



العلاقات الاجتماعية النفسية وعلاقتها بالاتجاه نحو العمل

لدى موظفي جامعة بغداد

أ.م. د. بشرى عبد الحسين

مركز البحوث النفسية

جامعة بغداد

الملخص :-

تحتاج المؤسسات الى ان تنتهج نهجاً علمياً ودقيقاً في مسألة اختيار العناصر البشرية ، وذلك نظراً لأهمية العنصر البشري كونه من اهم عناصر الانتاج ولانبالغ اذا قلنا انه العنصر الحاسم في نجاح أي مؤسسة في تحقيق اهدافها (المسيري , 2009 , 16)

لقد كان الاهتمام الرئيسي ولا يزال مركزاً على الطاقة الفردية ، والجهد والنجاح الفردي ، فالانجاز في حد ذاته يبقى هو القيمة الاجتماعية الاصيلة للأفراد في المجتمعات الصناعية (رزيق , 1977, 1) اذ يعمل الافراد ضمن المؤسسات والتنظيمات الرسمية عدد معين من الساعات يومياً ، ويحدث ان ينشأ ضمن بيئة العمل ما يؤثر على اداء الفرد ، فالخصائص الشخصية للفرد ، وظروف العمل وروحه المعنوية ومدى احساسه بالانتماء تجاه عمله وزملائه في العمل جميعها تتداخل فيما بينها لتجد لها صدى مؤثر على عمل الفرد ومدى كفاءته وفعالته (الجوفي , 2006, 5)

Abstract

Psychosocial Relationships and their Relation with attitude toward performance with the employees of the university of Baghdad

- The research problem

Institutions need to have a scientific and precise methodology in selecting persons, because they are considered as one of the



most important production elements if not to say , the crucial element of the success of any institution (ALmseeri, 2009,16)

The main interesting was and still focusing on the individual energy and the individual effort ,so, the achievement is considered as the original social value for the individuals in the industrial societies (Razeeq , 1977,1)

The aims of this study

1. To recognize the common psychosocial relations with the sample of this study through a questionnaire preparing that .
2. To recognize the attitude toward the performance with the sample by three points : Motivation , the level of performance and frustration .
3. To recognize the correlation between psychosocial relations and attitude toward performance with the sample of the study .

The results show that the psychosocial relations are negative inside the institution due to the daily life events and their stresses that the individual face such as instability and weakness of security that effecting the psychosocial .

To recognize the nature of correlation between psychological relation and the attitude toward performance with the employees of the university of Baghdad the researcher has been applied Pearson correlation coefficient between the variables of research .The results were (0.12), (0.03) , and (0.9) for (depression – Motivation - performance) respectively By using T. test to test the significance of correlation coefficient , the results show that the calculated T. values are (0.95), (0.23) and (0.62) respectively which they are not statistically significant at the level (0.01) showing that there is weak correlation between psychosocial relation and the attitude toward performance



اهداف البحث :-

يهدف البحث الحالي الى

1. تعرف العلاقات الاجتماعية النفسية السائدة لدى عينة البحث عن طريق استبيان اعد لهذا الغرض.
2. تعرف الاتجاه نحو العمل لدى عينة البحث من خلال ثلاث مجالات ، الدافعية - مستوى الاداء - الاحباط .
3. تعرف الفروق في العلاقات الاجتماعية النفسية تبعاً لمتغير النوع (ذكور ، اناث)
4. تعرف الفروق في الاتجاه نحو العمل تبعاً لمتغير النوع (ذكور ، اناث) .
5. ايجاد العلاقة الارتباطية بين العلاقات الاجتماعية النفسية والاتجاه نحو العمل لدى عينة البحث

1- أظهرت نتائج البحث أن العلاقات الاجتماعية النفسية ذات اتجاه سلبي أو ضعيفة داخل المؤسسة وهذا يعود إلى أحداث الحياة اليومية وما يواجهه الفرد من ضغوط حياتيه يومية متمثلة

بضعف الأمن والاستقرار أثرت بشكل سلبي على علاقاته الاجتماعية النفسية بحيث جعلته يتوجس من الاتصال بالآخرين والابتعاد عنهم تجنباً للكثير من المشكلات

2- لتحقيق الهدف الثاني تم الاعتماد على اختبار التوجه نحو العمل المحوسب ضمن منظومة فينا للاختبارات حيث يقوم هذا الاختبار على أساس الدرجة التائية المعيارية وتبين الاتي

ان نسبة عينة البحث الذين لديهم مستوى اداء منخفض اكثر من نسبة الذين لديهم مستوى اداء عالي مقارنة بالمتوسط العام للعينة وان نسبة عينة البحث الذين لديهم مستوى احباط عالي اكثر من نسبة الذين لديهم احباط منخفض مقارنة بالمتوسط العام للعينة فضلا" عن ان نسبة عينة البحث الذين لديهم مستوى دافعية منخفض نحو العمل اكثر من نسبة الذين لديهم مستوى دافعية عالي مقارنة بالمتوسط العام للعينة.



واخيراً اشارت نتائج البحث الى وجود علاقة ارتباطيه ضعيفة بين العلاقات الاجتماعية النفسية ومجالات التوجه نحو العمل وهذا مؤشر واضح على ان ضعف العلاقات الاجتماعية النفسية بين العاملين في المؤسسة يؤدي الى ضعف التعاون فيما بينهم فضلاً عن ما يؤديه من حالة الشعور بالاحباط الذي يؤدي بدوره الى ضعف الدافعية نحو العمل.

مشكلة البحث:-

تحتاج المؤسسات الى ان تنتهج نهجاً علمياً ودقيقاً في مسألة اختيار العناصر البشرية ، وذلك نظراً لأهمية العنصر البشري كونه من اهم عناصر الانتاج ولانبالغ اذا قلنا انه العنصر الحاسم في نجاح أي مؤسسة في تحقيق اهدافها (المسيري , 2009 , 16)

لقد كان الاهتمام الرئيسي ولا يزال مركزاً على الطاقة الفردية ، والجهد والنجاح الفردي ، فالانجاز في حد ذاته يبقى هو القيمة الاجتماعية الاصيلة للافراد في المجتمعات الصناعية (رزيق , 1977, 1) اذ يعمل الافراد ضمن المؤسسات والتنظيمات الرسمية عدد معين من الساعات يومياً ، ويحدث ان ينشأ ضمن بيئة العمل ما يؤثر على اداء الفرد ، فالخصائص الشخصية للفرد ، وظروف العمل وروحه المعنوية ومدى احساسه بالانتماء تجاه عمله وزملائه في العمل ، جميعها تتداخل فيما بينها لتجد لها صدى مؤثر على عمل الفرد ومدى كفاءته وفعالته (الجوفي , 2006, 5).

ويعد توجه الفرد العامل نحو العمل في المؤسسات الحكومية من اهم المقاييس التي بواسطتها يتم معرفة مستوى انجازه لعمله ، وذلك لأن المؤسسة هي وحدة اجتماعية تمارس فيها شبكة من الانشطة المتداخلة وتحدث نتيجة التفاعل بين عدة عناصر : الفرد ، الجماعة ، التنظيم ، البيئة والتي تؤثر جميعها على سلوك الموظفين داخل المؤسسات (الجوفي , 2006, 6)

ويرتبط التوجه نحو العمل بعدة متغيرات يمكن قياسه بها او من خلالها كما يتأثر بعدد من العلاقات الاجتماعية النفسية بين الافراد ، حيث تعتمد انتاجية الفرد على مستوى ادائه ، لذا فإن كل ما يؤثر على العمل سواء سلباً او ايجاباً يؤثر بالتالي على انتاجية الفرد .(الجوفي , 2006, 7)

فضلاً عن ذلك ان تكوين علاقات اجتماعية نفسية ايجابية داخل المؤسسة مهم لبناء مستقبل



مشرق وحياة متوازنة ونتاجية افضل ، حيث يعتمد استقرار المستقبل الوظيفي للموظف على مدى بنائه للعلاقات الاجتماعية في بيئة العمل ، فالكثير من الموظفين لا يقدرّون اهمية وقيمة العلاقات الاجتماعية النفسية داخل المؤسسة . (عمر, 1988, 283)

وقد ادركت الباحثة ، على حد علمها ، انه لا توجد دراسات بحثت في مثل هذا الموضوع او تطرقت الى العلاقة بين التوجه نحو العمل للموظفين والعلاقات الاجتماعية النفسية على المستوى المحلي ، وهذا ما شكل دافعاً لديها للتطرق الى هذا الموضوع دون غيره ، بالاضافة الى ما استحققه وتتوصل اليه الدراسة من نتائج لها اهميتها في الوصول الى معرفة العلاقات الاجتماعية النفسية ومدى علاقتها بالتوجه نحو العمل لدى الموظفين ، فضلاً عن ذلك احساس الباحثة بأن توجه الموظف نحو العمل وكفاءته وفعاليتته يرتبط ارتباط سببي مباشر وغير مباشر بالعلاقات الاجتماعية النفسية بين الموظفين ، كما ان هناك علاقات اجتماعية نفسية بعينها توجد ضمن بيئة العمل ترتبط بالتوجه نحو العمل وكفاءته وفعاليتته وتعمل على دفعه نحو الاتجاه الايجابي واخرى تدفعه نحو الاتجاه السلبي .

اهمية البحث :-

تعد العلاقات الاجتماعية النفسية كنز لا يفتنى ، فهي ليست مجرد كلمات طيبة او عبارات مجاملة تقال للآخرين ، وانما هي اضافة الى ذلك تفهم عميق لقدرات الناس وطاقاتهم وامكانياتهم وظروفهم ودوافعهم وحاجاتهم ، واستخدام كل هذه العوامل في تحفيزهم على العمل معاً كجماعة تسعى لتحقيق هدف واحد في جو من التفاهم والتعاون والتجاوب (المسيري, 2009, 20) فهي شرط اساسي لوجود أي نشاط اجتماعي من أي نوع ، وجميع العمليات الاجتماعية ما هي الا شكل من اشكال العلاقات الاجتماعية (الراشدان, 1984, 1-2) وهي مهمة في انجاز الاهداف التي يطمح اليها الفرد وفي تحقيق الصحة النفسية عن طريق المناشط التي تدعم التفاعل الاجتماعي وتشبع حاجات الانتماء وتأكيد الذات بما يحقق التعاون والترابط داخل الجماعة. (عمر, 1988, 283).

وللعلاقات الاجتماعية اثر في مستوى الطموح لأنها توفر للفرد فرصة ادراك افضل للأهداف المشتركة وبالتالي تمكنه من زيادة التعاون وتحديد السلوك المرغوب وغير المرغوب فيه



، أي انها توفر الاطار المرجعي الذي يجعل طموح الفرد مشروعاً (زهرة، 1984، 81)، إضافة الى ما توفره من مهارات واساليب تحديد الاهداف والطموحات ، فأذا كانت علاقات الفرد جيدة وايجابية ساعده ذلك على النجاح ، واذا كانت غير جيدة وسلبية عانى الفرد من مظاهر الاضطراب النفسي مما يضعف من مستوى طموحه ويقلل من فرص نجاحه في العمل. (الحديدي، 1998، 1). ويعبر هذا المفهوم عن العلاقات التي تنشأ بين الناس وتشمل الحاجات الاجتماعية ، وعلاقات المساندة والحب والتعاطف والمعايير التي تحكمها . ويبدو ان الكثير من السلوك الانساني موجهاً نحو اشباع دوافع اجتماعية يعتمد اشباعها على الاتصال بالآخرين والتفاعل معهم ، كذلك المرتبطة بمشاعر الحب والقبول والاستحسان والاحترام ، تلك الدوافع المهمة لعملية التوافق الناجح (دافيدوف، 1985، 433) ، كما يدل مصطلح العلاقات الاجتماعية على الاهتمام بالعنصر البشري بأعباءه اهم عنصر من عناصر الانتاج كونه يحقق اهداف المؤسسة ونجاحها ، اذ يعتمد استقرار المستقبل الوظيفي للموظف على مدى بنائه للعلاقات الاجتماعية الايجابية في بيئة العمل او حياته الخاصة. (المسيري، 2009، 1)

وفي هذا العصر الذي تزدحم فيه منبهات الحياة الانسانية محاولة ان تجد طريقها الى جوهر التركيب الشخصي للفرد ، نجد انفسنا احوج من أي وقت مضى للتعرف على مستوى العلاقات الاجتماعية التي تقوم بيننا وبين متطلبات الحياة المعقدة التي لولا استعدادنا لها بأسلوب يهدف الى الحفاظ على ديمومتنا لأصبحنا على مفترق طرق كثيرة تؤدي بنا الى حالات الحيرة التي من شأنها ان تذهب بفعاليتها سدى ان لم يكن بمقدورنا ان نحدد موقفنا منها (رزيق، 1997، 1). والمعروف انه تبرز كل يوم تطورات مستمرة ومتلاحقة داخل كل تنظيم اجتماعي يحمل في طياته جوانب ومستجدات تؤثر على الفرد وسلوكياته وتحتاج الى دراسة وتحليل ، وهذا ما حدا بالباحثة لدراسة العلاقات الاجتماعية النفسية من حيث :-

1. كونها موضوع جديد يتعلق بأهم عنصر من عناصر التنظيمات الحكومية وهو العنصر البشري .
2. كونها موضوع يتميز بحدائته واصالته على حد علم الباحثة اذ انها لم تجد على المستوى المحلي دراسات بحثت في نفس موضوع البحث الحالي .
3. ان البحث الحالي يدرس موضوع العلاقات الاجتماعية النفسية من جوانب عدة :-



* جانب اجتماعي يمس حياة الموظفين ويتعلق بسلوكياتهم مع اقرانهم .

* جانب سلوكي تنظيمي ضمن بيئة العمل.

* جانب اداري وذلك من خلال الممارسات التي تقوم بها الادارات في بيئات العمل المختلفة.

5. البحث الحالي سيعطي للقارئ افكاراً جديدة حول اهمية العلاقات الاجتماعية النفسية وعلاقتها بالاتجاه نحو العمل خاصة وان هذا الموضوع يتعلق ببيئة العمل التي يقضي فيها الموظف جل وقته هذه من الناحية النظرية .

اما من الناحية العملية التطبيقية فتتمثل في اعداد استبانة يتم من خلالها دراسة العلاقات الاجتماعية النفسية المحددة ضمن اطار هذا البحث ، ثم استخدام اختبار الاتجاه نحو العمل ، وهو اختبار اجنبي معرب تم برمجته على الحاسبة ضمن منظومة اختبارات فينا العالمية الموجودة في المختبر النفسي التابع الى مركز البحوث النفسية في جامعة بغداد .
ومن ثم معرفة العلاقة الارتباطية بين العلاقات الاجتماعية النفسية والاتجاه نحو العمل لدى عينة من الموظفين في جامعة بغداد .

اهداف البحث :-

يهدف البحث الحالي الى

1. تعرف العلاقات الاجتماعية النفسية السائدة لدى عينة البحث عن طريق استبيان اعد لهذا الغرض .

2. تعرف الاتجاه نحو العمل لدى عينة البحث من خلال ثلاث مجالات ، الدافعية - مستوى الاداء - الاحباط .

3. تعرف الفروق في العلاقات الاجتماعية النفسية تبعاً لمتغير النوع (ذكور ، اناث)

4. تعرف الفروق في الاتجاه نحو العمل تبعاً لمتغير النوع (ذكور ، اناث) .

5. ايجاد العلاقة الارتباطية بين العلاقات الاجتماعية النفسية والاتجاه نحو العمل لدى عينة البحث



حدود البحث :-

يتحدد البحث بعينة من موظفي جامعة بغداد للعام 2011-2012

تحديد المصطلحات :-

1- العلاقات الاجتماعية النفسية Psychosocial Relation Ship

• تعريف عبد الرحيم 2001

انها العملية المنظمة التي تعبر عن تفاعل الفرد مع الآخرين في البيئة الاجتماعية والطبيعية من خلال روابط التعاون والموودة او التنافس اثناء مواجهة الصعوبات التي تواجهه بصورة مباشر او غير مباشرة (عبد الرحيم, 2001, 10)

• تعريف المسيري 2009

انها مجال من مجالات الادارة يهتم بأدماج الافراد في موقف العمل بطريقة تحفزهم على العمل معاً بأكثر انتاجية مع تحقيق التعاون بينهم واشباع حاجاتهم الاقتصادية والنفسية والاجتماعية . (المسيري, 2009, 16)

• تعريف العشاب 2009

هي تلك العلاقات التي تنطوي على خلق جو من الثقة والتفاهم والاحترام المتبادل بين الادارة و افراد القوى العاملة بهدف تحقيق اهداف المؤسسة بكفاءة وفاعلية (العشاب, 2009, 2) .

• تعريف خضر 1988

هي ذلك الميدان من الادارة الذي يهدف الى التكامل بين الافراد في محيط العمل الذي يدفعهم ويحفزهم الى العمل بأنتاجية مع حصولهم على اشباع حاجاتهم الطبيعية والنفسية والاجتماعية (خضر, 1988, 7) .

اما التعريف النظري للعلاقات الاجتماعية النفسية .

هي ذلك الميدان من الادارة يعمل على خلق جو من الثقة والتفاهم والاحترام المتبادل بين الادارة و افراد القوى العاملة بطريقة تحفزهم على العمل معاً بأكثر انتاجية مع تحقيق التعاون بينهم واشباع حاجاتهم الطبيعية والنفسية بهدف تحقيق اهداف المؤسسة بكفاءة وفاعلية .



2- الاتجاه Attitude

- تعريف بوجاردوس 1928 Bogardus
انه ميل يتجه بالسلوك قريباً من بعض عوامل البيئة او بعيداً عنها فيضفي عليها معايير موجبة او سالبة تبعاً للانجذاب نحوها او النفور منها (العديلي, 1995, 133).
- تعريف سكرام 1961 Schram
حالة مفترضة من الاستعداد للاستجابة بطريقة تقييمية تؤيد او تعارض موقفاً معيناً (Schram, 1961, p.209)
- تعريف نيو كمب 1965 New Comb
حالة من الاستعداد للتوجه نحو موضوع معين او الابتعاد عنه .
(New Comb , 1965 , p.46)
- تعريف سارنوف 1966 Sarnoff
ميل او استعداد الحالة مؤيدة او معارضة اتجاه نوع من الاشياء او الموضوعات
(Sarnoff , 1966, p.251)
- تعريف روكيش 1968 Rokeach
تنظيم مكتسب له صفة الاستمرار النسبي للمعتقدات التي يعتقدتها الفرد نحو موضوع او موقف ويهيئه للاستجابة.
(Rokeach , 1972 , p.112)
- تعريف راجح 1970
استعداد وجداني مكتسب نسبياً يحدد شعور الفرد وسلوكه نحو موضوعات معينة ويتضمن حكماً بالقبول او الرفض .
(راجح, 1970, 115)
- تعريف أسماعيل 1974
مفهوم يعبر عن محصلة استجابات الفرد نحو موضوع معين من حيث تأييد الفرد للموضوع او معارضته.
(اسماعيل, 1974, 51)



تعريف عوض 1988

أستعداد وجداني مكتسب ثابت نسبياً يحدد سلوك الفرد ومشاعره ازاء الاشياء او الاشخاص او الموضوعات بالترفضيل او الرفض. (عوض, 1988, 28)

3- الاتجاه نحو العمل :-

ويشير الى بطارية لأختبار الاتجاه نحو العمل توفر اختبار موضوعي يدرس الجانب المعرفي او الادراكي لتقييم السمات الاندفاعية الانعكاسية فضلاً عن مستوى الطموح والدافعية والتسامح ومستوى الاداء. (الصالح وآخرون, 2011, 3)

الاطار النظري:-

يهدف هذا المحور الى تعرف التفسير الخاص ب (العلاقات الاجتماعية النفسية والتوجه نحو العمل) من خلال المداخل الرئيسية في علم النفس وهي (النفسية ، الاجتماعية ، الانسانية ، نظرية المنافع المتبادلة السلوكية).

نظرية المنافع المتبادلة :-

وترى هذه النظرية كي تبقى العلاقات الاجتماعية متينة يجب ان يستفيد كلا الطرفين من هذه العلاقة وبنفس القدر وعندما يحصل احد الطرفين على منافع اكبر من الطرف الآخر تبدأ بوادر خطيرة لأنقطاع العلاقة مثل برود الاحساس لدى الآخرين الذي قد يفسد العلاقات الاجتماعية . كذلك التغيب او التأخر عن العمل غالباً ما يدل على عدم الانضباط والالتزام وبالتالي تسوء العلاقات مع الرؤساء لعدم ثقتهم بالمتأخرين وكذلك يقل احترام وتقدير الموظفين للمتأخرين مما يؤدي الى تراجع العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة، كما تتسبب الكثير من التصرفات التافهة غير المقصودة في افساد الكثير من العلاقات داخل المؤسسة التي تؤدي بدورها الى انخفاض مستوى الدافعية والاتجاه نحو العمل .

(العنزي, 2010, 3)



نظرية التعزيز الاجرائي :-

صاحب هذه النظرية العالم سكرن الذي عدّ العلاقات الاجتماعية سلوكاً ناتجاً عن القوانين العلمية ، والناس هم الذين يصممون البيئة الاجتماعية والمادية عن طريق البحث عن التعزيز (شلتز 387,1988) وهي تنشأ بدافع الحاجة الى تجنب الألم والمضايقات الفسلجية كالجوع والعطش والحرمان . ويتم تعلمها عن طريق اقتران الافعال المحددة بأرضائها وتعزيزها والعلاقات الاجتماعية أساس وجود الفرد وديمومة رؤيته للواقع (هانت 52,1988) .

اما حب العمل والتوجه نحوه فهو نتيجة للعلاقات الاجتماعية الايجابية التي تسود داخل المؤسسة والتي عن طريقها يستطيع الفرد ان يكثف جهوده للعمل من اجل تحقيق رغباته واهدافه واشباع حاجاته البيولوجية والنفسية.

نظرية البرت :-

يؤكد جميع الانسانيين على خيرية الطبيعة البشرية وتهيئة الظروف التي تتيح للناس تحقيق امكانياتهم واستعداداتهم على اكمل وجه ، والافراد قادرين على تكوين علاقات اجتماعية حميمة ووثيقة دون ان يمتلكهم حقد او غيره ، ويتميزون بالعطف وتقبل الفروق الاساسية واختلافهم في القيم والمعتقدات بحسب رأي البرت وهذا يتحقق من خلال حب العمل والتوجه نحوه .(جابر 272,1986)

نظرية آدلر :-

اطلق آدلر على العلاقات الاجتماعية مفهوم الاهتمامات الاجتماعية وهو يرى ان الفرد متأثر بالقوى الاجتماعية أكثر من القوى البيولوجية الوراثية وانه لا يستطيع ان يفصل نفسه كلياً عن الناس ، كما يجب عليه ان يكون معطاء للمجتمع من اجل تحقيق اهدافه واهداف المجتمع من خلال اسلوب الحياة الذي يتكون خلال الاربع او الخمس سنوات في الحياة . واسلوبه في العمل وتوجهه نحوه هو جزء من اسلوبه في الحياة ، اذ يتوقف نجاح المؤسسة على نجاح الفرد في علاقاته الاجتماعية مع الآخرين الذي ينعكس ايجاباً على عمله داخل المؤسسة . اذ ان العلاقة الناجحة تبدأ من الذات ، فعندما نقيم انفسنا ونقدمها للمجتمع



بالشكل المطلوب والراقي تبدأ رحلة تكوين علاقات اجتماعية ناجحة داخل المؤسسة تقود الى التوجه نحو العمل بدافعية ورغبة (صالح, 1987, 79).

نظرية أريك فروم :-

يؤكد بأن العلاقات الاجتماعية لا تتحدد مسبقاً والفرد يمتلك طبيعة فطرية أي مجموعة من الصفات التي يصوغ بواسطتها شخصيته ومجتمعه وكلما قلت حرية الافراد زادت مشاعرهم للانتماء الاجتماعي والأمان عن طريق العمل والحب والتعبير الصادق والصريح عن عواطفهم وقدراتهم العقلية. والعلاقات الاجتماعية تعبر عن نفسها بواسطة ثلاث حاجات هي (الحاجة الى الارتباط ، الحاجة الى التجذر ، الحاجة الى الاطار المرجعي) (شلتز, 1983, 116-125).

وهذه الحاجات تتحقق من خلال جماعة العمل التي تعد عنصر هاماً من عناصر استقرار المؤسسات واسرار نجاحها وبلوغها غاياتها واداء رسالتها لأنها تشكل بوتقة للجهود الفردية وتمازجاً لأراء الافراد التي تسهم بشكل فعال في تحقيق اهداف منظمة العمل .

اجراءات البحث:-

يتضمن هذا الجانب عرضاً للاجراءات اللازمة لتحديد مجتمع البحث واعداد اداة تتسم بالصدق والثبات والتمييز واستعمال الوسائل الاحصائية لتحليل البيانات ومعالجتها .

1- عينة البحث :-

بعد ان جمعت المعلومات المتعلقة بالمجتمع الاصلي للبحث والمتمثل بموظفي جامعة بغداد والبالغ.

عددهم (14025) تم اختيار (50) فرداً بالطريقة العشوائية موزعين على (25) موظف وموظفة و(25) تدريسي وتدرسيية والجدول (1) يوضح ذلك



الجدول (1)

توزيع افراد عينة البحث حسب مواصفاتها نوع المهنة

المجموع	موظفة	موظف	تدريبية	تدريسي
10	2	8		
17	8	2	3	4
10	4	1	3	2
7			7	
6			6	
50	14	11	19	6

2- اداتا البحث:-

- مقياس العلاقات الاجتماعية النفسية

- بطارية الاتجاه نحو العمل

ولغرض تحقيق اهداف البحث الحالي تم بناء مقياس للعلاقات الاجتماعية النفسية ، اذ لم تجد الباحثة مقياساً يتلاءم مع اجراءات بحثها ، لهذا ارتأت بناء المقياس اعلاه بعد ان تم تحديد ثلاثة مجالات لهذا المقياس وفقاً لما ورد في الدراسات والادبيات السابقة وهي :-

1. مجال الادراك الاجتماعي.

2. مجال خصائص بيئة العمل الاجتماعية النفسية.

3. مجال جماعة العمل .

وقد قامت الباحثة بعد الاطلاع على الدراسات والادبيات السابقة بأعداد وصياغة (29) فقرة /

ملحق (2) وقد وزعت هذه الفقرات على مجالات المقياس وكالاتي :-

1- مجال الادراك الاجتماعي (9) فقرة .

2- مجال خصائص بيئة العمل الاجتماعية النفسية (9) فقرة .

3- مجال جماعة العمل (11) فقرة .

اما بدائل الاجابة فقد تم وضع خمسة بدائل امام كل فقرة هي (دائماً، غالباً، احياناً، نادراً، ابداً) يقابلها سلم درجات (1,2,3,4,5) على التوالي ، وبهذه الطريقة يتم حساب الدرجة الكلية للمستجيب في ضوء اجاباته على جميع الفقرات.



ومن الناحية النظرية فإن أعلى درجة يحصل عليها المستجيب هي (87) درجة وادنى درجة هي (29) درجة .

صلاحية الفقرات :-

بعد الانتهاء من اعداد المقياس بشكله الاولي من حيث فقراته وبدائل الاجابة عنه ، تم عرضه على مجموعة من الخبراء المختصين في التربية وعلم النفس * بهدف تقدير مدى صلاحية الفقرات لقياس متغير العلاقات الاجتماعية النفسية ، وفي ضوء الملاحظات والآراء التي ابدتها الخبراء تم تعديل بعض الفقرات التي لم تحصل على نسبة موافقة (80%) فأكثر من الخبراء ، وبهذا فقد تم الابقاء على جميع فقرات المقياس البالغة (29) فقرة . والجدول (2) يوضح ذلك.

الجدول (2)

ت	رقم الفقرة	المجال	الموافقون	المعارضون	النسبة
1	25,22,19,16,13,10,7,4,1	الادراك الاجتماعي	%100	Zero	%100
2	26,23,20,17,14,11,8,5,2	خصائص بيئة العمل	%100	Zero	%100
3	29,28,27,24,21,18,15,12,9,6,3	جماعة العمل	%100	Zero	%100



آراء الخبراء في صلاحية فقرات مقياس العلاقات الاجتماعية النفسية (*)

ثم قامت الباحثة بأعداد تعليمات للمقياس التي تعد بمثابة الدليل الذي يسترشد به المستجيب اثناء استجابته لفقرات المقياس ، لذا روعي عند اعدادها ان تكون متممة بالبساطة والوضوح وبأمكانها ان توصل ماهو مطلوب من المستجيب حيث تم التأكيد فيها على ضرورة اختيار المستجيب لبديل الاستجابة المناسب الذي يعبر عن موقعه فعلاً في مقياس العلاقات الاجتماعية النفسية .

تحليل الفقرات :-

لغرض تحليل الفقرات لا بد من استخدام اسلوب المجموعتين المستقلتين وعلاقة درجة

الفقرة بالدرجة الكلية وهذا الاجراء يتم من خلال :-

1. تحديد الدرجة الكلية لكل استجابة لمقياس العلاقات الاجتماعية النفسية .
 2. ترتب الاستمارات من اعلى درجة الى ادنى درجة .
 3. تحدد نسبة (27%) من الاستمارات الحاصلة على الدرجات العليا و (27%) من الاستمارات الحاصلة على الدرجات الدنيا ، حيث ان هذا الاجراء يوفر لنا مجموعتين بأكثر حجم واقصى تمايز ممكن للمقياس ، وبهذا الاجراء يكون عدد الاستمارات التي خضعت للتحليل هي (46) استمارة . وقد تراوحت حدود الدرجات للمجموعة العليا بين (0.96- 1.12) درجة وحدود الدرجات للمجموعة الدنيا بين (0.61 – 1.26) درجة في مقياس العلاقات الاجتماعية النفسية .
- والجدول (3) يوضح ذلك ، ولما كانت توزيع درجات افراد عينة البحث على المقياس اقرب الى

* اسماء السادة اعضاء لجنة الخبراء الذين عرضت عليهم فقرات المقياس :-

1. الاستاذ الدكتور غسان حسين سالم ، مركز البحوث النفسية ، جامعة بغداد .
2. الاستاذ المساعد الدكتور مظفر جواد احمد ، مركز البحوث النفسية ، جامعة بغداد .
3. الاستاذ المساعد الدكتور اركان سعيد خطاب ، مركز البحوث التربوية و النفسية ، جامعة بغداد .
4. الاستاذ المساعد الدكتور فاضل شاكر ، مركز البحوث النفسية ، جامعة بغداد .
5. المدرس الدكتور سيف محمد رديف ، مركز البحوث النفسية ، جامعة بغداد .
6. المدرس الدكتورة سهام مطشر ، مركز البحوث التربوية و النفسية ، جامعة بغداد .



التوزيع الطبيعي قامت الباحثة بتطبيق الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لأختبار الفرق بين متوسطات درجات المجموعتين العليا والدنيا على كل فقرة من فقرات المقياس اعلاه.

(Edward,1996,p.152)

وقد عدت القيمة التائية المحسوبة مؤشراً لتمييز كل فقرة من الفقرات من خلال مقارنتها بالقيمة الجدولية .

الجدول (3)

القوة التمييزية لفقرات مقياس العلاقات الاجتماعية النفسية بأستخدام اسلوب العينتين المستقلتين

المجموعة الدنيا			المجموعة العليا		
القيمة التائية	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الفقرة
1.17	0.90	1.78	1.09	2.13	1
0.83	0.86	2.86	0.90	3.08	2
3.01	0.51	1.21	0.73	1.78	3
2.36	0.90	2.21	0.96	2.86	4
4.66	0.86	1.73	1.08	3.08	5
2.31	0.96	2.26	0.81	2.86	6
3.20	0.66	1.47	0.96	2.26	7
2.18	1.07	2.60	0.79	3.21	8
0.35	1.34	4.0	1.14	3.86	9
2.93	1.09	1.73	1.21	2.73	10
4.46	0.66	1.43	1.39	2.86	11
2.0	0.61	1.26	0.96	1.73	12
1.67	0.65	1.39	0.75	1.73	13
1.44	0.72	1.56	0.90	1.91	14
3.14	0.54	1.26	0.75	1.86	15
2.50	0.58	1.39	1.10	2.04	16
2.37	1.30	2.82	0.89	3.60	17
1.32	1.43	2.17	1.22	2.69	18
3.96	0.99	1.78	1.29	3.13	19
2.53	0.75	1.26	1.55	2.17	20

0.12	1.26	4.17	1.12	4.21	21
2.04	1.19	2.17	1.39	2.95	22
2.36	0.92	1.69	0.82	2.30	23
1.97	1.32	3.13	1.21	3.86	24



1.37	1.40	2.39	1.39	2.95	25
3.14	0.86	1.86	1.25	2.86	26
4.11	1.20	2.0	0.92	3.30	27
2.98	0.70	1.30	1.04	2.08	28
0.64	1.49	3.34	1.24	3.08	29

مؤشرات صدق وثبات مقياس العلاقات الاجتماعية النفسية

الصدق Validity

يعد الصدق من الخصائص السايكومترية المهمة في بناء مقياس نفسي ، والمقياس

الصادق هو المقياس الذي يحقق الوظيفة التي وضع من اجلها

(Stanly and Hopkins 1972,p.101) وقد تحقق في مقياس العلاقات الاجتماعية

النفسية نوعان من الصدق هما :-

1.الصدق الظاهري :-

وقد تحقق هذا النوع من الصدق من خلال عرض فقرات المقياس على مجموعة من

المختصين في علم النفس للحكم على مدى صلاحيتها في قياس الخاصية المراد قياسها

(Allen and yen , 1979 ,p.46)

2.الصدق البنائي Construct Validity

ويقصد به تحليل درجات المقياس استناداً الى البناء النفسي للخاصية المراد قياسها وبعد

المقياس الحالي صادق بنائياً اذا كانت المعلومات التي يزودنا بها تعكس مفهوم العلاقات

الاجتماعية النفسية . وقد تحقق ذلك من خلال :

1-علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس .

اذ تعد الدرجة الكلية للمقياس بمثابة قياسات محكية مباشرة من خلال ارتباطها بدرجات

الافراد على الفقرات وهذا يعني ان الفقرة تقيس نفس المفهوم الذي تقيسه الدرجة الكلية . وفي

ضوء هذا المؤشر تم الابقاء على الفقرات التي تكون معاملات ارتباط درجتها بالدرجة الكلية دالة

معنوياً (Anastasi , 1976, p.159) . والمقياس الذي تنتخب فقراته على وفق هذا المؤشر

يملك صدقاً بنائياً . والصدق البنائي يعتبر متوافقاً في مقياس العلاقات الاجتماعية النفسية على

وفق مؤشرات علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس والجدول (4) يوضح ذلك .



الجدول (4)

معاملات ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس العلاقات الاجتماعية النفسية .

معاملات الارتباط	ت	معاملات الارتباط	ت
0.30	17	0.11*	1
0.28	18	0.05*	2
0.49	19	0.38	3
0.38	20	0.29	4
0.02	21	0.42	5
0.32	22	0.23	6
0.25	23	0.41	7
0.33	24	0.31	8
0.18	25	0.04*	9
0.30	26	0.34	10
0.37	27	0.42	11
0.35	28	0.31	12
0.07 *	29	0.28	13
		0.24	14
		0.32	15
		0.38	16

* معاملات ارتباط غير دالة احصائياً عند مستوى دلالة (0.05)

للفقرات:-

(1,2,9,21,29) وذلك لأن القيمة الجدولية لمعامل الارتباط عند مستوى دلالة (0.05) تساوي (0.14) .

2- علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال على مقياس العلاقات الاجتماعية النفسية لغرض التأكد من ان فقرات كل مجال تعبر عنه

تم استخدام معامل ارتباط بيرسون بين درجة الفرد على الفقرة ودرجته الكلية على المجال ، وقد اتضح ان هناك علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين درجة كل فقرة ودرجة مجالها عند مستوى دلالة (0.05) وذلك لأن القيمة الجدولية تساوي (0.14) وكما موضح في الجدول



الجدول (5)

معاملات ارتباط درجة الفقرة بدرجة المجال لمقياس العلاقات الاجتماعية النفسية
مجال الإدراك الاجتماعي

معامل الارتباط	الفقرة
0.26	1
0.39	4
0.47	7
0.43	10
0.44	13
0.50	16
0.61	19
0.31	22
0.30	25
مجال بيئة العمل الاجتماعية	الفقرة
0.17	2
0.55	5
0.34	8
0.56	11
0.49	14
0.20	17
0.48	20
0.39	23
0.43	26



معامل الارتباط	الفقرة
مجال جماعة العمل	الفقرة
0.28	3
.38	6
0.24	9
0.33	12
0.11 *	15
0.24	18
0.38	21
0.47	24
0.53	27
0.08 *	28
0.37	29

* معاملات ارتباط غير دالة احصائياً عند مستوى دلالة (0.05) للفقرات

(28,15)

وذلك لأن القيمة الجدولية لمعامل الارتباط عند مستوى دلالة (0.05) تساوي (0.14) 3-علاقة درجة المجال بالدرجة الكلية لمقياس العلاقات الاجتماعية النفسية تحقق هذا النوع من الصدق بأستخدام معامل ارتباط بيرسون لأيجاد العلاقة الارتباطية بين درجات الافراد على كل مجال والدرجة الكلية على المقياس . وقد اظهرت معاملات ارتباط درجة كل مجال بالدرجة الكلية للمقياس دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0.05) وذلك لأن القيمة الجدولية تساوي (0.14) وكما موضح في الجدول (6)

الجدول (6)

معاملات ارتباط درجة المجال بالدرجة الكلية لمقياس العلاقات الاجتماعية النفسية .

معاملات الارتباط	اسم المجال	ت
0.72	الادراك الاجتماعي	1
0.75	خصائص بيئة العمل	2
0.60	جماعة العمل	3



الثبات Reliability:-

هو الاتساق في نتائج المقياس (Marshall , 1972 , p.104) والمقياس الثابت مقياس موثوق به ويعتمد عليه . وقد تحقق في المقياس نوعان من الثبات هما :

1. طريقة التجزئة النصفية:

لغرض استخراج الثبات بهذه الطريقة قسمت فقرات المقياس الى نصفين ، فقرات زوجية وفقرات فردية . وللتحقق من تجانس النصفين استخرجت القيمة الفائية ، حيث بلغت القيمة الفائية المحسوبة (0.58) . وبأستخدام معادلة سبيرمان براون التصحيحية بلغ معامل الثبات المستخرج بهذا الاسلوب (0.65) (Ferguson and Taken , 1989 , p.125)

2. معامل الفا للاتساق الداخلي .

ان معامل الفا يزودنا بتقدير جيد للثبات ، ويعتمد هذا الاسلوب على اتساق اداء الفرد من فقرة الى اخرى (ثورنديك وهيجن ، 1986,79)

ولأجل استخراج الثبات لمقياس العلاقات الاجتماعية النفسية تم اختيار (84) استمارة وبشكل عشوائي من عينة تحليل الفقرات ثم استخدمت معادلة الفا كرونباخ ، وقد بلغ معامل ثبات الفا لمقياس العلاقات الاجتماعية النفسية (0.71)

2.بطارية الاتجاه نحو العمل .

لغرض قياس الاتجاه نحو العمل ، قامت الباحثة بالاستعانة بجهاز كمبيوتر خاص تم برمجته عدة اختبارات نفسية عليه ومن ضمنها اختبار الاتجاه نحو العمل ضمن منظومة اختبارات فينا العالمية Vienna Test System المنتجة من شركة شوفريد Schuhfried النمساوية (, Schuhfried 2007/2008,p.11) والموجود في المختبر النفسي التابع الى مركز البحوث النفسية في جامعة بغداد والذي يعد اول مختبر نفسي معاصر من نوعه في العراق ككل ، اذ يعد هذا الجهاز من احدث وسائل قياس وفحص القدرات المعرفية والسلوكية والاداء الحركي على مستوى العالم (Schuhfried ,2010/2011,p.65)



ويعد العراق احد ثلاث دول عربية تقوم بأستعمال هذه المنظومة الرقمية وهي (كل من العراق ومصر وقطر) ، كما تعد الباحثة اول من استعملت هذه المنظومة على مستوى العراق ضمن اختبار الاتجاه نحو العمل .

* نبذة مختصرة عن منظومة اختبار فينا Vienne Test System :-

تعد منظومة فينا للفحص والتقييم النفسي احدى منتجات شركة الدكتور شوفريد Dr.Schuhfried تعد ايضاً من الاجراءات العالمية والرائدة في مجال الفحص والتقييم النفسي والتشخيص الطبي المدعم بالحاسوب Computerized Psychological ويطلق عليها منظومة. (VTS) ، اذ يعطينا استعمال الحاسوب هذا اعلى النسب الممكنة من الدقة والموضوعية ويوفر لنا ايضاً تقييماً لنتائج الاختبار خال من الاخطاء ، كما يمكن قياس قيم لايمكن قياسها بطريقة اختبار الورقة والقلم التقليدية . وقد صنعت منظومة للفحص والتقييم النفسي واعدت بطريقة تجعل من استعمال الاختبارات النفسية المعقدة والمعمقة بسيطاً ومريحاً وذلك عن طريق تطوير وتوظيف احدث ما توصلت التكنولوجيا ضمن هذه المنظومة ، ويمكن تشغيل هذه المنظومة وتطبيق مختلف الاختبارات والفحوص فيها بلغات عدة ومنها لغتنا العربية (Schuhfried ,2009/2010

بطارية الاتجاه نحو العمل :-

تتكون بطارية الاتجاه نحو العمل من ثلاثة اختبارات موضوعية كما يعرفها(ر ، ب ، كاتل) هي : مقارنة الاشكال ، تعريف الرموز ، التفاضل بين الاشكال .

1-اختبار مقارنة الاشكال

يتألف هذا الاختبار من (20) فقرة كل واحدة منها تعكس شكلين مختلفين (انظر الشكل رقم(1) يقوم هذا الاختبار بقياس الاندفاع / الاستجابة والخذاع / الدقة، يكون امام المستجيب (30) ثانية للبت في اي من الشكلين الموجودين على اليسار ام الموجودين على اليمين ايهما اكبر مساحة . ويتم ادخال الجواب بواسطة التأشير على الشكل المختار بواسطة الماوس ، واذا لم يكن المستجيب قادراً على البت في الاختيار يمكنه اختيار خياراً آخر لايمكن البت فيه عن طريق التأشير على العنوان الموجود اسفل الشكلين.



2-اختبار تعريف الرموز

يقوم هذا الاختبار بقياس درجة تطلع المستجيب ، تعارض الهدف ، تحمل الاحباط ، ومستوى الاداء

ينقسم هذا الاختبار الى (5) اجزاء ولكل جزء (50) ثانية في هذا الاختبار يتم ربط او جمع الرموز الملونة مع الرموز المختلفة وباللونين الاسود والابيض . وتكمن المهمة في ربط الرموز الموجودة في منتصف الشاشة وباللونين الابيض والاسود مع الرمز الملون الصحيح الموجود اسفل السطر

الشكل رقم (1)



وبعد اكمال المحاولات الاربعة المتبقية ، يتلقى المستجيب تغذية استرجاعية عن طريق الرموز التي قام بتعريفها بشكل صحيح وفي نفس الوقت يطلب منه التكهن بعدد الرموز التي سيقوم بتعريفها بشكل صحيح في المحاولة التالية وبعد انتهاء جميع المحاولات يتم التوصل الى ظرف الاحباط امام المفحوص والذي يبين له بأن اختياره لعدد الرموز لم يكن صحيحاً وان المستجيبين الآخرين كانوا افضل منه في الاداء .



3-اختبار التفاضل بين الاشكال

يقوم هذا الاختبار بقياس دافعية الاداء. يتكون هذا الاختبار من عدد من الصفحات المعروضة وكل صفحة تتكون من (6) فقرات . وكل فقرة تحتوي صف من اربعة اشكال هندسية بسيطة ، واحده من هذه الاشكال الاربعة يختلف عن الاشكال الثلاثة . وتكمن مهمة المستجيب في النظر الى الفقرات وباسرع مايمكن ، والتأشير بالماوس على الرمز الذي لاينتمي لتلك الموجودة في الصف . وحالما يتم التوصل الى آخر فقرة موجودة على الصفحة يتم عرض الصفحة التالية التي تحتوي على ستة فقرات ، حيث يستطيع المستجيب الانتهاء من الاختبار ، بأي وقت عن طريق التأشير على كلمة Quit التي تعني اخرج ، علماً ان طول مدة الاختبار (30) دقيقة .

وبعد العمل مع (170) فقرة يتلقى المستجيب (المفحوص) تغذية راجعة يتم اخباره من خلالها بأنه قد حقق نجاحاً باهراً ، وان الافراد الآخرين قد استغرقوا وقتاً اطول . كما يتم اظهار رسالة اخرى تحمل تغذية راجعة للمستجيب وذلك عندما يقوم بالاجابة على (425) فقرة وبعد ذلك يتم تذكير المستجيب بأنه يستطيع الانتهاء من الاختبار في أي وقت اذا ما لاحظ بأنه ليس بمقدوره التركيز او حتى ان مزاجه لايسمح بذلك ، ولكن مع ذلك يتم اخباره بأن هناك افراد يقدمون اكثر مما يقدمه هو . كما تظهر ايضاً رسالة تغذية راجعة ثالثة تتعلق بتركيز المستجيب ومذكور في الرسالة ان تركيزك يتناقص وتظهر هذه الرسالة عندما يتم الاجابة على مايقارب (150) فقرة وان المدة الزمنية الفاصلة بين الاجابتين اطول من المعدل بثلاث مرات.

عرض النتائج ومناقشتها

لقد صمم هذا البحث لتحقيق عدد من الأهداف كان أولها

1_تعرف العلاقات الاجتماعية النفسية وبيان أثرها على سلوك الموظف في بيئة العمل عن طريق إعداد مقياس لهذا الغرض .

فقد أظهرت نتائج البحث إن متوسط درجات العلاقات الاجتماعية النفسية لدى موظفي جامعة بغداد المشمولين بالبحث في مقياس العلاقات الاجتماعية النفسية (29,64) درجة وبانحرافات معياري مقداره (3,55) درجة، وعند مقارنة هذا المتوسط بالمتوسط الفرضي للمقياس الذي بلغ



(60) درجة، وباستخدام معادلة الاختبار التائي لعينة واحدة تبين القيمة التائية المحسوبة بلغت (60,47) درجة وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) مما يشير إلى أن العلاقات الاجتماعية النفسية ذات اتجاه سلبي أو ضعيفة داخل المؤسسة وهذا يعود إلى أحداث الحياة اليومية وما يواجه الفرد من ضغوط حياتيه يوميه متمثلة بضعف الأمن والاستقرار أثرت بشكل سلبي على علاقاته الاجتماعية النفسية بحيث جعلته يتوجس من الاتصال بالآخرين والابتعاد عنهم تجنباً للكثير من المشكلات والجدول (7) يوضح ذلك

الجدول (7)

الاختبار التائي لدلالة الفروق بين المتوسط الفرضي و المتوسط الحسابي الحقيقي لموظفي جامعة بغداد على مقياس العلاقات الاجتماعية النفسية

عدد أفراد العينة	المتوسط الحسابي الحقيقي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة الجدولية	مستوى الدلالة
50	29,64	3,55	60	60,47	0,05

2_ قياس الاتجاه نحو العمل لدى موظفي جامعة بغداد

لتحقيق هذا الهدف تم الاعتماد على اختبار التوجه نحو العمل المحسوب ضمن منظومة فينا للاختبارات حيث يقوم هذا الاختبار على أساس الدرجة التائية المعيارية وكما موضح في الجدول (10,9,8) على التوالي

الجدول (8)

الدرجات التائية والنسبة على مجال مستوى الأداء

النسبة	العدد	حدود الدرجات التائية	الدرجة التائية	مستوى الأداء
Zero	zero	zero	أكثر من 60	عالي
%82	41	59-40	60-40	متوسط
%18	9	38-34	اقل من 40	منخفض



الجدول (9)

الدرجات التائية والنسبة على مجال مستوى الإحباط

النسبة	العدد	حدود الدرجات التائية	الدرجة التائية	مستوى الإحباط
20%	10	80-61	أكثر من 60	عالي
66%	33	60-40	60-40	متوسط
14%	7	37-29	اقل من 40	منخفض

الجدول (10)

الدرجات التائية والنسبة على مجال مستوى الدافعية

النسبة	العدد	حدود الدرجات التائية	الدرجة التائية	مستوى الدافعية
zero	zero	zero	أكثر من 60	عالي
52%	26	57-40	60-40	متوسط
48%	24	39-20	اقل من 40	منخفض

3. التعرف على الفروق في العلاقات الاجتماعية النفسية تبعا لمتغير النوع (ذكور_ إناث) بلغ المتوسط الحسابي لدرجات عينة الذكور البالغ عددهم (15) ذكر على مقياس العلاقات الاجتماعية النفسية (30,53) درجة وبانحراف معياري (2,89)، بينما بلغ المتوسط الحسابي لدرجات عينة الإناث البالغ عددهن (35) أنثى على المقياس نفسه (29,25) درجة وبانحراف معياري مقداره (3,76) درجة، وباستخدام معادلة الاختبار التائي لعينتين مستقلتين تبين إن القيمة التائية المحسوبة قد بلغت (1,16) درجة وهي غير ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) وهذا يشير إلى إن لا فرق في العلاقات الاجتماعية النفسية لدى موظفي جامعة بغداد بين الذكور والإناث والجدول (11) يوضح ذلك



الجدول (11)

الفروق في العلاقات الاجتماعية النفسية لدى موظفي جامعة بغداد تبعاً لمتغير النوع (ذكور-إناث)

ت	نوع العينة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة الجدولية المحسوبة الجدولية	مستوى الدلالة
1	ذكور	15	30,53	2,89	1,16	0,05
2	إناث	35	29,25	3,76		

4- التعرف على الفروق في الاتجاه نحو العمل تبعاً لمتغير النوع (ذكور، إناث)

بلغ المتوسط الحسابي لدرجات عينه الذكور البالغ عددهم (15) موظفاً على اختبار الاتجاه نحو العمل في مجال الإحباط (51,46) درجة وانحراف معياري مقداره (10,23) درجة ، بينما بلغ المتوسط الحسابي لدرجات عينة الإناث البالغ عددهن (35) أنثى على المقياس نفسه (51,57) درجة وانحراف معياري مقداره (12,53) درجة كما بلغ المتوسط الحسابي لدرجات عينة الذكور على مجال الدافعية (42,33) درجة وانحراف معياري مقداره (7,58) درجة ، بينما بلغ المتوسط الحسابي لدرجات عينة الإناث على المجال نفسه (41,68) درجة وانحراف معياري مقداره (6,81) درجة. إما المتوسط الحسابي لدرجات عينة الذكور على مجال مستوى الأداء فقد بلغ (44,80) درجة وانحراف معياري مقداره (4,84) درجة ، بينما بلغ المتوسط الحسابي لدرجات عينة الإناث على المجال نفسه (43,48) درجة وانحراف معياري مقداره (5,25) درجة ، وباستخدام معادلة الاختبار التائي لعينتين مستقلتين تبين إن القيمة التائية المحسوبة قد بلغت (0,029) درجة لمجال الإحباط و(0,29) لمجال الدافعية و(0,82) لمجال مستوى الأداء وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,05) وهذا يشير إلى إن لافرق في التوجه نحو العمل لدى موظفي جامعة بغداد بين الذكور والإناث والجداول (12) و(13) و(14) توضح ذلك



الجدول (12)

الفروق في التوجه نحو العمل تبعاً لمتغير النوع على وفق مجال الإحباط

ت	نوع العينة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة الجدولية	مستوى الدلالة
1	ذكور	15	51,46	10,23	0,02	0,05
2	إناث	35	51,57	12,53		

الجدول (13)

الفروق في التوجه نحو العمل تبعاً لمتغير النوع على وفق مجال الدافعية

ت	نوع العينة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة الجدولية	مستوى الدلالة
1	ذكور	15	42,33	7,58	0,29	0,05
2	إناث	35	41,68	6,81		

الجدول (14)

الفروق في التوجه نحو العمل تبعاً لمتغير النوع على وفق مجال الإحباط

ت	نوع العينة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة الجدولية	مستوى الدلالة
1	ذكور	15	44,80	4,84	0,82	0,05
2	إناث	35	43,48	5,25		

5- تعرف العلاقة الارتباطية بين العلاقات الاجتماعية النفسية ومجالات الاتجاه نحو العمل لدى موظفي جامعة بغداد

بهدف التعرف على طبيعة العلاقة الارتباطية بين العلاقات الاجتماعية النفسية ومجالات الاتجاه نحو العمل لدى موظفي جامعة بغداد قامت الباحثة بتطبيق معامل ارتباط بيرسون بين متغيري البحث ، وقد بلغت معاملات الارتباط بين مقياس العلاقات الاجتماعية النفسية ومجالات الاتجاه نحو العمل (الإحباط- الدافعية- الأداء) (0,12) و(0,034) و(0,09) درجة على التوالي وباستخدام معادلة الاختبار التائي لاختبار دلالة معامل الارتباط تبين إن القيمة التائية المحسوبة قد بلغت (0,95) و(0,23) و(0,62) درجة وهي غير ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,01)



مما يشير إلى وجود علاقة ارتباطيه ضعيفة بين العلاقات الاجتماعية النفسية ومجالات التوجه نحو العمل.

التوصيات:-

في ضوء نتائج البحث الحالي فان الباحثة توصي بتنفيذ وإجراء بعضاً من الآليات الوظيفية التي تجدها ذات أهمية كبيرة وتمس حياة الموظفين العلمية وعلى النحو الآتي:-

1. ضرورة الاهتمام بمفهوم العلاقات الاجتماعية من قبل القيادات الإدارية في الجامعة.
2. ضرورة إدراك إن العلاقات الاجتماعية ليست مجرد عبارات مجاملة تقال للآخرين ، وإنما بالإضافة إلى ذلك هي تفهم عميق لقدرات العاملين وظروفهم وحاجاتهم واستخدام كل هذه العوامل لتحفيزهم على العمل.
3. الاهتمام ببيئة العمل وتحسينها لما لها من دور كبير في رفع الروح المعنوية للعاملين باعتباره الشريان الذي يغذي المنظمة من خلال تأثيرها على العاملين وزيادة دافعيتهم نحو العمل.
4. إعطاء الموظف ثقة في العمل وإعطائه بعض الصلاحيات في انجاز عمله بالطريقة التي يعتقد أنها سلمية مما يضمن تدعيم العلاقات الاجتماعية بين أعضاء التنظيم.
5. ضرورة إشراك العاملين في التنظيم المؤسسي في رسم السياسة العامة للتنظيم وزيادة فرص مشاركتهم في وضع معايير العمل واتخاذ القرارات الإدارية .
6. ضرورة تحقيق الأمان الوظيفي عبر إجراءات تتخذها بيئة العمل نفسها تجعل الموظف يقدم أخلاصه وولائه للمنظمة التي يعمل فيها وغير راغب في ترك عمله.
7. ضرورة مد جسور من التواصل والثقة بين الإدارات القيادية في الجامعة والموظفين كونهم يمثلون أئمن رأس مال يستلزم الحال استثماره بشكل سليم بعيداً عن النظرة الآلية وإهمال المتطلبات الإنسانية.



المصادر العربية: -

1. عبد الرحيم ، عصام بشرى شريف (2001) العلاقات الاجتماعية والشعور بالوحدة النفسية وعلاقتها بمستوى الطموح لدى الطلبة العرب في الجامعات العراقية ، أطروحة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية، الجامعة المستنصرية.
2. الجوفي، أيمن احمد صالح (2006): العلاقات الاجتماعية النفسية الوظيفية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى الموظفين في الدواوين الحكومية في اليمن (رسالة ماجستير غير منشورة) صنعاء، اليمن ، كلية الآداب ، جامعة صنعاء.
3. الراشدان ، عبد الله راهي (1984): علم الاجتماع التربوي ، عمان مطبعة جمعية عمال المطابع.
4. عمر، ماهر محمود (1988): سيكولوجية العلاقات الاجتماعية ، الإسكندرية ، دار المعرفة الجامعية.
5. زهران، حامد عبد السلام (1984): علم النفس الاجتماعي القاهرة، عالم الكتب، ط5
6. رزيق ، إيمان رحيم (1977) العلاقات في المؤسسات العلمية ، دراسة ميدانية في مدينة بغداد (أطروحة دكتوراه غير منشورة) كلية الاداب، جامعة بغداد
7. الشعاب، محمد ياسين(4559) : فن ادارة الإنسان، لا توجد طبعة
8. العنزي، د.سعود عبد(2010) : نظرية العلاقات الإنسانية، المؤسسة العربية للدراسات والنشر ، القاهرة.
9. الحديدي، منى وهيام الزبيدي(1998): السلوك الاجتماعي للتلاميذ ذوي الحاجات الخاصة ، مجلة دراسات ، العلوم التربوية، العدد(1)
10. دافيدوف، ل. لندا(1985): مدخل علم النفس ، ترجمة سيد الغريب ونجيب عزام ومحمد عمر ، مراجعة وتقديم فؤاد ابو حطب ، القاهرة ، مكتبة التحرير.
11. شلتز، داوون(1983): نظريات الشخصية ، ترجمة حمد دلي الكربولي وعبد الرحمن القيسي ، بغداد ، المكتبة الوطنية.



12. هانت، جنيفر، وهلين سوين (1988): نمو شخصية الفرد والخبرة الاجتماعية ، ترجمة قيس النوري ، بغداد دار الشؤون الثقافية العامة.
13. جابر، عبد الحميد جابر (1986): نظريات الشخصية ، البناء الديناميت ، طرق البحث والتقويم ، القاهرة ، دار النهضة العربية.
14. عبده ، د. فاروق ود. محمد عبد المجيد (2005): السلوك التنظيمي في ادارة المؤسسات التعليمية ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
15. صالح، قاسم حسين (1987): الانسان من هو؟ بغداد، المكتبة الوطنية.
16. المسيري ، د. عبد الوهاب (2009): العلاقات الانسانية ، مصطلحات نفسية ، ط1 القاهرة المؤسسة العربية للدراسات والنشر
17. خضر ، علي السيد ومحمد محروس الشناوي (1988): الشعور بالوحدة النفسية والعلاقات الاجتماعية المتبادلة ، مجلة رسالة الخليج، العدد(25).

المصادر الاجنبية: -

1. Allen, M.J and Yen, W.M. (1979): Introduction to measurement theory, California: Brook Cole
2. Anastasi, A. (1976): Psychological testing, New York: Mac-Millen.
3. Bell Robert, A. (1988): Loneliness. Negative Life Events and the Provisions of social Relationship. Journal of communication caption quarterly, vol, 36.
4. Chang. And H , Yong , M. S (1999). relationship between the Elder Loneliness and its Factors of personal Attributes, perceived Health status and social support, Journal of Kao-Hissing- Haul – kao- Tisa – Chich, 15.
5. Ferguson, G.I, and Taken, Y. (1989). Statistical analysis in psychology and education. New Jersey , Mc Grow- Hill.
6. Hurlock and Elizabeth. B, (1974) Personality development, McGraw – Hill Book, CO. Lnc.



7. Marshall, J. C.(1972):Essentials testing California, Addison – Wesley.
8. Newcomb.(1965):Social psycho log . Mew York: Holt.
9. Rokeach, M. (1972): Beliefs and attitudes san Francisco Jossey . Bass .
10. Sarnoff, I.(1966): psychoanalytic theory and Social attitudes, public opinion quaternary,24.
11. Schram, W.(1961):The process and effects of mass communication Urbana: university of Illinois.
12. Shinder .L. E.V, (1957): Industrial Sociology, P.20 .
13. Wines .R. S, (1974):The provisions of social relationships, In Rubin (Ed)Doing in to others p.p (17-25).Englewood Chiffs,N,J: prentice hall