

## المكاشفة الانتقائية للذات و علاقتها بالتقاعس الاجتماعي لدى موظفي وزارة العمل و الشؤون الاجتماعية

م.د. رنا فاضل عباس

rana.fc@oart.uobaghdad.edu.iq

جامعة بغداد/ كلية الآداب- قسم علم النفس

### الملخص

يشهد ميدان العمل المؤسساتي تحولات متنامية في طبيعة العلاقات المهنية وأنماط التفاعل بين الموظفين، الأمر الذي جعل فهم العوامل النفسية المؤثرة في التواصل والسلوك المهني ضرورة لتحسين بيئات العمل وتعزيز الكفاءة الوظيفية. وتُعد المكاشفة الانتقائية للذات أحد المتغيرات النفسية المرتبطة بجودة التفاعل المهني، إذ تتحدد من خلالها حدود الإفصاح عن المعلومات الشخصية في السياق المهني بما ينسجم مع تقدير الفرد للمخاطر والفوائد. وفي المقابل يُعد التقاعس الاجتماعي أحد التحديات السلوكية التي قد تؤثر في إنتاجية الموظف، حيث يميل بعض الأفراد إلى خفض جهودهم عند العمل ضمن مجموعات مقارنة بالعمل الفردي ، وفي ضوء ذلك، يهدف البحث الحالي إلى:

- ١- قياس المكاشفة الانتقائية للذات لدى موظفي وزارة العمل والشؤون الاجتماعية.
- ٢- التعرف على الفروق في المكاشفة الانتقائية للذات وفق متغير الجنس (ذكور-إناث).
- ٣- قياس التقاعس الاجتماعي لدى موظفي الوزارة.
- ٤- التعرف على الفروق في التقاعس الاجتماعي وفق متغير الجنس (ذكور-إناث).
- ٥- الكشف عن طبيعة العلاقة الارتباطية بين المكاشفة الانتقائية للذات والتقاعس الاجتماعي. وقد اعتمدت الباحثة على أداتين تم التحقق من صدقهما وثباتهما، وطُبقتا على عينة مكونة من (٢٥٠) موظفًا وموظفة. وأظهرت النتائج :
- ١ - أن أفراد العينة يتصفون بالمكاشفة الانتقائية للذات.
- ٢- وجود فروق دالة في مستوى المكاشفة جاءت لصالح الإناث.
- ٣- أن أفراد العينة يتصفون بال تقاعس اجتماعي.
- ٤- وجود فروق دالة وفق متغير الجنس لصالح الإناث.
- ٥- وجود علاقة ارتباطية طردية دالة بين المكاشفة الانتقائية والتقاعس الاجتماعي.

وفي ضوء النتائج قدم الباحثان عددًا من التوصيات ذات الصلة بتطوير البيئة المهنية وتعزيز التواصل الوظيفي وإجراء بحوث مستقبلية في المتغيرات النفسية المرتبطة ببيئات العمل. الكلمات المفتاحية: المكاشفة الانتقائية، التقاعس الاجتماعي، وزارة العمل و الشؤون الاجتماعية.

## **Selective Self-Disclosure and its Relationship to Social Inaction among Employees of the Ministry of Labor and Social Affairs**

**Dr. Rana Fadhil Abbas**

**University of Baghdad/ College of Arts/Department of Psychology**

### **Abstract**

The field of institutional work is witnessing growing transformations in the nature of professional relationships and patterns of interaction among employees, which makes understanding the psychological factors influencing communication and occupational behavior essential for improving work environments and enhancing job performance. Selective self-disclosure is considered one of the psychological variables related to the quality of professional interaction, as it determines the boundaries of revealing personal information within the workplace in accordance with an individual's evaluation of potential risks and benefits. In contrast, social loafing represents a behavioral challenge that may affect employee productivity, as some individuals tend to reduce their effort when working in groups compared to working individually. In light of this, the current study aims to:

1. Measure selective self-disclosure among employees of the Ministry of Labor and Social Affairs.
2. Identify differences in selective self-disclosure according to gender (male-female).
3. Measure social loafing among ministry employees.
4. Identify differences in social loafing according to gender (male-female).

5. Examine the nature of the correlational relationship between selective self-disclosure and social loafing.

The researcher employed two instruments whose validity and reliability were verified, and they were administered to a sample of (250) employees. The results showed that

1. The sample demonstrates selective self-disclosure.
2. There are significant differences in selective self-disclosure in favor of females.
3. The sample exhibits social loafing.
4. There are significant differences in social loafing in favor of females.
5. There is a statistically significant positive correlation between selective self-disclosure and social loafing.

In light of these findings, the researcher presented several recommendations related to improving the professional environment, enhancing workplace communication, and encouraging future research on psychological variables associated with work settings.

**Keywords: Selective disclosure, social inaction, Ministry of Labor and Social Affairs.**

#### الفصل الاول : الاطار العام للبحث

##### مشكلة البحث

التنمية بمختلف أوجهها قضية محورية تشغل المجتمعات كافة، على اختلاف مرجعياتها الأيديولوجية، وذلك لأنها الأساس الذي تُبنى عليه قدرة المجتمع على تنظيم نشاطه وإنتاجه وعلاقاته الاجتماعية والاقتصادية. وقد حققت بعض المجتمعات مستويات من الإنتاج والتنمية تفوق ما خططت له، بينما عجزت مجتمعات أخرى عن بلوغ الحد الأدنى من معدلات الإنتاج المأمولة. ولا يمكن إغفال أن المجتمع العراقي يقع ضمن الفئة الأخيرة، إذ واجهت مؤسساته تحديات كبيرة في تحقيق إنتاجية حقيقية تتوافق مع متطلبات التنمية الحديثة.

ويأتي الاهتمام بإنتاجية المؤسسات العراقية من كون التنمية في جوهرها تعني مزيداً من الإنتاج الذي يتطلبه المجتمع لتحقيق الرفاه، كما تعني قدرة أكبر على مواجهة المشكلات الاجتماعية وإدارتها، مثل الفقر والبطالة والأمية، بل وحتى البطالة المقنعة التي تُعدّ إحدى أبرز الظواهر التي تتقل عمل مؤسسات الدولة. وفي هذا السياق، يُعد علم النفس من العلوم الأساسية

التي تسهم في بناء الأسس العلمية للتنمية، بوصفه علماً معنياً بالإنسان وسلوكه ودوافعه، ولأن التنمية تعتمد بدرجة كبيرة على خصائص الفرد العامل وسمات شخصيته التي قد توجهه نحو الإنتاج أو تدفعه إلى التقاعس (الرشيدي ، ٢٠٢٥ ، ص ٤٣).

وفي ضوء ذلك، يشير عالم النفس جون مان (John Man, 2010) إلى أن الفرد القادر على تطوير ذاته هو ذلك الشخص الواعي بمشاعره وإمكاناته، والمدرک لقدراته ونقاط ضعفه بشكل واقعي، والمؤمن بقدرته على التعامل مع مختلف مواقف الحياة (John Man, 2010, p.590). غير أن الكثير من العاملين في المؤسسات ، كما يوضح مان، يتبنون شعارات دفاعية من قبيل: "لا تثق بأحد، وكن متيقظاً دائماً" سواء في تعاملهم مع الرؤساء أو الزملاء. ويقود هذا النمط من التفكير إلى استنزاف قدر كبير من الطاقة النفسية في كبت الانفعالات وإخفاء المعلومات والامتناع عن الإفصاح عن الذات، مما يدفعهم إلى بناء صورة مثالية زائفة عن ذواتهم. وهذا السلوك يُعد جوهر المكاشفة الانتقائية؛ إذ يستهلك الفرد موارد نفسية ضخمة للمحافظة على تماسك هذه الصورة بدلاً من استثمارها في العمل والإنتاج وتطوير المؤسسة (بني يخلف ، ٢٠٢٠ ، ص ١٣).

ومع استمرار هذا النمط الدفاعي في التفاعل داخل بيئة العمل، يفقد الموظف رؤيته الواقعية لذاته، ويتحول الاهتمام من الهدف المؤسسي إلى التركيز المفرط على المصلحة الشخصية، وهو ما يقود إلى أنماط سلوكية أخرى متصلة، مثل الاعتمادية، إزاحة المسؤولية نحو الآخرين، وظهور التقاعس الاجتماعي بوصفه أحد المظاهر السلوكية الناتجة عن ضعف الدافعية وشعور الفرد بعدم جدوى جهده الشخصي.

عندما يعتقد الموظف بأنه يستحق أكثر من الآخرين فإن هذا الاعتقاد سيجعله يركز على احتياجاته فقط وسينعكس سلباً على علاقاته مع الآخرين، مما قد ينتج عنه صراعات و انقسامات في بيئة العمل ، وفي هذا السياق المهني الضاغط قد يلجأ الموظف الى المكاشفة الانتقائية اي انه يفصح عن جوانب معينة من ذاته او مشاعره يخفي اخرى بما يخدم صورته الذاتية المتعالية فينتقي ما يكشفه وما يخفيه تبعاً لما يضمن له الشعور بالتفوق او الحق المكتسب او يزيح عنه المسؤولية ان هذا النمط من الافصاح الجزئي يزيد من عرقلة التواصل المهني ويعمق سوء الفهم بين الفرد وزملاءه (بني يخلف ، ٢٠٢٤ ، ص ١٥).

وبذلك تصبح هذه الصراعات والانقسامات سبباً في عدم الرضا عن العمل و الاستياء والعدوان تجاه من ينتقده ، فيسلك سلوكاً اناني متمركز حول ذاته مما يؤدي في النهاية الى انخفاض الجهد في العمل وهو ما يطلق عليه التقاعس الاجتماعي .

وان بيئة العمل غير العادلة والتي تتسم باستحقاقات مهنية مهددة اولاً تقدر بالشكل الكافي فهذا من شأنه يفعل اليات نفسية دفاعية تهدف الى حماية الموارد الذاتية ( Latane, & Harkins,1979,p.453).

وفق منظور حفظ الموارد ( conservation of resources ) يسعى الافراد دائماً الى اكتساب الموارد التي يدركون قيمتها والحفاظ عليها و حمايتها من اي تهديد فعلي او محتمل بفقدانها سواء اكانت هذه الموارد مادية كالمال و الوظيفة او معنوية كالعلاقات الداعمة و التقدير والمكانة الاجتماعية (شيببكية، ٢٠٢٥، ص ٨٩).

وفي ظل بيئة عمل ينظر بوصفها ضاغطة او غير منصفة قد يلجا الفرد الى المكاشفة الانتقائية كاستراتيجية حماية نشطة لادارة موارده ، فالمكاشفة لا تقتصر كونها نمط تواصلني انما تعد مهارة اجتماعية واستراتيجية واعية لاستثمار الموارد وحماية الذات من الخسائر المحتملة. وفق تقدير دقيق للعائد المتوقع مقابل التكلفة ، فكل تفاعل اجتماعي يتضمن شكلا من اشكال الاستثمار ، حيث يشارك الفرد جانبا من ذاته فقط اذا كان يتوقع ان تكون العوائد اكبر من التكاليف ، اما اذا لم ينسجم السياق مع هذه التوقعات كما في بيئات العمل التي يشعر فيها الموظف بالظلم و التهديد فانه يعمد الى تقليل الافصاح او استخدام مكاشفة انتقائية دفاعية فيظهر سمات او رسائل ضمنية توحى بانه غير مستعد لتحمل مسؤوليات اضافية او انه اقل قابلية للتكليف، و ذلك لحماية ماتبقى من موارده النفسية و الاجتماعية (George,1992,p.108).

و مع استمرار هذا الشعور باللاعدالة والتوظيف الدفاعي للمكاشفة الانتقائية ، تتفاقم المشكلات في بيئة العمل اذ قد يركز الموظف على احتياجاته فقط ويتراجع انتاجه وتتوتر علاقاته المهنية وهكذا تظهر المكاشفة الانتقائية كاستراتيجية تكيفية يحاول الفرد من خلالها الحفاظ على موارده الا انها تتحول في البيئات غير العادلة الى سلوك دفاعي يسهم في اضعاف الاداء المهني و غياب التعاون داخل المؤسسة وتعزز الاعتماد على ذوي السلوك المتميز او حتى سرقة جهودهم .

يُعدّ التقاعس الاجتماعي "مرضاً اجتماعياً". فهو يؤثر سلباً على أداء الفريق وإنتاجيته. ومع ذلك، من خلال تطبيق إجراءات وتعديل بعض عناصر السياق التنظيمي، يمكن للمنظمة العمل على الحدّ من التراخي الاجتماعي إلى أدنى حدّ ممكن (منصور ، ٢٠٢١، ص ٣٣٤). تشير مراجعة الأدبيات إلى أن المديرين قادرين على الحد من ظاهرة التراخي الاجتماعي إلى حد كبير. وبناءً على منطق النقاش، يُقترح تقسيم العملية إلى ثلاثة مستويات: الفرد، والمجموعة، والمنظمة.

وتحاول الباحثة تحديد مشكلة بحثها من خلال دراسة المكاشفة الانتقائية للذات و علاقتها بالتقاعس الاجتماعي لدى موظفي وزارة العمل و الشؤون الاجتماعية بوصف هذه الوزارة بانها مؤسسة خدمية تقدم خدمات مباشرة تصب في صالح شرائح اجتماعية هشة مثل الايتام والمطلقات و ذوي الاعاقة و الفئات محدودة الدخل ودون خط الفقر ، وان اي انخفاض في مخرجات هذه المؤسسة او تراجع في جودة انتاجها وخدماتها لن تكون نتائجه مقتصرة المؤسسة فحسب بل سينعكس سلبا على الفئات التي تعتمد اعتمادا مباشرا على هذه الخدمات لضمان حقوقها و رفاهيتها ولذلك فان فهم العوامل النفسية و السلوكية التي قد تضعف الاداء وتزيد الاعتماد على عدد محدود من الموظفين وتقاعس الاخرين يعد مسألة بالغة الخطورة .

من هذا المنطلق تسعى الباحثة الى التعرف عما اذا كانت هناك انماط من المكاشفة الانتقائية للذات لدى الموظفين ترتبط بانخفاض الجهد وتعطيل الاداء الجماعي والاعتماد على الاخرين داخل المؤسسة وازاحة المسؤولية بما قد يسهم في ظهور التقاعس الاجتماعي ومن هنا تنبثق الاشكالية لهذا البحث والمتمثلة بالتساؤل الاتي : هل توجد علاقة بين المكاشفة الانتقائية للذات والتقاعس الاجتماعي لدى موظفي وزارة العمل و الشؤون الاجتماعية ؟

### اهمية البحث

يرى العديد من علماء النفس ان دراسة الشخصية يمكن ان تكون المدخل الاساسي في فهم السلوك الانساني هذا من ناحية ، ومن ناحية اخرى فان الشخصية تعد من اكثر الظواهر النفسية تعقيدا لتعدد و تداخل عواملها التي تشمل كل من مظاهر السلوك الفردي سواء أكان سلوكا ظاهرا او مستترا وهذا ما تنطوي عليه المكاشفة الانتقائية للذات خلال تفاعل الفرد مع البيئة من خلال المواقف الحياتية المختلفة .

تكتسب المكاشفة الانتقائية للذات اهمية كبيرة في فهم سلوك الافراد داخل المؤسسات حيث تمثل ميلا لدى الموظف او نزعة لادارة تكلفة التفاعل الاجتماعي بطريقة استراتيجية ، ويعني ذلك ان الفرد يقوم باختيار الجوانب الشخصية التي يكشف عنها اثناء تفاعله مع الاخرين بما يتوافق مع سياق الموقف ، واحتياجاته الشخصية بحيث تعود عليه هذه الكاشفة بالفائدة المباشرة. تتجلى هذه الفائدة بأشكال متعددة ، فبعض الافراد قد يبرزون خصائص ايجابية او مهارات معينة لتعزيز صورتهم المهنية والحصول على مناصب اعلى او مزيد من الاستحقاقات و الفرص، بما يحقق لهم ميزة نسبية تتناسب مع السياق التنظيمي ، في المقابل قد يظهر سمات سلبية او تراجع في الاداء ليبدو انهم اقل قدرة او مسؤولية بما يتيح لهم ازاحة المهام على الزملاء والاستفادة من جهودهم دون تحمل عبئ المسؤولية وبالتالي الحفاظ على مواردهم الذاتية وحماية انفسهم من الضغط او التهديد المحتمل للموارد .

بهذا الصدد يمكن النظر الى المكاشفة الانتقائية للذات على انها اداة تكيفية توافقية فهي تمكن الموظف من توظيف خصائصه و سلوكياته بشكل متنسق مع السياق سواء لتعزيز مكانته ورفع قيمته داخل المؤسسة او درى المخاطر المرتبطة بالمسؤوليات و التعرض للفشل او العقوبة الاجتماعية وبما يضمن تحقيق مصالحه الفردية ضمن بيئة العمل .

اضاف (Baker,2020) على ذلك قد يلجا البعض الى اظهار خصائص متوافقة مع توقعات الاخرين او مع السياق الاجتماعي حتى لا يظهروا على حقيقتهم كاملة و قد يعمل هؤلاء الأفراد إما بصورة فردية أو جماعية. وينطوي العمل الجماعي على اعتماد متبادل قد يدفع الناس — أو لا يدفعهم — إلى زيادة نشاطهم. فقد يكون لدى بعض الناس ميلٌ للأداء الأفضل عند العمل جماعياً مقارنة بأدائهم عندما يعملون بمفردهم. وتشير "العمل الجماعي" إلى الوعد الاجتماعي بأن بإمكان الناس الوصول إلى أهداف ضرورية أو ذات قيمة لا يمكن تحقيقها بالجهد الفردي المعزول (Baker,2020,P.98) .

ويمكننا أن نتصور أشخاصاً يأملون بأن يقوم الآخرون بحصتهم من العمل أثناء إنجازهم للعمل الجماعي (لاتاني، ويليامز، وهاركنز ١٩٧٩). وقد اقترح هؤلاء أن التقاعس الاجتماعي يحدث عندما يقلّ الجهد المبذول في الأنشطة الجماعية مقارنة بالجهد المبذول في المهام الفردية. وهكذا، يشير التقاعس الاجتماعي إلى انخفاض الجهد المبذول من قبل أفراد المجموعة نتيجة تصوّرهم بأن الآخرين سيتولون حصتهم من العمل. كما يشير إلى أنّ المسؤولية الجماعية عن إنجاز المهمة تؤدي إلى تقليل الجهد المبذول من الأفراد في ظل ظروف العمل الجماعي (لاتاني، هاركنز، ويليامز ١٩٨٠).

كما أظهرت دراسات أخرى (لاتاني، ويليامز، وهاركنز ١٩٧٩؛ ويليامز، هاركنز، ولاتاني ١٩٨١؛ لاتاني، ويليامز، وهاركنز ١٩٧٩) أن التقاعس الاجتماعي يتجلى حتى في الأنشطة التي تتطلب الجهد الإبداعي أو الفكري، مثل كتابة الأفكار أو اكتشاف الأجوبة، وأن المسؤولية الجماعية تقلل من الحافز الفردي للعمل.

أظهرت هذه الدراسات أن التقاعس يحدث حتى عندما يعمل الأفراد ضمن مجموعة ولكن يتم تقييم أدائهم بشكل فردي (ويليامز، هاركنز، ولاتاني ١٩٨١)، مما يشير إلى تفسير "انتشار الانتباه" المبني على دافع السعي للحصول على القبول الاجتماعي من المراقبين.

وتمت ملاحظة تأثير مشابه في «تأثير المتفرج»، وهو العلاقة العكسية بين حجم المجموعة ومساعدة الأفراد أو سلوكهم في حالات الطوارئ (لاتاني و نيدا ١٩٨١). كما أن الشكل الأكثر عمومية للعلاقة الوظيفية بين حجم المجموعة والسلوك الفردي هو "نظرية التأثير الاجتماعي" (لاتاني ١٩٨١). إذ يؤدي انتشار المسؤولية إلى تقليل الشعور بالمسؤولية الفردية، مما يفضي إلى التقاعس الاجتماعي أيضاً.

وفي العمل الجماعي، عندما تكون النتيجة غير قابلة للتحديد، فإن العلاقة بين الجهد والنتائج الإيجابية أو السلبية تصبح ضعيفة، ويبدو أن الفرد يبذل جهداً أقل في المهمة، لأن العمل الجماعي أقل كفاءة من العمل الفردي (الخطيب، ٢٠١٨، ص ٦٣).

ترى (تان وتان، ٢٠٠٨) أن اختيار وتوظيف الأفراد الذين يتمتعون بصفة الضمير الحي قد يُسهم في الحد من التناقس الاجتماعي حيث يتميز الأشخاص ذوو الضمير الحي العالي بميل كبير للانخراط في سلوكيات عمل إيجابية، وميل منخفض للانخراط في سلوكيات عمل سلبية كالتناقس الاجتماعي، فهم عمال موثوقون وجادون.

وخلال العقدين الماضيين، أُجريت العديد من الدراسات المهمة حول التناقس الاجتماعي. ومن هذه الدراسات ما توصل إليه (يونغ، ١٩٨١) الذي وجد أن الصينيين — باعتبارهم أكثر انسجاماً، وأكثر امتثالاً، وأسهل إقناعاً، وأكثر جماعية — يميلون إلى إظهار إنجاز أفضل ضمن السياقات الجماعية مقارنة بالغرب.

كما وجد جابرنيا، وانغ، ولاتاني (١٩٨٥) أن الناس يبذلون جهداً أكبر عندما يعملون بشكل فردي مقارنة بعملهم ضمن مجموعة. وتبين كذلك أن أعضاء المجموعات ذات التوجه الجماعي يظهرون مستويات أعلى من التناقس الاجتماعي. وخلص هاركنز وبيتي (١٩٨٢) إلى أن الأداء الجماعي قد يخفي التناقس الاجتماعي عندما لا يكون بالإمكان تحديد الجهود الفردية.

كما أظهرت نتائج أخرى أن التناقس الاجتماعي يقل عندما تصبح المهمة أكثر تحدياً (كير وبروان ١٩٨٣؛ زاكارو ١٩٨٤). وقدم ويليامز وهاركنز (١٩٨٥) دليلاً يؤيد أن العمل ضمن مجموعة في مهام بسيطة نسبياً يقلل من الدافع لبذل الجهد، لكن العمل الجماعي على المهام الصعبة قد يحسن الأداء (Murphy, 2003, p.502-530).

ووجدت دراسة لجابرنيا، لاتاني، ووانغ (١٩٨٣) أن الناس يبذلون جهداً أكبر في العديد من المهام عندما يعملون بشكل فردي مقارنة بعملهم جماعياً.

تُظهر الأبحاث أن الأفراد يُؤدّون بشكل أفضل عندما يعملون بصورة فردية مقارنة بأدائهم عند العمل ضمن مجموعة تُخفي إمكانية تحديد مخرجات كل عضو فيها. ويبدو أن البعد الثقافي (الجماعي - الفردي) يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالنزعة نحو التناقس الاجتماعي. ووفقاً لهوفستيد (١٩٨٠) وغيرهم، فإن هذا البعد يعد من المتغيرات المهمة التي يمكن استخدامها للتمييز بين الثقافات المختلفة (Yam, 2014, p.129).

قلّما تُتجز المهام اليوم بالجهد الفردي. فطبيعة العمل المتغيرة ومجموعة المهارات اللازمة لإنجاز المهام تتطلب استخدام فرق العمل. ومع ذلك، يبقى التساؤل الأهم هو ما إذا كان جميع أعضاء الفريق يبذلون الجهد نفسه لإنجاز المهمة (Bettenhausen, 1985, P.51).

التقاعس الاجتماعي هو عملية يقوم فيها أعضاء الفريق بتقليل مستوى أدائهم عمدًا في وجود أعضاء آخرين في الفريق، أو حتى عند العمل بشكل فردي (عند القيام بمهام متطابقة). ويمكن لبعض العوامل المتعلقة بالفرد والمجموعة وإدارة المؤسسة أن تساعد في الحد من الآثار الضارة للتقاعس الاجتماعي (Jackson, 1985, P.97).

قد تساهم الدراسات الإضافية المتعلقة بمتغيرات أخرى مثل المشاركة الشخصية (بريكنر وآخرون، ١٩٨٦)، وتحدي المهمة وتفرد المهمة (هاركينز وبيتي، ١٩٨٢) في إحباط التقاعس الاجتماعي (Plaks, 2019, p.598).

وفقا لدونلسون و فورسيث (Donaldson & Forsyth, 2009) يمكن الحد من التقاعس الاجتماعي داخل المجموعات من خلال ارساء المساءلة الفردية والحد من التهرب من المسؤولية وتشجيع الولاء للمؤسسة وتحديد مسؤوليات واضحة لكل عضو (ليري & مارك، ٢٠١٨، ص ١١٩).

من المستحسن توفير معيار موضوعي للفريق لمقارنة نتائجه مع الفرق الأخرى، بالإضافة إلى نشر نتائج أداء الفريق. وقد يزداد التماسك عندما يركز مدير الفريق على الإنجازات الإيجابية، ويظهر التقدير، ويُنحى الفرص للأفراد لاستخدام مهاراتهم الخاصة والحصول على التقدير لإنجازاتهم. ويُمارس الحوار المفتوح والتبادل المستمر للأفكار والآراء وينبغي استكشاف استراتيجيات أخرى لتنمية التماسك (Ingham, 1974, P.43).

وعلى المستوى التنظيمي يكمن الهدف في توفير بيئة تنظيمية تُثني عن التراخي الاجتماعي. إذ يمكن للمنظمة التأثير على بعض العوامل السياقية بما يُحقق آثارًا إيجابية على سلوكيات العمل، مثل غرس شعور بالمسؤولية لدى الموظفين (تان وتان، ٢٠٠٨). ويجب أن يربط العدل التنظيمي التوزيعي والإجرائي المكافآت بمعايير موضوعية وبالأداء، بدلًا من تخصيصها للفريق الفائز (فان ديك وآخرون، ٢٠٠٩). كما أن الشفافية تُقلل من التراخي الاجتماعي (تان وتان، ٢٠٠٨). فعندما يعمل الأفراد في بيئة مفتوحة مع إمكانية مراقبتهم، يميلون إلى بذل المزيد من الجهد (Smith, 2003, P.71).

ينبغي توفير الإشراف المستمر وإجراءات الإبلاغ للفرق المتصلة عبر التكنولوجيا والتي تعمل في مواقع جغرافية متباعدة (كاظم، ٢٠٢١، ص ٥٤).

وقد أظهرت العديد من الدراسات وجود التقاعس الاجتماعي في مجموعة متنوعة من المهام مثل سحب الحبل (إنغهام، لوفنغر، غرايفز، وبيكمان ١٩٧٤)، والهداف والتصفيق (لاتاني، وويليامز، وهاركنز ١٩٧٩)، وتقييم القصائد والمقالات التحريرية (بيتي، هاركنز، وويليامز، ولاتاني، ١٩٧٧)، والاندماج الصوتي (هاركنز وبيتي، ١٩٨٢)، وضخ الهواء .

ان أي مجتمع يسعى إلى تعزيز إنتاجية مؤسساته وتحقيق التنمية لا بد أن يضمن أن أفرادها يتمتعون بالدافعية الكافية لأداء الأدوار المطلوبة والالتزام بالقيم الأساسية التي تقوم عليها المؤسسة والمجتمع. فالدافعية ليست مجرد استعداد للعمل، بل تتضمن القدرة على التفاعل الاجتماعي والمشاركة في الحياة اليومية بما يحقق أهداف التنمية المستدامة. ويعتمد النسق الاجتماعي على وحدات سلوكية توفر هذه الدافعية للأفراد، مما يساعد على زيادة الإنتاج والمحافظة على نمط الحياة الاجتماعية وتحقيق التوازن النفسي وتقليل التوتر الناتج عن التعارض بين أهداف الأعضاء. ومن هنا تبرز أهمية القيم والرموز المشتركة كآلية لدعم التفاهم والترابط بين الأفراد داخل المؤسسة، وهو ما يساهم في تعزيز الالتزام وتحقيق أهداف الإنتاج. وفي هذا الإطار، تصبح المكاشفة الانتقائية للذات ذات أهمية بالغة، إذ أن الطريقة التي يفصح بها الموظف عن ذاته أو يحجبها تؤثر بشكل مباشر على مستوى التقاعس الاجتماعي، وبالتالي على قدرة المؤسسة على الاستفادة القصوى من طاقات الأفراد وتحقيق أهداف التنمية.

اهداف البحث :يستهدف البحث الحالي الى :

- ١- قياس المكاشفة الانتقائية للذات لدى موظفي وزارة العمل و الشؤون الاجتماعية .
- ٢- تعرف الفرق في المكاشفة الانتقائية للذات وفق متغير الجنس ( ذكور - اناث ) .
- ٣- قياس التقاعس الاجتماعي لدى موظفي وزارة العمل و الشؤون الاجتماعية .
- ٤- تعرف الفرق في التقاعس الاجتماعي وفق متغير الجنس ( ذكور - اناث ) .
- ٥- ايجاد العلاقة بين المكاشفة الانتقائية للذات و التقاعس الاجتماعي .

حدود البحث :

يتحدد البحث الحالي بموظفي وزارة العمل و الشؤون الاجتماعية في مدينة بغداد للعام (٢٠٢٦).  
تحديد المصطلحات :

اولا: المكاشفة الانتقائية للذات (Selective Self-Disclosure) وعرفها كل من :

١. ألتمان و تايلور (Altman&Taylor 1973) "ممارسات وقائية و دفاعية تستخدم لتقديم الانطباع الذي يعززه فرد من الافراد اثناء تفاعله مع الاخرين" (1973, P.98, Altman&Taylor).

٢. غرين (Green,2003) "قرار للحفاظ على حدود خصوصية اكثر دقة (Green,2003,p.54).

٣. كين (Chen,2009) "ميل محدد او استعداد الذات المسبق للاستجابة" (Chen,2009,p.128).

٤. جينو (Gino, 2017):"استراتيجية حماية الذات يمارسها الفرد لتجنب اي شكل من اشكال العقوبة الاجتماعية" (Gino, 2017,p.120).

اما التعريف النظري للمكاشفة الانتقائية للذات في هذا البحث فتبنت الباحثة تعريف (Altman&Taylor,1973) وذلك لاعتماد اطاره النظري.

التعريف الاجرائي هو ( الدرجة التي يحصل عليها المستجيب على مقياس المكاشفة الانتقائية للذات).

ثانيا : التقاعس الاجتماعية (Social Loafing) عرفه كل من :

١- لاتاني ( Latané, 1981 ):

"هو انخفاض جهد الفرد عند العمل ضمن مجموعة مقارنة بالعمل الفردي، نتيجة شعوره بأن مساهمته الفردية غير ملحوظة أو غير مؤثرة، ويعتمد هذا الانخفاض على عدد أعضاء المجموعة وقوة تأثيرهم" (Latané, 1981,P.163).

٢- جاكسون و وليام ( Jackson & William, 1985)

" انخفاض جهد الفرد عند العمل ضمن مجموعة نتيجة ضعف تحفيزه وإدراكه أن جهده الفردي غير مؤثر" ( Jackson & William, 1985,P.70 )

اما التعريف النظري للتقاعس الاجتماعي في هذا البحث فتبنت الباحثة تعريف ( Latané, 1981) وذلك لاعتماد اطاره النظري.

التعريف الاجرائي هو ( الدرجة التي يحصل عليها المستجيب على مقياس التقاعس الاجتماعي).

## الفصل الثاني الاطار النظري

### اولا: المكاشفة الانتقائية للذات

#### النظريات المفسرة للمكاشفة الانتقائية للذات

#### نظرية اصحاب ذوي الاداء المميز

صاحبة هذه النظرية فرانثيسكا جينو (Gino, 2017) ترى ان المتميزين في مجالاتهم يبدون كأنهم يملكون كل شيء فبفضل مزيج من المواهب والحماس والكد في العمل نجحوا في الارتقاء بمؤسساتهم لمستويات أعلى من التميز في واقع الامر وفقا لدراسة كامبل Kambli جدت بتقدير حديث ان المتميزون ينتجون بمعدل يتراوح بين ٢٠-٣٠ ضعف انتاج الموظف المتوسط .

حيث ترى جينو ان العديد منا يطمح الى حصد الجوائز والاوزمة فضلا عن الاحترام والتأثير , وهي المزايا التي تقترن بتصنيف المرء كواحد من المتميزين غير ان الاداء بمستويات واقعية قد تكون له ايضا" تكلفة باهظة إذ قد يجعل الزملاء ينقمون علينا ويحاولون تقويض جهدنا المتميز , بل هناك ما هو أسوء " فالعقوبة الجماعية " التي يعاني منها المتفوقون أفدح في واقع الامر في اماكن العمل التي تعتمد على التعاون بين الزملاء . مما يدفع الافراد الى التقاعس لحماية

ذواتهم من أي شكل من اشكال العقوبة الاجتماعية على الاخص في المؤسسات التي تتساوى فيها الارباح بعض النظر عن الجهود المبذولة وتكلفة الانجاز لمنتسبيها تقدم لنا احدى قصص هوليوود توضيحا "مناسبا" فقد فاز الممثل (توم هانكس) بجائزة الاوسكار كأحسن ممثل مرتين متتابعتين في عامي ١٩٩٣-١٩٩٤ عن دوره في فلمي "فيلاديلفيا" و" فورست جامب" يرى العديد من القاد ان اداء هانكس لم يقل براءة في الافلام التالية ولكن هانكس لم يحصل على اصوات كافية من زملائه من الممثلين ليرشح لجائزة الاوسكار عن اي من هذه الافلام . ويبدو وان نقص الترشيحات كما اجمع العديد من النقاد وافراد الجمهور كان عقوبة مقصودة حرمت هانكس من جوائز كان يستحقها وربما يعزى عدم رغبة زملائه في ترشيحه لجائزة الاوسكار ثالثة الى مشاعر الحسد والاستياء التي كانوا يشعرون بها اذا فاز بجائزة اوسكار ثالثة . فيبدو هذا الافتراض مستبعدا" ولكن من الشائع حقا" بين النظراء ان يعاقبوا المتميز منهم وعلى سبيل المثال هناك تاريخ طويل لعقاب عمال المصانع وزملائهم لانهم ينجزون عملهم" بسرعة اكبر مما ينبغي" يميل النظراء الى المتفوقين من زملائهم الذين يتجاوزن معدلات الاداء القياسية لان ذلك قد يرفع من توقعات الادارة بشأن ما يمكن انجازه خلال فترة معينة من الوقت او مقابل أجر معين فالمتميزون قد يمثلون تهديدا" لزملائهم وحتى لروؤسائهم في بعض الاحيان اذا ثبت انهم الأكفأ .

كما ترى جينو إننا عندما نقارن انفسنا بأخرين يتفوقون علينا او يماثلوننا في جانب معين فمن الموجه ان نشعر بالانزعاج والحسد والخوف وهذه المشاعر بدورها تؤثر على قراراتنا او تفاعلنا مع الاخرين . وتؤكد جينو ان ابرز جوانب المقارنات الاجتماعية هو الثروة وفي دراسة لبيرس (beers, 2019) استخدم فيها بيانات مدة قطاع اختبار عوادم انبعاثات عوادم السيارات لدراسة تأثير تصورات المفتشين عن ثروة اصحاب السيارات على اخلاقياتهم ,وجدت الدراسة حالات كان فيها المفتشون يجيزون سيارات كان ينبغي ان تفشل في اجتياز اختبار انبعاثات العادم وهو سلوك غير اخلاقي وغير قانوني , لكن ربما عده المفتشون صورة من صور المساعدة . تنبأنا بأن المفتشين الذين يحصلون على دخل وراتب متوسط سيشعرون بالحسد تجاه العملاء الذين تبدو عليهم علامات التميز والثراء وفي المقابل نفوذ هذه المشاعر الى المشاعر الى صور المساعدة المحظورة للفئة الاولى والايذاء للفئة الثانية , وان التعاطف والحسد هما اللذان يفسران هذا السلوك (Beers.2019,p.82) ان النظراء يميلون الى التحقير من شأن زملائهم المتفوقين والمنجزين وأهانتهم ولاضرار بسمعتهم ولايفعلون ذلك مع الزملاء المتقاعسين والاقبل منهم وعلاوة على ذلك كلما كانت طبيعة العمل تحتم التعاون , زاد سوء معاملة الزملاء لاصحاب الاداء المتميز . بخلاف الاستفادة منهم ودعمهم اجتماعيا" وبالتالي

تشير جينو ان سلوك التقاعس سيقبل متى ما استطاع المديرون أن يضمنوا احتقان المتميزين بدلاً من تدميرهم (PlaksM2019,P.821) .

نظرية تصميم الذات في مقابل استسلام الذات

يرى انجيل ان انماط الوظيفة الكلية تصاغ في اتجاهين مزدوجين احدهما تصميم الذات والآخر استسلام الذات وذلك حسب ميول الفرد ، الميل الى زيادة تصميم الذات واتساع افاق عالمه الشخصي (الخفاجي ،٢٠١٩، ص ٢٥١)

تفترض هذه النظرية أن مدى إفصاح الفرد عن ذاته يتحدد بقدرته على تنظيم ذاته بين التحكم الواعي والتسليم للضغوط الاجتماعية. حيث يمثل تسليم الذات القدرة على ضبط المعلومات الشخصية والإفصاح عنها بما يتوافق مع السياق الاجتماعي والمعايير المهنية، بينما يشير استسلام الذات إلى ضعف التحكم الداخلي والانقياد للضغوط الخارجية، مما يقلل من قدرة الفرد على اختيار ما يكشفه عن ذاته. وبناءً على ذلك، فإن المكاشفة الانتقائية للذات ليست عشوائية، بل تتأثر بقدرة الفرد على ضبط ذاته وتقدير المخاطر والفوائد المرتبطة بالإفصاح، بحيث يزداد الإفصاح عند تمتع الفرد بالوعي والسيطرة الذاتية، وينخفض عند ضعف التنظيم الذاتي أو الخوف من التقييم السلبي (هول & لنذري، ١٩٧١، ص ٣٤٦).

نظرية الاختراق الاجتماعي للمكاشفة الانتقائية للذات

وضعها العالمان (Altman & Taylor 1973) لتفسير كيف تتطور العلاقات بين الأفراد عبر عملية المكاشفة الانتقائية للذات. أكد العالمان امتلاك الفرد طبقات نفسية متدرجة من المعلومات: تمثل الطبقات الخارجية معلومات سطحية (الاسم، المهنة، الاهتمامات العامة). أما الطبقات الوسطى تتمثل بالقيم والمعتقدات والآراء في حين ان الطبقات العميقة تتضمن المشاعر الخاصة، التجارب الحساسة، الهوية العميقة.

وكما زادت المكاشفة انتقل التواصل من الطبقات الخارجية إلى الطبقات العميقة. وان العلاقات تتطور عندما يكشف كل طرف عن معلومات أكثر عمقاً عن ذاته، تدريجياً وليس دفعة واحدة كما ان الأفراد يميلون إلى الإفصاح عن معلومات بدرجة قريبة لما يفصح عنه الطرف الآخر بحسب عدد المجالات التي يتحدث عنها الفرد و مدى حساسية وخصوصية المعلومات والتي تتسع بحسب القرب النفسي كما ان بناء العلاقات يعتمد على تقييم الأفراد لجدوى الإفصاح فيما اذا كانت تلك المكاشفة ستؤدي إلى دعم، قرب، فهم؟ أم ستؤدي إلى انتقاد، استغلال، أو ضرر اجتماعي؟ تُفسّر نظرية الاختراق الاجتماعي لآلتان وتاييلور (1973) عملية تطور العلاقات من خلال المكاشفة الانتقائية للذات، حيث يكشف الفرد عن معلوماته من الطبقات السطحية وصولاً إلى الطبقات العميقة، تبعاً لمبدأ تبادل الإفصاح وتقييم المنفعة مقابل التكلفة. وتُعد هذه النظرية أساساً لفهم كيفية إدارة الأفراد لصورة الذات في السياقات الاجتماعية بما في ذلك

ممارسة المكاشفة الانتقائية للذات أو حجب بعض المعلومات بهدف الحفاظ على مكانتهم أو تجنب مزيد من المسؤوليات والالتزامات ( Altman & Taylor, 1973; Greene, 2009; Petronio, 2002,P.34).

نموذج مخاطر الكشف

يعد نموذج مخاطر الكشف الذي قدّمته الباحثتان (Keli Ryan و Tamara D. Afifi Steuber , 2009) أحد النماذج التفسيرية المهمة في فهم المكاشفة الذاتية، إذ يفترض أن الإفصاح عن المعلومات الشخصية لا يحدث بصورة عشوائية، بل يتم من خلال عملية تقدير معرفية يوازن فيها الفرد بين ما قد يتعرض له من مخاطر وما قد يحصل عليه من فوائد. ويؤكد هذا النموذج أن المكاشفة ترتفع عندما يدرك الفرد أن الفوائد المتوقعة تفوق المخاطر المحتملة، وتنخفض عندما يعتقد أن الإفصاح قد يعرضه لسوء الفهم أو التقييم السلبي أو الاستغلال أو تهديد صورته الذاتية. ويشير النموذج إلى أن الفرد قبل الكشف عن ذاته يقوم بعملية تحليل داخلي يأخذ فيها بالاعتبار سماته الشخصية وخبراته السابقة ومستوى الأمان النفسي الذي يشعر به وطبيعة العلاقة مع الطرف الآخر والسياق الثقافي الذي يتحرك فيه. فكلما ازداد إدراك الأمان والثقة والانفتاح تقلص تقدير المخاطر وازدادت احتمالية المكاشفة، بينما يؤدي ضعف الثقة بالنفس أو التجارب السلبية أو السياقات المحافظة إلى تضخيم تقدير المخاطر وخفض مستوى الإفصاح. وينسجم هذا النموذج مع المنظورات المعرفية في تفسير السلوك الإنساني، ويتقاطع مع مبادئ نظرية الاختراق الاجتماعي التي تركز على تدرج الإفصاح، لكنه يضيف بُعداً تحليلياً يتعلق بميزان المنفعة مقابل التكلفة، مما يجعل المكاشفة الذاتية نتاجاً لعملية عقلية واعية تتشكل وفق تصور الفرد لنتائج كشفه لذاته ( Afifi & Steuber, 2009; Petronio, 2012; Greene, 2009,P.62).

### ثانياً : التقاعس الاجتماعي

إحدى أولى دراسات التقاعس الاجتماعي قد أجراها عالم نفس ألماني يُعرف باسم رينغليمان في عشرينيات القرن الماضي (مويد ١٩٢٧). فقد أظهرت تجربة لاحقة أجراها إنغهام وزملاؤه (Ingham et al., 1974) أن الناس لا يعملون بالجهد نفسه ضمن المجموعة كما يفعلون عندما يعملون بشكل فردي. ودرست أبحاث لاحقة التقاعس الاجتماعي في مهام السحب بالحبل، والهتاف، والتصفيق، وغيرها. فقد وجد أن الأفراد لا يهتفون أو يصفقون بالقوة نفسها كما لو كانوا يشعرون بأنهم جزء من أداء فردي أمام الآخرين (هاركنز، لاتاني، وويليامز ١٩٨٠). وقد تم توسيع دراسة التقاعس الاجتماعي لاحقاً لتشمل مجموعة متنوعة من المهام مثل الطباعة، والسباحة، وتقييم القصائد، وإنتاج الأفكار، وكشف الأوهام البصرية، والعمل داخل التنظيمات المهنية .

## النظريات المفسرة للتقاعس الاجتماعي

## نظرية الاهتمام بالذات

حاول مولين ١٩٨٣ تفسير التقاعس الاجتماعي من حيث مقدار الاهتمام الذاتي الذي يحافظ عليه الافراد اثناء المهام الجماعية مقابل المهام الفردية بالرغم ان هذه النظرية لم تحصل على دعم تجريبي ، تنص هذه النظرية على ان العمل ضمن مجموعة يؤدي الى انخفاض الوعي الذاتي ، حيث يصبح الفرد أقل وعياً بمساهمته في المهمة داخل المجموعة و أقل انتباهاً لمتطلبات المهمة (الخرجي، ٢٠٢٠، ص ٢٠٩).

## نظرية تقليل الاثارة

يؤكد تطبيق جاكسون ووليام (1993) لنظرية تقليل الاثارة ان الجهد المنخفض للافراد اثناء المهام الجماعية يمكن ان يعزى الى انخفاض الدافع الذي يشعر به الافراد عند العمل بشكل جماعي، و يزعمون وجود زملاء عمل اخرين في مجموعة يقلل من دافع الفرد لأداء مهمة ما .

## نظرية التأثير الاجتماعي

توضح نظرية التأثير الاجتماعي أن سلوك الفرد يتشكل ويتأثر بشكل كبير بحضور الآخرين وأفعالهم وتصوّراته تجاههم إذ يشمل التأثير الاجتماعي وفق تعريف لاتاني عام ١٩٨٠ التغييرات التي تطرأ على مشاعر الفرد وأفكاره وسلوكياته نتيجة تأثير الآخرين سواء كان هذا التأثير واقعياً أو ضمناً أو متخيلاً وتساعدنا هذه النظرية على فهم ظاهرة التقاعس الاجتماعي حيث يميل الأفراد إلى تقليل جهدهم عند العمل ضمن مجموعة لأنهم يشعرون بأن مسؤوليتهم الشخصية أقل أو أن الآخرين سيعوضون عن تقصيرهم أو لأنهم يسعون للحصول على قبول اجتماعي دون بذل مجهود إضافي ويعتمد ذلك على عدة عوامل أهمها عدد أعضاء المجموعة فكلما زاد عدد المشاركين في مهمة جماعية زاد شعور الأفراد بانخفاض مسؤوليتهم الشخصية مما يؤدي إلى خفض الجهد المبذول كما تلعب قوة المجموعة وقدرتها على التأثير الاجتماعي وفورية التفاعل بين أعضائها دوراً محورياً فارتفاع القوة والفورية يقلل من احتمالية التقاعس إذا شعر الفرد بالمراقبة أو التقييم المباشر وكذلك التفاعل الاجتماعي ورغبة الفرد في تعديل سلوكه للحصول على موافقة الآخرين يمكن أن يزيد أو يقلل من جهده وفق توقعات المجموعة إضافة إلى الالتزام بالتقييم والمعايير الاجتماعية الذي يدفع بعض الأفراد لتقديم جهد أكبر رغم ميلهم الطبيعي للتقاعس ويشير قانون القوة وتقسيم الأثر إلى أن توزيع القوة والفورية عبر عدة مصادر يؤدي إلى انتشار المسؤولية وهو ما يفسر ظهور التقاعس الاجتماعي عملياً ويلاحظ ذلك في البيئات التعليمية والعمل الجماعي في المنظمات والحملات الاجتماعية وحتى في الرعاية الصحية حيث يقلل الأفراد من جهودهم عند غياب التقييم الفردي أو وجود عدد كبير من المشاركين ومن هذا المنطلق يمكن القول إن التقاعس الاجتماعي هو نتيجة طبيعية لتفاعل الفرد

مع المجموعة وتظهر نظرية التأثير الاجتماعي كيف تتضافر هذه العوامل لتشكيل سلوك الأفراد مما يجعل فهم هذه النظرية ضرورياً لأي دراسة أو تطبيق عملي يسعى إلى زيادة فاعلية العمل الجماعي وتحسين الأداء الفردي ضمن المجموعات (Latané, 1981, P.84).

### الفصل الثالث: منهجية البحث وإجراءاته

ان منهجية البحث المتبعة في البحث الارتباطي تستعمل لتعيين الى اي حد تتفق التغيرات في احد المتغيرات مع التغيرات في العامل الاخر، إذ يمكن للمتغيرات أن ترتبط بدرجة كبيرة، أو بدرجة متوسطة، أو قد لا ترتبط إطلاقاً. ويتوقف مقدار الارتباط بوجه عام على مدى حدوث زيادة أو نقصان في أحد المتغيرين بالتوازي مع زيادة أو نقصان في المتغير الآخر، سواء كان الارتباط إيجابياً (في الاتجاه نفسه) أو سلبياً (في الاتجاه المعاكس).

مجتمع البحث: يتمثل مجتمع الدراسة الحالية في موظفي وزارة العمل والشؤون الاجتماعية و كما موضح في جدول رقم (١)

جدول (١)مجتمع البحث

الدائرة	الذكور	الاناث	المجموع الكلي
هيئة ذوي الاعاقة	1243	1028	2271
هيئة الحماية الاجتماعية	1884	1689	3573
الادارية والمالية	237	164	401
التخطيط والدراسات	27	42	69
المشاريع والاعمار	53	28	81
القانونية	21	33	54
المديرية العامة لرعاية شؤون الناجيات	17	14	31
دائرة الاعلام والعلاقات العربية والدولية	13	14	27
العمل والتدريب المهني	641	350	991
الصحة والسلامة المهنية	159	140	299
التقاعد والضمان الاجتماعي	533	428	961
المجموع الكلي	4828	3930	8758

**عينة البحث:** لتحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام عينة عشوائية ممثلة لمجتمع البحث. وقد شملت العينة ٢٥٠ موظفاً وموظفة من العاملين في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بواقع ١٢٥ ذكور و ١٢٥ اناث، كما يتضح في الجدول رقم (٢).

جدول رقم (٢) توزيع عينة الدراسة وفق متغير الجنس(ذكور - اناث)

موظفو وزارة العمل والشؤون الاجتماعية		
الذكور	الاناث	المجموع
١٢٥	١٢٥	٢٥٠

**اداءا البحث :** يتضمن البحث الحالي استعمال اداتين لقياس متغيري البحث :

١- مقياس المكاشفة الانتقائية للذات :

خطوات بناء مقياس المكاشفة الانتقائية للذات

١. التخطيط للمقياس

تم تحديد مفهوم المكاشفة الانتقائية للذات وفق النظرية المعتمدة في هذا البحث، لتكون نقطة الانطلاق لبناء المقياس بما يحقق أهداف البحث.

٢. إعداد وجمع الفقرات وصياغتها

قامت الباحثة بصياغة الفقرات استنادًا إلى النظرية المتبناة والدراسات والمقاييس السابقة ذات الصلة، مع الاستفادة من بعض الفقرات المناسبة لتناسب سياق البحث الحالي. تم وضع ١٧ فقرة جميعها موجّهة في الاتجاه الإيجابي لقياس المكاشفة الانتقائية للذات و تحديد بدائل الإجابة حيث ان بدائل إجابة ثلاثية: "تنطبق = ٣ ، أحيانًا = ٢ ، لا تنطبق = ١" ليحصل المستجيب على الدرجات بالنحو الاتي (١،٢،٣) و يتم جمع درجات كل الفقرات للحصول على الدرجة الكلية لكل استمارة، وهو ما يعكس مستوى المكاشفة الانتقائية للذات لدى المستجيب.

٣. التحقق من صلاحية الفقرات (Face & Content Validity)

عُرِضت الفقرات على مجموعة من الخبراء المختصين في علم النفس / كلية الاداب / جامعة بغداد، لتقييم مدى صلاحيتها في قياس الخاصية المحددة، والتأكد من سلامة صياغتها، وملاءمة البدائل .

٤. تعليمات المقياس حيث تم التأكيد على ضرورة اختيار المستجيب للبدل المناسب لكل فقرة بدقة وعدم ترك أي فقرة بدون إجابة واستخدام الإجابات لغرض البحث العلمي فقط لتقليل تأثير المرغوبية الاجتماعية.

٥. العينة الاستطلاعية (Pilot Study) تم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية مكونة من ٣٠ موظفًا للتحقق من وضوح التعليمات والفقرات وسهولة فهمها. وطلب من المشاركين تقديم ملاحظاتهم حول أي فقرة غير واضحة و بذلك تأكدت الباحثة من وضوح الفقرات والتعليمات، وتبين أن الوقت المستغرق للاستجابة على المقياس تراوح بين (٥-١٠) دقيقة.

تحليل الفقرات: من الخصائص المهمة التي ينبغي توافرها في المقياس هو التمييز، اي مدى امكانية قياس الفروق بواسطة فقرات هذا المقياس ، وتتهدد اساليب مدى التمييز استنادا الى محك داخلي او محك خارجي ومن اهم اساليب المحك الداخلي اسلوب المجموعتين المتطرفتين واسلوب معاملات الارتباط (علام ، ٢٠١١ ، ص ٢٧٧).

١- طريقة المجموعتين المتطرفتين: ويتم من خلالها تقسيم البيانات الى مجموعتين عليا و دنيا وتحليل بياناتهما واستبعاد باقي البيانات في الوسط، وان النسبة بين الفروق و الخطأ المعياري

تبلغ اقصاها عندما تتضمن المجموعة العليا ٢٧% والمجموعة الدنيا ٢٧% ، و هكذا تم تحليل تحليل بيانات (١٣٦) استمارة تمثل منها (٦٨) استمارة المجموعة العليا ومثلها للمجموعة الدنيا من مجموع العينة المطبق عليها المقياس والبالغة (٢٥٠) واستبعاد (١١٤) استمارة تمثل بيانات المنطقة الوسطى، ولاستخراج الفرق بين المجموعتين تم استعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين ، واتضح ان فقرات المقياس جميعها مميزة باستثناء الفقرة (١٧) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (١٣٢) وكما موضح في جدول رقم (٣)

جدول (٣) القوة التمييزية لفقرات مقياس المكاشفة الانتقائية للذات باستعمال طريقة المجموعتين المتطرفتين

النتيجة	القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		الفقرة
		الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
دالة	١٥.٢٠	٠.٤٥	١.٦٠	٠.٤٠	٢.٧٠	١
دالة	١٤.٩٠	٠.٥٠	١.٥٥	٠.٤٢	٢.٦٥	٢
دالة	١٥.١٠	٠.٤٧	١.٥٠	٠.٣٨	٢.٦٠	٣
دالة	١٤.٦٠	٠.٤٤	١.٤٥	٠.٤١	٢.٥٥	٤
دالة	١٥.٤٠	٠.٤٨	١.٦٥	٠.٣٦	٢.٧٥	٥
دالة	١٥.١٠	٠.٤٦	١.٧٠	٠.٣٩	٢.٨٠	٦
دالة	١٥.٣٠	٠.٤٩	١.٧٥	٠.٣٧	٢.٨٥	٧
دالة	١٥.٦٠	٠.٤٥	١.٨٠	٠.٣٤	٢.٩٠	٨
دالة	١٦.١٠	٠.٥٠	١.٥٥	٠.٤٠	٢.٧٠	٩
دالة	١٥.٨٠	٠.٤٣	١.٥٠	٠.٤١	٢.٦٥	١٠
دالة	١٥.٩٠	٠.٤٧	١.٦٠	٠.٣٩	٢.٧٥	١١
دالة	١٦.٢٠	٠.٤٩	١.٦٥	٠.٣٨	٢.٨٠	١٢
دالة	١٤.٨٠	٠.٤٦	١.٥٠	٠.٢٤	٢.٦٠	١٣
دالة	١٤.٥٠	٠.٤٤	١.٤٥	٠.٤٥	٢.٥٥	١٤
دالة	١٥.١٠	٠.٤٨	١.٦٠	٠.٣٧	٢.٧٠	١٥
دالة	١٤.٧٠	٠.٥٠	١.٥٥	٠.٣٩	٢.٦٥	١٦
غير دالة	١.٢٠	٠.٥٣	٢.٠٠	٠.٥١	٢.١٠	١٧

علاقة درجة الفقرة بالمجموع الكلي للمقياس

لاستخراج درجة ارتباط كل فقرة بالمجموع الكلي، تم استخدام معامل ارتباط بيرسون. وأظهرت النتائج أن جميع الفقرات كانت دالة إحصائياً باستثناء الفقرة رقم سبعة عشر، إذ كانت غير

مميزة. أما أقل قيمة دالة لمعاملات الارتباط فقد بلغت (٠.٤٧) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (٢٤٨)، كما يوضح الجدول رقم (٤).

**جدول (٤) معاملات ارتباط بيرسون بين درجة الفقرة بالمجموع الكلي للمقياس**

تسلسل الفقرة	معامل الارتباط	تسلسل الفقرة	معامل الارتباط
١	٠.٥٢	١٠	٠.٥٢
٢	٠.٥٠	١١	٠.٥٠
٣	٠.٤٨	١٢	٠.٥٣
٤	٠.٥١	١٣	٠.٤٧
٥	٠.٥٣	١٤	٠.٤٨
٦	٠.٥٥	١٥	٠.٥١
٧	٠.٥٠	١٦	٠.٥٠
٨	٠.٥٤	١٧	٠.١٢
٩	٠.٤٩		

#### ثبات المقياس Scale Reliability

يشير ثبات المقياس بشكل مباشر إلى كمية التباين المتوقع في مجموعة القياسات المتكررة على نفس الفرد (Surrendaik & Hygen, 1999, ص. ٧٢)، ويُعد المقياس الجيد هو المقياس الذي يعطي نتائج متسقة في كل مرة يتم اعتماده بغض النظر عن الشخص الذي يقوم بالقياس (Majzooob, 2003, p.85). ولتحقيق ذلك استخدمت الباحثة الطرق الآتية لاستخراج ثبات المقياس: طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (Test-Retest Method)، ويسمى معامل الثبات المستخرج بهذه الطريقة معامل الاستقرار عبر الزمن، ويعتمد على إعادة تطبيق الاختبار على عينة الثبات نفسها بعد مرور فترة زمنية مناسبة، ثم حساب معامل الارتباط بين درجات التطبيق الأول والتطبيق الثاني. ويشير المعامل العالي إلى وجود استقرار في إجابات الأفراد عبر الزمن (Marshall, 1972, p.4).

وقد قامت الباحثة بتطبيق مقياس المكاشفة الانتقائية للذات باستخدام هذه الطريقة على عينة مكونة من عشرة موظفين تم اختيارهم عشوائياً بواقع (٥) ذكور و (٥) إناث، ثم أعادت التطبيق نفسه بعد أسبوعين. وباستعمال معامل ارتباط بيرسون للتعرف على العلاقة بين درجات التطبيق الأول والثاني، تبين أن معامل الثبات بلغ (٠.٨١)، وقد اعتُبرت هذه القيمة مؤشراً على استقرار إجابات الأفراد على المقياس مقارنة بدراسة (الخطيب، ٢٠١٨).

#### أسلوب ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)

يعتمد أسلوب ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) على الارتباط بين أداء الفرد في الفقرات المختلفة للمقياس، ويشير إلى الدرجة التي تشترك فيها جميع فقرات الاختبار في قياس

خاصية معينة لدى الفرد ( Hygen, 1989 & , ص. ٧٩). ولغرض استخراج ثبات المقياس بهذه الطريقة، خضعت استمارات عينة التحليل الإحصائي لمعادلة ألفا كرونباخ، حيث بلغ معامل الثبات (٠.٨٧)، وهي قيمة عالية تشير إلى تجانس الاختبار. وقد أوضح ذلك الجدول رقم (٥) .

جدول (٥) معامل ثبات مقياس المكاشفة الانتقائية للذات بطريقة إعادة الاختبار وطريقة ألفا كرونباخ.

ت	الطريقة	معامل الثبات
١	اعادة الاختبار	٠.٨١
٢	الفكرونباخ	٠.٨٧

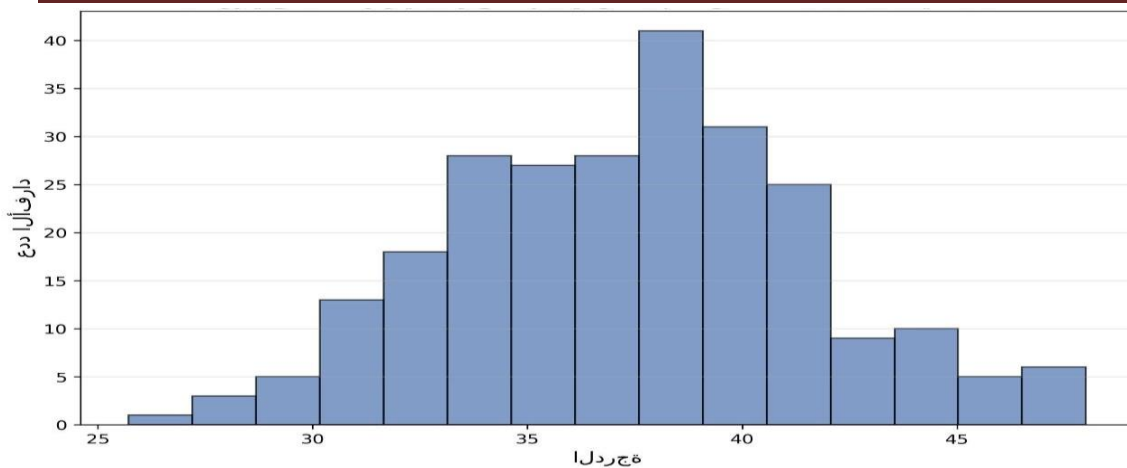
المؤشرات الاحصائية لمقياس المكاشفة الانتقائية للذات

بعد التحقق من صلاحية مقياس المكاشفة الانتقائية للذات، تم تحليل بيانات العينة وفق المؤشرات الإحصائية الأساسية لكل الفقرات والمجموع الكلي للمقياس. شملت هذه التحليلات: الوسط الحسابي (Mean)، الوسيط (Median)، المنوال (Mode)، الانحراف المعياري (Standard Deviation)، الالتواء (Skewness)، التفرطح (Kurtosis)، بالإضافة إلى أدنى درجة (Minimum) وأعلى درجة (Maximum) لكل مقياس وكما موضح في الجدول رقم (٦).

جدول (٦) وصف احصائي لمقياس المكاشفة الانتقائية للذات

المؤشرات الاحصائية	القيمة
الوسط الحسابي	٣٧.٥
الوسيط	٣٨
المنوال	٣٩
الانحراف المعياري	٤.٥
الالتواء	٠.١٢-
التفرطح	٠.٠٥
ادنى درجة	١٦
اعلى درجة	٤٨

كما تم عرض الرسم البياني للتوزيع التكراري للدرجات الكلية لتوضيح طبيعة توزيع البيانات ومدى تماثلها أو انحرافها عن التوزيع الطبيعي. وتُظهر النتائج أن المقياس يتمتع بخصائص إحصائية مناسبة، مما يدعم صلاحية استخدامه في قياس المكاشفة الانتقائية للذات داخل عينة موظفي وزارة العمل والشؤون الاجتماعية.



الشكل (١)

## ٢- مقياس التقاعس الاجتماعي :

## خطوات بناء المقياس

التخطيط: تحديد مفهوم المكاشفة الانتقائية للذات وفق النظرية المعتمدة لتحقيق أهداف البحث. إعداد الفقرات: صياغة ٢٠ فقرة موجّهة إيجابياً، مع بدائل إجابية ثلاثية (تتنطبق=٣، أحياناً=٢، لا تتنطبق=١) وجمع الدرجات للحصول على الدرجة الكلية. اما عن صلاحية الفقرات: تم عرض الفقرات على خبراء علم النفس لتقييم صلاحيتها وسلامة صياغتها. و فيما يخص تعليمات المقياس: تم التأكيد على اختيار الإجابات بدقة، وعدم ترك فقرة فارغة، والتطبيق لأغراض البحث العلمي فقط. كذلك لجأت الباحثة الى العينة الاستطلاعية وتم تطبيق المقياس على ٣٠ موظفًا للتأكد من وضوح الفقرات والتعليمات، واستغرق وقت الاستجابة بين (٥-١٠) دقيقة.

تحليل الفقرات لمقياس التقاعس الاجتماعي

## ١. تحليل الفقرات

تم تحليل فقرات مقياس التقاعس الاجتماعي باستخدام طريقتين:

أولاً: طريقة المجموعتين المتطرفتين

تم تطبيق نفس الإجراءات المستخدمة مع المقياس السابق، فتبين أن جميع الفقرات دالة

عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وكما موضح في الجدول رقم (٧).

جدول (٧) القوة التمييزية لفقرات مقياس التقاعس الاجتماعي باستعمال طريقة المجموعتين المتطرفتين

الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة	النتيجة
	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري		
١	٢.٨٠	٠.٣٠	١.٤٥	٠.٥٠	٢٠.١	دالة
٢	٢.٧٥	٠.٣٢	١.٤٨	٠.٥٢	١٨.٩	دالة
٣	٢.٧٨	٠.٢٨	١.٥٠	٠.٥١	١٩.٥	دالة
٤	٢.٨٢	٠.٢٩	١.٤٤	٠.٥٣	٢٠.٣	دالة

٥	٢.٧٤	٠.٣١	١.٤٩	٠.٥٠	١٨.٧	دالة
٦	٢.٧٧	٠.٣٠	١.٤٦	٠.٤٩	١٩.٢	دالة
٧	٢.٧٩	٠.٣٣	١.٤٧	٠.٥٢	١٩.٦	دالة
٨	٢.٧٦	٠.٢٨	١.٤٨	٠.٥١	١٨.٩	دالة
٩	٢.٨١	٠.٣٠	١.٤٥	٠.٥٠	٢٠.٠	دالة
١٠	٢.٧٨	٠.٣٢	١.٤٦	٠.٤٩	١٩.٥	دالة
١١	٢.٧٩	٠.٣١	١.٤٤	٠.٥١	١٩.٧	دالة
١٢	٢.٧٧	٠.٢٩	١.٤٨	٠.٥٠	١٩.١	دالة
١٣	٢.٨٠	٠.٣٠	١.٤٥	٠.٤٩	٢٠.٢	دالة
١٤	٢.٧٦	٠.٣٢	١.٤٦	٠.٥١	١٨.٨	دالة
١٥	٢.٧٨	٠.٢٩	١.٤٧	٠.٥٠	١٩.٤	دالة
١٦	٢.٨١	٠.٣١	١.٤٤	٠.٥٢	٢٠.١	دالة
١٧	٢.٧٥	٠.٣٠	١.٤٨	٠.٤٩	١٨.٩	دالة
١٨	٢.٧٩	٠.٣٢	١.٤٥	٠.٥١	١٩.٨	دالة
١٩	٢.٧٧	٠.٢٩	١.٤٦	٠.٥٠	١٩.٢	دالة
٢٠	٢.٨٠	٠.٣٠	١.٤٥	٠.٤٩	٢٠.٠	دالة

### ثانياً: طريقة علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس

طبقنا نفس الإجراءات المطبقة مع المقياس السابق، فظهرت جميع الفقرات دالة عند مستوى دلالة (٠.٠٠١) ، مع درجات الحرية (٢٤٨) عند اختبارها بمعادلة معاملات الارتباط وكما موضح في الجدول رقم (٨).

جدول (٨) معاملات ارتباط بيرسون بين درجة الفقرة بالمجموع الكلي للمقياس

تسلسل الفقرة	معامل الارتباط	تسلسل الفقرة	معامل الارتباط
١	٠.٦٨	١١	٠.٦٩
٢	٠.٦٥	١٢	٠.٦٦
٣	٠.٦٧	١٣	٠.٦٨
٤	٠.٧٠	١٤	٠.٦٥
٥	٠.٦٦	١٥	٠.٦٧
٦	٠.٦٨	١٦	٠.٧٠
٧	٠.٦٩	١٧	٠.٦٦
٨	٠.٦٥	١٨	٠.٦٩
٩	٠.٧٠	١٩	٠.٦٧
١٠	٠.٦٧	٢٠	٠.٦٨

٢. صدق المقياس: تم اعتماد ذات الأساليب المستخدمة في المقياس السابق لاستخراج صدق مقياس التقاس الاجتماعي، وكانت النتائج مطابقة للمعايير المقبولة للصدق.

## ٣. ثبات المقياس

## أولاً: طريقة إعادة الاختبار

تم حساب ثبات المقياس من خلال تطبيقه مرتين بفاصل زمني قدره أسبوعان على عينة مكونة من عشرة موظفين، بواقع (٥) ذكور و(٥) إناث، فكانت قيمة الثبات (٠.٨٣). وعند مقارنتها بالدراسات السابقة (منصور، ٢٠٢١)، اعتُبر معامل الثبات مقبولاً.

ثانياً: طريقة ألفا كرونباخ للاتساق الداخلي

استُخدمت هذه الطريقة أيضاً لاستخراج ثبات المقياس على كامل بيانات العينة، فكانت قيمته (٠.٨٩)، وتم تقييمها بمعامل يُظهر أن المقياس ذو ثبات جيد. وقد أوضح ذلك الجدول رقم (٩) جدول (٩) معامل ثبات مقياس المكاشفة الانتقائية للذات بطريقة إعادة الاختبار وطريقة ألفا كرونباخ.

ت	الطريقة	معامل الثبات
١	اعادة الاختبار	٠.٨٣
٢	الفاكرونباخ	٠.٨٩

## المؤشرات الإحصائية لمقياس المكاشفة الانتقائية للذات

بعد التحقق من صلاحية مقياس المكاشفة الانتقائية للذات، تم تحليل بيانات العينة وفق المؤشرات الإحصائية الأساسية لكل الفقرات والمجموع الكلي للمقياس. شملت هذه التحليلات: الوسط الحسابي (Mean)، الوسيط (Median)، المنوال (Mode)، الانحراف المعياري (Standard Deviation)، الالتواء (Skewness)، التفرطح (Kurtosis)، بالإضافة إلى أدنى درجة (Minimum) وأعلى درجة (Maximum) لكل مقياس وكما موضح في الجدول رقم (١٠).

## جدول (١٠) وصف احصائي لمقياس التقاعس الاجتماعي

المؤشرات الإحصائية	القيمة
الوسط الحسابي	٤٠
الوسيط	٤٠
المنوال	٤١
الانحراف المعياري	٥.١
الالتواء	٠.٢
التفرطح	٠.١
ادنى درجة	٢٠
اعلى درجة	٦٠

التطبيق النهائي : بعد إعداد مقياس سمات الشخصية وتبني مقياس الكفاءة المهنية، طُبِّقت الأدوات على عينة تضم ٢٥٠ موظفاً من وزارة العمل و الشؤون الاجتماعية بطريقة

عشوائية طبقية ، خلال المدة من ٢٠٢٣/٤/١ إلى ٢٠٢٣/٥/١٥ ، ولم تواجه العينة صعوبة في الإجابة.

الوسائل الإحصائية : لمعالجة بيانات البحث الحالي اعتمدت الدراسة على الحزمة الإحصائية (SPSS) لتنفيذ مجموعة من الأساليب الإحصائية وذلك على النحو الآتي:

١- الاختبار التائي لعينتين مستقلتين (Independent Samples t-test)

وقد استخدم لاستخراج تمييز الفقرات في المقياسين، من خلال مقارنة متوسطات المجموعتين العليا والدنيا.

٢- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient)

استُخدم لحساب علاقة كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس، بهدف فحص الصدق الداخلي لبنود المقاييس كذلك لاستخراج العلاقة الارتباطية بين المتغيرين .

٣- الاختبار التائي لدلالة معاملات الارتباط

استُخدم لفحص الدلالة الإحصائية لمعاملات الارتباط المحسوبة بين الفقرة والمجموعة الكلية.

٤- الاختبار التائي لعينة واحدة (One-Sample t-test)

استخدم لاختبار الفرق بين المتوسط الحسابي للعينة والمتوسط الفرضي للمقياسين .

٥- تحليل التباين التائي (Two-Way ANOVA)

استخدم للكشف عن دلالة الفروق في مستويات متغيري البحث.

عرض النتائج وتفسيرها و مناقشتها :

١- قياس المكاشفة الانتقائية للذات لدى موظفي وزارة العمل و الشؤون الاجتماعية:

كان الوسط الحسابي لدرجات عينة موظفي وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بلغ (٣٤.٨) والانحراف المعياري (٥.٩)، في حين كان الوسط الفرضي (٣٢). وبعد تطبيق الاختبار التائي لعينة واحدة، تبين أن القيمة التائية المحسوبة بلغت (٤.٢٦)، وهي أكبر من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ، مما يدل على أن نتائج العينة ذات دلالة إحصائية. وتشير هذه النتائج إلى أن عينة موظفي وزارة العمل والشؤون الاجتماعية تميل إلى المكاشفة الانتقائية للذات. وكما موضح في الجدول (١١)

جدول (١١)

المتغير	عدد افراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	درجة الحرية	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
المكاشفة الانتقائية للذات	٢٥٠	٣٤.٨	٥.٩	٣٢	٢٤٩	٤.٢٦	١.٩٦	٠.٠٥

ويمكن تفسير ذلك في ضوء نظرية الاختراق الاجتماعي للكاشفة الانتقائية للذات وتوظيفها في السياقات الاجتماعية داخل المؤسسات التنظيمية قد يمارس الموظف المكاشفة الانتقائية للذات ليظهر بصورة معينة تخدم أهدافه المهنية (مثل إظهار أنه لا يجيد التكنولوجيا لتجنب تكليفه بمهام معينة).

٢- تعرف الفرق في المكاشفة الانتقائية للذات وفق متغير الجنس ( ذكور - اناث ):

كان الوسط الحسابي لدرجات عينة الذكور (٣٣.٩) والانحراف المعياري لها (٥.٧)، بينما كان الوسط الحسابي لدرجات عينة الإناث (٣٥.٨) والانحراف المعياري لها (٦.٠). وبعد تطبيق الاختبار التائي لعينتين مستقلتين، تبين أن القيمة التائية المحسوبة بلغت (٢.٢١)، وهي أكبر من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة ٠.٠٥، والتي تبلغ ١.٩٦، مما يشير إلى أن الفرق بين الجنسين في التقاعس الاجتماعي ذات دلالة إحصائية. وتشير النتائج إلى أن الفرق كانت لصالح الاناث كما يوضح ذلك الجدول رقم (١٢)

جدول (١٢)

العينة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
الذكور	١٢٥	٣٣.٩	٥.٧	٢.٢١	١.٩٦	دالة لصالح
الاناث	١٢٥	٣٥.٨	٦.٠			الاناث

من الممكن تفسير تفوق الذكور في المكاشفة الذاتية وفق نظرية الاختراق الاجتماعي بأنهم يميلون إلى تقدير منافع المكاشفة أكثر من تكلفتها، ويبدون استعدادًا أعلى لاختراق الطبقات الأعمق من المعلومات الشخصية. ويرتبط ذلك بالتمسك الاجتماعية والعوامل الثقافية التي تجعل الذكور أكثر جرأة في المبادرة بالمكاشفة، وأكثر قدرة على استخدام المكاشفة لتعزيز العلاقات الاجتماعية أو المكانة المهنية، مقارنة بالاناث اللواتي يظهرن حذرًا أكبر في مشاركة الآخرين عن معلوماتهن الذاتية فيمارسن استراتيجية المكاشفة الانتقائية للذات.

٣- قياس التقاعس الاجتماعي لدى موظفي وزارة العمل و الشؤون الاجتماعية:

كان الوسط الحسابي لدرجات عينة موظفي وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بلغ (٤٢.٦) والانحراف المعياري (٦.٨)، في حين كان الوسط الفرضي (٤٠). وبعد تطبيق الاختبار التائي لعينة واحدة، تبين أن القيمة التائية المحسوبة بلغت (٣.٩١)، وهي أكبر من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، مما يدل على أن نتائج العينة ذات دلالة إحصائية. وتشير هذه النتائج إلى أن عينة موظفي وزارة العمل والشؤون الاجتماعية تميل إلى التقاعس الاجتماعي وكما موضح في الجدول رقم (١٣).

## جدول (١٣)

المتغير	عدد افراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	درجة الحرية	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
التقاعس الاجتماعي	٢٥٠	٤٢.٦	٦.٨	٤٠	٢٤٩	٣.٩١	١.٩٦	٠.٠٥

ترى نظرية تعد بيئة العمل الجماعي بيئة مناسبة لظهور التقاعس الاجتماعي حيث يعتقد بعض الافراد ان مساهماتهم لن تلاحظ او تقيم وبالوقت ذاته لن يحاسبوا على التقصير فيميلون الى تقليل مشاركتهم و الاعتماد على الاخرين.

يمكن تفسير ارتفاع مستوى التقاعس الاجتماعي لدى موظفي وزارة العمل والشؤون الاجتماعية كبيئة تتسم بوجود عوامل تنظيمية مثل غموض الأدوار وضعف المساءلة والحوافز، إضافة إلى طبيعة العمل الجماعي الروتيني الرتيب الذي يقلل من قيمة الجهد الفردي. وتؤدي هذه الظروف إلى ظهور تشتت المسؤولية، وانخفاض الدافعية، وبالتالي ميل الموظفين إلى بذل جهد أقل عند العمل ضمن المجموعة مقارنة بعملهم بشكل فردي. كما و يُعد نظام البديل (أي وجود موظف آخر يحل محل الموظف في حال غيابه أو عدم أدائه لمهمته) أحد العوامل التنظيمية التي يمكن أن تعزز ظهور التقاعس الاجتماعي في بيئات العمل الحكومية.

٤- تعرف الفرق في التقاعس الاجتماعي وفق متغير الجنس ( ذكور - اناث ):

كان الوسط الحسابي لدرجات عينة الذكور (٤١.٢) والانحراف المعياري لها (٦.٦)، بينما كان الوسط الحسابي لدرجات عينة الإناث (٤٤.٠) والانحراف المعياري لها (٦.٩). وبعد تطبيق الاختبار التائي لعينتين مستقلتين، تبين أن القيمة التائية المحسوبة بلغت (٢.٥٨)، وهي أكبر من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) والتي تبلغ (١.٩٦)، مما يشير إلى أن الفروق بين الجنسين في التقاعس الاجتماعي ذات دلالة إحصائية. وتشير النتائج إلى أن الفروق كانت لصالح الاناث كما يوضح ذلك الجدول رقم (١٤)

جدول (١٤) الفرق في التقاعس الاجتماعي وفق متغير الجنس ( ذكور - اناث )

العينة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
الذكور	١٢٥	٤١.٢	٦.٦	٢.٥٨	١.٩٦	دالة لصالح الاناث
الاناث	١٢٥	٤٤.٠	٦.٩			

يمكن تفسير ارتفاع مستوى التقاعس الاجتماعي لدى الإناث مقارنة بالذكور من خلال مجموعة من العوامل النفسية والاجتماعية والثقافية التي تسهم في تشكيل مفهوم الذات وتوجيه السلوك. إذ تشير الأدبيات النفسية إلى أن الأنماط التربوية ومعايير النشء الاجتماعي المتعلقة

بدور الجنس، إضافة إلى التوقعات الثقافية حول الإنجاز، جميعها تشكل إطارًا يؤثر في الطريقة التي تدرك بها المرأة ذاتها ودورها الاجتماعي.

فالعديد من الأنظمة الاجتماعية التقليدية تميل إلى تعزيز نمط من التربية يقوم على الدعم والحماية المفرطة للإناث، مقابل تشجيع الذكور على الاستقلالية والمبادرة. هذا النوع من التنشئة يسهم في بناء ما يُعرف ب مفهوم الذات العاجزة، وهو إدراك الفرد لذاته بوصفه أقل قدرة أو أقل تأثيرًا في البيئة المحيطة. ويُعد هذا النمط الإدراكي محورًا توجيهيًا مهمًا للسلوك المتعاس والاعتماد.

إدراك الذات على أنها ضعيفة أو غير مؤثرة يشكل دافعًا داخليًا يؤدي إلى زيادة الميل نحو السلوكيات التي تنتم بالاعتماد على الآخرين وتقليل الجهد الشخصي. فإذا كانت المرأة ترى نفسها من خلال هذا المنظور، فإن احتمال تبنيها لسلوك التعاس يصبح أعلى، مما يعزز بدوره هذا الإدراك الذاتي؛ أي أن التعاس هنا لا يُعد مجرد سلوك، بل نتيجة مباشرة لبنية معرفية- نفسية تشكلت عبر عوامل تربوية وثقافية.

#### ٥- إيجاد العلاقة بين ال المكاشفة الانتقائية للذات و التعاس الاجتماعي :

ولغرض تحقيق هذا الهدف، استُخدمت معادلة معامل الارتباط لقياس العلاقة بين متغيري المكاشفة الانتقائية للذات والتعاس الاجتماعي، وقد بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (٠.٣١)، وتشير هذه النتائج إلى أن العلاقة بين المتغيرين ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) إذ كانت قيمة الارتباط المحسوب أعلى من قيمة معامل الارتباط الجدولية و البالغة (٠,٠٩٨)، وتشير هذه النتيجة على وجود علاقة طردية بينهما، كما هو موضح في الجدول رقم (١٥)

جدول (١٥) معامل ارتباط بيرسون لدرجات المكاشفة الانتقائية و درجات التعاس الاجتماعي

المتغيران	العدد	معامل ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
المكاشفة الانتقائية للذات التعاس الاجتماعي	٢٥٠	٠.٣١	٠.٠٥

تفسر الباحثة هذه النتيجة في ضوء النظريتان المتبناة والتي تعد المكاشفة الانتقائية للذات استراتيجية حماية يختار خلالها الفرد الموظف ما يكشفه من معلومات حول ادائه ، مهاراته ، مستوى انجازه وعندما يمارس الموظف هذه الاستراتيجية بشكل مفرط فإنه يحجب المعلومات التي تبين مستوى اسهامه الفعلي ضمن جماعة العمل وان هذا التحفظ يضعف العمل بروح الجماعة ويجعل من الصعب على المسؤول وذوي العلاقة بالتقييم تحديد اسهام كل فرد ومسؤوليته خلال المهمة مما يهيئ بيئة مناسبة لظهور التعاس الاجتماعي من ثم فأن ضعف المكاشفة يؤدي الى تشتيت المسؤوليات و غياب التقييم العادل للجهود المبذولة .

التوصيات: توصي الباحثة بما يأتي :

- ١- تفعيل القوانين و التشريعات التي تضمن عيش الموظفين في مستوى اقتصادي يلبي احتياجاتهم ويصون كرامتهم .
- ٢- اقامة ندوات وورش عمل ومؤتمرات تعزز ثقافة العمل بروح الفريق وتوزيع المهام على الاعضاء ومكافاة المخلص ومحاسبة المقصر واشاعة مفهوم العدالة التنظيمية.
- ٣- استحداث شعبة ضمان الجودة وتقييم الأداء داخل وزارة العمل و الشؤون الاجتماعية تتولى مسؤولية قياس الأداء الفردي والجماعي، وتحليل النتائج ونشرها بشكل شفاف لتعزيز المساءلة وتحفيز روح المنافسة والسعي الى التميز و الإنتاجية والحد من مظاهر التقاعس الاجتماعي.
- ٤- تنظيم البرامج التدريبية لزيادة وعي الموظفين بالتنظيم الذاتي والتحفيز، والسلوكيات التنظيمية البناءة التي قد تزيد من سلوك المواطنة التنظيمية وتحسن الالتزام.

**المقترحات :** استكمالاً للبحث الحالي تقترح الباحثة ما يأتي :

- ١- دراسة المكاشفة الانتقائية للذات و علاقته بالتقاعس الاجتماعي لدى شرائح اخرى ( طلبة الجامعة - مرضى العوز المناعي) ووفق متغيرات ديمغرافية اخرى ( العمر - سنوات الخدمة ).
- ٢- اجراء دراسة المكاشفة الانتقائية للذات وعلاقتها بمتغيرات اخرى مثل : معتقدات مخاطر الخصوصية ، المعاملة بالمثل، اتخاذ القرار، القلق الاجتماعي .
- ٣- اجراء دراسة التقاعس الاجتماعي وعلاقتها بمتغيرات اخرى مثل : التبادلية الاجتماعية ، سمات الشخصية، جودة الحياة، الدعم التنظيمي المدرك .

**المصادر:**

#### المصادر العربية

- ١- بني يخلف، ليلي (٢٠٢٠). الرضا الوظيفي ودوره في تحسين أداء العمالة: دراسة حالة بالمؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية ولاية ورقلة. جامعة ورقلة.
- ٢- الخطيب، سمر محمد. (٢٠١٨): المكاشفة الذاتية وعلاقتها بالذكاء العاطفي لدى طلبة الجامعات الأردنية. مجلة دراسات تربوية ونفسية، ١٢(٣)، ٤٤-٦٧.
- ٣- بني يخلف، ليلي (٢٠٢٤): تأثير سياسة الحوافز على الرضا الوظيفي للعاملين. مجلة International Journal of Research in Social Sciences and Psychology.
- ٤- الخزرجي، سنان عبد الجبار (٢٠٢٠): سلوك التقاعس الاجتماعي وعلاقته بالثقة بالنفس لدى طلبة الجامعة. مجلة العلوم الإنسانية، ١٦(٢)، ٢٠١-٢٣٠.
- ٥- الخفاجي، عادل عبد الزهرة (٢٠١٩): المكاشفة الذاتية وعلاقتها بالتوافق الاجتماعي لدى طلبة الجامعة. مجلة كلية التربية الأساسية، ٢٥(١٠٥)، ٢٣٣-٢٦٠.

- ٦- الرشيدى، سعود(٢٠٢٥):فاعلية استراتيجيات إدارة الأداء في تحسين إنتاجية الموظفين: دراسة تطبيقية على الشركات السعودية ضمن رؤية ٢٠٣٠. مجلة دراسات الجامعة للأبحاث الشاملة، ٨(٤٤)، ١٥٧١٩٦-٤٢٢٥٥١.
- ٧- شيبكة، عائشة مرغني (٢٠٢٥): العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي وأثرها في إنتاجية الموظفين في القطاع الإنتاجي بالمملكة العربية السعودية: دراسة تحليلية. Journal of Human Resource and Sustainability Studies, 13, 376-400.
- ٨- كاظم، إيمان حسين. (٢٠٢١):الإفصاح عن الذات وعلاقته بالرضا عن الحياة لدى الشباب. مجلة البحوث النفسية والتربوية، ١٤(١)، ٧١-٩٦.
- ٩- ليري ، مارك ،ريك، هـ (٢٠١٨): المرجع في الفروق الفردية في السلوك الاجتماعي ، ترجمة:عبد اللطيف محمد و اخرون ،ط١،المركز القومي للترجمة و النشر والتوزيع ، القاهرة ، مصر.
- ١٠- منصور، علي حسين (٢٠٢١):أثر الضغوط النفسية في ظهور التقاعس الاجتماعي لدى الشباب. مجلة القادسية للعلوم الإنسانية، ١٩(٢)، ٣٣١-٣٤٩.
- ١١- هول ، ليندزي (١٩٧١) :نظريات الشخصية ، ترجمة فرج،احمد فرج، واخرون، الهيئة المصرية العامة للتأليف و النشر، القاهرة .

#### المصادر الأجنبية

- 1- Baker, J., & Oswald, D. (2020): The role of selective self-disclosure in online relationship quality. Journal of Social and Personal Relationships, 37(5), 1336-1352
- 2-Bettenhausen, K. L., & Murnighan, J. K. (1985): The emergence of norms in competitive decision-making groups.
- 3- Chen, G., & Nakazawa, M. (2009): Self-disclosure and social networking. CyberPsychology & Behavior, 12(3), 347-354.
- 4- Gino,F.( 2017)Social penetration: The development of interpersonal relationships. New York, NY: Holt, Rinehart & Winston.
- 5- Green, S. M. (2003): Self-disclosure: An experimental analysis of the transparent self. New York, NY: Wiley.
- 6- Harkins, S. G., & Petty, R. E. (1982): Effects of task and social facilitation on effort in groups

- 7- Ingham, A. G., Levinger, G., Graves, J., & Peckham, V. (1974). The Ringelmann effect: Studies of group performance.
- 8- Jackson, J. M., & Williams, K. D. (1985). Social loafing on difficult tasks: Working collectively can improve performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49(4), 937-942. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.49.4.93>
- 9- Kerr, N. L., & Bruun, S. (1981). Social loafing in "brainstorming" groups: A cross-national investigation.
- 10- Latane, B., Williams, K., & Harkins, S. (1979): Social loafing: Group contributions and performance processes.
- 11- Murphy, S. M., Wayne, S. J., Liden, R. C., & Erdogan, B. (2003). Understanding social loafing: The role of justice perceptions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 90(2), 226-248.
- 12- Plaks, S., & Higgins, T. E. (2019): Cognitive load and social loafing in group tasks. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 45(3), 399-412.
- 13- Smith, J. A. (2003): Social culture and human behavior: A conceptual study. *International Journal of Social Psychology*, 10(2), 123-145.
- 14- Yam, K. C., Reynolds, S. J., & Hirsch, J. (2014). The role of moral identity in social loafing. *Journal of Organizational Behavior*, 35(1), 1-12.

## الملاحق

## مقياس المكاشفة الانتقائية للذات بصيغته النهائية

ت	الفقرات	تنطبق	احيانا	لاينطبق
١	أشارك معلومات عن نفسي فقط مع الأشخاص الذين أثق بهم.			
٢	أحتفظ ببعض أفكارى ومشاعري لِنفسي دائماً.			
٣	أختار بعناية ما أقول للآخرين عن حياتي الشخصية.			
٤	أستبعد تفاصيل عن نفسي إذا شعرت أنها قد تُسيء إليّ.			
٥	أشارك الآخرين نجاحاتي أكثر من إخفاقاتي.			
٦	أحتفظ عن التعبير عن مشاعري السلبية مع الآخرين.			
٧	أشارك مشاعري وأفكاري الشخصية حسب فهمي للاستجابة الآخرين.			
٨	أختار بعناية ما أفصحه عن حياتي الخاصة حسب الموقف.			
٩	أميل إلى كشف معلومات عن نفسي بطريقة تدريجية، وليس دفعة واحدة.			
١٠	أحتفظ بمعلومات شخصية مهمة عن نفسي حتى أشعر بالثقة الكاملة.			
١١	أشارك بعض الجوانب عن نفسي لتجنب سوء التقدير من الآخرين.			
١٢	أستخدم الكشف عن نفسي كوسيلة لإدارة العلاقات الاجتماعية.			
١٣	أشارك الآخرين بعض المعلومات عن نفسي لتجنب شعورهم بالفضول المفرط.			
١٤	أختار الأشخاص الذين أشاركهم تفاصيل حياتي الشخصية بعناية.			
١٥	أتحكم في مقدار ما أفصح عنه عن نفسي حسب نوع العلاقة.			
١٦	أشعر بالراحة عندما أتحكم في المعلومات التي أشاركها عن نفسي.			
١٧	يجب توخي الحذر في مقدار ما يبوحه المرء للآخرين.			

## مقياس التقاسم الاجتماعي بصيغته النهائية

ت	الفقرات	نعم	كلا
١	أبذل جهداً أقل عندما أعمل ضمن مجموعة مقارنة بعملي لوحد.		
٢	عندما أعمل مع الآخرين، أعتمد عليهم في إنجاز جزء من العمل.		
٣	أميل إلى المساهمة بدرجة أقل في المهام الجماعية مقارنة بالمهام الفردية.		
٤	أعتقد أن جهدي الفردي ليس له تأثير كبير على نتيجة عمل المجموعة.		
٥	لا أحاول أن أعمل بجدّ عندما أعلم أن الآخرين مسؤولون أيضاً عن العمل.		
٦	أشعر بأنني أقل مسؤولية عن النتائج عندما أعمل ضمن مجموعة.		
٧	أقلّ جهدي لأنني أعلم أن المجموعة تستطيع النجاح دون مشاركتي الكاملة.		
٨	أشعر بأن دوافعي تقلّ عندما تكون المهمة جماعية.		
٩	أفضّل أن يتحمل أعضاء المجموعة الجزء الأكبر من العمل.		
١٠	في العمل الجماعي، لا أرى فرقاً كبيراً إذا قلّ جهدي قليلاً.		
١١	أترك تنفيذ بعض المهام لزملائي دون الشعور بالذنب.		
١٢	أعتمد على أن أعضاء المجموعة سيكملون العمل حتى إن قلّ أدائي.		
١٣	لا أبذل جهداً إضافياً عند العمل مع فريق.		
١٤	أقلّ التزاماً بالواجبات عندما تكون جماعية.		
١٥	أتوقع من الآخرين أن يعوّضوا أي نقص في أدائي ضمن المجموعة.		
١٦	أشعر أن تقاسمي أحياناً لا يؤثر على النتيجة النهائية للمجموعة.		
١٧	أميل لتأجيل المهام عند العمل جماعياً ظناً أن الوقت يكفي لإنجازها.		
١٨	أشعر أن دوري غير ضروري في بعض الأعمال الجماعية.		
١٩	أشارك في العمل الجماعي لكنني أبذل الحد الأدنى من الجهد.		
٢٠	أفتقد الشعور بالمسؤولية الفردية عندما تكون المهمة جماعية.		