

## الطاقة النفسية وعلاقتها بالانغماس الوظيفي لدى موظفي جامعة الانبار

أ.م.د. صفاء حامد تركي الراشد الباحثة حلا خضير صوكر حسين

جامعة الانبار-كلية التربية للعلوم الانسانية

### المستخلص

يهدف البحث الحالي الى ايجاد العلاقة بين الطاقة النفسية والانغماس الوظيفي لدى موظفي جامعة الانبار تبعاً لبعض المتغيرات الديموغرافية كالنوع ( ذكور - اناث ) ومدة الخدمة ولغرض تحقيق اهداف البحث قام الباحثان باعداد مقياسان احدهما للطاقة النفسية مكون من ( ٥٦ ) فقرة والآخر للانغماس الوظيفي مكون من ( ٥٢ ) فقرة طبقاً على عينة مكونه من ( ٣٢٠ ) موظف وموظفة منهم ( ٩٥٣ ) من الذكور والباقي اناث تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية وبعد جمع البيانات وتحليلها احصائياً تبين ان عينة البحث تتمتع بمستوى عالي من الطاقة النفسية وان افراد العينة يتمتعون بانغماس وظيفي وقد اوصى الباحثان بضرورة توافر وسائل متعددة لرفع مستوى الطاقة النفسية لدى الموظفين وبما ينعكس على انغماسهم الوظيفي واجراء دراسات حول الطاقة النفسية وعلاقتها ببعض المتغيرات كالصحة النفسية ومستوى الطموح

الكلمات المفتاحية : الطاقة النفسية الانغماس الوظيفي ، موظفي الجامعة .

مقياس الطاقة النفسية ، مقياس الانغماس الوظيفي

**The Psychological Energy and its Relation to the Vocational  
Indulgence for the Employees of University of Anbar**  
**Researcher Hala K. Saugher Prof. Safaa H. Turkey (PH.D.)**  
**University of Anbar -College of Education For Huamanities**  
**DR. Safaa 2015@gmail.com**

### Abstract

The current research aims at finding out the relation between the psychological energy and the vocational indulgence for the employees of the university of Anbar in accordance with some demographic variations such as sex ( males – females) and the duration



of the job. The two researchers, in order to achieve the purposes of the research, have prepared two measures, one is for the measurement of the psychological energy consisting of (56) items and the other one is for the vocational indulgence having (52) items experimented on a sample that consists of (320) male and female employees among them (953) are from females and the rest is from females who have been chosen by stratified random way. Data, after being collected and analyzed statistically, they show that the sample of the research has shown a high rate of psychological energy and the individuals of the sample have got a vocational indulgence. The two researchers have recommended the necessity of multi-means availability to raise the level of the psychological energy of the employees that reflects upon their vocational indulgence as well as conducting studies on the psychological energy and its relation with some variations like the psychological health and the ambition level.

**Keywords: psychological energy, vocational indulgence, university employees, the psychological energy measure , the vocational indulgence measure.**

#### مشكلة البحث:

أن حياتنا تمر بالعديد من الصراعات والتوترات التي من الممكن أن نتعامل معها ونتعايش معها في حياتنا بما نتمتع به من صحة نفسية وعلاقات اجتماعية مع الآخرين وان الفرد ذو الطاقة النفسية الإيجابية فعلاً ومؤثر بما يمتلك من مواهب وقدرات تمكنه على العمل وإقباله على المهنة التي يتناولها وإقباله على الحياة وابتهاجها • لكن أن المشكلة اليوم هو تعثر القوى النفسية والأفكار الذهنية • إذ من الصعب إيجاد هذه الإمكانيات الخلاقة منها لكي نستفيد منها في فعاليات وأنشطة ذات قيم عالية وعدم استغلالها في التسلية وتمضية الوقت ( بوير ، 2002 ، -1-18)

وتحقق الحالة النفسية المثلى عند الموظف الجامعي وعلى كافة المستويات عندما يمتلك مقدار من الطاقة الايجابية اللازمة لتحقيق أفضل أداء وهذا يدخل في مجال الطاقة النفسية التي تعني محصله كل من الاستثارة والتثبيط والدافع المتولد لدى الموظف خلال ممارسه الأداء الوظيفي أو علاقته مع الموظفين كون الطاقة النفسية تتميز بكونها ايجابية أو سلبية من حيث ارتباطها بالانفعالات وهذا يعني أن الموظف عندما يواجه الوظيفة الجامعية



ومتطلباتها برضا وسعادة فإنه يشعر بطاقة نفسيه ايجابية عاليه نابغة من التحدي والرغبة في أظهر أحسن مستوى من الأداء على عكس الموظف الذي يحمل طاقة نفسيه سلبية وأن الطاقة النفسية تؤدي إلى تحمل الموظفين المسؤولية وزيادة الطاقة في العمل الانغماس الوظيفي وتحقيق أهداف المؤسسة لما فيه من تعلق الموظف في عمله ويصبح جزءاً مهماً في حياته أكثر فأكثر (الفضلي، 2001:15)

وهكذا ومما تقدم يتضح أن الطاقة النفسية موجودة لدى كافة الموظفين ، لكن كيفيه استثمارها بما يحقق الاستمتاع الوظيفي يشكل مشكله على الصعيد النفسي والاجتماعي والمهني لدى تتجلى مشكلة البحث الحالي في الاجابة على التساؤلات الاتية

هل يتمتع موظفي الجامعة بطاقة نفسية وانغماس وظيفي

وما نوع العلاقة بين الطاقة النفسية والانغماس الوظيفي

### أهميه البحث: The Signe Finance Of Research

تكمن أهميه الدراسة في التعرف على الطاقة النفسية لدى عينه من موظفي الجامعة وعلاقتها بالانغماس الوظيفي لديهم وذلك لان بلوغ أهدافهم وتحقيقها يرتبط بشكل كبير بالرضا والثقة بعملهم حيث كافحوا وتعرضوا لكثير من المخاطر من اجل تحقيق معان كثيرة فارتفاع المعنويات يجعل لديهم القدرة والاستعداد والإصرار إلى أن يبحثوا عن معان كثيرة في حياتهم . والشعور بالسعادة عند القيام بأي مهام أو عند مساعده الآخرين والشعور أيضا أنهم يتمتعون ب الطاقة والحيوية ليتحملوا الكثير من المسؤوليات دون الشعور بالإرهاق والتعب (فهيم ، 2007 :8)

ومن خلال ما تقدم تبرز الأهمية النظرية والتطبيقية للبحث الحالي من خلال ما

يأتي :-

الأهمية النظرية : - يعد البحث الحالي محاوله أولى على الصعيد الجامعي في تناوله الطاقة النفسية وعلاقتها بالانغماس الوظيفي على حد علم الباحثة وخصوصا شريحة الموظفين في جامعه الانبار

### الاهمية التطبيقية

توافر أدوات لقياس الطاقة النفسية والانغماس الوظيفي



تقديم معلومات للباحثين ومسؤولي الوحدات الإدارية تساعدهم في توجيه الموظفين لاستثمار طاقاتهم بالشكل الصحيح وتحقيق الرضا الوظيفي بغية الحصول على أعلى انجاز خدمة للمسيرة التعليمية

والاهمية العملية للبحث : من المتوقع ان تلقى نتائج البحث حول وجود الطاقة النفسية لدى الموظفين والتي من الممكن استغلالها في دعم الانغماس الوظيفي وذلك بتحسين ظروف العمل للموظفين بما يشعرهم بارتفاع روحهم المعنوية وإحساسهم بجودة الحياة

#### اهداف البحث :

تستهدف الدراسة الحالية التعرف على

الطاقة النفسية لدى موظفي الجامعة

الطاقة النفسية لدى موظفي الجامعة تبعا لمتغير النوع ( ذكور - إناث )

الطاقة النفسية لدى موظفي الجامعة تبعا لمتغير مدة الخدمة ( اكثر من عشر سنوات - اقل

من عشر سنوات )

#### الانغماس الوظيفي لدى موظفي الجامعة

الانغماس الوظيفي لدى موظفي الجامعة تبعا لمتغير النوع ( ذكور - إناث )

الانغماس الوظيفي تبعا لمتغير مدة الخدمة (أكثر من عشر سنوات - أقل من عشر سنوات

أيجاد العلاقة بين الطاقة النفسية والانغماس الوظيفي لدى موظفي الجامعة

#### حدود البحث :

يتحدد البحث الحالي بدراسة الطاقة النفسية والانغماس الوظيفي

الحدود الزمانية :- 2018 - 2019

الحدود المكانية :- محافظه الانبار - الرمادي - مركز الجامعة

الحدود البشرية : موظفي جامعة الانبار بكافة كلياتها

#### تحديد المصطلحات :

الطاقة النفسية (Psychology energy)

يعرف سيلجمان ( Seligman, 2000 )



بأنها قوة كامنة تعتبر مصدر هام للإيجابية الإنسانية وتحرك الإنسان وتمكنه من تحويل ما يراه سيئاً في واقعه إلى واقع جديد يجدد أمله في الحياة ويعيد الى نفسه التوازن والقدرة على بناء حياه متماسكة تصل به الى السعادة ( Seligman, 2000 , p55 )

### التعريف النظري : تبنت الباحثة تعريف سليحمان ( Seligman, 2000 )

تعريفا نظريا لدراستها وذلك كونها تبنت نظريته في تفسير نتائج بحثها التعريف الإجرائي:- هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب ( الموظف ) من خلال أجابته عن فقرات مقياس الطاقة النفسية الذي قامت الباحثة ببنائه

### الانغماس الوظيفي ( Job involvement )

عرف الانغماس الوظيفي بعدة تعريفات :

عرفه وينر ( Winer 1986 ) بأنها عملية معرفية يستعملها الافراد في التفسيرات التي يقدمونها لما يواجهونه في حياتهم اليومية حيث تسند اسباب الانغماس الوظيفي الى مصدر داخلي وعوامل مستقرة واسباب الفشل الى مصدر خارجي وعوامل غير قابله للسيطرة ( البيلي واخرون ، 1997 : 279-280 )

التعريف النظري: تبنت الباحثة تعريف وينر تعريفا نظريا لدراستها Winer, 1986

كونها تبنت نظريته في تفسير نتائج بحثها

التعريف الإجرائي : هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب ( الموظف ) من

خلال اجابته عن فقرات مقياس الانغماس الوظيفي الذي قامت الباحثة ببنائه

### الاطار النظري

#### اولاً : الطاقة النفسية

ان الدراسات والبحوث تتفق على وجود عدد من العوامل التي قد تؤثر في الانجاز للوصول الى مستويات اعلى من الطاقة منها التدريب المهني والذهني والاعداد النفسي والادراكي وبالرغم من اختلاف هذه الجوانب تبعا لنوع النشاط الذي يمارسه الفرد الا ان اغلب الدراسات تجمع على ان الجانب النفسي يعد العامل المهم في ربط هذه الجوانب مع بعضها فهو يعد شرطا اساسيا لتمكين الفرد من الاستجابة الصحيحة للمواقف المختلفة في مهنته مما يثبت ذلك تعرض الكثير من الافراد الى بعض مظاهر الانفعالات المعرفية والذهنية والسلوكية اثناء المشاركة في العمل وتكون النتيجة ان يؤدي ذلك الى انهيار فيا لطاقة النفسية وعدم



القدرة على الاداء بأقصى طاقه ممكنه وبعبارة اخرى ان الفرد عندما يكون في منافسة الاداء فانه يواجه الشعور بالتوتر والقلق وارتفاع مستوى الأثارة ويظهر ذلك بأشكال مختلفة مثل ارتفاع نسبه مستوى النبض وسرعه الحركة والتنفس وقله التركيز وكثره الاخطاء وهذا قد يؤثر سلباً على ادراك الفرد فيشعر بحاله من فقدان السيطرة على المواقف في اطار ذلك . لذلك يمكن القول ان الاشخاص الذين يتسمون بخبره الطاقة النفسية يكونون اكثر امتلاكاً لخبرات انفعاليه واكثر استمتاعاً بالعمل لعكس الآخرين الذين لا يتسمون بتلك الخبرات ، لذلك على القادة وجميع العاملين عليهم فهم الطاقة النفسية وكيفية شعور الفرد بها وارتباطها بعوامل تدفعهم الى تحقيق هذه الخبرة (السقا ، ٢٠٠٤ : ٤-٩)

### النظريات المفسرة للطاقة النفسية

نظريه سيلجمان علم النفس الايجابي (Martin Seligman,2003)

يهتم علم النفس الايجابي بدارسه الطاقة النفسية الإيجابية في الانسان حيث يرى سيلجمان ٢٠٠٣ ان التفكير الايجابي يعتمد على الثقة بان كل شيء يحدث في الحياة يرجع ذلك الى افكارنا ومعتقداتنا وايمان الفرد بنفسه وبالعالم  
(Seligman,pawelski,2003,p:1061 )

وقد اشار سيلجمان استاذ علم النفس بجامعة بنسلفانيا الى انه حان وقت الذي يهتم فيه بتجبير الطاقة النفسية الكامنة في الافراد بدلا من التركيز على الامراض والاضطرابات وقد تعاضم دور الاتجاه الايجابي والنظرة الإيجابية

حيث اوضح سيلجمان واخرون قائمه على اربعة وعشرين عنصرا تمثل استراتيجيات الفكر الايجابي للفرد هي الحكمة ، والمعرفة ، والشجاعة ، والنزعة الانسانية ، والاعتدال وان توظيف الانسان لهذه الصفات تجعله يحقق السعادة الحقيقية ( Seligman , 2002,p8 )

واتضح سيلجمان ان تبني هذه الصفات تساعد على تخطيء الفشل وتحمل التحديات

المختلفة ( Seligman , 2004,p606 )

وقد اشار سيلجمان الى خبرة الفرد الايجابية وما يمتلكه الفرد من معتقدات وافكار وطاقه وقدرات متنوعة ورضا الحياة وتقييم هذه القدرات التي يعيشها الفرد طبقا لأفكاره ومعتقدات وقدره الفرد الذهنية على مواجهة العمل الذي يقوم به ويكون مناسباً له )

(Seligman,&pawelski,2003,p 162



وقد تبنت الباحثة نظرية سيلجمان لتفسير متغير بحثها والنتائج التي توصلت اليها وذلك للأسباب الآتية

تعتبر النظرية من النظريات المهمة في علم النفس الايجابي والتي اهتمت ببناء التمكين الشخصي او الذاتي وبناء الطاقة النفسية والقوه للأفراد

### نظريه المجال ليفين Levin, Theories (١٨٩٠ - ١٩٤٧)

اطلق ليفين على نوع الطاقة التي تقوم بالأعمال النفسية باسم الطاقة النفسية حيث تنطلق الطاقة النفسية عندما يحاول الجهاز النفسي والشخصي والعودة الى التوازن بعد ان يوضع في حاله من انعدام التوازن وينتج انعدام التوازن هذا عن ازدياد التوتر في جزء من اجزاء الجهاز بالقياس الى بقية اجزائه سواء كان ذلك نتيجة تنبيه خارجي ام تغيير داخلي وعندما يتساوى التوتر داخل الجهاز كل مره اخرى يتوقف توليد الطاقة بأسره الى الراحة ( الخفاف ، ٢٠١٣ : ١٥٢ )

ويشير ليفين ان مشاعر الفرد وسلوكه داله على التوترات والتي يكون الفرد واعياً في اي لحظه قد سمي ليفين الحقائق النفسية بالحيز الشخصي او حيز حياة الفرد وقد تكون هذه الحقائق النفسية ذات قوى إيجابية او قوى سلبية تدفعه الى اتجاه اخر وان التفاعل بين القوه الإيجابية والسلبية تدفع الفرد الى حيز الحياة او تشده بعيدا عنها ويرشد السلوك تجاه اعاده حل التوازن بين القوى المتصارعة ( اندرو ، ١٩٩٨ : ٥٢ )

### ثانياً :- الانغماس الوظيفي

ان الانغماس الوظيفي معناه انغمار الفرد في العمل اي تعمق بالعمل او انغماس فيه فقد جاءت معنى الانغماس هو من اغتمس في العمل او اغتمس الافراد بعضهم البعض في عملهم وقد جاءت كلمة الانغماس في القران الكريم بالمعنى المرادف بكلمة ( غمر ) وفي قولة تعالى ( الذين في غمرة ساهون ) الذاريات

وقد تبين من تعريف ( Kahn, 1990 ) للانغماس الوظيفي عن وجود ثلاثة جوانب تشترك في تشكيل حاله الانغماس لدى الفرد عند ادائه لأي نشاط وهي المعرفة ، والذهن ، والانفعال ، والادراك والشعور السلوكي

وقد تؤكد جوانب الانغماس لدى الفرد في اداء عمله في المنظمة او المؤسسة ففي الجانب الجسدي فان انغماس الفرد يتعلق بالطاقات الجسدية على ما يبذلون من جهد وطاقه



لإنجاز عملهم في الأدوار الذي يقوم بها اما الجانب الإدراكي الذهني يتعلق بالانغماس  
بظروف وقياده العمل وارتباطهم بمعتقدات حول المنظمة

اما فيما يخص الجانب الشعوري السلوكي فهو يتصل تجاه شعور الفرد وبكيفية  
الشعور في عملهم تجاه كل جانب من هذه الجوانب

### النظريات المفسرة للانغماس الوظيفي

نظرية العزو ( لوينر )

اذا كان وينر Weiner, 1970 قد اكد ان الناس يحاولون تحديد سبب ادائهم واداء  
الآخرين في مهام الانجاز ، فأن عزوهم السببي الذي يقوموا به يؤثر في ردود افعالهم  
الوجدانية مثل الرضى Satisfaction والمعرفية ( توقع النجاح مستقبلا ) والسلوكية ( اقدام  
او الاحجام عن مهام مماثلة للأداء ) ( Weiner,1970,p1 )

كما اكد وينر في احدى الخطوات الاولى لتطوير الانموذج تطوير تصنيف للسببية  
وفي هذا التصنيف فقد حدد الخواص التحتية الاساسية او ( ابعاد السببية ) المستخدمة لتفسير  
النجاح او الفشل وليس الاسباب الخاصة نفسها مثل القدرة ، الجهد ، صعوبة المهمة والحظ  
وهي التي تكون وسيلة في تحديد نتائج الاداء كما اقترح بعدين للسببية اطلق على البعد الاول  
تسمية موقع او مركز السببية بينما اطلق على البعد الثاني بالاستقرار  
( Weiner,1972,p239 )

ومن هنا فان نظرية العزو لا تشكل كلا موحدًا من الافكار والبحوث وانما يشكل  
مجموعة متنوعة من الاسهامات النظرية والامبريقية تربطها اهتمامات سلوكه

وقد تبنت الباحثة نظرية العزو لوينر لتفسير نتائج بحثها وذلك للأسباب الاتية ١-  
تعني النظرية بكيفية تعليلنا لسلوك الآخرين ووصولنا الى الاسباب الكامنة خلف السلوك

٢-تسعى النظرية الى التعرف على المبادئ التي تحكم معالجتنا للمواقف الاجتماعية  
المتعلقة بالآخرين

٣-النظرية تنتمي الى النظريات المعرفية وهي تشكل مجموعة متنوعة من البحوث  
التجريبية

### نظريه الإدارة العملية



حيث وصفت على يد روادها تايلور (Taylor) وفايول (Fayol) واهتمت بالحوافز المادية باعتبارها الحافز الوحيد المحقق للرضا عن العمل فحاولت هذه النظرية توفير كافة السبل المادية التي ترفع قيم كفاية العامل لتجعله يؤدي عمله بإتقان وبسرعه قصوى ورغم ذلك لم تستطع الإدارة ان تصل للرضا المطلوب ويؤخذ على هذه النظرية اهمالها للجوانب الإنسانية فهي اهتمت بالدوافع المادية فقط ( الشمري ، ٢٠٠٩ ، ١٢ )

وقد ركز فريدريك تايلور على اهمية الحوافز المادية اذا ان الموظفين كسالى ولأيمكن تحفيزهم الامن خلال الرواتب والحوافز المادية فقط والوصول الى نظام عادل للرواتب والحوافز واقترح تايلور ان يتم تجزئة العمل او الوظيفة الى اجزاء صغيرة ومن ثم دراسة هذه الاجزاء بشكل فعال وهذه العملية تسمى دراسة الحركة والادارة العملية والوقت ( حجازين ، ٢٠١٠ : ٢ )

### الدراسات سابقة

أولاً:- الدراسات التي تناولت الطاقة النفسية

التدفق النفسي وعلاقته مع العوامل النفسية الاجتماعية لدى طلبة الجامعة		العنوان	دراسة صديق ٢٠٠٩
ادوات الدراسة	العينة	الوسائل الاحصائية	الاهداف
استعان الباحث بمقياس التدفق النفسي من اعداد الباحث ومقياس العوامل النفسية	تكونت العينة من (٦١٦) طالبا	المتوسط الحسابي ، الانحرافات المعياري معامل ارتباط بيرسون	التعرف على التدفق وعلاقته بالعوامل النفسية والاجتماعية لدى الطلبة
١-وجود فروق دالة إحصائية بين الذكور والاناث في التدفق النفسي لصالح الذكور ٢-وجود ارتباطات موجبة بين التدفق النفسي وكل من الاعتماد على النفس والمثابرة كما ارتبط التدفق النفسي عكسيا مع الرضا عن الذات والقلق ( صديق ، ٢٠٠٩ : ١ )			النتائج



استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي ودورها في تحقيق الاداء العالي لمنظمات الاعمال دراسة استطلاعية لعينة من العاملين في القطاع المصرفي - العراق	العنوان	دراسة العبادي ، والجاف ٢٠١٢
---	---------	--------------------------------



الاهداف	الوسائل الإحصائية	العينة	اداه الدراسة
هدفت الدراسة الى استكشاف استراتيجيات تعزيز الانغماس الوظيفي ودورها في تحقيق الاداء العالي لمنظمات الاعمال لعينة الموظفين	استخدم الباحث الوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية والارتباط الانحدار	تكونت العينة من (١٠٥)	استخدم الباحث اداة المنهج التحليلي
النتائج	توصلت النتائج الى ان المؤسسات تبحث دائما عن تحقيق الاداء العالي وبالتالي تجد طريقة للحصول على الميزة التنافسية في القطاع المصرفي لذا يعد الاستغراق واستراتيجياته احد الطرائق لتحقيق الاداء العالي للانغماس مما يؤدي الى ارتفاع درجة الاستغراق الوظيفي ( العبادي والجاف ، ٢٠١٢ : ٩ )		

### منهجية البحث وإجراءاته :

#### أولاً: منهجية البحث Method of the Research :

#### ثانياً: مجتمع البحث Population of the Research :

يشتمل مجتمع البحث الحالي على موظفي جامعة الانبار التابعة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي للعام الدراسي (٢٠١٨-٢٠١٩) ويتكون المجتمع الاحصائي من (١٢٤٠) موظف وموظفة موزعين حسب النوع وعلى النحو الاتي :بلغ عدد الذكور (٩٥٣) موظف ويشكلون نسبة (٧٦.٩ %) من المجتمع الكلي ،اما عدد الاناث (٢٨٧) موظفة ويشكلون نسبة (٢٣.١%) من المجتمع الكلي

#### عينة البحث Research Sample :

تألفت عينة البحث الحالي من (٣٢٠) موظف وموظفة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقيّة من المجتمع الاصلي البالغ (١٢٤٠) بواقع (١٠) كلييات حيث يبلغ عدد الذكور



( ٢٤٦ ) موظف وعدد الاناث ( ٧٤ ) موظفة اي بنسبة ٢٦% من مجموع موظفي جامعة الانبار.

### رابعاً: أدوات البحث: Research Tools:

#### مقياس الطاقة النفسية

١. تحديد مفهوم الطاقة النفسية :

بعد اطلاع الباحثة على الاطر النظرية والادبيات المتعلقة بموضوع الطاقة النفسية تبنت الباحثة تعريف (سليجمان 2000seligman) لهذا المفهوم والذي عرفه بانها قوة كامنه تعتبر مصدر هام للإيجابية الانسانية وتحرك الانسان وتمكنه من تحويل ما يراه سيئاً في واقعة الى واقع جديد يجدد امله في الحياة ويعيد الى نفسه التوازن والقدرة على بناء حياة متماسكة تصل به الى السعادة

#### تحديد مكونات الطاقة النفسية :

بعد تحديد مفهوم الطاقة النفسية بالاعتماد على الاطار النظري للطاقة النفسية للعالم (سليجمان) تحددت مجالين اساسين التي يشتمل عليها مقياس الطاقة النفسية وبحسب ما اشار اليه (سليجمان) لتلك المجالات الذي تم بناؤه في البحث الحالي وهما مجال الخبرة الذاتية ومجال القدرة على العمل

٢- جمع وصياغة الفقرات:

من اجل جمع فقرات مقياس الطاقة النفسية المعد في البحث الحالي ،قامت الباحثة بتحديد مجالين للمقياس تم صياغة ( ٦٤ ) فقرة توزعت على مجالين بواقع (٣٣)فقرة في مجال الخبرة الذاتية و( ٣١ ) فقرة في مجال القدرة على العمل

٣- صلاحية الفقرات:

بعد تحديد مجالات المقياس وفقراته البالغة (٦٤) فقرة واعطاء خمس بدائل لكل فقرة من فقرات المقياس قامت الباحثة بعرضه على مجموعة من المحكمين والبالغ عددهم (١١) محكماً وطلب منهم ابداء آرائهم في صلاحية الفقرات ،وبعد جمع الآراء وتحليلها تم استبقاء الفقرات التي حصلت نسبة (٨٠%) فاكثر ، وتم استبعاد الفقرات التي حصلت على نسبة أتفاق اقل من

( ٨٠% )



التطبيق الاستطلاعي للمقياس : قام الباحثان بتطبيق المقياس على (٢٠) موظف وموظفة تم اختيارهم بشكل عشوائي من مجتمع البحث موزعين بحسب متغير النوع. تصحيح المقياس: تم اعطاء لكل فقرة من فقرات المقياس أوزاناً تتراوح من (١-٥) للفقرات الايجابية ، اما الفقرات السلبية فيتم تصحيحها بالعكس من (١-٥).  
**التحليل الاحصائي لمقياس الطاقة النفسية:**

تعتمد جودة الاختبار الى أقصى حد على الفقرات التي يتألف منها فمن الضروري ان تحلل كل فقرة كي تستبقى الفقرات التي تلائم الأسس المنطقية التي بنيت من أجلها الاداة . لذلك يعد تحليل الفقرات جزءاً مكماً لكل من ثبات الاختبار وصدقه (Freeman, 1962,p ١١٣) .

ويتضمن التحليل الإحصائي لفقرات المقياس الإجراءات الآتية:

أ- حساب القوة التمييزية لفقرات المقياس:

يقصد بالقوة التمييزية للفقرة قدرة الفقرة على التمييز بين الأفراد الذين يمتلكون الصفة من الذين لا يمتلكونها (العجيلي وآخرون، ٢٠٠١: ١١٤). فالفقرة التي تكون مميزه وذات فاعلية هي الفقرة التي تميز بين فردين يختلفان فعلا في الدرجة وفي مدى امتلاكهم لسمة معينة وهذا يظهر من خلال سلوكهم، وهي أيضا فقرة تقيس سمة محددة من دون غيرها (عبد الرحمن، ١٩٩٨، ص٣٣٨).

وعلى هذا الأساس اعتمدت الباحثة في استخراج القوة التمييزية لفقرات مقياس الطاقة النفسية على الآتي :

أسلوب المجموعتين المتطرفتين:

حددت المجموعتان المتطرفتان العليا و الدنيا وفق

نسبة (٢٧%) من الاستثمارات الحاصلة على اعلى الدرجات وسميت بالمجموعة العليا (Upper Group) وعددها (٨٦) استمارة، وأختيرت نسبة ال(٢٧%) من الاستثمارات الحاصلة على ادنى الدرجات ، وسميت بالمجموعة الدنيا (Lower Group) وعددها (٨٦) استمارة ، وبعد ان تم استخراج الوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل الفقرات للمجموعتين العليا والدنيا تم استعمال الاختيار التائي لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق بين اوساط المجموعتين العليا والدنيا وتبين ان جميع الفقرات كانت مميزة كون القيم التائية المحسوبة لها



اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) عند دلالة المستوى (0.05) ودرجة حرية (170) وجدول يوضح ذلك.

القوة التمييزية ل فقرات مقياس الطاقة النفسية بأسلوب المجموعتين المتطرفتين

الدلالة	مستوى (0,05)	القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
			الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
دالة		5.413	0.928	3.21	0.828	3.93	1
دالة		5.172	1.017	3.35	0.896	4.10	2
دالة		5.714	0.971	2.16	0.738	2.92	3
دالة		3.819	0.951	3.26	0.949	3.81	4
دالة		4.133	1.087	3.30	0.887	3.92	5
دالة		5.138	1.031	3.24	0.864	3.98	6
دالة		3.560	0.918	3.42	0.824	3.89	7
دالة		4.964	0.992	3.31	0.870	4.01	8
دالة		4.594	1.101	2.14	0.844	2.82	9
دالة		2.608	0.990	3.45	0.822	3.81	10
دالة		4.685	1.019	2.17	0.863	2.84	11
دالة		3.931	1.059	3.33	0.853	3.90	12
دالة		5.035	0.984	2.02	0.841	2.72	13
دالة		3.557	0.984	3.28	0.987	3.81	14
دالة		2.727	1.012	3.32	0.865	3.71	15
دالة		6.643	1.038	1.91	0.837	2.86	16
دالة		8.294	0.910	1.95	0.785	3.02	17



دالة	4.718	0.921	2.11	0.955	2.78	18
دالة	5.067	1.041	3.10	0.915	3.85	19
دالة	3.520	0.905	3.39	0.743	3.83	20
دالة	4.109	0.968	3.34	0.955	3.94	21
دالة	2.957	1.080	3.45	0.762	3.87	22
دالة	4.166	0.988	3.16	0.906	3.76	23
دالة	3.888	1.012	3.28	0.888	3.84	24
دالة	6.618	1.006	2.13	0.813	3.05	25
دالة	5.823	1.046	3.09	0.787	4.08	26
دالة	6.423	0.950	3.11	0.859	3.99	27
دالة	6.577	1.095	3.19	0.848	4.17	28
دالة	6.984	0.939	3.08	0.709	3.96	29
دالة	3.493	0.978	2.16	0.948	2.67	30
دالة	5.416	1.009	3.17	0.880	3.95	31
دالة	7.333	1.003	3.06	0.766	4.05	32
دالة	5.664	0.972	3.17	0.917	3.98	33
دالة	6.014	0.965	3.06	0.857	3.89	34
دالة	5.234	1.091	3.12	0.864	3.90	35
دالة	7.054	0.964	3.20	0.728	4.11	36
دالة	4.210	1.032	3.23	0.968	3.87	37
دالة	4.428	0.978	3.42	0.864	4.04	38
دالة	5.769	0.910	3.35	0.796	4.10	39
دالة	5.724	1.100	2.12	0.790	2.95	40



دالة	5.857	1.033	3.08	0.796	3.90	41
دالة	5.000	0.971	3.31	0.870	4.01	42
دالة	3.309	0.956	3.40	0.918	3.87	43
دالة	3.241	0.998	3.34	0.912	3.81	44
دالة	4.191	0.948	3.29	0.848	3.86	45
دالة	5.771	1.014	3.21	0.934	4.07	46
دالة	3.175	1.045	3.46	0.904	3.93	47
دالة	3.884	0.902	3.32	0.932	3.86	48
دالة	4.696	0.923	3.37	0.815	3.99	49
دالة	7.635	1.084	2.64	0.848	3.77	50
دالة	4.964	1.013	2.10	0.841	2.80	51
دالة	5.310	1.010	2.11	0.896	2.88	52
دالة	4.324	0.993	3.20	0.959	3.84	53
دالة	4.423	1.066	3.20	0.989	3.89	54
دالة	5.859	0.922	3.31	0.759	4.06	55
دالة	5.103	0.987	3.19	0.924	3.93	56

#### علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس

من اجل معرفه علاقته الفقرة بالمجموع الكلي تم استخراج معامل ارتباط بيرسون بين

كل فقره والمجموع الكلي وقد كانت جميع الفقرات مقبولة .

علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي اليه :



بعد استخدام معامل ارتباط بيرسون، تبين إن كل قيم الارتباط دالة إحصائياً عند مقارنتها بالقيمة الحرجة لمعامل الارتباط البالغة (٠.١١٣) عند دلالة المستوى (٠,٠٥) ودرجة الحرية (٣١٨) ومن خلال هذا المؤشر تبين أن جميع فقرات المقياس تنتمي لمجالاتها، أي أن جميع فقرات المجال تعبر مفهوم ذلك المجال

#### علاقة مجالات مقياس الطاقة النفسية ببعضها (مصنوفة الارتباطات الداخلية):

تم التثبت من هذا المؤشر عن طريق استخراج العلاقة الارتباطية بين مجالات المقياس ببعضها والدرجة الكلية وذلك باستخدام معامل ارتباط بيرسون، لان ارتباطات المجالات الفرعية، هي قياس أساسي للتجانس، لأنها تساعد على تحديد مجال السلوك المراد قياسه (Anistasi, 1976, p:155) وقد اعتمدت الباحثة على عينة التحليل الإحصائي البالغ عددها (٣٢٠) موظف وموظفة، وأظهرت النتائج أن ارتباط المجالات ببعضها والدرجة الكلية ذات دلالة إحصائية و هذا يدل على إن المجالات تقيس شيئاً واحداً هو الطاقة النفسية، إذ كانت قيم الارتباط المحسوبة أكبر من القيمة الحرجة البالغة (٠.١١٣) عند دلالة المستوى (٠.٠٥) ودرجة الحرية (٣١٨) وهذا مؤشر جيد للصدق ، والجدول (10) يوضح ذلك.

#### مصنوفة الارتباطات الداخلية لمقياس الطاقة النفسية

المجالات	درجة الكلية	المقياس	مجال الخبرة الذاتية	مجال القدرة على العمل
درجة المقياس الكلية	1		0,453	0,332
مجال الخبرة الذاتية			1	0,207
مجال القدرة على العمل				1

#### مؤشرات الصدق (Validity, Indexes)

##### الصدق الظاهري (Face validity)

تحقق هذا النوع من الصدق من خلال عرض المقياس على مجموعة من الخبراء في علم النفس للحكم على مدى صلاحية فقرات المقياس كما سبق الاشارة اليه في الملحق رقم

(١)



وقد تحقق هذا النوع من الصدق في المقياس من خلال ايجاد معامل ارتباط درجه الفقره بالمقياس و درجه الفقره بالمجال ثانيا/ الثبات ( Reliability )  
تم حساب ثبات مقياس الطاقة النفسية بطريقتين هما :  
١- طريقة إعادة الاختبار ( Test – Retest )

استخرج معامل الثبات وفق هذه الطريقة ، وذلك بتطبيق المقياس على عينه مكونه من (٤٠) موظف و موظفه تم اختيارهم بالطريقه العشوائيه . وبعد اسبوعين من تاريخ التطبيق الاول . تم اعاده تطبيق المقياس ثانياً ، وتم استخراج معامل ارتباط بيرسون بين درجات افراد العينه في التطبيقين حيث بلغ معامل الارتباط (٠ ، ٨٢) و هو معامل ارتباط جيد .

٢. معامل الفا-كرونباخ ( Cronbachs Alpha )  
تم استخراج الثبات بطريقه الفاكرونباخ ، وقد بلغ معامل الارتباط (٠ ، ٧٨) و هو معامل ارتباط جيد

### اجراءات بناء مقياس الانغماس الوظيفي

تضمنت خطوات بناء مقياس الانغماس الوظيفي ما يأتي :  
١.تحديد مفهوم الانغماس الوظيفي :

قام الباحثان بعد ان حددا هذا المتغير نظريا باعتمادهما على نظريه(Winner,1986)

و اجرائيا باعداد مقياس الانغماس الوظيفي المكون من (٦٠) فقره توزعت على ثلاثه مجالات هي : المجال المعرفي ، الانفعالي ، السلوكي .

### ٤.صلاحية الفقرات:

بعد تحديد مجالات المقياس وفقراته البالغة(٦٠)فقرة واعطاء خمس بدائل لكل فقرة من فقرات المقياس قامت الباحثة بعرضه على مجموعة من المحكمين والبالغ عددهم (١١)محكماً وطلب منهم ابداء آرائهم في صلاحية الفقرات ،وبعد جمع الآراء وتحليلها تم استبقاء الفقرات التي حازت على نسبة اتفاق (٨٠%) واكثر ،



تصحيح المقياس: تم اعطاء لكل فقرة من فقرات المقياس أوزاناً تتراوح من (١-٥) للفقرات الايجابية ، اما الفقرات السلبية فيتم تصحيحها بالعكس من (١-٥).

### التحليل الإحصائي لفقرات Statistical Analysis for Items

لمقياس الانغماس الوظيفي:

وبعد تطبيق المقياس على أفراد عينة التحليل الإحصائي البالغ عددها (٣٢٠) موظف وموظفة قامت الباحثة بترتيب الدرجات من أعلى درجة إلى أقل درجة وحددت المجموعتان المتطرفتان في الدرجة الكلية بنسبة (٢٧%) في كل مجموعة ، وبلغ عدد الأفراد في كل مجموعة (٨٦) موظف وموظفة، ومن خلال استخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفرق بين المجموعتين في درجات كل فقرة وجد أن القيمة التائية المحسوبة اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١.٩٦) عند دلالة المستوى (٠.٠٥) ودرجة الحرية (١٧٠) وبذلك تعد جميع فقرات مقياس الانغماس الوظيفي مميزة وجدول يبين ذلك.

### القوة التمييزية لفقرات مقياس الانغماس الوظيفي بأسلوب المجموعتين المتطرفتين

المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة	مستوى الدلالة
ت	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي		
					(٠,٠٥)



دالة	5.631	1,118	2,63	0,870	3,48	1
دالة	6.474	1,183	2,54	0,839	3,55	2
دالة	7.622	1,029	2,71	0,482	3,64	3
دالة	7.435	0,861	2,79	0,675	3,66	4
دالة	6.158	1,160	2,88	0,792	3,81	5
دالة	4.710	1,084	3,16	0,694	3,81	6
دالة	7.901	1,113	2,03	1,024	3,31	7
دالة	8.044	1,187	2,24	1,171	3,68	8
دالة	5.517	1,176	3,12	0,664	3,92	9
دالة	7.448	1,149	2,79	0,717	3,87	10
دالة	7.058	0,914	1,84	0,627	2,68	11
دالة	6.739	1,038	1,92	0,758	2,85	12
دالة	7.841	1,173	1,59	0,543	2,68	13
دالة	6.524	1,113	1,56	0,693	2,48	14
دالة	4.015	1,016	3,00	0,692	3,53	15
دالة	5.629	0,941	2,58	1,048	3,43	16
دالة	5.269	1,112	2,87	1,087	3,75	17
دالة	6.809	1,186	2,92	0,950	4,03	18
دالة	5.413	1,086	3,09	0,592	3,81	19
دالة	7.238	0,743	3,11	0,639	3,87	20
دالة	11.296	0,792	2,70	0,628	3,92	21
دالة	7.573	1,018	1,98	0,752	3,01	22
دالة	7.680	1.009	3,000	0,590	3,96	23



دالة	6.519	1,196	2,76	1,188	3,94	24
دالة	7.116	1,193	3,13	0,944	4,29	25
دالة	5.163	1,236	2,90	1,192	3,85	26
دالة	9.121	1,139	2,61	0,782	3,66	27
دالة	8.467	0,919	2,72	0,701	3,77	28
دالة	8.448	0,824	2,66	0,704	3,64	29
دالة	6.326	1,119	2,61	0,794	3,54	30
دالة	7.823	1,256	2,98	0,964	4,31	31
دالة	5.517	1,110	3,12	0,764	3,92	32
دالة	4.761	1,192	2,75	1,021	3,90	33
دالة	3.780	1,139	3,08	1,022	3,70	34
دالة	5.918	1,188	3,05	0,864	3,92	35
دالة	8.618	1,176	1,44	0,799	2,75	36
دالة	5.816	1,191	2,70	0,789	3,59	37
دالة	7.045	0,950	3,03	0,790	3,96	38
دالة	7.514	1,199	2,93	1,019	4,20	39
دالة	7.922	1,040	2,46	0,987	3,68	40
دالة	6.666	1,104	1,42	1,028	2,50	41
دالة	6.538	1,036	1,83	1,018	2,85	42
دالة	10.139	1,040	2,77	0,839	4,22	43
دالة	6.385	1,191	2,57	0,989	3,63	44
دالة	6.598	1,184	2,45	0,689	3,42	45
دالة	5.352	1,018	2,98	0,842	3,74	46



دالة	5.838	1,122	2,79	0,824	3,66	47
دالة	6.858	1,088	2,65	0,964	3,72	48
دالة	5.986	1,176	2,94	0,790	3,85	49
دالة	6.423	1,171	2,60	0,780	3,57	50
دالة	7.022	0,930	3,04	0,790	3,96	51
دالة	6.607	1,192	2,99	1,015	4,10	52

#### -علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس:

استخدمت الباحثة هذا المؤشر لمعرفة قيم الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمجال المنتمية إليه، وذلك لغرض التأكد من صدق فقرات مقياس الانغماس الوظيفي، وقد استخدمت الباحثة معامل ارتباط بيرسون واتضح إن جميع قيم الارتباط دالة إحصائياً إذا ما قورنت بالقيمة الحرجة لمعامل الارتباط البالغة (0.113) عند دلالة المستوى (0,05) ودرجة الحرية (318) ومن خلال هذا المؤشر اتضح إن كل فقرات المقياس تنتمي لمجالاتها.

علاقة المجالات ببعضها والدرجة الكلية (مصنوفة الارتباطات الداخلية):

تم التحقق من هذا المؤشر من خلال استخراج العلاقة الارتباطية بين مجالات المقياس مع بعضها والدرجة الكلية وذلك باستخدام معامل ارتباط إذ كانت قيم الارتباط المحسوبة أكبر من القيمة الحرجة البالغة (0.113) عند دلالة المستوى (0.05) ودرجة الحرية (318) وهذا مؤشر جيد لصدق بناء المقياس، والجدول (17) يوضح ذلك.

#### مصنوفة الارتباطات الداخلية لمقياس الانغماس الوظيفي

المجالات	الدرجة الكلية	الانغماس المعرفي	الانغماس الانفعالي	الانغماس السلوكي
الدرجة الكلية	1	0,582	0,507	0,489
الانغماس المعرفي		1	0,342	0,398

0,376	1			الانغماس الانفعالي
1				الانغماس السلوكي

### أولاً: مؤشرات الصدق (Validity, Indexes)

يدل الصدق على قدرة المقياس في قياس ما اعد لقياسه وعلى هذا الأساس يتحقق من مدى قدرة المقياس في تحقيق الغرض الذي أعد من أجله (عودة، ١٩٨٥: ٣٣٣-٣٣٥) إن تقدير درجة الصدق لمقياس ما تخضع لاعتبارات متعددة فالصدق نسبي إذ يتوقف على عاملين هما الغرض من المقياس وعينة الأفراد التي ينطبق عليها المقياس فضلاً عن كونه نوعياً أو محدداً فالمقياس الصادق لقياس خاصية قد لا يكون صادقاً في قياس الوظائف الأخرى (الأنصاري، ٢٠٠٠: ٩٤). لذا استخرجت الباحثة نوعين للصدق هما (الصدق الظاهري ، وصدق البناء).

#### ١. الصدق الظاهري Face Validity

تحقق من خلال عرض المقياس على مجموعة من الخبراء في علم النفس للحكم على مدى صلاحية فقرات المقياس كما سبق الإشارة اليه في الملحق رقم (١)

#### ٢- صدق البناء Construct Validity

وقد تحقق هذا النوع من الصدق من خلال ايجاد القوه التمييزية لفقرات المقياس و معامل الارتباط بين فقرات المقياس و المقياس الكلي .

ثانياً: الثبات (reliability):

تم استخراج ثبات المقياس بطريقتين :

#### ١. طريقة إعادة الاختبار Test – Retest:

استخرج معامل الثبات بهذه الطريقة من خلال تطبيق المقياس على عينه مكونه من (٤٠) فردا و بعد فتره اسبوعين طبق المقياس ثانية على نفس العينة وقد حسب معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيقين و قد بلغ معامل الارتباط (٠,٨٠) وهو معامل ارتباط جيد .

#### ٢. معادلة ألفا كرونباخ للاتساق الداخلي Cronbach Alpha Coefficient

تم استخراج الثبات بهذه الطريقة وقد بلغ معامل الارتباط (٠,٧٧) وهو معامل ارتباط جيد.

عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها



يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي تم التوصل إليها على وفق الأهداف المحددة وتفسير هذه النتائج ومناقشتها بحسب الإطار النظري والدراسات السابقة وخصائص المجتمع الذي تمت دراسته في البحث الحالي ، ومن ثم الخروج بمجموعة من التوصيات والمقترحات ، ويمكن عرض النتائج كما يأتي:

الهدف الاول: التعرف على الطاقة النفسية لدى موظفي جامعة الانبار .

لتحقيق هذا الهدف طبقت الباحثة مقياس الطاقة النفسية على عينة البحث البالغة (٣٢٠) موظف وموظفة. حيث بلغ الوسط الحسابي (١٧٩.٨٨) وبانحراف معياري قدرة (٩.٤٣٧) درجة .ولمعرفة دلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي البالغ (١٦٨)، تبين أن الفروق كانت بدلالة إحصائية اذا بلغت القيمة التائية المحسوبة البالغة (٢٢.٥٢٢) درجة وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦)، عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٣١٩)، وهذا يشير إلى أن افراد هذه العينة يمتلكون طاقة نفسية عالية والجدول يبين النتائج .

الوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية المحسوبة والقيمة التائية الجدولية

لعينة موظفي الجامعة عن مقياس الطاقة النفسية

الدالة (0,05)	القيمة التائية t *		المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	المتغير
	الجدولية	المحسوبة					
دالة	1,96	22.522	168	9.437	179.88	320	الطاقة النفسية

وتفسر هذه النتيجة من وجهة نظر سليجمان بان موظفي الجامعة لديهم خبرة ذاتية ايجابية حول ما توفره الوظيفة من رفاهية الشخصية وسعادة وامتعة واطمئنان حول المستقبل ( سليجمان ، ٢٠٠٦ : ٣٤ )

ويرى الباحثان ان ارتفاع رواتب الموظفين في الآونة الأخيرة وتحسين ظروف العمل وتوفر فرص التواصل بين الموظفين وتبادل الخبرات عن طريقة ورش العمل المختلفة اسهم



في رفع الطاقة لدى الموظفين وتمكنهم من تخطيط مستقبل جيد لمواصلتهم في عملهم والاستمرار في اداء مهامهم لتحقيق اهدافهم في الحياة  
الهدف الثاني: التعرف على الفروق في الطاقة النفسية لدى موظفي جامعة الانبار تبع المتغير النوع (ذكور - اناث).

بلغ الوسط الحسابي لعينة الذكور على مقياس الطاقة النفسية (١٨١.٥٢٢) وبانحراف معياري قدرة (٩.٨٥٧) درجة، في حين بلغ المتوسط الحسابي لدرجات الاناث على المقياس نفسه (١٧٨.١٦٣) وبانحراف معيار يقدره (٩.٠٢٣) درجة ، ولمعرفة دلالة الفروق استخدمت الباحثة الاختبار التائي (t- test) لعينتين مستقلتين حيث ظهر أن القيمة التائية المحسوبة البالغة (٢.٦٢٦) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية (١,٩٦) عند دلالة المستوى (٠,٠٥) ودرجة الحرية (٣١٨)، مما يشير الى وجود فروق في الطاقة النفسية بين الذكور والاناث ولصالح الذكور والجدول يبين النتائج .

الوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية الجدولية والمحسوبة ودرجة الحرية

ومستوى الدلالة لعينة موظفي الجامعة عن مقياس الطاقة النفسية

المتغير	النوع	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية		مستوى الدلالة (٠,٠٥)
						المحسوبة	الجدولية	
الطاقة النفسية	ذكور	246	181.522	9.857	318	2.626	1,96	دالة
	اناث	74	178.163	9.023				

وتفسر هذه النتيجة بأن الطاقة النفسية تحصل لدى كافة الناس لكن ينبغي مراعاة الفروق الفردية حيث نجد ان الموظف الجامعي يستثمر طاقته النفسية والقوة التي يمتلكها تخلق لديه نوع من المثابرة في العمل والتحدي والمنافسة لدى الذكور والاناث وان خبرة الطاقة تسهم في تأجيل انشغالات الموظفين بالأمر الجانبية ومصادر التهديد ( ابو حلاوة ، ٢٠١٣ : ١٥)

ويرى الباحثان ان الادوار التي تضطلع بها المرأة في العمل والبيت والمسؤوليات الملقاة على عاتقها القت بثقلها على المرأة مما افسدت عليها الاستمتاع بخبراتها الذاتية الايجابية ،



الهدف الثالث: التعرف على الفروق في الطاقة النفسية لدى موظفي جامعة الانبار تبعا

لمتغير الخدمة (اكثر من ١٠ سنوات - اقل من ١٠ سنوات).

تحقيقا لهذا الهدف استخرجت الباحثة متوسط درجات الموظفين الذين لديهم خدمة

اكثر من (١٠) سنوات اذ بلغ (١٨١.٦٧٠) وبانحراف معياري قدره (٩.٥٤٦) درجة ،

ومتوسط درجات الموظفين الذين لديهم خدمة اقل من (١٠) سنوات اذ بلغ (١٧٨.٠١٥)

وبانحراف معياري قدره (٩.٣٣٤) درجة، وبعد استعمال الاختبار التائي (t- test) لعينتين

مستقلتين ظهر أن القيمة التائية المحسوبة البالغة (٣.٣٨٧) كانت أكبر من القيمة التائية

الجدولية البالغة (١,٩٦) عند دلالة المستوى (٠,٠٥) ودرجة الحرية (٣١٨) مما يشير الى

وجود فروق في الطاقة النفسية بين المجموعتين ولصالح المجموعة التي لديها خدمة اكثر

من (١٠) سنوات والجدول يبين النتائج .

الوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية الجدولية والمحسوبة ودرجة الحرية

ومستوى الدلالة لعينة موظفي الجامعة عن مقياس الطاقة النفسية

المتغير	مدة الخدمة	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية		مستوى الدلالة (٠,٠٥)
						الجدولية	المحسوبة	
الطاقة النفسية	اكثر من ١٠ سنوات	194	181.670	9.546	318	3.387	1,96	دالة
	اقل من ١٠ سنوات	126	178.015	9.334				

وتفسر هذه النتيجة من وجهة نظر سيلجمان بان الموظفين ذوي الاكثر من عشر

سنوات خدمه غالبا ما يكونون من كبار السن وان اهتماماتهم الاجتماعية تنصب على اقامة

علاقات اجتماعية مثمرة مع زملائهم في العمل ، مما ينمي الخبرة الذاتية الايجابية لديهم ،

وبما يشعروهم بالرفاهية الشخصية والسعادة والسرور والمعارف البناءة حول المستقبل والولاء



والانتماء للمؤسسة ، فالخبرة الذاتية الايجابية تنشط الطاقة النفسية بدرجة كبيرة وتعزز قدرة الانسان على الحب والعمل والجرأة والشجاعة ومهارات العلاقات الاجتماعية ويرى الباحثان ان الموظفين الذين تجاوزت خدمتهم العشر سنوات يحصلون على رواتب مجزية تمكنهم من العيش حياة ساره والحياة السارة من وجهة نظر سيلجمان هي تتابع المشاعر الايجابية نحو الحاضر

الهدف الرابع: التعرف على الانغماس الوظيفي لدى موظفي جامعة الانبار.

لتحقيق هذا الهدف طبقت الباحثة مقياس الانغماس الوظيفي على عينة البحث البالغة (٣٢٠) موظف وموظفة. حيث تم استخراج الوسط الحسابي اذ بلغ (١٧٨.٧٢) وبانحراف معياري قدرة (١٠.٥٥٠) درجة لمعرفة دلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي البالغ (١٥٦)، استخدمت الباحثة الاختبار التائي لعينة واحده، بلغت القيمة التائية المحسوبة (٣٨.٥٣٥) وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦)، وعند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٣١٩)، وهذا يشير إلى أن افراد هذه العينة يتصفون بالانغماس الوظيفي والجدول (٢٢) يبين النتائج. الوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية الجدولية والمحسوبة ودرجة الحرية ومستوى الدلالة لعينة موظفي الجامعة عن مقياس الانغماس الوظيفي

الدالة (0,05)	القيمة التائية t *		المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	المتغير
	الجدولية	المحسوبة					
دالة	1,96	38.535	156	10.550	178.72	320	الانغماس الوظيفي

وتفسر هذه النتيجة من وجهة نظر (Weiner,1970) بأن الموظفين يشعرون بالانغماس الوظيفي نتيجة عزوهم السببي لأفعالهم ، وان هذا العزو يؤثر في ردود افعالهم الوجدانية مثل الرضا (Sati,faction) والمعرفية توقع النجاح مستقبلا والسلوكية الاقدام والاحجام (Winer, 1970,p1)



وتفسر هذه النتيجة من وجهة نظر سيلجمان بان امتلاك الموظفين للطاقة النفسية واستثمارها بالشكل الصحيح ، جعل الموظف اكثر سعادة مما دفعه الى محاوره نفسه بطريقة موضوعية مكنه من نبذ الافكار السيئة المرتبطة بالعمل ومقارنتها بما تكسبه الوظيفة من مزايا ونعم وبساعدته من تحويل ما يراه سيئا في واقعه الى واقع جديد يجدد امله في الحياة ويعيد التوازن الى نفسه ( سيلجمان ، ٢٠٠٦ ، ٣٤ )

ويرى الباحثان ان امتلاك الموظفين للطاقة النفسية الايجابية مكنهم من الاستمتاع باستثمار مهاراتهم المعرفية والعقلية بشكل اكسبهم السعادة والرضا والسرور والمتعة الحسية بالعمل وزاد من التفاؤل والامل لديهم

الهدف الخامس: التعرف على الفروق في الانغماس الوظيفي لدى موظفي جامعة الانبار تبعا لمتغير النوع (ذكور - اناث).

تحقيقا لهذا الهدف استخرجت الباحثة متوسط درجات الذكور على مقياس الانغماس الوظيفي والذي بلغ (١٨٠.٤٥٦) وبانحراف معياري قدره (١٠.٨٧٥) درجة ، ومتوسط درجات الاناث على المقياس نفسه الذي بلغ (١٧٧.١١٣) وبانحراف معياري قدرة (١٠.٢٢٢) درجة، ولمعرفة دلالة الفروق استخدمت الباحثة الاختبار التائي (t- test) لعينتين مستقلتين حيث ظهر أن القيمة التائية المحسوبة (٢.٣٥٥) كانت أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦) عند دلالة المستوى (٠,٠٥) ودرجة الحرية (٣١٨) ، مما يشير الى وجود فروق في الانغماس الوظيفي بين الذكور والاناث ولصالح الذكور والجدول يبين النتائج .

الوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية الجدولية والمحسوبة ودرجة الحرية ومستوى الدلالة لعينة موظفي الجامعة عن مقياس الانغماس الوظيفي

المتغير	النوع	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية		مستوى الدلالة (٠,٥)
						المحسوبة	الجدولية	



(٠)								
دالة	1,96	2.355	318	10.875	180.456	246	ذكور	الانغماس الوظيفي
				10.222	177.113	74	اناث	

وتفسر هذه النتيجة على وجود فروق بين الجنسين وكانت لصالح الذكور حيث لديهم

الفرصة في تدريب مهاراتهم والاداء في عملهم مما يحقق التمييز في مستقبلهم ويرى الباحثان بان سبب ذلك يعود الى كثرة مسؤوليات الموظفة فهي أم وزوجة ومسؤولة عن تربية الاطفال ومهام المنزل مما يبدو الطاقة المرأة في الحصول على مسؤوليات في العمل قياساً بالرجال يقلل من توقعها لفرص النجاح مستقبلاً  
الهدف السادس: التعرف على الفروق في الانغماس الوظيفي لدى موظفي جامعة الانبار تبعا لمتغير الخدمة (اكثر من ١٠ سنوات - اقل من ١٠ سنوات).

تحقيقاً لهذا الهدف استخرجت الباحثة متوسط درجات الموظفين الذين لديهم خدمة اكثر من (١٠) سنوات اذ بلغ المتوسط الحسابي (١٨١.٠٧٦) درجة وبانحراف معياري قدره (١٠.٦٦١) ، ومتوسط درجات الموظفين الذين لديهم خدمة اقل من (١٠) سنوات اذ بلغ المتوسط الحسابي (١٧٦.٤٤٣) درجة وبانحراف معياري قدره (١٠.٤٣٦) . وبعد استعمال الاختبار التائي (t- test) لعينتين مستقلتين ظهر أن القيمة التائية المحسوبة البالغة (٣.٨٤٤) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦) عند دلالة المستوى (٠,٠٥) ودرجة الحرية (٣١٨) , اي انه توجد فروق في الانغماس الوظيفي بين المجموعتين ولصالح المجموعة التي لديها خدمة اكثر من (١٠) سنوات والجدول يبين النتائج .الوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية الجدولية والمحسوبة ودرجة الحرية ومستوى الدلالة لعينة موظفي الجامعة عن مقياس الانغماس الوظيفي

المتغير	مدة الخدمة	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية		مستوى الدلالة (٠,٠٥)
						المحسوبة	الجدولية	



الانغماس الوظيفي	اكثر من ١٠ سنوات	194	181.076	10.661	318	3.844	1,96	دالة
	اقل من ١٠ سنوات	126	176.443	10.436				

وتفسر هذه النتيجة من وجهة نظر وينر بان الموظفين من ذوي الخدمة الاكثر من عشر سنوات يشعرون بالاستقرار الوظيفي نتيجة حصولهم على مسؤوليات داخل المؤسسة ، كما ان توليهم المناصب في العمل عزز من ردود افعالهم الوجدانية في توقع النجاح مستقبلاً ، وان ارتفاع رواتبهم بسبب الخدمة عزز من فرص الاستقرار المالي لديهم فالانغماس في العمل يتأثر بالثبات والاستقرار

الهدف السابع: التعرف على العلاقة الارتباطية بين الطاقة النفسية والانغماس الوظيفي لدى موظفي جامعة الانبار .

لإيجاد قيمة معامل الارتباط بين درجات الموظفين على مقياسي الطاقة النفسية والانغماس الوظيفي استخدمت الباحثة معامل ارتباط بيرسون وكانت النتائج كما موضحة في الجدول

العلاقة الارتباطية بين الطاقة النفسية والانغماس الوظيفي

الدالة (0,05)	القيمة التائية* المحسوبة		قيمة معامل الارتباط	المتغير الثاني	المتغير الاول
	الجدولية	المحسوبة			
دالة	1,96	10.020	0.491	الانغماس الوظيفي	الطاقة النفسية

يتبين من الجدول اعلاه ان العلاقة الارتباط بين الطاقة النفسية والانغماس الوظيفي كانت علاقة طردية دالة إحصائيا عند دلالة المستوى (0,05) ودرجة الحرية (318) حيث كانت القيمة التائية المحسوبة البالغة (10,020) أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1,96). وهذا يعني انه كلما كان الموظفين يمتلكون طاقة نفسية عالية زاد انغماسهم الوظيفي



وتفسر هذه النتيجة بان الطاقة النفسية العالية تجعل الشخص يقوم بأعماله والتركيز عليها والاندفاع بحيوية نحو الأنشطة المهنية بما فيها الانغماس الوظيفي في التعامل مع الأنشطة يصل ذلك الى مستوى الانغماس لحد نسيان ذاته بعمله ( سيلجمان ، ٢٠٠٣ ، ٧٥ ) ويرى الباحثان ان الانغماس هو مجموعة من المؤثرات والعوامل الخارجية والداخلية المتعلقة بالموظف والعمل الذي يقوم به وتؤدي هذه العوامل اذا كان الانغماس ذات منفعة ومع ما يطمح اليه العامل من انجازات مما يجعله أكثر تقبلاً للوظيفة وأكثر إنتاجية في العمل .

### الاستنتاجات Conclusions :

في ضوء نتائج البحث يمكن التوصيل الى الاستنتاجات الآتية :

١. ان الموظفين الجامعيين يتمتعون بطاقة نفسية عالية وذلك بسبب ما تقدمه وظيفته من استقرار نفسي
٢. ان الموظفين يتمتعون بانغماس وظيفي وذلك بسبب قدرتهم على ادراك عملهم الوظيفي بشكل ايجابي
٣. العلاقة بين الطاقة النفسية والانغماس الوظيفي علاقة موجبة وذلك نتيجة ان الطاقة تصنع الانغماس

### التوصيات Recommendation :-

١. ضرورة توافر وسائل متعددة لرفع مستوى الطاقة النفسية لدى الموظفين حتى ينعكس على انغماسهم بعملهم
٢. من الضروري عقد ندوات ومؤتمرات تتعلق ب الطاقة النفسية بين الجهات المسؤولة والموظفين
٣. زيادة فرص الدعم المادي والمعنوي لدى موظفي الجامعة

### المقترحات Suggestions

١. اجراء عدة دراسات في مجال الطاقة النفسية وعلاقتها بالمتغيرات الاخرى مثل الصحة النفسية ، مستوى الطموح ، المثابرة وذلك لتنمية الطاقة النفسية لدى فئات عمرية مختلفة
٢. اجراء دراسات حول علاقة الطاقة النفسية بالانغماس الوظيفي وكل من الحوافز والممارسات الفعالة لدى الموظفين



٣. اجراء دراسات عن فاعلية برامج نفسية في رفع مستوى الطاقة النفسية والانغماس الوظيفي
٤. اجراء دراسات مماثلة عند الطاقة النفسية والانغماس الوظيفي ويتم تناول متغيرات اخرى مثل ( مكان العمل - العمر )

### قائمة المصادر العربية:

١. ابو حلاوه ، محمد السعيد ( ٢٠١٣ ) ، حاله التدفق ، المفهوم ، الابعاد ، والقياس ، الكتاب الالكتروني لشبكة العلوم النفسية - اصدار شبكة العلوم النفسية العربيه - العدد ( ٢٩ )
٢. اندرو : فرانسيس ( ١٩٩٨ ) علم النفس البيئي - ترجمه عبد اللطيف الخفاف ، ايمان عباس ( ٢٠١٣ ) نظريات التعليم والتعلم ، ط ١ دار المناهج للنشر والتوزيع ، عمان . الاردن
٣. الأنصاري، بدر محمد(٢٠٠٠): قياس الشخصية ، الكويت ، دار الكتب الحديث.
٤. بوير ، بيتر ( ٢٠٠٢ ) ٠ تدريب المشاعر ( التوازن الانفعالي . ضبط النفسي . التركيز . التأمل ) دراسة نفسية ، ترجمة الياس حاجوج ، مكتبه الاسد ، دمشق
٥. البيلي محمد واخرون ( ١٩٩٧ ) ، علم النفس التربوي وتطبيقاته ، دار الفلاح ، الكويت
٦. ثورندايك ، روبرت ، والزبايث هيجي (١٩٨٩): القياس والتقويم في علم النفس والتربية ، ترجمة : عبد الله الكيلاني ، عبد الرحمن عدس ، مركز الكتب الأردني ، عمان ٠
٧. الجابري ، كاظم كريم رضا ( ٢٠١١ ) : مناهج البحث في التربية وعلم النفس والاسس والادوات ، ط ١ ، ادار الكتب والوثائق ، العراق
٨. الخفاف ، ايمان عباس ( ٢٠١٣ ) نظريات التعليم والتعلم ، ط ١ دار المناهج للنشر والتوزيع ، عمان . الاردن
٩. دوران، رودي(١٩٨٥): أساسيات التقويم في تدريس العلوم ، ترجمة :محمد سعيد صباريني، و خليل يوسف الخليلي، وفتحي ملكاوي، الأردن، دار الأمل.
١٠. ربيع، محمد شحاته(١٩٩٤): قياس الشخصية ، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعة.



١١. الزبياري، صابر عبد الله سعيد (١٩٩٧): الخصائص السايكومترية لأسلوبي المواقف اللفظية والعبارات التقريرية في بناء مقاييس الشخصية، (أطروحة دكتوراه غير منشورة) ، جامعة بغداد ، كلية التربية - ابن رشد.
١٢. \_سيلجمان، (٢٠٠٠) : علم النفس الايجابي - مقدمه الأمريكية علم النفس - المجلد ٥٥ (١) يناير
١٣. \_\_\_\_\_ : (٢٠٠٣) : علم النفس الإكلينيكي الايجابي - ترجمة عزيز السيد او رسولاً م سيكولوجية القوى الانسانية ، ترجمة ومراجعة صفاء الاعسر واخرون
١٤. \_\_\_\_\_ ، ( ٢٠٠٦ ) السعادة الحقيقية، استخدام علم النفس الايجابي الحديث لتحقيق اقصى ما يمكنك من الاشباع الدائم، ط٣، ترجمة مكتبة جدير، المملكة العربية السعودية
١٥. الشمري ، سالم ( ٢٠٠٩ ) الرضا الوظيفي لدى العاملين واثره على الاداء الوظيفي ، رساله ماجستير ، جامعه الملك عبد العزيز ، السعوديه
١٦. -شهيد ، حسين حمزه ( ٢٠٠٨ ) الاخلاق في فكره افلاطون الفلسفي ، مجله مركز الدراسات الكوفه ، العدد العاشر .
١٧. صديق ، محمد السيد ( ٢٠٠٩ ) ، التدفق وعلاقته ببعض العوامل النفسية لدى طلاب الجامعة ، مجلة دراسات نفسية - مجلد التاسع عشر ، العدد الاول
١٨. صلاح محمد السقا ( ٢٠٠٤ ) :التهيئها النفسية والتوجه نحو الاخصائي النفسي الرياضي من وجهه نظر الرياضيين السعوديين ،المملكة العربية السعوديه.
١٩. العبادي والجاف ٢٠١٢ استراتيجيات تعزيز الانغماس الوظيفي ودورها في تحقيق الاداء العالمي لمنظمات الاعمال ، دراسة استطلاعية لعينة من العاملين في القطاع المصرفي العراقي اربيل ، مجلة دراسات ادارية ، كلية الادارة والاقتصاد جامعة البصرة (٩)
٢٠. العجيلي، صباح حسين، الطريحي، فاهم حسين، وحمادي، حسين ربيع. (٢٠٠١): مبادئ القياس والتقويم التربوي ، المكتبة الوطنية ، دار الكتب والوثائق ، بغداد.
٢١. علام ، صلاح الدين محمود، (٢٠٠٠): القياس والتقويم التربوي والنفسي أساسياته وتطبيقاته وتوجهاته المعاصرة



٢٢. عودة، أحمد سليمان(١٩٨٥): القياس والتقويم في العملية التدريسية، ط٣ الأردن، اريد: دار الأمل للنشر.
٢٣. الفضلي، فضل(٢٠٠١): تأثير المتغيرات الديموغرافية والتوجهات القيمة على الانغماس الوظيفي في القطاع الحكومي الكويت، مجله الملك عبدالعزيز، الاقتصاد والإدارة .
٢٤. الفقي ، ابراهيم (٢٠٠٨): قوة التفكير ، طبعة خاصة بالمركز الكندي للتنمية البشرية - دار الريبة للنشر والتوزيع .
٢٥. محمد سيد فهمي، ٢٠٠٧، العولمة والشباب من منظور اجتماعي الإسكندرية، دار الوفاء للطباعة والنشر .
٢٦. المغربي، عبد الحميد، ٢٠٠٤ :جوده حياه العمل واثرها في تنميه الاستغراق الوظيفي بحث منشور ، مجله الدراسات والبحوث التجارية ، كليه التجارة ، جامعه الزقازيق، العدد الثاني
٢٧. مكايي ،صلاح فؤاد محمد (٢٠١٢) : الطاقة النفسية الفعالة وعلاقتها بمعنى الحياة لدى شباب الجامعي المشاركين ثورة (٢٥) يناير ، مجلة دراسات تربوية نفسية ، العدد(٧٦) .
٢٨. منسي، محمود عبد الحليم (١٩٩٤): القياس والاحصاء النفسي والتربوي، الإسكندرية، مصر ، دار المعارف .
٢٩. نائل حجازين ،٢٠١٠ درجة رضا العاملين الاداريين في مديريات التربية والتعليم - رسالة ماجستير غيرمنشورة - وزارة التربية والتعليم ، الاردن .

#### قائمة المصادر الاجنبية

1. Adams,G.S. (1966) : Meadurement and Evaluation in Education Psychology and Guidance, New York, Holt, Rine hart and winston .
2. Allen,M.J.& yen ,M.W. ( 1979) : In troduction to measurement theory, Galifornia, Brook cole
3. Anastasi , A .(1976): psychological Testing ,New York .the Macmilla



- Baron , A.R. ( 1981 ) :Psycholgy , Japan. Halt-Saunders
4. Brown, (1996). A meta analyses and review of organization research on Job Involvement PsychologicaBuiletion. VOL. 11.NO.
5. Cronbach, L. and Glasev R. (1968): Psychological Tests and Personnel Uecisions (2nd ed), Urbana, Ill, University of Ill, Press.
6. Dubois ,p. H . (1962) : Anoteon the computation of Biserial Rin Item validation . psychometrika vol .7,No.4.
7. Duffy,E. (2007) . Activation and Behavior . New York.
8. Ebel ,R.L (1972): Essentials of education measurement ( 2nd. Ed) practice hall Englewood Cliffs .New Jersey .
9. Foran, J. G. (1961) .A Note on Methods of Measuring Reliability , Journal of Educational Psychology .Vol.22. No.4 .
10. Freeman , F.S.(1962) : Theory and practice of psychological Testing , New York , Holt, Rinehart and Winston .
11. Gerben J. (2004) . Search Of meaning : A reminiscenceprogram For older person . Educational Gerontology , 30.
12. Ghiselli, E.E. etal. (1981): Measurment theory for the Begavioral sciencec. san Francisco, Freeman
13. Graham ,J.R. & Lilly ,R.S.(1984): psychological Testing ,Englewood cliffs , prentice- Hall.
14. Gronlund, N. (1968): Readings in measurement and Evaluation. N.Y, the Macmillan company.



15. kroll, A.(1960). Item validity as a factor in test validity. Journal of Education Psychology.vol.31, no.2.
16. Lamberts, G. Eric &Paoline, Eugene,. A, (2012). Exploring Potential Antecedents of Job Involvement, An Exploratory study Among Jail staff, CriminaljusticeandBehavior. VOL. 12, NO.21.
17. Marshally,J.(1972) Essential Testing, California Addison.
18. Nunally , J.C.(1978) : Psychometric Theory , New York . MC Grow– Hill
19. Seligman &Pawelski,J.(2003) PositivePsychology : FAQs. Psychologica
20. \_\_\_\_\_m( 2002) positive psychology, positive prevention, and positive therapy In,c,R snyder 7s,J,L opez Eds, 2002 the hand book of positive psychology 3–9 oxford university press New York .
21. Stanley , G.J.Hopkins , K.D.(1972) : Educational psychology measurement : prentice – Hill
22. Weiner .B,and kukla , A: 1970 : An Attributional Analysis of Achievment Motivation : Journal of Personality and social Psychology :vol :15