، او القضاة.

DOI: https://doi.org/10.47831/mjh.v3i1.920

References

Agostino, J. (2004). *Workplace Identity.* Hawthorn, Victoria, Australia: Swinburne University of Technology.

Allen, J., & Yen, W. (1979). *Introduction to measurement theory pacific grove.* C A: Brooks/cote.

Beijaard, D. (2000). Teachers' perceptions of professional identity: An exploratory study from a personal knowledge perspective. *Teaching and Teacher Education*, pp. 749–764.

Casey, R. (2008). *On becoming a social housing manager: Work identities in an 'invisible' occupation.* Housing Studies.

Caza, B., & Wilson. (2009). *Me, myself and I: the benefits of work identity complexity', Exploring Positive Identities and Organizations: Building a Theoretical and Research Foundation* (Vols. 99–112). Routledge, New York.

Ebel, E. (1972). Essentials of educational measurement. *Cliffs*.

Kelly, T. (1973). The selection of upper and lower group for the validity of test item: consistence of adult personality. *journal of educational psychology*.

Kirpal, S. (2004). Researching work identities in European context. *Career Development International*(3), pp. 199–221.

Lloyd, S., Roodt, G., & Odendaal, A. (2011). Critical elements in defi ning work-based identity in post-apartheid South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*(1).

Nunnally, J. (1970). *Introduction to psychological measurement.* mcgraw hill book company.

Thomas, L., & Beachamp, C. (2011). Understanding new teachers professional identities through metaphor. *Teaching and Teacher Education*(4), pp. 772-769.

Walsh, K., & Gordon, J. (2008). *Creating an individual work identity', Human Resource Management Review* (Vol. 18 ed.).

DOI: https://doi.org/10.47831/mjh.v3i1.920