الشخصية المتقلبة وعلاقتها بالرضا الوظيفي للعاملين في بعض الجامعات العراقية

م. د. سيف سعد احمد

كلية التراث الجامعة / قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة

مستخلص البحث

الشخصية المتقلبة وعلاقتها بالرضا الوظيفي للعاملين في الجامعات العراقية

إذا كانت الشخصية المتقلبة (Cycloid Personality) تمثل إحدى أنواع الشخصية الإنسانية فإنَّ من الممكن الحكم عليها من خلال ملاحظة سلوك الفرد وتوافقه مع مواقف الحياة، ومن خلال تقلباته المزاجية سواء كان في الوقت نفسه أو من وقت لآخر، فإن هناك علاقة بين الشخصية المتقلبة والرضا الوظيفي .

واستهدف البحث الحالي ما يأتي:

١- قياس الشخصية المتقلبة لدى العاملين في الجامعات العراقية.

٢- المقارنة في الشخصية المتقلبة لدى العاملين في الجامعات العراقية على وفق متغير الجنس (ذكور – إناث).

٣- قياس الرضا الوظيفي لدى العاملين في الجامعات العراقية.

٤- المقارنة في الرضا الوظيفي لدى العاملين في الجامعات العراقية على وفق متغير الجنس (ذكور- إناث).

٥- إيجاد العلاقة بين متغير الشخصية المتقلبة والرضا الوظيفي لدى العاملين في الجامعات العراقية.

وتحقيقاً لتلك الأهداف قام الباحث بتطبيق مقياس الشخصية المتقلبة الذي تم تبنية ومقياس الرضا الوظيفي الذي تم تبنيه ايضا على عينة بلغت (٣٥٠) موظف وموظفة تم اختيارهم بالطريقة الطبقية العشوائية من ثلاث جامعات عراقية في محافظة ديالى (٥٠) منهم تجربة استطلاعية و (٣٠٠) تجربة رئيسة.

وبعد معالجة البيانات إحصائياً باستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة ولعينتين مستقلتين ومعامل ارتباط بيرسون ومعادلة سبيرمان – براون توصل البحث إلى النتائج الآتية:

١- هناك موظفين وموظفات يتصفون بالشخصية المتقلبة.

٢- إن الإناث يتصفن بالشخصية المتقلبة أكثر من الذكور.

٣- إن الموظفين والموظفات يتصفون بضعف الرضا الوظيفي.

٤- إن الذكور أكثر رضا من الإناث من الناحية المهنية.

٥-هناك علاقة عكسية بين الشخصية المتقلبة والرضا الوظيفي.

وفي ضوء نتائج هذا البحث خرج الباحث بالعديد من التوصيات والمقترحات ذات العلاقة بتلك النتائج.

Abstract

The volatile personality and its relation to the job satisfaction of Iraqi university employees

If cycloid personality is one of the types of human personality, it can be judged by observing the behavior of the individual and his compatibility with life situations, and through his mood swings, whether at the same time or from time to time, there is a .relationship between volatile personality and job satisfaction

The current research aimed at the following

1-Measuring the volatile personality of employees in Iraqi universities

2-Comparison in the volatile personality of employees in Iraqi universities according (to the variable sex (male-female

3-Measuring job satisfaction among employees in Iraqi universities

4-Comparability in job satisfaction among employees in Iraqi universities according (to sex variable (male-female

5-Finding the relationship between variable personality and job satisfaction of employees in Iraqi universities

To achieve these objectives, the researcher applied the variable personality scale, which was adopted and the job satisfaction measure which was also adopted on a sample of (350) employees and employees chosen by the random class method from three Iraqi universities in Diyala governorate, 50 of which were the exploratory experiment and 300 experiment President

After processing the data statistically using the T-test for one sample, two independent samples, the Pearson correlation coefficient, and the Spearman-Brown equation, the research yielded the following results

- A volatile personality characterizes some employees and employees
- A more volatile personality than males characterizes females
- Employees and employees are characterized by poor job satisfaction
- Men are more satisfied than females in terms of professionalism.
- There is an inverse relationship between volatile personality and job satisfaction.

In light of the results of this research, the researcher came up with several recommendations and proposals related to these results.

الباب الأول

المقدمة و أهمية البحث :

إذا كانت الشخصية تتمثل في ما لدى الفرد من قدرات واستعدادات وميول وآراء واتجاهات ودوافع وخصائص جسمية ونفسية مختلفة فإنه في الوقت نفسه يمكن أن تصنف إلى عدة أنواع منها الشخصية العدوانية والمتقلبة والتسلطية ولاكتئابيه وإذا كانت الشخصية المتقلبة تمثل إحدى أنواع الشخصية الإنسانية وأنه فمن الممكن الحكم

عليها من خلال ملاحظة سلوك الفرد وتوافقه مع مواقف الحياة، ومن خلال تقلب المزاج سواء كان في الوقت نفسه أو من وقت لآخر، بحيث تجعل هذا الفرد عدوانياً وبعد مدة مسالماً، وقد يكون مثالياً ومطيعاً ومحباً وكارهاً لمواجهة معظم المواقف الاجتماعية التي يتعرض لها الفرد في حياته.

أن للشخصية المتقلبة نزعتين متقابلتين، الأولى ضد البيئة والثانية مع البيئة أن بعض الدراسات قد بينت أن هناك ارتباط بين الشخصية المتقلبة وسوء الرضا الوظيفي وعصاب العمل (Thomas and Ogburn, 1922) ،هناك علاقة بين الشخصية المتقلبة وتفاوت نسبة الانتحار في ظروف العمل هذا ما يراه (سمعان،١٩٦٤،ص٩٣)، وإذا كان الرضا الوظيفي يمثل نمط الحياة وصورته الذاتية والموضوعية في حين أصبح في الوقت نفسه ضرورة بالغة للفرد وعملية دينامية مستمرة يقوم بها لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية من وجهة نظر (عوض،١٩٨٠،ص٢٤٨)، فإن سوء الرضا الوظيفي الذي ينشأ من عوامل تتعلق بالعاملين في مجال اجتهادهم، واستعدادهم أو تدريبهم أو لعدم تناسب قدراتهم مع نوع أعمالهم، كما ينشأ أيضاً من عيوب في البيئة المادية والبيئة الاجتماعية (Shaffer&Shoben,1956,p.175)، فالعصاب يرتبط بسوء الرضا الوظيفي من جهة والتقلب في المزاجي من جهة أخرى (القاضي،١٩٨١،ص٧).

ومن هنا تكمن اهمية البحث اذ يعد موضوع الشخصية من الموضوعات المهمة التي تتكون من مجموعة من الافتراضات والنظريات التي تعكس بمجموعها تأملات الإنسان، وهو يحاول الكشف عن حقيقة تركيبة شخصيته سواء كان ذلك في ماضيه أو حاضره، بحيث أن الهدف الأساسي من هذه المحاولات والمساعي هو إيجاد تفسير للمتغيرات التي تتضافر بأسلوب معين لتنسج مفهوم الشخصية كمحصلة نهائية في هذا المجال (المنصور،١٩٧٢، ص١٣٧).

إذ كان موضوع الشخصية قد أستأثر بقدر كبير من جهود العديد من علماء النفس الذين تناولوا متغيراتها وجوانبها المختلفة في العديد من فروع علم النفس المختلفة، حيث أن الشخصية ما هي إلا بناء ينفذ إلى جميع ميادين العلوم الإنسانية مما يجعلها محوراً للعديد من الدراسات والبحوث العلمية، وصولاً إلى القوانين التي تخضع لها الظواهر النفسية المختلفة (فراج،١٩٧٠، ص١٣٢).

مشكلة البحث

وانطلاقاً مما تقدم فإن مشكلة البحث الحالي تتجلى بالإجابة عن السؤال وهو هل هناك علاقة بين الشخصية المتقلبة و الرضا الوظيفي لدى موظفي الجامعات العراقية والتي أكدتها العديد من الدراسات والبحوث العلمية على صعيد التنظير والتطبيق الميداني معاً.

أهداف البحث

١- قياس الشخصية المتقلبة لدى موظفي الجامعات العراقية.

٢- المقارنة في الشخصية المتقلبة لدى موظفي الجامعات العراقية على وفق متغير الجنس (ذكور- إناث).

٣- قياس الرضا الوظيفي لدى موظفي الجامعات العراقية.

٤- المقارنة في الرضا الوظيفي لدى موظفي الجامعات العراقية على وفق متغير الجنس (ذكور- إناث).

٥- إيجاد العلاقة بين الشخصية المتقلبة والرضا الوظيفي لدى موظفي الجامعات العراقية.

فرض البحث

- توجد علاقة ارتباط بين الشخصية المتقلبة والرضا الوظيفي لموظفي الجامعات العراقية.

مجالات البحث

- **المجال البشري: موظفي جامعة (ديالى – اليرموك – الرافدين) عدد ٣٥٠ موظف .**
- **المجال المكاني: جامعة / ديالى – اليرموك – الرافدين**
- **المجال الزماني: ١-١١-٢٠١٨ المصادف يوم الخميس ولغالية ٥-٢-٢٠١٨ المصادف يوم الاربعاء.**

اجراءات البحث

مجتمع وعينة البحث :

لتحقيق أهداف هذا البحث كان لابد من تحديد مجتمع البحث بالجامعات العراقية ، واختيار عينة ممثلة له تألفت عينة هذا البحث من (٣٥٠) موظف وموظفة تم اختيارهم بالطريقة الطبقية العشوائية من ثلاث جامعات عراقية وهي جامعة ديالى – اليرموك – الرافدين موزعين بالتساوي على وفق متغيري الجنس والجامعة علما انه تم استبعاد (٥٠) موظف لغرض اجراء التجربة الاستطلاعية ، وجدول (١) الآتي يوضح ذلك:

ت	الجامعة	الجنس		المجموع
		ذكور	إناث	
١-	ديالى	٥٠	٥٠	١٠٠
٢-	اليرموك	٥٠	٥٠	١٠٠
٣-	الرافدين	٥٠	٥٠	١٠٠
المجمـوع		**١٥٠**	**١٥٠**	**٣٠٠**

مقايس البحث

من أجل قياس متغيري هذا البحث وهما الشخصية المتقلبة ، والرضا الوظيفي ، فقد قام الباحث بالإجراءات الآتية:

أ- مقياس للشخصية المتقلبة:

١- تحديد متغير الشخصية المتقلبة نظرياً وإجرائياً، مع تحديد الإطار النظري المعتمد في هذا البحث.

ب- مقياس الرضا الوظيفي:

١- تحديد متغير الرضا الوظيفي نظرياً وإجرائياً، مع تحديد الإطار النظري المعتمد في هذا البحث.

التجربة الاستطلاعية

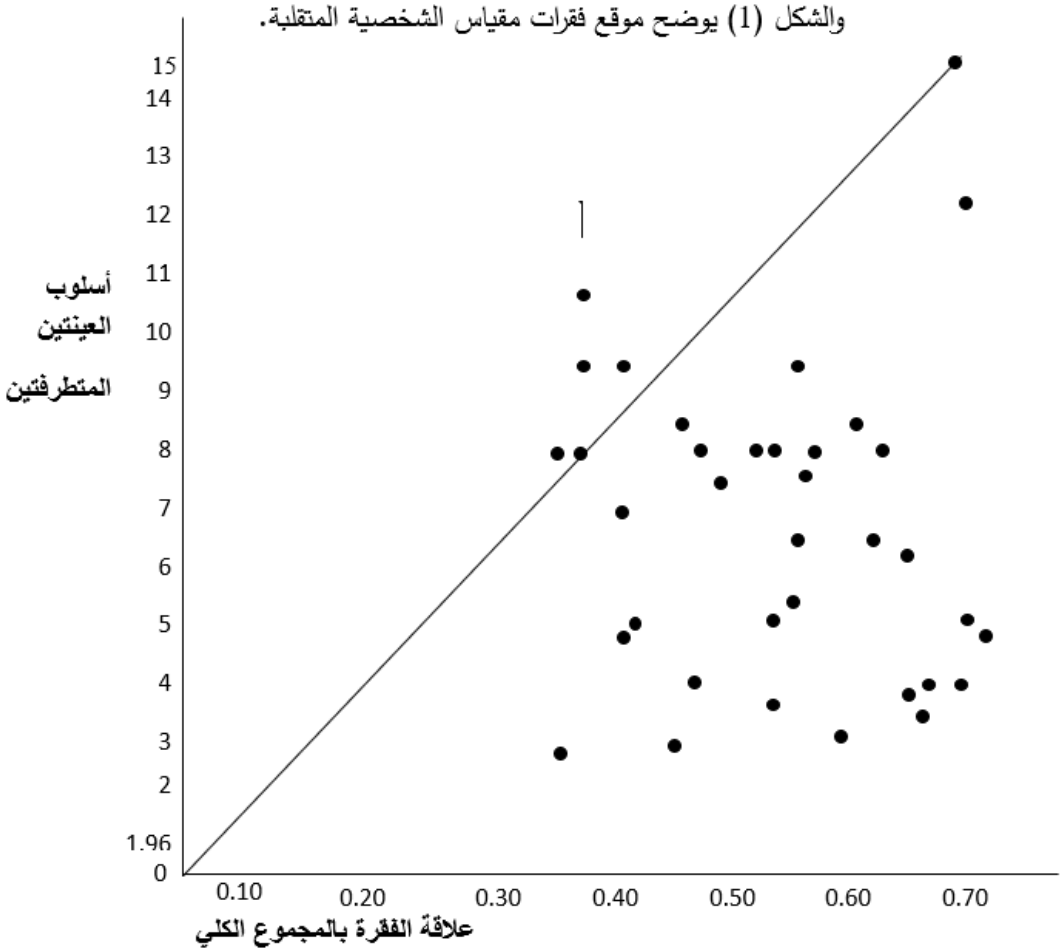
تم اجراء التجربة الاستطلاعية على عينة من الموظفين و الموظفات المتكونة من (٥٠) موظف و موظفة تم تقسيمهم الى (٢٥) ذكور و(٢٥) أناث ، اذ تم تطبيق المقياسين عليهما وهما مقياس الشخصية المتقلبة وكذلك مقياس الرضا الوظيفي واستخراج النتائج الخاصة بالتجربة وعلية تم تطبيق التجربة الرئيسة بعد ذلك .

التجربة الرئيسة

لقد حرص الباحث على أن تكون تعليمات المقياسين واضحة، ودقيقة اذ طلب من العينة الإجابة عنها بكل

صدق وصراحة لأغراض البحث العلمي وأنه لا داعي لذكر الاسم، كما أن الإجابة لن يطلع عليها أحد سوى الباحث وذلك ليطمئن المفحوص على سرية استجاباته، ، قام الباحث بتطبيق مقياس الشخصية المتقلبة ومقياس الرضا الوظيفي على عينة البحث التطبيقية البالغ عدد أفرادها (٣٠٠) موظف وموظفة من مختلف الجامعات. والشكل (١) يوضح موقع فقرات مقياس الشخصية المتقلبة.

والشكل (1) يوضح موقع فقرات مقياس الشخصية المتقلبة.



يوضح موقع فقرات قياس الشخصية المتقلبة في ضوء قوتها التمييزية باستخدام أسلوب العينتين المتطرفتين، وعلاقة الفقرة بالمجموع الكلي

الوسائل الاحصائية

استخدم الباحث الحقيبة الاحصائية المتخصصة بتطبيقات SPSS

عرض النتائج ومناقشتها

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصل إليها البحث الحالي على وفق أهدافه الموسومة، ومناقشة وتفسير تلك النتائج في ضوء الدراسات السابقة والإطار النظري المعتمد في هذا البحث، ومن ثم الخروج بتوصيات ومقترحات في ضوء تلك النتائج وكما يأتي:

قياس الشخصية المتقلبة لدى العاملين في الجامعات العراقية:

كان الوسط الحسابي لدرجات عينة الموظفين على مقياس الشخصية المتقلبة (١١٦,٠٥) درجة، وبانحراف معياري قدره (١٨,٢٤) درجة، في حين بلغ الوسط الفرضي (١٠٨) درجة، وبعد استخدام الاختبار التائي لعينة واحدة، تبين أن القيمة التائية المحسوبة (٨,٨٥)، وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥)، مما يشير إلى أن عينة هذا البحث تتصف بالشخصية المتقلبة، وجدول (٢) الآتي يوضح ذلك:

جدول (٢)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوسط الفرضي والقيمة التائية المحسوبة والجدولية لعينة الموظفين على مقياس الشخصية المتقلبة

نوع العينة	العدد	درجة الحرية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
موظفون	٣٠٠	٣٩٩	١١٦,٠٥	١٨,٢٤	١٠٨	٨,٨٥	١,٩٦	٠,٠٥

ويمكن تفسير النتيجة التي تشير إلى أن عينة الموظفين تتصف بشخصية متقلبة من خلال تأكيد كاتيل (Cattell) أنها شخصيات تتصف بالانفعالات من خلال الاتصالات الاجتماعية مع الآخرين والتي قد تعرض الشخص للإحباط والإخفاق في كثير من الأحيان، مما يؤدي بالموظفين الى أن يرجحوا عوامل المزاج ويصنفونه من حيث الأهمية في تحديد نجاحهم في ميدان العمل بشكل يفوق أهمية العوامل المعرفية والاقتصادية والاجتماعية (مراد،١٩٦٧،ص٧٩٤).

المقارنة في الشخصية المتقلبة على وفق متغير الجنس:

كان الوسط الحسابي لدرجات عينة الإناث على مقياس الشخصية المتقلبة (١١٩,٠٣)، وانحراف معياري قدره (١٦,٣٤)، بينما كان الوسط الحسابي لدرجات عينة الذكور على المقياس نفسه (١١٣,٦٦)، وانحراف معياري قدره (٢٠,٦٢) وبعد استخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين، تبين أن القيمة التائية المحسوبة (٢,٨٩)، وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥)، مما يشير إلى أن الإناث يتصفن بالشخصية المتقلبة أكثر مما هو الحال لدى الذكور وجدول (٣) يوضح ذلك:

جدول (٣)

المقارنة في الشخصية المتقلبة على وفق متغير الجنس

ت	نوع العينة	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
١-	الإناث	١٥٠	١١٩,٠٣	١٦,٣٤	٢,٨٩	١,٩٦	٠,٠٥

٢-	الذكور	١٥٠	١١٣,٦٦	٢٠,٦٢		

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Halmos,1952) التي توصلت إلى أن الإناث أكثر تقلباً في شخصياتهن من الذكور (سمعان، ١٩٦٤، ص٨٥).

يمكن تفسير هذه النتيجة من خلال تأكيد كاتيل (Cattell) أن حياة الأنثى غالباً ما تكون مزاجية من حيث أنها تمر بتقلبات شخصية تبعاً للظروف التي تعيشها، وهي مظهر واضح لإمكانياتها وقدرتها العاطفية حين تحسسها على أنها حزن أو فرح، وحب أو كراهية فضلاً، عن تعرضها لضغوط بيئية وأسرية قد يجعل منها كائناً أقل مقاومة لتلك الضغوط مقارنة بالرجال (الياسري،٢٠٠٤، ص٤١).

قياس الرضا الوظيفي لدى العاملين في الجامعات العراقية:

بلغ الوسط الحسابي لدرجات عينة الموظفين على مقياس الرضا الوظيفي(١٥٣,٨٢) درجة، وانحراف معياري قدره (٢٠,٩٩) درجة، في حين بلغ الوسط الفرضي (١٥٢,٥)، وبعد استخدام الاختبار التائي لعينة واحدة، تبين أن القيمة التائية المحسوبة (١,٢٦)، وهي غير دالة إحصائيا عند مستوى (٠,٠٥)، مما يشير إلى أن العاملين في الجامعات العراقية لا يتصفون بالرضا الوظيفي، وجدول (٤) يوضح ذلك:

جدول (٤)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوسط الفرضي والقيمة التائية المحسوبة والجدولية لعينة الموظفين على مقياس الرضا الوظيفي

نوع العينة	العدد	درجة الحرية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
موظفون	٣٠٠	٣٩٩	١٥٣,٨٢	٢٠,٩٩	١٥٢.٥	١,٢٦	١,٩٦	٠,٠٥

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (علي،١٩٧٥) التي توصلت إلى أن كثيراً من العاملين الكويتيين يعانون من مشكلات الرضا الوظيفي(علي،١٩٧٥،ص٣٥). بينما اختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتائج دراسة (أبو النيل، ١٩٨٥) التي توصلت إلى أن العاملين في جمهورية مصر العربية يتصفون عموماً بالرضا الوظيفي، ودراسة (الشمري، ٢٠٠٠) التي توصلت إلى أن موظفي المؤسسات المهنية متوافقين مع مهنهم.

ويمكن تفسير نتيجة ضعف التوافق حيث أن أسباب سوء الرضا الوظيفي هو شعور الموظف بعدم الأمن والحرمان والكراهية والشك بالآخرين، نتيجة للتفاعل الاجتماعي غير السليم، وتصارع الأدوار التي يقوم بها الفرد، والمنافسة، وعدم إشباع حاجاته بشكل سليم مما يؤثر تأثيراً سيئاً في عملية الرضا الوظيفي، فضلاً عن سوء الأحوال الاقتصادية وصعوبة الحصول على ضروريات الحياة وتصارع القيم بين الثقافات المختلفة التي يعيش فيها الفرد بين الماضي والحاضر وبين ما يتمناه الفرد وما هو واقع بالفعل، وكذلك شيوع التوتر والصراع

بين الأفراد في المجتمع الواحد (جابر،١٩٦٢،ص٢٩)، مما يلاحظ أن أغلب هذه الأسباب تتوافر لدى عموم المجتمع العراقي مما قد أدى إلى سوء توافقهم المهني.

المقارنة في الرضا الوظيفي على وفق متغير الجنس:

كان الوسط الحسابي لدرجات عينة الذكور على مقياس الرضا الوظيفي (١٥٥,١٩)، وانحراف معياري قدره (١٧,٠٦) درجة، بينما كان الوسط الحسابي لدرجات عينة الإناث على المقياس نفسه (١٥١,٠٤)، وانحراف معياري قدره (٢١,٧٠) درجة، وبعد استخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين، تبين أن القيمة التائية المحسوبة (٢,١٣)، وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥)، مما يشير إلى أن الذكور أكثر توافقاً من الإناث من الناحية المهنية وجدول (٤) يوضح ذلك:

جدول (٤)
المقارنة في الرضا الوظيفي على وفق متغير الجنس

ت	نوع العينة	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
١-	الذكور	١٥٠	١٥٥,١٩	١٧,٠٦	٢,١٣	١,٩٦	٠,٠٥
٢-	الإناث	١٥٠	١٥١,٠٤	٢١,٧٠			

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (غالي،١٩٧٤) التي أظهرت أن الذكور أكثر توافقاً من الناحية المهنية من الإناث، وأن الذكور العاملين في الدوائر الحكومية كانوا أكثر توافقاً من الإناث العاملات في الدوائر نفسها (غالي،١٩٧٤،أ،ص١٣٥) في حين اختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة عوض،١٩٨٠ (عوض،١٩٨٠،ص٧٤)، ودراسة عثمان ١٩٩٩ (عثمان،١٩٩٩،ص٨٧)، والتي توصلت إلى أن الإناث يتفوقون على الذكور في الرضا الوظيفي.

ويمكن تفسير نتيجة تفوق الذكور على الإناث مهنياً قد يرجع ذلك إلى أن التركيب النفسي للذكور يختلف عن التركيب النفسي للإناث، بمعنى أن سمات شخصية الذكور تؤهله لأن يبدو متوافقاً بشكل يفوق مستوى توافق الإناث، فالذكر يبدو واثقاً من نفسه، معتمداً عليها، وفي وسعه أن يفعل ما يريد فلديه الحرية الخاصة في أقواله وأفعاله وفي معظم سائر سلوكياته إذا ما قورن الأمر بالأنثى، وصولاً إلى أن هذا التحسس بالتحرر والحرية الشخصية قد يصقل من شخصية الذكر فيصبح رجلاً يقتدى به، فضلاً عن كثرة تجولاته ورحلاته وأسفاره، لكي يزيد من جرأته بالحياة وزيادة تعلمه التعامل في مواقفها، وكل هذا من شانه أن يجعل الذكر أكثر توافقاً من الأنثى مهنياً

(عبد اللطيف،١٩٩٠،ص٣٠١).

إيجاد العلاقة بين متغيري الشخصية المتقلبة والرضا الوظيفي لدى العاملين في الجامعات العراقية:

من أجل التعرف على طبيعة العلاقة بين الشخصية المتقلبة والرضا الوظيفي لدى الموظفين والموظفات في الجامعات العراقية، فقد قام الباحث بتطبيق معامل ارتباط بيرسون على درجاتهم الكلية لكلا المتغيرين، وقد بلغ معامل الارتباط بينهما (-٠,٧٢) مما يشير إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة بين الشخصية المتقلبة والرضا الوظيفي، وجدول (٥) يوضح ذلك:

جدول (٥)
علاقة الشخصية المتقلبة بالرضا الوظيفي

نوع المتغير	معامل الارتباط
علاقة الشخصية المتقلبة بالرضا الوظيفي	-٠,٧٢

وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتائج دراسة فرزاين (Fresen,1942) ودراسة ياب (uab,1958) (سمعان،١٩٦٤،ص٧٩). ودراسة توماس واوكبرن (Thomas and Ogburn,1963) (سمعان،١٩٦٤،ص٩٣)، ودراسة رستنك (Rusting,1999) (Rusting,1999,P.1073). والتي توصلت جميعها إلى وجود علاقة عكسية بين الشخصية المتقلبة والرضا الوظيفي.

ويمكن تفسير هذه النتيجة كما يرى كاتيل (Cattell) من أن الشخصية المتقلبة عندما تعاني من التوتر المزاجي والسلبية والتطرف يزداد لدى الشخص ضعف التوافق النفسي والمهني. (عوض،١٩٨٥،ب،ص٢٩).

التوصيات والمقترحات

أ- التوصيات

في ضوء النتائج التي توصل إليها البحث الحالي، يمكن أن يوصي الباحث بما يأتي:

١- العمل على تطبيق برامج علمية سواء كانت إرشادية أو تعليمية لتعديل الشخصية المتقلبة لدى الموظفين والموظفات.
٢- التأكيد على أساليب التنشئة الاجتماعية للأفراد في البيت والمدرسة من أجل تنمية مهارات التوافق النفسي بشكل عام، والرضا الوظيفي بشكل خاص، وبناء الشخصية السوية التي تحافظ على قيم واتجاهات الموظفين والموظفات بالاتجاه الأسلم والأفضل.
٣- العمل في المجال المهني على إصدار التعليمات والأوامر من قبل السلطات العليا بطريقة تعطي الموظفين والموظفات شعوراً بأنهم يتخذون القرار الصحيح طواعيةً وبحرية دون إلزامهم باتخاذ قرارٍ ما.
٤- العمل على إقامة دورات للموظفين والموظفات لكي ينمو نمواً مهنياً سليماً من خلال إقامة هذه الدورات داخل العراق أو خارجه.
٥- توفير متطلبات بيئة العمل التي تساعد الموظفين والموظفات على القيام بواجباتهم بكفاءة عالية.
٦- تقدير حجم العمل الملقى على عاتق الموظفين والموظفات وذلك من خلال تحسين رواتبهم ومخصصاتهم وعلاوتهم.

ب- المقترحات

استكمالاً لمتطلبات هذا البحث فقد اقترح الباحث عدداً من البحوث والدراسات العلمية الآتية:

١- إجراء دراسات علمية أخرى مشابهة للبحث الحالي على شرائح اجتماعية مختلفة.
٢- إجراء دراسات أخرى مشابهة تتناول علاقة الشخصية المتقلبة بمتغيرات ديموغرافية ونفسية أخرى لم يتناولها هذا البحث.
٣- إجراء دراسات أخرى تتناول علاقة الرضا الوظيفي بمتغيرات ديموغرافية ونفسية لم يتناولها البحث الحالي.
٤- إجراء دراسات تجريبية لاحقة تتناول أثر بعض البرامج الإرشادية في تنمية الرضا الوظيفي، وتعديل مسار الشخصيات المتقلبة.

الملاحق

مقياس الشخصية المتقلبة بصيغته النهائية

بسم الله الرحمن الرحيم

عزيزي الموظف ... عزيزتي الموظفة

تحيـة طيبة...

نضع بين أيديكم مجموعة من الفقرات (المواقف) التي تعكس بعض الآراء والمعتقدات والأساليب التي يستخدمها أفراد المجتمع، حيث يهدف الباحث من خلال إجابتكم عنها والوقوف على مواقفكم الحقيقية بشأنها، لما لذلك من أهمية كبيرة للبحث العلمي بشكل خاص وتطوير المجتمع بشكل عام، كونكم تمثلون شريحة اجتماعية مهمة ومستوى متقدم من الوعي والمعرفة.

ونظراً لما نعهده فيكم من صدق وأمانة وموضوعية وصراحة في التعبير عن آرائكم الحقيقية تجاهها وذلك من خلال وضع إشارة (✓) على أحد البدائل لكل فقرة من فقرات هذا المقياس علماً بأنه لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة بقدر ما تعبر عن آرائكم الحقيقية نحوها، وزيادة في الاطمئنان لا داعي لذكر الاسم.

مع خاص شكري وتقديري لتعاونكم العلمي

معلومات عامة

- الجنس:

الباحث

ت	الفقـــرة	البدائل				
		دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
١	أتجنب المواقف الغامضة لكني أتعامل معها مرة ثانية					
٢	أتصرف بغضب في حالات معينة وأتصرف بهدوء في حالات أخرى.					
٣	أكتئب حينما أرى الغيوم بينما يسرني سقوط المطر.					
٤	أعمل على أداء واجباتي تارة ولا أرغب بإنجازها تارة أخرى.					
٥	يتقلب مزاجي خلال اليوم بين الغضب والسكينة.					
٦	استمتع بالإصغاء إلى الآخرين في أوقات وأضجر من كلامهم في أوقات أخرى.					
٧	تتراوح همتي بين الفاعلية والكسل.					
٨	مع شعوري بأن الجديد في العلم يثير اهتمامي لكنني لا أتعامل معه دائماً.					

٩	يسعدني مساعدة الآخرين مادياً إلا أنني أمتعض من المتسولين.					
١٠	على الرغم من اقتناعي بمكانتي الاجتماعية إلا أني أسعى إلى رفعها أكثر.					
١١	أسعى إلى كسب ود الناس في أوقات معينة بينما لا أفضل ذلك في أوقات أخرى.					
١٢	أرغب في التدرج الوظيفي بينما لا أرغب في العمل عند بعض المستويات.					
١٣	أستثمر أوقات فراغي على الرغم من شعوري بعدم أهمية الوقت.					
١٤	اشعر أن الطلاق يغضبني بينما لا اهتم بالخلافات الزوجية.					

ت	الفقـــرة	البدائل				
		دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
١٥	يسعدني أخذ الثأر إلا أن إيذاء الآخرين يؤلمني.					
١٦	أتنافس مع الآخرين في مواقف معينة مع إني أكره التنافس معهم في مواقف أخرى.					
١٧	يتقلب موقفي بين التصلب والمرونة عند الاستماع إلى آراء الآخرين.					
١٨	يسرني أن أتصرف كما أشاء إلا إنني انتقد تصرفات الآخرين.					
١٩	على الرغم من دفاعي عن وجهة نظري في مواقف كثيرة إلا إني التزم الصمت في مواقف أخرى.					
٢٠	أرغب بامتلاك سلاحاً نارياً ولا أفضل استخدامه في أي موقف.					
٢١	أرتاح لوجود الإشارات المرورية بيد إني أنزعج من الالتزام بها.					
٢٢	أندفع إلى الواجبات التي تتطلب الحركة ولكنني سرعان ما أتقاعس عن إنجازها.					
٢٣	أتعامل مع الآخرين بنوع من الخشونة في الوقت الذي أتجنب جرح مشاعرهم.					
٢٤	يسعدني الحصول على كتاب جديد بينما أتباطأ كثيراً في قراءته.					
٢٥	أود أن يشاركني الآخرون همومي مع أنني أفضل العزلة عنهم.					
٢٦	أستمتع بالمواقف المثيرة بينما أتجنبها في مواقف أخرى.					
٢٧	أميل إلى تقديم الهدايا تارة ويضايقني تقديمها تارة أخرى.					

ت	الفقـــرة	البدائل				
		دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
٢٨	أتصف بالاندفاعية نحو تحقيق أهدافي في بعض المواقف بينما أشعر بالحاجة إلى التريث في مواقف أخرى.					
٢٩	أخشى الأماكن المظلمة تارة بينما استمتع حينما أجلس فيها تارة أخرى.					
٣٠	على الرغم من إني لا أؤمن بالحب إلا أنه يسعدني أن أحب.					
٣١	أرى إن وزني يزداد يومياً مع أنني أشعر بخفة الحركة.					
٣٢	على الرغم من اتسامي بالهدوء إلا أنني أشعر بشد عصبي.					
٣٣	أشعر بالراحة عند زيارتي للطبيب بينما أنزعج من تناول الدواء.					
٣٤	أشعر أن لدي مهارات عالية لكني لا أرغب بممارستها بما يكفي.					
٣٥	الأفكار المتراكمة تحد من نشاطاتي العقلية لكنها تدفعني للعمل.					
٣٦	أخشى تغيير مهني على الرغم من إنني أود تغيرها.					

مقياس الرضا الوظيفي

ت	الفقرات	يصلح	لا يصلح	يصلح بعد التعديل
١-	يكفي راتبي الذي احصل علية لسد احتياجاتي .			
٢-	اشعر بان عملي ومهامه يتناسب مع الراتب الذي احصل عليه .			
٣-	يتناسب راتبي مع الوضع الاقتصادي العام في المجتمع .			
٤-	العلاوات السنوية المقدمة لي مجزية .			
٥-	توفر لي المدرسة برنامجا للرعاية الصحية.			
٦-	الاجازة التي احصل عليها من عملي مناسبة لي.			
٧-	اشعر ان راتبي لا يقل عن راتب زملائي في وظائف اخرى .			

٨-	استطيع ادخار جزء مقبول من راتبي الشهري .			
٩-	الوصف الوظيفي لطبيعة العمل واضح ودقيق.			
١٠-	اشعر بان عملي مريح خال من الصعوبات .			
١١-	ساعات العمل لا تطغي على الوقت المخصص للأسرة .			
١٢-	يتم توزيع الاعمال بين الموظفين في الجامعة بتوازن وعدل .			
١٣-	هنالك تكامل دوري بين الموظف وبين دور مدير او المسؤول .			
١٤-	اشعر انني اعمل في المكان المناسب حسب مؤهلي و خبرتي .			
١٥-	لدى رضا عن طريقة التعامل بيني و بين الادارة.			
١٦-	اتمتع بالصلاحيات الكافية للقيام بالمسؤوليات الملقاة على عاتقي .			
١٧-	اعبر عن رايي بحرية دون خوف من المسؤولين في والاشراف الاختصاص .			
١٨	تساعدني اوقات الراحة على استعادة نشاطي .			
١٩-	اشعر بتقدير زملائي وزميلاتي في الاشراف الاختصاص لجهودي المبذولة في مجال العمل.			
٢٠-	يوفر لي العمل في الجامعة مركزا اجتماعيا مرموقا .			
٢١-	ارغب بالتعامل مع بقية الموظفين في الكليات والاقسام الاخرى .			
٢٢-	اجد تقديرا من قبل المديرة في حال قيامي بعمل مميز او اضافي .			
٢٣-	اجد اهتماما كافيا من قبل وسائل الاعلام بأهمية عملي .			
٢٤-	اشعر بانني عضو فعال في جماعة العمل.			
٢٥-	العمل الذي اقوم به يشعرني باحترام ذاتي.			
٢٦-	يتناسب عملي مع رغباتي و اهتماماتي.			
٢٧-	هناك توافق مهني بيني وبين المدير .			
٢٨-	تجد ارائي اهتماما من قبل مسؤولي التربية عند اتخاذ القرارات .			
٢٩-	علاقتي مع العاملين في الاشراف الاختصاص يسودها الود والمحبة.			
٣٠-	احصل على قدر مناسب من التشجيع من قبل الزملاء والزميلات اثناء مشاركتي بالنشاطات .			
٣١-	اشعر بان المدرسة التي اعمل بها تمثل جزئا من حياتي .			
٣٢-	اقدم مصلحة العمل على مصلحتي الشخصية .			

٣٣-	يهمني نجاح المدرسة التي اعمل بها .			
٣٤-	أتأخر بعد انتهاء دوامي لإنجاز عملي .			
٣٥-	احافظ على ممتلكات المدرسة التي اعمل فيها كممتلكاتي الخاصة			
٣٦-	اشعر انني استثمر قدراتي العلمية وخبرتي الوظيفية في العمل .			
٣٧-	اواظب على اوقات الدوام الرسمي بدون تأخير او تغيب .			
٣٨-	اشعر بالسعادة عند وجودي في الجامعة .			
٣٩-	ارى ان قانون مكافئة نهاية الخدمة يناسب العمل الذي اقوم به .			
٤٠-	تؤثر مكافئة نهاية الخدمة على نظرتي المستقبلية للعمل بشكل ايجابي .			
٤١-	اشعر بالأمان نتيجة وجود مكافئة نهاية الخدمة.			
٤٢-	اتوقع بان المبلغ الذي سأحصل علية بعد التقاعد يوفر لي الحياة الكريمة .			
٤٣-	يتم الاستغناء عن الموظف في الجامعات بسهولة .			لم تحصل على اتفاق الخبراء
٤٤-	ترتبط الترقية في عملي بالكفاءة .			

المصادر العربية والاجنبية

- الياسري، مصطفى نعيم عبد الله، (٢٠٠٤): *أنماط الشخصية لدى طلبة الجامعة على وفق النماذج التسعة للشخصية*، كلية الآداب، جامعة بغداد
- القاضي، عفاف عبد الرحيم، (١٩٨١)، *العصاب وعلاقته بالتوافق في الصناعة*، كلية الآداب، جامعة عين شمس
- عوض عباس محمود، (١٩٧٣): *التوافق المهني وبعض متغيرات الشخصية*، صحيفة التربية، السنة٢٥، ع/٣، القاهرة.
- علي، محمود عبد القادر محمد، (١٩٧٥): *التوافق النفسي والاجتماعي للشباب الكويتي ومشكلاته*، رابطة الاجتماعيين، الكويت.
- عبد اللطيف، مدحت عبد الحميد، (١٩٩٠): *الصحة النفسية والتوافق الدراسي*، دار النهضة العربية، بيروت.
- عبد الله، محمد السيد، (١٩٨٩): *نظريات الشخصية*، دار قباء للطباعة والنشر، القاهرة.
- عثمان، نجاح عبد الرحيم محمد، (١٩٩٩): *التوافق وعلاقته بموقع الضبط لدى مدرسي المرحلة الثانوية في اليمن*، كلية التربية، جامعة بغداد، (رسالة ماجستير غير منشورة).
- الشمري، كريم عبد ساجر، (٢٠٠٠): *وعي الذات وعلاقته بالتوافق المهني، كلية الآداب*، جامعة بغداد، (رسالة ماجستير غير منشورة).

- سمعان، مكرم، (١٩٦٤): *مشكلة الانتحار*، دراسة نفسية اجتماعية للسلوك الانتحاري، دار المعارف، مصر.
- جابر، جابر عبد الحميد، (١٩٦٢): *النمو النفسي والتكيف الاجتماعي*، دار النهضة العربية، القاهرة.
- Underwood, M. & Hardy, E. (1985): Psychology: Auartely, journal of Human Behavior: V22, N.
- Shaffer, L.F. & shoben E.J. (1956): The Psychology of Adjustment Boston Houghton Mifflin Co.
- Rusting, C. (1999) interactive Effects of personality and mood in emotion congruent memory and judgment. Journal of personality and social psychology.
- Frame, M& Schehan, C. (1994): The work and well-being in the Tow-person career: Relocation stress and coping among clergy husbands and wives, Family Relation, Vol. 43, N.2