

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة حمة لخضر * الوادي *

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم النفس وعلوم التربية

عنوان الأطروحة:

الالتزام التنظيمي وعلاقته بكل من مركز الضبط ونمط الشخصية (أ-ب-ج)
لدى القابلات

دراسة ميدانية بمصحات الولادة بولاية بسكرة

أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث ل م د في شعبة علم النفس
تخصص علم النفس العمل والتنظيم

- إشراف الأستاذين:

أ.د. فارس إسماعيل (مشرفا رئيسيا)

د. إيمان عزي (مشرفا مساعدا)

- إعداد الطالبة:

فتيحة بن خراة

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الجامعة	الدرجة العلمية	الصفة
محمد رضا شنة	حمة لخضر - الوادي -	أستاذ محاضر أ	رئيسا
فارس إسماعيل	حمة لخضر - الوادي -	أستاذ	مشرفا ومقررا
إيمان عزي	حمة لخضر - الوادي	أستاذ محاضر أ	مشرفا مساعدا
يوسف جواوي	محمد خيضر - بسكرة -	أستاذ	عضوا مناقشا
زهير شلابي	20 أوت 1955 - سكيكدة -	أستاذ	عضوا مناقشا
عمار حمامة	حمة لخضر - الوادي -	أستاذ محاضر أ	عضوا مناقشا
أسماء لشهب	حمة لخضر - الوادي	أستاذ محاضر أ	عضوا مناقشا

السنة الجامعية : 2023-2024

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة حمة لخضر * الوادي *

كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية

قسم علم النفس وعلوم التربية

عنوان الأطروحة:

الالتزام التنظيمي وعلاقته بكل من مركز الضبط ونمط الشخصية (أ-ب-ج)
لدى القابلات

دراسة ميدانية بمصحات الولادة بولاية بسكرة

أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث ل م د في شعبة علم النفس
تخصص علم النفس العمل والتنظيم

- إشراف الأستاذين:

أ.د. فارس إسعادي (مشرفا رئيسيا)

د. إيمان عزي (مشرفا مساعدا)

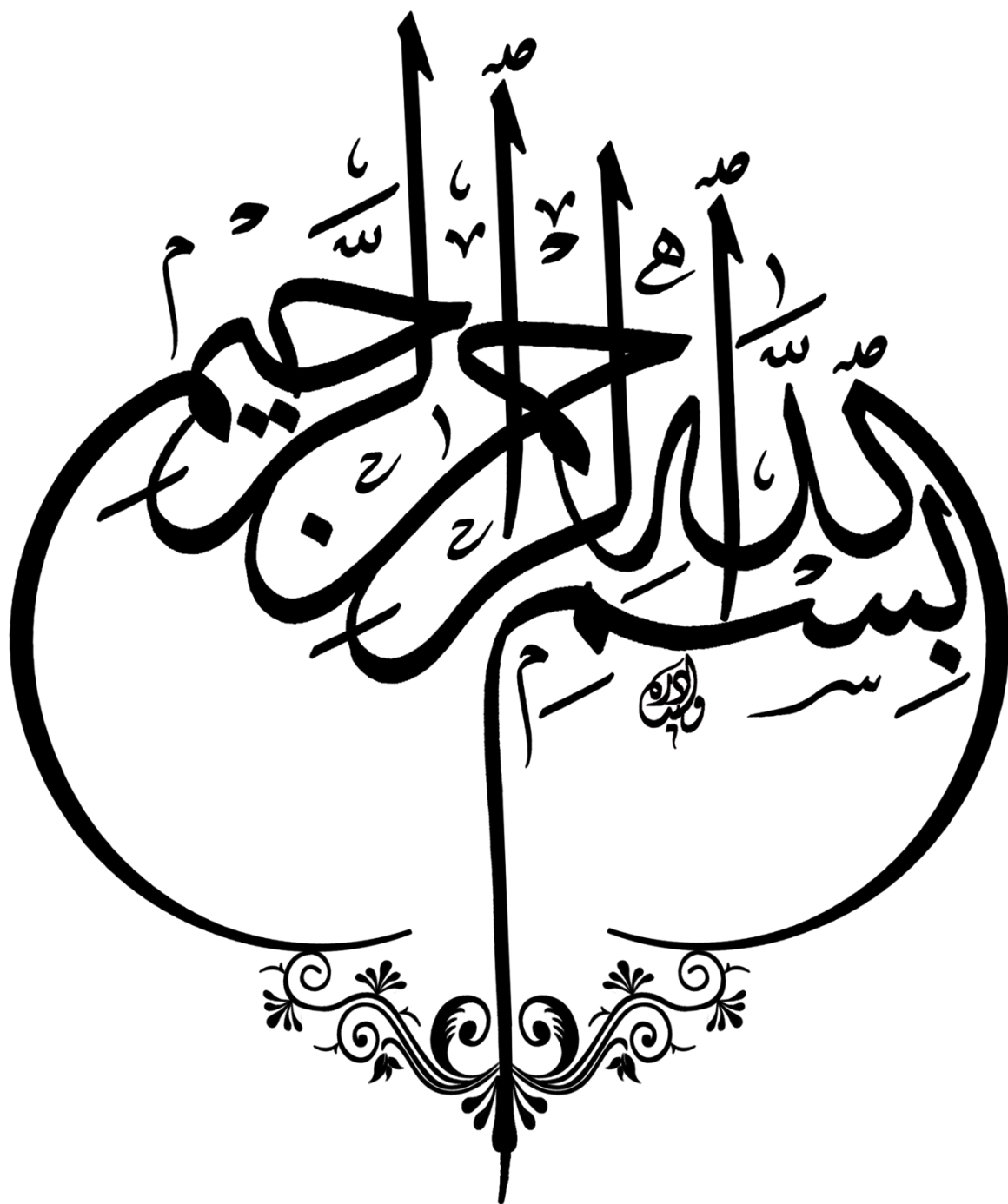
- إعداد الطالبة:

-فتيحة بن خراة

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الجامعة	الدرجة العلمية	الصفة
محمد رضا شنة	حمة لخضر - الوادي -	أستاذ محاضر أ	رئيسا
فارس إسعادي	حمة لخضر - الوادي -	أستاذ	مشرفا ومقررا
إيمان عزي	حمة لخضر - الوادي	أستاذ محاضر أ	مشرفا مساعدا
يوسف جواوي	محمد خيضر -بسكرة -	أستاذ	عضوا مناقشا
زهير شلابي	20أوت 1955 - سكيكدة -	أستاذ	عضوا مناقشا
عمار حمامة	حمة لخضر - الوادي -	أستاذ محاضر أ	عضوا مناقشا
أسماء لشهب	حمة لخضر - الوادي	أستاذ محاضر أ	عضوا مناقشا

السنة الجامعية : 2023-2024



شكر وعرفان

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين نبينا محمد عليه أفضل الصلاة وأتم التسليم وعلى آله وصحبه أجمعين..
أشكر الله سبحانه وتعالى الذي وفقني لإتمام هذا البحث وسهل لي الطريق بتوفيقه جل شأنه.
أتقدم بجزيل الشكر للأستاذ الفاضل إسعادي فارس أولا لقبوله الإشراف علي في هذا العمل، وثانيا على كل ما قدمه من نصح وتوجيه وتصحيح لإخراج العمل في صورته هذه والذي نرجو أن توفيه حقه مقابل ما قدمه .

كما أتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى الدكتورة الفاضلة إيمان عزي نظير ما قدمته لي أيضا من تسهيلات وتوجيهات وتصويبات أسهمت في انجاز الدراسة.

كما أشكر فريق التكوين لمشروع الدكتوراه كل باسمه ودرجته لما بذلوه من جهود جبارة أسهمت في تحقيق حلم الدكتوراه وجميع من درسي خلال فترة ليسانس والماستر ثم الدكتوراه.

أشكر أيضا كل من درسي وعلمي في جميع مستويات التعليم وأسأل الله أن يجازيهم عني خير الجزاء وأن يجعل ما بذلوه في ميزان عملهم الصالح وصدقة جارية لهم

أخيرا أتقدم بوافر الشكر والامتنان لكل القابلات العاملات بمصحات الولادة و المختصات النفسانيات لولاية بسكرة على ما قدمنه من جهد ووقت لفائدة هذه الدراسة .
ولكل من أعانني ولو بكلمة طيبة لانجاز هذا العمل .

الطالبة: فتيحة بن خراة

الملخص باللغة العربية:

هدفت الدراسة الحالية للكشف عن العلاقة الارتباطية بين الالتزام التنظيمي و كلا من مركز الضبط ونمط الشخصية (أ-ب-ج) عند القابلات حيث طبقت على عينة قوامها 155 قابلة يعملن بالمؤسسات العمومية للصحة بمدينة بسكرة ، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي بأسلوبه الارتباطي ، ولجمع البيانات تم استخدام كل من مقياس الالتزام التنظيمي لماير وألان وسميث ومقياس مركز الضبط لروتر ومقياس أنماط الشخصية لبن زروال ،وقد استخدمت الدراسة مجموعة من الأساليب الاحصائية تمثلت في : المتوسطات الحسابية، النسب المئوية، اختبارات للفروق، معامل الارتباط بيرسون، معادلة سبيرمان براون، ألفا كرومباخ، اختبار كا تربيع للاستقلالية ، ومعامل التوافق ، ومعامل كرامر توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: - مستوى الالتزام التنظيمي جاء متوسطا وبمتوسط حسابي قدره 59.65 - مركز الضبط الداخلي هو الغالب لدى القابلات بنسبة 67.62 % - نمط الشخصية السائد هو نمط الشخصية أ بنسبة 52.25 % - هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي ومركز الضبط لدى القابلات - هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي ونمط الشخصية (أ-ب-ج)

الكلمات المفتاحية : الالتزام التنظيمي ، مركز الضبط ، نمط الشخصية،القابلات

Abstract:

The current study aimed to investigate the correlational between organizational commitment and and both locus of control and personality type (A-B-C) - among midwives, conducted on a sample of 155 midwives working in public healthcare institutions in the city of Biskra. The study employed a descriptive approach with a correlational design. To collect data utilized the Meyer, Allen, and Smith Organizational Commitment Scale, as well as the Rotter Locus of Control Scale and personality type (A.B.C) scale of Ben Zeroual . The study reached the following results:

- ✓ The level of organizational commitment was found to be moderate, with an average score of 60.59.
- ✓ Internal locus of control was predominant among midwives, accounting for 58.71%.
- ✓ The dominant personality type is Personality Type A accounting for 52.25%
- ✓ There was a statistically significant correlational between organizational commitment and locus of control among midwives.
- ✓ There was a statistically significant correlational between organizational commitment and personality type (A.B.C) among midwives

المختصات

Keywords:

organizational commitment; locus of control; personality type (A.B.C), midwives.

فهرس المحتويات

الرقم	التعيين	الصفحة
	شكر وعرفان	
	ملخص الدراسة	
	فهرس المحتويات	
	قائمة الجداول	
	قائمة الأشكال	
	مقدمة	1
	الفصل الأول : الإطار العام للدراسة	
1	إشكالية الدراسة	4
2	تساؤلات الدراسة	7
3	أهمية الدراسة	7
4	أهداف الدراسة	7
5	تحديد متغيرات الدراسة إجرائيا	8
6	الدراسات السابقة	9
7	فرضيات الدراسة	25
	الجانب النظري	
	الفصل الثاني : الالتزام التنظيمي	
	تمهيد	28
1	تعريف الالتزام	28
2	الالتزام التنظيمي وبعض المصطلحات المشابهة	31
3	علاقة الالتزام التنظيمي ببعض المتغيرات التنظيمية	34
4	مراحل تطور الالتزام التنظيمي	38
5	خصائص الالتزام التنظيمي	39
6	أهمية الالتزام التنظيمي	40
7	أبعاد الالتزام التنظيمي	42
8	المحددات والعوامل المساعدة في تكوين الالتزام التنظيمي	44
9	أسباب ضعف الالتزام التنظيمي	46
10	مداخل تنمية الالتزام التنظيمي	46
11	الآثار التنظيمية للالتزام التنظيمي	47

فهرس المحتويات

48	طرق قياس الالتزام التنظيمي	12
50	نظريات الالتزام التنظيمي	13
54	خلاصة	
	الفصل الثالث : مركز الضبط	
56	تمهيد	
56	مفهوم مركز الضبط	1
57	تعريف مركز الضبط	2
60	أهمية مركز الضبط	3
61	أبعاد مركز الضبط	4
63	معايير تحديد مركز الضبط الداخلي والخارجي.	5
64	مؤشرات فئتي مركز الضبط	6
65	خصائص فئتي مركز الضبط	7
67	مركز الضبط والعزو السببي	8
68	العوامل المؤثرة في مركز الضبط	9
70	علاقة مركز الضبط ببعض المتغيرات	10
74	النظريات المفسرة لمركز الضبط	11
79	قياس مركز الضبط	12
82	خلاصة	
	الفصل الرابع: أنماط الشخصية	
84	تمهيد	
	أولاً : الشخصية	
84	مفهوم الشخصية	1
84	تعريف الشخصية	2
86	مكونات الشخصية	3
86	العوامل المؤثرة على الشخصية	4
	ثانياً : أنماط الشخصية	
87	تعريف النمط	1
88	الفرق بين النمط والسمة	2
89	أنواع أنماط الشخصية	3
90	مرجعيات تفسير أنماط الشخصية	4

فهرس المحتويات

5	نمط الشخصية أ، ب ، ج	91
6	خصائص نمط الشخصية أ، نمط الشخصية ب ، نمط الشخصية ج	94
7	أنماط الشخصية أ- ب- ج وأثرها في السلوك	98
8	نظريات أنماط الشخصية	100
9	قياس نمط الشخصية أ ونمط الشخصية ب	102
	خلاصة	105
	الجانب الميداني	
	الفصل الخامس الإجراءات المنهجية	
	أولا الدراسة الاستطلاعية	
1	الهدف من الدراسة الاستطلاعية	109
2	إجراءات الدراسة الاستطلاعية	109
3	نتائج الدراسة الاستطلاعية	109
	ثانيا الدراسة الأساسية	
1	حدود الدراسة	109
2	منهج الدراسة	110
3	أدوات الدراسة	110
4	عينة الدراسة	119
5	الأساليب الإحصائية المستخدمة	120
	الفصل السادس: عرض ومناقشة النتائج	
1	عرض نتائج الدراسة	121
2	مناقشة نتائج الدراسة	125
3	خلاصة النتائج	142
4	مقترحات	142
	خاتمة	143
	قائمة المراجع	144
	ملاحق الدراسة	145

قائمتي الجداول والأشكال

قائمة الجداول

الرقم	التعيين	الصفحة
1	أبعاد وعدد بنود مقياس الالتزام التنظيمي	110
2	قيم معاملات الارتباط بين البنود والأبعاد والمقياس	111
3	قيم معاملات الارتباط بين الأبعاد والمقياس	112
4	قيمة الفرق بين مجموعتي طرفي التوزيع في مقياس الالتزام التنظيمي وأبعاده	112
5	قيم ثبات مقياس الالتزام التنظيمي وأبعاده	113
6	بنود مقياس مركز الضبط لروتز	114
7	قيم معاملات الارتباط بين البنود والدرجة العامة للمقياس	115
8	قيمة الفرق بين مجموعتي طرفي التوزيع في مقياس مركز الضبط	115
9	قيم ثبات مقياس مركز الضبط	116
10	بنود مقياس أنماط الشخصية بن زروال 2008	116
11	الاتساق الداخلي بين أبعاد محور نمط الشخصية (أ/ب)	117
12	الاتساق الداخلي بين أبعاد محور نمط الشخصية ج	118
13	قيمة الفرق بين مجموعتي طرفي التوزيع في مقياس أنماط الشخصية	118
14	قيم ثبات مقياس أنماط الشخصية.	119
15	عينة الدراسة	120
16	مستوى الالتزام التنظيمي بأبعاده لدى القابلات	122
17	مركز الضبط السائد لدى القابلات	123
18	نمط الشخصية لدى القابلات	123
19	توزيعية مستوى الالتزام التنظيمي للقابلات تبعا لمركز الضبط لديهن	124
20	قيمة الارتباط بين مستوى الالتزام التنظيمي ومركز الضبط لدى القابلات	124
21	توزيعية مستوى الالتزام التنظيمي للقابلات تبعا لنمط الشخصية لديهن	125
22	قيمة الارتباط بين مستوى الالتزام التنظيمي ونمط الشخصية أ-ب-ج	125

قائمتي الجداول والأشكال

قائمة الأشكال

الرقم	التعيين	الصفحة
1	أهمية الالتزام التنظيمي	41
2	أبعاد الالتزام التنظيمي	43
3	العوامل التي تؤثر في تشكيل الالتزام التنظيمي	45
4	أثار أنماط الشخصية (أ-ب-ج) على مجال العمل	99

مقدمة

تمثل جودة الحياة الوظيفية منظومة متكاملة من متطلبات ومقومات ومعايير فنية وإنسانية، تهدف إلى تحقيق حياة وظيفية لائقة للعاملين، وصيانتهم من أي مهددات أو مؤثرات تؤثر بصورة سلبية على أدائهم وعلاقة بعضهم البعض، وكذلك علاقاتهم بمنظماتهم، أي كمحصلة لما سبق على إنتاجيتهم وبالتالي إنتاجية المنظومة وتحقيقها لأهدافها.

إن تطور مستوى أداء المنظمات وقوة فعاليتها وتحقيق أهدافها يرتبط بمدى قوة الالتزام التنظيمي للعاملين بها، فهو يؤثر إيجاباً على العاملين، ويعتبر من أهم المجالات التي تعنى بها المؤسسات الحديثة من خلال عمليات التفاعل وبناء العلاقات داخل المؤسسة ذاتها، ما يساهم في تشكيل الروابط بين المؤسسة وموظفيها للوصول إلى تحقيق أهدافها .

يعد الالتزام التنظيمي من العوامل الرئيسية التي تؤثر على أداء ونجاح المؤسسات. فعندما يشعر الموظف بالانتماء والتعاون والولاء تجاه مؤسسته، يكون أكثر إنتاجية وتحفيزاً وملتزماً بأداء مهامه ومساهمته في تحقيق أهداف المؤسسة، حيث ينشأ الالتزام التنظيمي نتيجة التأثير القوي بين خصائص الأفراد وشخصياتهم وظروف العمل والعوامل التنظيمية والمؤثرات المجتمعية والبيئة العامة.

تتطور المنظمات باستمرار إذا ما كانت تستند على أفراد مسيطرين ومتحكمين بما يحيط بهم يؤمنون بأن الأحداث الحاصلة لهم هي نتاج خططهم وتصرفاتهم وسعيهم لتحقيق أهدافهم على عكس الأفراد الذين يتأثرون بالظروف الخارجية ويعتبرونها المسيرة لحياتهم، فهم في الغالب غير مبادرين ويسعون لتغطية نتائج أعمالهم بنسبتها للآخر سواء كانوا زملاء أو إدارة أو ظروف عمل، وهو ما ينعكس بالسلب على العلاقات داخل المنظمة وبالتالي على نموها وازدهارها.

الأفراد العاملين كونهم بشرا وفي ممارسة مهامهم يظهرون أنماطا متعددة من الشخصية فمنهم من يتميز بالمبادأة والتركيز على العمل ويظهر عليهم التوتر بشكل كبير لعدم رضاهم عن العمل وارتفاع سقف طموحاتهم ، في حين يوجد من يتميز بالهدوء ويتفادى المنافسة ويتقبل القيادة وتقل مستويات الاندفاع و الحيوية لديهم، كما يوجد هناك من يغلب لديه الأفكار والتفكير السلبية حول ذاته وإمكاناته وأدائه في العمل ، ولكل فئة من هذه الفئات انعكاسات مباشرة وغير مباشرة في بيئة المنظمة.

يعد المجال الصحي من أصعب المهن كون طبيعة المهن فيه تختلف عن المهن الأخرى فهي تصنف من أكثر المهن الضاغطة والتي تسبب توترا عند ممارستها ، خاصة إذا كانت الإمكانيات المادية والبشرية لا تستجيب للطلب المتزايد من طرف المواطنين ، إن هذا المجال يعاني الكثير من المشاكل

مقدمة

المختلفة خاصة في العيادات والمستشفيات العمومية، هذه الأخيرة والتي تتشكل من عدة مصالح من بينها مصلحة الولادة والأمومة والتي تعد القابلات المكون الرئيس للموظفين فيها فهن يمارسن هذه المهنة ذات الطابع الإنساني والتي تتميز بكونها مبنية على المساعدة والتعامل سواء بين القابلات بعضهن البعض أو بين القابلات والحوامل والمريضات أو بين القابلات و أسر الحوامل والمريضات، وهذا ما يعرف باسم ظروف العمل الإنسانية.

تستهدف الدراسة الحالية البحث عن العلاقة بين الالتزام التنظيمي وكل من مركز الضبط ونمط الشخصية (أ-ب-ج) لدى القابلات وقد تم صياغة خطة بحثية لتحقيق هذا الغرض وتتمثل فيما يأتي:

- فصل الإطار العام للدراسة والذي يؤصل لموضوع الدراسة .
- جانب نظري احتوى على ثلاثة فصول بحسب متغيرات الدراسة وهي على الترتيب : الالتزام التنظيمي ، مركز الضبط، نمط الشخصية أ.ب.ج
- جانب ميداني احتوى بدوره على فصلين هما فصل الإجراءات المنهجية وفصل عرض ومناقشة النتائج

الإطار العام للدراسة

- 1- إشكالية الدراسة
- 2- تساؤلات الدراسة
- 3- أهمية الدراسة
- 4- أهداف الدراسة
- 5- تحديد متغيرات الدراسة إجرائيا
- 6- الدراسات السابقة
- 7- فرضيات الدراسة

1- إشكالية الدراسة:

من التسميات والأوصاف التي ألحقت بالعصر الحالي إضافة إلى كونه عصر التكنولوجيا وثورة الاتصالات أنه عصر المنظمات بنوعها المصغرة والكبرى، فالاستجابة للمتطلبات المتزايدة للحياة الإنسانية لم يعد كميا فقط بل تعداه إلى الجانب الكيفي، وهو مستوى جودة ونوعية الخدمات والمنتجات المقدمة، وهو ما يعني وجوب اتسام هذه المنظمات بمستويات عليا من المرونة حسب لويس (2003) والتي أشارت إلى أن جودة المنظمة ناشئ عن مرونتها في العمل: إجراءات التعيين، التسيير، العلاقات ، المخرجات (Lewis,2003).

تلعب البيئة الداخلية بعناصرها الرئيسية : البناء التنظيمي، الثقافة التنظيمية، والموارد التنظيمية دورا هاما وحيويا في أداء المنظمات، وذلك عن طريق التأثير في طبيعة المناخ التنظيمي الذي ينعكس في سلوك العاملين فيها ويظهر بالتالي مدى استعداد العاملين لبذل جهود كبيرة لصالح المنظمة، وامتلاك الرغبة القوية في البقاء فيها ، والقبول بالقيم والأهداف الرئيسية للمنظمة.

كما يرتبط نجاح المنظمات بدرجة كبيرة بالعنصر البشري الذي يعد من أهم العناصر المكونة لها وقد أصبح من الضروري لأي منظمة تطوير مواردها البشرية بهدف تطوير العمل والتميز عن المنظمات الأخرى كما تسعى في نفس الوقت إلى زيادة ارتباط العاملين بها وهو ما يدفعهم إلى أن يكونوا ملتزمين بمنظمتهم ومهتمين بتحقيق أهدافها، وهو ما توصلت له دراسات تتبعية لمدة 25 سنة في مجال الفعالية في المنظمات (Salas,Stagle,Burke.2004)

يمثل السلوك التنظيمي الترجمة الحقيقية لما يقوم به العاملون في منظمتهم من تأدية لواجباتهم المنوطة بهم في مقابل حقوق يتقاضونها سواء كانت معنوية أو مادية، ومن أبعاد ومكونات السلوك التنظيمي والذي استثار انتباه الباحثين والممارسين في المنظمة على السواء هو موضوع الالتزام التنظيمي للعاملين اتجاه منظمتهم، حيث يتولد الالتزام التنظيمي من محصلة التفاعل القوي بين خصائص الأفراد وشخصياتهم وظروف العمل والعوامل التنظيمية والمؤشرات المجتمعية والبيئة العامة.

لأقت دراسات الالتزام التنظيمي اهتماما واضحا في حقل الإدارة في العقود الأخيرة، نظرا لعلاقته بفعالية المنظمة ودرجة انجاز العمل فيها؛ إذ يعبر الالتزام التنظيمي عن اتجاه الفرد نحو المنظمة، ويشمل الرغبة القوية في البقاء عضوا فيها ، ويظهر الالتزام في بذل العامل جهودا إضافية في العمل، ويعد الأفراد الملتزمون تجاه منظماتهم مصدر قوة تساعد في بقائها ومنافستها للمنظمات الأخرى.

الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

يأخذ الالتزام التنظيمي على الغالب ثلاثة مسارات أساسية يحدد كل واحد منها جانبا من العلاقة بين العامل ومنظمته التي يزاول فيها مهامه، هذه الجوانب تتمثل على الترتيب في جانب أو مسار العلاقة العاطفية الوجدانية ، المسار الثاني يتعلق بموقف العامل من استمراره في ممارسة عمله في منظمته ، أما المسار الأخير فيتناول تقبل وتوحد العامل مع قيم وأخلاقيات منظمته وممارسته لها، فالواضح أن الالتزام يمثل انعكاس ارتباط العامل عاطفيا وقيميا بمنظمته حاليا وارتباطا استمراريا مستقبلا ، وهو ما يعني مؤشرا قويا لارتفاع مستوى أدائه وإنتاجيته في المنظمة التي ينتمي إليها.

(Tabouli,Habtour,Nashief.2016)

يرى ميلات (2005) أن المنظمات التي تتطور باستمرار هي تلك التي تضمن تطورا واستمرارية في الحياة العملية و تركز على أفراد يتمتعون بالسيطرة والتحكم بما يحيط بهم فيرون إن التغيير هو نتاج أعمالهم وتخطيطاتهم عكس الأفراد الذين يعتقدون أنهم حبيسي الظروف المحيطة بهم أو ما يمليه عليهم غيرهم ، هذا الموقف الإيجابي أو السلبي مما يواجهه الأفراد في حياتهم يطلق عليه أخصائيو السلوك بمركز أو وجهة الضبط (Millet,2005)

يقصد بمركز الضبط إدراك الفرد لمركز توجيه سلوكه سواء داخليا أو خارجيا وما يرتبط بذلك من نتائج، ويمثل مفهوم مركز الضبط الداخلية والخارجية مكانة خاصة في الوقت الحاضر وذلك لمحاولة فهم السلوك والتحكم فيه ومعرفة مصدر الضبط بوصفه متغيرا أساسيا من متغيرات الشخصية التي تتعلق بعقيدة الفرد عن أي العوامل هي الأقوى والأكثر تحكما في النتائج الهامة في حياته، هل هي العوامل الذاتية نحو المهارة والقدرة والكفاءة أم العوامل الخارجية مثل الحظ والصدفة؟

تؤكد الدراسات النفسية حسب فورنهام (2004) أن البيئة المهنية هي واحد من أكثر العوامل المؤثرة على التوافق النفسي للفرد إضافة إلى المحيط الأسري والاجتماعي، فالفرد العامل يقضي فترة معتبرة من يومه ثم من حياته في المنظمة والتي تقدم له في مقابل نشاطه بها مقومات بناء حياته الشخصية والاجتماعية، وعليه فإن إدراكه وموقفه مما يواجهه من أحداث أثناء ممارسة مهامه، واختيار أساليب معالجتها ينعكس على أداء المنظمة وكفاءة مخرجاتها حيث أن العامل الذي يعتبر نفسه مسؤولا عن ما يواجهه وما يحدث له هو أقدر على تحمل أعباء العمل من الذي ينسب الحوادث إلى عوامل خارجية عنه (Schneider, Smith.2004)

تمثل دراسة الشخصية مصدرا رئيسيا لفهم السلوك ومحاولة التنبؤ به فالشخصية هي النمط المعبر عن سلوك الفرد وطريقة تفكيره التي تميزه عن الآخرين، ووفقا لنظرية الأنماط أن كل فرد لديه سمات

الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

شخصية ثابتة نسبيا تؤثر في تعامله مع المواقف الضاغطة، غير أنه وبشكل عام فإن الأفراد من حيث مدى تأثرهم بالضغوط ينقسمون إلى عدد من أنماط شخصية أولا شخصية ذات ضغط نفسي متوسط وتشمل أغلب الأفراد، ثانيا شخصية ذات ضغط نفسي مرتفع ويطلق عليها النمط (أ) وأخيرا شخصية ذات ضغط نفسي منخفض ويطلق عليها ذات النمط (ب) هناك نمط آخر وهو النمط (ج) وهو نمط يتوسط النمطين أ و ب .

يتميز أصحاب النمط (أ) حسب المشعان (2002) بأن لديهم الرغبة في السيطرة على زمام الأمور في البيئة المحيطة بهم، والسيطرة على المهام حتى لو كان زملاؤهم الذين يؤدون العمل معهم على كفاءة عالية، فهم لا يمكنهم أن يفوضوا السلطة لأحد، وهذا ما يبرر شكواهم من كثرة أعباء الأعمال التي يقومون بها ، بينما يتسم أصحاب الدرجة المرتفعة على نمط الشخصية (ب) بالشعور بالأمان، والدرجة الكافية من تقدير الذات والتسامح، وتقبل النقد، والقدرة على الاسترخاء دون الشعور بالذنب، والعمل بدون إحباط ، في نفس الوقت أشار هاورد كلازر إلى وجود أفراد يتساوى عندهم النمطين أ-ب وهو ما أطلق عليه جرير وموريس 1980 بالنمط ج والذي يتميز حسب تيموشوك 1990 بأنه خاص بأفراد يتميزون بأنهم غير مأكدين لذواتهم ، متجنبين للصراع، هادئون وتقديرهم لذواتهم منخفض ، كما يطلق على أصحاب هذا النمط ب الشخصية المستهدفة للإصابة بمرض السرطان.

يتضح في ضوء هذه الخصائص النفسية أثر نمط شخصية الموظفين والعاملين في نجاح العلاقات داخل المنظمة ومن ورائه نجاح المنظمة في تحقيق أهدافها في أحسن المستويات ، وخاصة إذا كانت المنظمة تضطلع بمهام أساسية كقطاع الخدمات والتي تستهدف غالب فئات المجتمع كمؤسسات التربية والتعليم ومؤسسات الإدارة العامة ومؤسسات القطاع الصحي.

يشكل قطاع الصحة في أي بلد قطاعا استراتيجيا لما يقدمه من خدمات الرعاية والتكفل والوقاية وحتى ضمان متطلبات النمو الصحي والسليم ، هذا الأخير يكون قاعديا وابتداء على مستوى مصحات الولادة ومستشفيات الأمومة والطفولة، والتي يولى لها أهمية قصوى في أي بلد يهدف للتطور .

تمثل القابلات عنصرا بشريا مهما جدا في مؤسسات الولادة باعتبارهن مكلفات ومسؤولات مباشرة عن سلامة الأم والجنين، وهو ما يرفع من مستوى الضغوط المهنية لديهن من جهة، هذا ما يجعل أن من المفروض اتسامهن بسمات شخصية معينة تتماشى وطبيعة عملهن.

الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

مما سبق تستهدف الدراسة الحالية الكشف عن العلاقة بين الالتزام التنظيمي وكل من وجهة الضبط ونمط الشخصية (أ/ب/ج) وهذا من خلال الإجابة عن التساؤل الآتي: هل هناك علاقة ارتباطية بين الالتزام التنظيمي وكل من مركز الضبط ونمط الشخصية (أ/ب/ج) لدى القابلات ؟

2-تساؤلات الدراسة:

تمثلت تساؤلات الدراسة تبعا لمتغيراتها فيما يأتي:

- ❖ ما مستوى الالتزام التنظيمي لدى القابلات ؟
- ❖ ما مركز الضبط السائد لدى القابلات ؟
- ❖ ما نمط الشخصية السائد لدى القابلات؟
- ❖ هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي ومركز الضبط لدى القابلات؟
- ❖ هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي ونمط الشخصية(أ/ب/ج) لدى القابلات؟

3-أهمية الدراسة:

تتحدد أهمية الدراسة من أهمية متغيراتها من جهة ومن مجالها البشري من جهة ثانية

- أهمية الالتزام التنظيمي للعاملين ومدى تأثيره في قدرة المنظمات مهما كان نوعها على تطوير وتحسين أدائها، وخاصة في ضوء المنافسة الشديدة بين المنظمات عالميا وليس محليا فقط، وهذا ما يبرر كثرة الدراسات الحديثة في مجال السلوك التنظيمي عامة.

- أهمية مجال وعينة الدراسة وهن القابلات، وخصوصية العمل الذي يمارسنه ، حيث أن التزامهن المهني سينعكس إيجابا على صحة الأمهات والمواليد على السواء وهو ما يعني تفادي الكثير من الأمراض في المستقبل والتي غالبا ما يكون منشأها الظروف غير الملائمة وغياب المتابعة والتكفل أثناء الولادة .

4-أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية تبعا لتساؤلاتها إلى تحقيق الأهداف البحثية الآتية:

- الكشف عن مستوى الالتزام التنظيمي لدى القابلات.
- الكشف عن مركز الضبط السائد لدى القابلات.
- الكشف عن نمط الشخصية السائد لدى القابلات.
- الكشف عن العلاقة بين الالتزام التنظيمي ومركز الضبط لدى القابلات.
- الكشف عن العلاقة بين الالتزام التنظيمي وسمه الشخصية لدى القابلات.

الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

5-تحديد متغيرات الدراسة إجرائيا:

تتمثل المتغيرات البحثية للدراسة والتي تحتاج إلى ضبط إجرائي في كل من : الالتزام التنظيمي ، مركز الضبط وكذا نمط الشخصية (أ-ب-ج)

5-1. الالتزام التنظيمي: ويعنى به مدى ارتباط القابلة بمنظمتها وذلك من خلال الاعتزاز بالانتماء إليها، والعمل على الاستمرار في النشاط فيها وتقبل قيمها وأنظمتها ويأخذ ثلاثة أبعاد هي:

5-1.1.الالتزام العاطفي: يعني الارتباط الوجداني بالمنظمة بسبب إحساس العامل بأن البيئة التنظيمية تسمح بمشاركته الفعالة في اتخاذ القرارات الهامة الخاصة به وبالعامل الذي يزاوله

5-1.2. الالتزام الاستمراري: يعنى مواصلة العمل بالمنظمة والبقاء بها بسبب ما يحصله من منفعة وفائدة في مقابل ما غادرها والتحق بمنظمة أخرى.

5-1.3.الالتزام المعياري: يعبر عن تقبل قيم وتنظيم المؤسسة بسبب موافقتها لمعتقداته وقيمه وأخلاقه

يتحدد إجرائيا في هذه الدراسة ب: الدرجة التي تتحصل عليها القابلة على مقياس الالتزام التنظيمي لماير وآلان وسميث 1996. والذي تصنف من خلاله القابلة إلى ثلاثة مستويات من الالتزام :

- مستوى منخفض (18 - 42) كمتوسط درجات أو (1—2.33) كمتوسط وزني
- مستوى متوسط (43—66) كمتوسط درجات أو (2.34—3.66) كمتوسط وزني
- مستوى مرتفع (67 -- 90) كمتوسط درجات أو (3.67—5) كمتوسط وزني.

5-2.مركز الضبط: ويعنى به تقدير القابلة لما تعيشه في حياتها وما تواجهه من أحداث هل يعتبر ذلك نتيجة لسلوكها وممارساتها أو أنه محصلة لظروف خارجة عن إرادتها وهو بهذا يأخذ بعدين متقابلين هما :

5-2.1. المركز الداخلي للضبط: اعتقاد القابلة أنها المسئول الأول عن كل ما يحدث لها،

5-2.1.2. المركز الخارجي للضبط:اعتقاد القابلة أن ما تواجهه هو نتيجة لنفوذ الآخرين أو الحظ.

ويتحدد إجرائيا بالدرجة التي تتحصل عليها القابلة باستجابتها لبنود مقياس الضبط لروتر ، حيث تصنف القابلة إما أنها ذات ضبط داخلي إذا كانت درجتها على المقياس 8 فأقل ،أو ذات ضبط خارجي إذا تحصلت على 9 درجات فأعلى.

الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

3-5 نمط الشخصية: ويعنى به نمط السلوك العام والغالب على الفرد، حيث يصنف تبعاً لذلك إلى نمط أ أو نمط ب من جهة، أو إلى نمط ج في حال عدم بروز أحد النمطين السابقين.

1.3-5. نمط الشخصية أ - ب: ويمثل طرفي السلوك الصادر عن الأفراد في مواقف العمل والتي تتلخص أساساً في : التوتر، العدوانية، التنافسية في مقابل الصبر، الهدوء، قلة الاهتمام.

2.3-5. نمط الشخصية ج : ويعكس تقدير ذات سلبي وتجنب الصراعات والهدوء.

ويتحدد إجرائياً في الدرجة على مقياس الدراسة حيث تصنف القابلة إلى: نمط شخصي (أ) إذا تجاوزت الدرجة على المقياس 126 فأعلى، أو نمط شخصية (ب) إذا كانت الدرجة أقل من 79.

- البعد الثاني : نمط شخصية ج إذا كانت الدرجة على البعد (أ/ب) بين 80 و 126.

6- الدراسات السابقة :

تعددت الأبحاث والدراسات التي تناولت متغيرات الدراسة، غير أن الباحثة لم تتمكن من تحصيل دراسات ربطت بين متغير الدراسة الرئيسي وهو الالتزام التنظيمي بأحد المتغيرين مصدر الضبط أو أنماط الشخصية، وعلى ضوء ذلك تم تنظيم الدراسات السابقة بكل متغير على حدى والتي أجريت خلال فترة زمنية أقل من 10 سنوات أي ابتداء من سنة 2015 باستثناء متغير أنماط الشخصية، وقد تم ترتيبها زمنياً وحسب تراتبية متغيرات الدراسة الحالية وهي كما يأتي:

6-1. دراسات تناولت الالتزام التنظيمي.

6-1.1. دراسة ماجد قاسم السياني (2015) : قياس مستوى الالتزام التنظيمي في الجامعات اليمنية الخاصة - دراسة على الجامعات الخاصة بمحافظة إب، كلية العلوم الإدارية، جامعة عدن، اليمن.

- هدف الدراسة: معرفة مستوى الالتزام التنظيمي في الجامعات الخاصة اليمنية، وتقييم مستوى الالتزام (العاطفي، الاستمراري، الأخلاقي)
- منهج الدراسة: المنهج الوصفي التحليلي
- أداة الدراسة : استخدم الباحث مقياس (O.C.Q) لماير ولان وسميث.
- نتائج الدراسة:

1- هناك التزام تنظيمي عام بمستوى متوسط بوسط حسابي 3.52.

2- هناك التزام عاطفي بمستوى عال حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.69

الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

3- هناك التزام أخلاقي بمستوى متوسط بمتوسط حسابي 3.40.

4- هناك التزام استمراري بمستوى متوسط إذ بلغ المتوسط الحسابي 3.30

2.1-6.دراسة سمية جقيدل (2015) : العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي، دراسة

ميدانية على عينة من عمال مديرية توزيع الكهرباء والغاز بمدينة الأغواط مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم جامعة محمد خيضر - بسكرة-

• هدف الدراسة:

- التعرف على مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي

- التعرف على دلالة الفروق في العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي .

• منهج الدراسة: المنهج الوصفي

• عينة الدراسة: عينة عشوائية 521 عاملا من مقاطعة الأغواط .

• أداة الدراسة: الاستبيان حيث صممت استبيانا من محورين كل محور يغطي متغيرا.

• نتائج الدراسة: جاءت نتائج الدراسة كما يلي :

- مستوى الالتزام التنظيمي كان مرتفعا.

- توجد فروق في مستوى الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث.

- توجد فروق في مستوى الالتزام التنظيمي لصالح الفئة من 5 إلى 10 سنوات

- لا توجد فروق في مستوى الالتزام التنظيمي لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

3.1-6.دراسة فاطمة الزهرة بن صافية (2015) : المناخ التنظيمي و علاقته بالالتزام التنظيمي

دراسة ميدانية في المؤسسات الوطنية للسيارات الصناعية في الرويبة .

• هدف الدراسة: هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن توجهات العاملين نحو المناخ التنظيمي السائد

في المؤسسة وعلاقته بالالتزام التنظيمي وأيضا معرفة أهمية ودور مكونات المناخ التنظيمي النمط القيادي

نظام الأجر والمكافآت، الاتصالات، تنمية الموارد البشرية، جماعة العمل، الظروف الفيزيائية، في التغيرات

التي تحدث في مستويات الالتزام التنظيمي وذلك من أجل تبني السياسات التي من شأنها أن تعزز

النواحي الايجابية بالمؤسسة وتحسين مستوى الالتزام التنظيمي، ومحاولة إثبات وجود علاقة بين المناخ

التنظيمي و الالتزام التنظيمي

• منهج الدراسة: المنهج الوصفي

• عينة الدراسة: وتم تطبيقها على عينة بلغ عدد أفرادها 164 عامل من أصل 433 عامل.

الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

- أدوات الدراسة: استبيان المناخ التنظيمي الذي صمّمته الباحثة لدراسة المناخ التنظيمي ،ومقياس الالتزام التنظيمي ل آلان ،ماير وسميث .

• نتائج الدراسة:

- 2- مناخ العمل سلبي بنسبة 78,48 %
- 3- طبيعة الالتزام السائد في المؤسسة فكانت لصالح الالتزام العاطفي ثم يليها الالتزام المستمر وأخيرا الالتزام المعياري وقد جاء بمستوى متوسط.

4.1-6.دراسة.زيان عبد الكريم ، بوسهمين أحمد (2018) : أهمية قياس الالتزام التنظيمي للتنبؤ

بالولاء في المؤسسة الاقتصادية.

- هدف الدراسة: إبراز أهمية قياس الالتزام التنظيمي في المنظمات كمنبئ عن ولاء الموظفين.
- منهج الدراسة: المنهج الوصفي التحليلي .
- أدوات الدراسة: المقابلة والاستبيان
- عينة الدراسة: 46 من أصل 135 عامل بمؤسسة مطاحن بشار .
- نتائج الدراسة: كانت النتائج أنه يوجد التزام تنظيمي في المؤسسة كما أن العمر لا يؤثر في الالتزام والخبرة بدورها لا تؤثر في الالتزام.

5.1-6. دراسة مومن نواره (2019) : علاقة الإلتزام التنظيمي بتطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة

في المؤسسات الإنتاجية والخدماتية دراسة مقارنة بين فندق شيليا ومؤسسة نقاوس لصناعة الأحذية الرياضية EMAC - بولاية باتنة

- هدف الدراسة: الكشف عن العلاقة الارتباطية بين الالتزام التنظيمي وتطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة في فندق شيليا بباتنة كمؤسسة خدماتية، ومؤسسة نقاوس لصناعة الأحذية الرياضية EMAC ، كمؤسسة إنتاجية ، وكذا كشف الفروق الإحصائية بين المؤسسة الخدماتية والإنتاجية من ناحية التزام الموارد البشرية وتطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة.

• منهج الدراسة: المنهج الوصفي الارتباطي و المنهج الوصفي المقارن

• أداة الدراسة: استبيان حوى كلا من متغيري الدراسة.

• عينة الدراسة: عشوائية طبقية تكوّنت من 95 فرد بنسبة تمثيل بلغت 61.29 %.

• نتائج الدراسة: تحققت النتائج الآتية

الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

1- عدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين إلتزام الموارد البشرية وتطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة في فندق شيليا كمؤسسة خدمتية.

2- وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين إلتزام الموارد البشرية وتطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة في مؤسسة نقاوس للأحذية الرياضية EMAC كمؤسسة إنتاجية.

3- عدم وجود فروق إحصائية بين فندق شيليا كمؤسسة خدمتية ومؤسسة نقاوس لصناعة الأحذية الرياضية EMAC كمؤسسة إنتاجية في الإلتزام التنظيمي.

6.1-6. دراسة سيفي يوسف، مزيان محمد (2019) : عوامل الرضا الوظيفي والإلتزام

التنظيمي لدى الأستاذ الجامعي.

• هدف الدراسة

- معرفة مستوى الرضا الوظيفي والإلتزام التنظيمي لدى لأستاذ جامعي
- توضيح العلاقة بين الرضا الوظيفي والإلتزام التنظيمي لدى الأستاذ الجامعي
- توضيح ما إذا كانت هناك فروقا بين مستوى الرضا ومستوى الإلتزام تعزى لمتغير الجنس.
- منهج الدراسة: المنهج الوصفي
- أداة الدراسة: مقياس الإلتزام التنظيمي لماير آلان وسميث، ومقياس إبراهيم فرج أبو شمالة 2010
- عينة الدراسة : 95 أستاذا من كلية العلوم بجامعة أبي بكر بلقايد تلمسان الجزائر
- نتائج الدراسة: و خلصت الدراسة إلى:
- مستوى الإلتزام التنظيمي كان متوسطا.
- عدم وجود علاقة بين الرضا الوظيفي و الإلتزام التنظيمي لدى أساتذة كلية العلوم.

6.7.1-6. دراسة حمد عامر العجمي (2020) : أثر الرضا الوظيفي على الإلتزام التنظيمي بوجود

الثقافة التنظيمية كمتغير وسيط

- هدف الدراسة : التعرف على أثر الرضا الوظيفي على الإلتزام التنظيمي بوجود الثقافة التنظيمية كمتغير وسيط في المصارف الكويتية.
- منهج الدراسة: المنهج الوصفي التحليلي
- أداة الدراسة: الاستبيان

الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

- عينة الدراسة : 391 عاملا في المصارف التجارية الكويتية.
- نتائج الدراسة: وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج أهمها
- وجود مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والثقافة التنظيمية لدى العاملين
- وجود أثر ذو دلالة احصائية للرضا الوظيفي بأبعاده على الالتزام التنظيمي في ظل وجود الثقافة التنظيمية كمتغير وسيط .

8.1-6. دراسة نصر الدين قعودة و منيرة سلامي(2020) : أثر مستوى الالتزام التنظيمي في

التقليل من نية ترك العمل لدى العاملين" دراسة حالة مديرية توزيع الكهرباء والغاز بباتنة

- هدف الدراسة :هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور الالتزام التنظيمي في التقليل من نية ترك العاملين في مديرية توزيع الغاز والكهرباء بباتنة
- منهج الدراسة :المنهج الوصفي التحليلي .
- أداة الدراسة: مقياس ميرال اليك وآخرون 2012 لقياس نية ترك العمل ومقياس الالتزام التنظيمي الان وماير 1991 .
- عينة الدراسة: عينة عشوائية بلغت 75 من أصل 393 عامل.
- نتائج الدراسة: حيث توصلت الدراسة إلى:
- مستوى الالتزام التنظيمي لعينة الدراسة بأبعاده الثلاثة جاء بتقدير متوسط.
- حجم تأثير متوسط للالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة العاطفي، المستمر، المعيارى، على نية ترك العمل، كما كان للالتزام المعيارى الأثر الأكبر في التقليل من نية ترك العمل.

9.1-6.دراسة سعيد بن راشد بن علي الشهومي , داود عبد الملك يحيى الحدابي , عبد المجيد

محمد عبد الوهاب الدباء, (2021) : أثر التماثل التنظيمي في الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس

التعليم الأساسى, في سلطنة عمان :دراسة ميدانية.

- هدف الدراسة :اختبار أثر التماثل التنظيمي في الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسى
- الحلقة الثانية 5_10 ,بسلطنة عمان.
- منهج الدراسة: المنهج الوصفي المسحي
- أداة الدراسة: الاستبيان

الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

- عينة الدراسة :عينة طبقية عشوائية البالغ عددها 846 معلم ومعلمة في سبع محافظات في سلطنة عمان، منهم 419 معلماً، و 427 معلمة،

• نتائج الدراسة: تمثلت في:

- مستوى كل من التماثل التنظيمي والالتزام التنظيمي للمعلمين جاء مرتفعاً.
- هناك تأثيراً مباشراً ومتوسطاً للتماثل التنظيمي على الالتزام التنظيمي .
- وجود تأثير تفاعلي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي (الدبلوم، البكالوريوس- الماجستير) في العلاقة بين التماثل التنظيمي والالتزام التنظيمي
- فيما لا يوجد تأثير تفاعلي تبعاً لمتغيري النوع الاجتماعي وسنوات الخبرة.

10.1-6.دراسة دليلى لحسن سنة (2021): الصحة النفسية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي والنسق

القيمي لدى عمال قطاع التربية دراسة ميدانية بمدينة ورقلة .

- هدف الدراسة :هدفت الدراسة إلى:
- التعرف على مستوى الصحة النفسية والالتزام التنظيمي لدى عينة من المعلمين بمدينة ورقلة.
- التعرف على القيم السائدة لديهم.
- الكشف عن العلاقة بين الصحة النفسية وكل من متغيري الالتزام التنظيمي والنسق القيمي.
- الفروق في الصحة النفسية، والالتزام التنظيمي، والنسق القيمي تبعاً لمتغيري الجنس والخبرة.
- منهج الدراسة: المنهج الوصفي التحليلي
- عينة الدراسة :تكونت من (386) معلماً بمدينة ورقلة بنسبة تمثيل قدرها 16.42%
- أداة الدراسة: وقد استخدم الباحث ثلاثة مقاييس :قائمة مراجعة الأعراض النفسية والعقلية(SCL) لقياس مستوى الصحة النفسية . ومقياس ماير، الان وسميث Meyer, Allen, et Smith لقياس الالتزام التنظيمي1993 واختبار القيم لألبورت، فيرنون، ليندزي.
- نتائج الدراسة: و قد أسفرت نتائج الدراسة على ما يلي:
- وجود مستوى مرتفع نسبياً من الصحة النفسية وكذا الالتزام التنظيمي.
- جاء ترتيب النسق القيمي لدى عينة الدراسة بشكل هرمي كما يلي :القيم الاجتماعية، القيم الاقتصادية، القيم السياسية، القيم الدينية، القيم النظرية، القيم الجمالية.
- عدم وجود علاقة بين مستوى الصحة النفسية ومستوى الالتزام التنظيمي .

الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

11.1-6. دراسة كمال بن سليم وعبد الرحمن بقادير (2021) : الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام

التنظيمي دراسة ميدانية بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء بوكالة الجلفة

- هدف الدراسة : معرفة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي بأبعاده لدى عمال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء بوكالة الجلفة.
- منهج الدراسة : المنهج الوصفي
- أداة الدراسة : الاستبيان.
- عينة الدراسة : عينة عرضية قوامها 90 عاملا
- نتائج الدراسة : هناك علاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي بأبعاد الالتزام التنظيمي

12.1-6. دراسة ولاء هاشم اصبيره ، زينب أديب حلوم (2021) : العدالة التنظيمية وعلاقتها

بالالتزام التنظيمي لدى هيئة التمريض بمستشفى تشرين اللاذقية سوريا.

- هدف الدراسة : تمثلت في :
 - تقييم العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي من قبل هيئة التمريض .
 - تحديد علاقتها بالالتزام التنظيمي للهيئة التمريضية في مستشفى تشرين الجامعي في مدينة اللاذقية
- منهج الدراسة : المنهج الوصفي
- أداة الدراسة : استبيان عليان 2016 لتقييم العدالة التنظيمية , واستبيان لتقييم الالتزام التنظيمي الذي استخدمه الباحث سلمان 2013 .

- عينة الدراسة : عينة عرضية قوامها 200 ممرضا في المستشفى الجامعي
- نتائج الدراسة :

- مستوى العدالة التنظيمية للهيئة التمريضية بشكل كلي كان ضعيفا.
- مستوى الالتزام التنظيمي للهيئة التنظيمية بشكل كلي كان متوسطا .
- لا توجد علاقة معنوية موجبة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي .

13-1-6. دراسة Michael B. Bongalonta (2022) : Relationship between organizational commitment and job satisfaction : the case of employers of Sorgon state college

- هدف الدراسة : تمثلت في :
 - تقييم مستوى الالتزام التنظيمي وأبعاده و الرضا الوظيفي
 - علاقة الالتزام التنظيمي وأبعاده بالرضا الوظيفي.

الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

- منهج الدراسة: المنهج الوصفي الارتباطي.
- أداة الدراسة: استبيان اسماعيل 2012 بأربعة محاور ثلاثة لأبعاد الالتزام والرابع للرضا الوظيفي.
- عينة الدراسة: 40 موظفا .
- نتائج الدراسة :
- مستوى الالتزام التنظيمي كان مرتفعا وعلى الترتيب جاء الالتزام العاطفي والمعياري ثم الاستمراري.
- لا توجد علاقة معنوية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي.
- ❖ التعليق على الدراسات :
- ✓ من جهة أهداف الدراسة:
- غالبية الدراسات اهتمت بالكشف عن مستوى الالتزام التنظيمي ثم علاقته بمتغيرات تنظيمية مختلفة.
- اهتمت دراستين فقط بأثر الالتزام التنظيمي كمتغير مستقل في كل الولاء التنظيمي دراسة زيان - بوسهمين (2018) والتقليل من نية ترك العمل دراسة قعودة - سلامي (2020)
- أيضا دراستين فقط تناولت الالتزام كمتغير تابع يتأثر بكل من الرضا الوظيفي دراسة العجمي (2020) و التماثل التنظيمي دراسة الشهومي - الحدابي - الدباء, (2021).
- ✓ من جهة منهج الدراسة : جميع الدراسات تبنت المنهج الوصفي مع اختلاف بين أساليبه بين الوصفي الارتباطي والوصفي التحليلي.
- ✓ من جهة أداة الدراسة : تبنت خمس دراسات مقياس ماير ألان وسميث لقياس الالتزام التنظيمي في حين اعتمدت باقي الدراسات على استبيانات تقيس الالتزام التنظيمي مع متغيرات الدراسة الأخرى .
- ✓ من جهة عينة الدراسة : اعتمدت كل الدراسات على عينات مع اختلاف أساليب المعاينة بين المسح العشوائية والاختيار العرضي والذي كان الغالب في الدراسات.
- ✓ من جهة نتائج الدراسة :
- مستوى الالتزام بتقدير متوسط في دراسات كل من : السيانى (2015)، بن صافية (2015)، صيفي- زيان (2019)، قعودة-سلامي (2020)، اصبيرة-حلم (2021) .
- مستوى الالتزام بتقدير مرتفع في دراسات كل من : جقيدل (2015) ، العجمي (2020)، الشهومي - الحدابي - الدباء, (2021). دليلي (2021)، Bongalonta (2022)
- وجود علاقة ارتباطيه بين الالتزام التنظيمي والمتغيرات الأخرى في دراسات مومن 2019 حيث كانت العلاقة دالة بين الالتزام التنظيمي وتطبيق مبادئ الجودة الشاملة في المؤسسة ذات الطابع

الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

الاقتصادي ، ودراسة بقادير (2021) حيث أثبتت دلالة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي.

- أثبتت باقي الدراسات عدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الالتزام التنظيمي والمتغيرات الآتية على الترتيب : تطبيق مبادئ الجودة الشاملة في مؤسسة خدماتية (مومن 2019) ، الرضا الوظيفي (سيفي،مزيان 2019) و Bongalonta (2022) ، الصحة النفسية (2021) و العدالة التنظيمية (اصبيرة، حلوم 2021)

2-6. دراسات سابقة خاصة بمركز الضبط.

1.2-6.دراسة عائشة بدوي، مفيدة زكور (2013) : مركز الضبط وعلاقته بمهارات التعامل مع

الضغوط المهنية.

- هدف الدراسة : التعرف على العلاقة بين مركز الضبط ومهارات التعامل مع الضغوط المهنية.
- منهج الدراسة: المنهج الوصفي.
- عينة الدراسة: 93 موظفا وموظفة من مديرية جامعة قاصدي مرباح بورقلة.
- أداة الدراسة: مقياس مركز الضبط، و مقياس مهارات التعامل مع الضغوط المهنية
- نتائج الدراسة : تمثلت في ما يأتي:
 - توجد علاقة ما بين مركز الضبط ومهارات التعامل مع الضغوط المهنية لدى موظفي مديرية جامعة قاصدي مرباح بورقلة.
 - لا تختلف مهارات التعامل مع الضغوط المهنية باختلاف الجنس عند كل من ذوي وجهة الضبط الداخلي و ذوي وجهة الضبط الخارجي.
 - تختلف مهارات التعامل مع الضغوط المهنية باختلاف المستوى الدراسي عند كل من ذوي وجهة الضبط الداخلي وذوي وجهة الضبط الخارجي.

2.2-6. دراسة فياض بن كرو (2015) : العلاقة بين مركز التحكم والشعور باللاعقل والعدوانية

- هدف الدراسة : هدفت الدراسة إلى:
 - التنبؤ بالسلوك العدواني للتلميذ نحو الأستاذ في ظل المعرفة بطبيعة مركز التحكم لديه ودرجة شعوره باللاعقل اتجاه السلطة المدرسية بصفة عامة.
- منهج الدراسة: المنهج الوصفي

الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

- عينة الدراسة :تمثلت 411 تلميذ يدرسون بثانويات العاصمة .
- أدوات الدراسة : تمثلت حسب متغيرات الدراسة في: مقياس السلوك العدواني ,أداة قياس الشعور باللاعدل وعدم الإنصاف ,ومقياس مركز التحكم لروتر
- نتائج الدراسة : :أثبتت نتائج الدراسة ما يأتي:
 - وجود علاقة ارتباطيه متعددة بين كل من المتغيرات الثلاثة،
 - وجود ارتباط طردي بين الشعور باللاعدل لدى التلميذ و مركز الضبط الخارجي والعدوانية .
 - وجود اختلاف دال في درجات السلوك العدواني بين التلاميذ ذوي مركز الضبط الداخلي الذين يشعرون بالعدل والتلاميذ ذوي مركز الضبط الخارجي الذين يشعرون باللاعدل.

3.2-6.دراسة محمد إيلاس (2017): مركز الضبط وعلاقته بتقدير الذات وقلق الامتحان

- هدف الدراسة : تمثلت في :
 - الكشف عن العلاقة الارتباطية بين مركز الضبط وتقدير الذات وقلق الامتحان.
 - طبيعة العلاقة بين المتغيرات بعد تغير مركز الضبط من خارجي إلى داخلي بواسطة برنامج علاجي.
- منهج الدراسة: المنهج الوصفي والشبه تجريبي.
- عينة الدراسة: 118 تلميذ وتلميذة للدراسة الوصفية، اختير منها 28 فردا لتطبيق البرنامج العلاجي.
- أداة الدراسة: مقياس مركز الضبط لروتر ومقياس تقدير الذات لكوبر سميث ,ومقياس قلق الامتحان لسبيلبرجير Spilberger .

- نتائج الدراسة : خلصت نتائج الدراسة إلى:
 - وجود علاقة ارتباطيه سالبة بين مركز الضبط وتقدير الذات وبين تقدير الذات وقلق الامتحان.
 - و وجود علاقة ارتباطيه موجبة بين مركز الضبط و قلق الامتحان.
 - وجود فعالية للبرنامج العلاجي لتغيير مركز الضبط من خارجي إلى داخلي وإلى الأثر الذي أحدثه من رفع في تقدير الذات وخفض في قلق الامتحان.

4.2-6.دراسة Kusuma, Rina , Syam (2018) :

The main role of locus of control and professional ethics on lecturers performance. (indonesian lecturer empirical study)

- هدف الدراسة : تمثلت في :
 - الكشف عن دور مركز الضبط و أخلاق المهنة في كفاءة وأداء الاستاذ
- منهج الدراسة: المنهج الوصفي الارتباطي (تحليل الانحدار المتعدد)

الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

- عينة الدراسة: 47 أستاذ محاضرا.
- أداة الدراسة: مقياس روتر، رائز اخلاق المهنة.
- نتائج الدراسة : خلصت نتائج الدراسة إلى:
 - موضع التحكم الداخلي يؤثر بشكل إيجابي وكبير أداء المحاضر
 - يؤثر موضع التحكم الخارجي على أداء المحاضر
 - أخلاقيات المهنة تؤثر على أداء المحاضر.

5.2-6.دراسة محمود مبارك أحمد (2020) : مركز التحكم وعلاقتة بمفهوم الذات نحو ممارسة

الرياضة لدى طلاب كلية التربية بجامعة جنوب الوادي

- هدف الدراسة : التعرف على العلاقة بين مركز الضبط الداخلي _الخارجي ومفهوم الذات نحو ممارسة الرياضة لدى طلاب كلية التربية بجنوب جامعة الوادي
- منهج الدراسة: المنهج الوصفي
- عينة الدراسة: عينة عشوائية 100 طالب
- أداة الدراسة: مقياس مركز التحكم، اعداد(حسن عبده) مقياس مفهوم الذات
- نتائج الدراسة : تمثلت فيما يأتي:
 - توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين بعد(مصدر السببية) من أبعاد مركز التحكم وجميع أبعاد مفهوم الذات نحو ممارسة الرياضة.
 - توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين بعد(التحكم الخارجي)من أبعاد مركز التحكم وجميع أبعاد مفهوم الذات نحو ممارسة الرياضة .
 - توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين بعد(الاستقرار)من أبعاد مركز التحكم وجميع أبعاد مفهوم الذات نحو ممارسة الرياضة .
 - توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين بعد(التحكم الشخصي)من أبعاد مركز التحكم وجميع أبعاد مفهوم الذات نحو ممارسة الرياضة .
 - توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين الدرجة الكلية لمركز التحكم وجميع أبعاد مفهوم الذات نحو ممارسة الرياضة .

6.2-6.دراسة زينة لعروس, العيد قرين (2020) : مراكز الضبط وفق نموذج"جوليان روتر "

وعلاقتها بالدافعية الأكاديمية, لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي. دراسة ميدانية.

الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

- هدف الدراسة :الكشف عن مراكز الضبط الخارجي، الداخلي "وفق نموذج" جوليان روتر "وعلاقته بالدافعية الأكاديمية لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي
- منهج الدراسة: المنهج الوصفي
- أداة الدراسة: مقياس دافعية التعلم ليوسف قطامي" ، ومقياس مراكز الضبط لجوليان روتر
- عينة الدراسة :120 تلميذا وتلميذة يدرسون بالمرحلة الثانوية.
- نتائج الدراسة : اظهرت النتائج ما يلي

- النمط السائد لدى التلاميذ السنة الثالثة ثانوي، هو مركز الضبط "الخارجي"

- مستوى الدافعية الأكاديمية لدى التلاميذ السنة الثالثة ثانوي موجود بدرجة منخفضة

- وجود علاقة ارتباطية "عكسية" متوسطة القوة، دالة إحصائيا بين مراكز الضبط "الخارجي، الداخلي" وفق نموذج" جوليان روتر "والدافعية الأكاديمي لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي.

❖ التعليق على الدراسات :

✓ من جهة أهداف الدراسة:

- غالبية الدراسات اهتمت بالكشف عن مركز الضبط وعلاقته بمتغيرات أخرى سواء كانت إيجابية مثل: تقدير الذات (ايلاس 2017) ، الاداء التدريسي Kusuma, Rina , Syam (2018) مفهوم الذات (أحمد 2020) ، الدافعية الأكاديمية (لعروس، قرين 2020) ، أو متغيرات سلبية ، السلوك العدواني (بن كرو 2015) ،قلق الامتحان (أيلاس 2017)

- دراستين فقط وهما دراسة (بدوي،زكور 2013)، Kusuma, Rina , Syam (2018) ، واللذان هدفنا للكشف عن العلاقة بين مصدر الضبط ومتغيرات تنظيمي وهي الضغوط المهنية والأداء.

✓ من جهة منهج الدراسة : جميع الدراسات تبنت المنهج الوصفي.

✓ من جهة أداة الدراسة : تبنت ست دراسات مقياس روتر لقياس مصدر الضبط في حين اعتمدت دراسة وحيدة وهي دراسة (أحمد 2020) على مقياس مصدر التحكم لحسن عبده

✓ من جهة عينة الدراسة : اعتمدت كل الدراسات على اختيار عينات إحصائية مع اختلاف أساليب المعاينة بين العشوائية والاختيار العرضي والذي كان الغالب في الدراسات.

✓ من جهة نتائج الدراسة : تمثلت فيما يأتي :

الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

-وجود علاقة ارتباطية بين مصدر الضبط وباقي المتغيرات ، تكون العلاقة سالبة مع المتغيرات السلبية وموجبة مع المتغيرات الايجابية .

3-6. الدراسات السابقة حول أنماط الشخصية

1.3-6.دراسة بن زروال (2008) : أنماط الشخصية وعلاقتها بالإجهاد (المستوى, الأعراض,

المصادر ,واستراتيجيات المواجهة) دراسة ميدانية على عينة من العاملين بالحماية المدنية ,البريد
مصلحتي الاستعجالات والتوليد بولاية أم البواقي,

• هدف الدراسة: دراسة العلاقة بين أنماط الشخصية أ ب ج ,والإجهاد من حيث مستواه ,أعراضه ,مصادره المهنية ,واستراتيجيات مواجهته .

• منهج الدراسة: على المنهج الوصفي الارتباطي

• أدوات الدراسة: مقياس نمط الشخصية ,مقياس الإجهاد مقياس مصادر الإجهاد المهني ومقياس استراتيجيات مواجهة الاجهاد.

• عينة الدراسة: وعينة مقصودة قوامها 395 فرد من العاملين بوحدة التدخل للحماية المدنية ,مصالح الاستعجالات والتوليد بالمستشفيات ,ومراكز البريد .

• نتائج الدراسة: تمثلت فيما يأتي

- علاقة موجبة دالة بين نمطي الشخصية أ,ج ومستوى الإجهاد .

- علاقة سالبة دالة بين نمط الشخصية ب ومستوى الإجهاد .

- ميل ذوي نمط الشخصية أ لاستخدام استراتيجيات المواجهة المركزة على المشكلة أكثر .

- ميل ذوي نمطي الشخصية ب,ج ,لاستخدام استراتيجيات المواجهة المركزة على الانفعال أكثر .

2.3-6.دراسة يوسف عدوان، مهدي حفناوي (2013) : الضغط المهني وعلاقته بالأنماط السلوكية A

B C ,الاحترق النفسي عند الأطباء نموذجاً ,دراسة ميدانية .

• هدف الدراسة: معرفة دور الأنماط السلوكية في التأثير على الأداء العام للأطباء وأيضا الكشف عما اذا كانت هناك فروق في الأداء الوظيفي حسب مختلف الأنماط السلوكية أو الشخصية .

• منهج الدراسة: المنهج الوصفي

• أداة الدراسة: اختبار الاحتراق النفسي ,اعداد الباحثين ابراهيم أمين القريوتي ,وفيصّل أحمد عبد الفتاح, اختبار النمط السلوكي أ وهو من إعداد بشير معمري وخلفي عبد الحليم.

الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

- عينة الدراسة: عينة عرضية تضمنت 22 فرد من الاطباء الممارسين في القطاع العام .
- نتائج الدراسة: كانت النتائج كالتالي:
- عدم وجود فروق في الاحتراق النفسي لأفراد العينة حسب متغير الجنس .
- وجود فروق في الاحتراق النفسي لأفراد العينة حسب متغير الخبرة
- عدم وجود فروق في الاحتراق النفسي لأفراد العينة حسب متغير النمط السلوكي A C .

6-3.3.دراسة سامية ابريم ، جهاد قارة (2016) : أنماط الشخصية وعلاقتها بأنواع القيادة لدى

مدرء المستشفيات ,دراسة ميدانية في كل من ولاية أم البواقي وقسنطينة.

- هدف الدراسة: تمثلت في :
 - التعرف على أبرز أنماط الشخصية لدى مدرء المستشفيات.
 - الكشف عن أبرز أنواع القيادة لدى مدرء المستشفيات.
 - تحديد طبيعة العلاقة بين أنماط الشخصية وأنواع القيادة لدى مدرء المستشفيات.
 - منهج الدراسة: المنهج الوصفي الارتباطي
 - أداة الدراسة: واستخدم مقياس أنماط الشخصية لبن زروال فتيحة 2008,واستبيان أنواع القيادة
- لحسن محمود حسن 2010

- عينة الدراسة: مدرء المستشفيات في كل من ولاية أم البواقي و قسنطينة قدر عددهم ب30 مدير .
- نتائج الدراسة: وكانت النتائج كما يلي
- أنماط الشخصية السائدة لدى مدرء المستشفيات هي النمط ج.أما النمط أ فهو أقل درجة .
- أنواع القيادة البارزة على الترتيب هي : النمط الأوتوقراطي،النمط الديمقراطي، النمط الحر .
- تبين أن نوع القيادة يعود إلى نمط الشخصية .
- المتغيرات المستقلة المتعلقة بأنماط الشخصية (الانفعالية،القبولية،المنفتحة) ليس لها أثر ذو دلالة احصائية.

6-4.3.دراسة عبدالحميد عبدالله الهنداوي (2017): العلاقة بين أنماط الشخصية وسلوكيات الإدمان

الوظيفي. دراسة تطبيقية على العاملين بمديرية الشؤون الصحية بمحافظة الدقهلية.

- هدف الدراسة: معرفة تأثير أنماط الشخصية على سلوكيات الإدمان الوظيفي.
- منهج الدراسة: المنهج الوصفي

الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

- أداة الدراسة: استمارة ببعدين : بعد أنماط الشخصية وبعد الإدمان الوظيفي.
- عينة الدراسة: 355 عامل من 4679 يمثلون مجتمع العاملين بالمستشفيات العامة والمركزية الحكومية التابعة لمديرية الصحة بالدقهلية .
- نتائج الدراسة: توصلت نتائج الدراسة إلى أنه يوجد تأثير لأنماط الشخصية بأبعادها المختلفة وهي (الشخصية العصابية ، والشخصية الانبساطية ، والشخصية ذات القبول ، والشخصية المنفتحة ، والشخصية ذات الضمير) على سلوكيات الإدمان .

5.3-6.دراسة صلاح الدين وعوac (2019): علاقة الضغوط و أنماط الشخصية والصحة العامة دراسة ميدانية بمؤسسات إنتاج الكهرباء بالمسيلة

- هدف الدراسة: التعرف على العلاقة بين الضغوط وأنماط الشخصية.
- منهج الدراسة: المنهج الوصفي.
- أداة الدراسة: مقياس الضغوط المهنية OSS ، مقياس بوتنر لنمط الشخصية (أ ، ب) ومقياس الصحة العامة 12 (بند)
- عينة الدراسة: 181 الأفراد العاملين شركة إنتاج الكهرباء SPE
- نتائج الدراسة: أسفرت النتائج عن:
 - وجود علاقة موجبة بين متغيرات الدراسة الضغوط، وأنماط الشخصية أ ب. والصحة العامة.
 - وجود علاقة ضعيفة موجبة بين الضغوط ، والصحة العامة
 - وجود علاقة ضعيفة وسلبية بين الضغوط وأنماط الشخصية أ، ب .
 - العلاقة بين أنماط الشخصية (أ ، ب) والصحة العامة ضعيفة عكسية .

6.3-6.دراسة مريم عيسات ,بديعة ايت مجبر واكلي (2022) : نمط الشخصية أ ونمط الشخصية ب,وعلاقتهم بالضغط النفسي لدى المديرين ,دراسة ميدانية لدى عينة من المؤسسات التربوية بولاية البويرة .مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية .

- هدف الدراسة: معرفة نمط الشخصية أ ونمط الشخصية ب ,وعلاقتهم بالضغط النفسي لدى المدراء .
- منهج الدراسة: المنهج الوصفي التحليلي
- أداة الدراسة: مقياس أنماط الشخصية لبن زروال ,ومقياس ادراك الضغط النفسي لفيستاتين 1993.
- عينة الدراسة: عينة قدرها 64 مدير .

الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

• نتائج الدراسة: تمثلت في :

- وجود علاقة ارتباطيه بين المتغيرين
- النمط الغالب لدى المديرين هو نمط الشخصية أ .

6-7.3.دراسة العيد أحمد, سميرة زيد الخير (2023) : أنماط الشخصية أ؛ ب؛ ج لدى عمال

الجماعات المحلية وعلاقتها بالرفاه النفسي في العمل.

• هدف الدراسة: تمثلت في :

- للكشف عن العلاقة بين أنماط الشخصية الثلاث أ، ب، ج والرفاه النفسي في العمل.
 - وكذا النمط السائد لدى عمال الجماعات المحلية
 - والكشف عن الفروق بين الجنسين في الرفاه النفسي في العمل وأنماط الشخصية الثلاثة (أ، ب، ج)
- ### • منهج الدراسة:

- أداة الدراسة: مقياس الأنماط السلوكية لبن زروال ومقياس الرفاه النفسي في العمل .
- عينة الدراسة: عينة عشوائية قوامها 276 فرد
- نتائج الدراسة: وتم التوصل إلى النتائج التالية:
- توجد علاقة ارتباطية بين أنماط الشخصية والرفاه النفسي في العمل.
- نمط الشخصية (أ) هو النمط السائد لدى عمال الجماعات المحلية.
- لا توجد فروق بين عمال الجماعات المحلية في أنماط الشخصية تعزى لمتغير الجنس.
- توجد فروق بين عمال الجماعات المحلية في الرفاه النفسي في العمل تبعا لمتغير الجنس.

❖ التعليق على الدراسات :

✓ من جهة أهداف الدراسة:

- غالبية الدراسات اهتمت بالكشف عن العاقة بين أنماط الشخصية مع متغيرات تنظيمية سلبية كالإجهاد (بن زروال 2008) ، الضغط المهني (عدوان،حفناوي2013) (وعواع 2019) ، الإدمان الوظيفي (الهنداوي2017) ، الضغط النفسي (أيت مجبر، عيسات 2022) ، ومتغيرات إيجابية ، القيادة الإدارية (بريعم ، قارة 2016) و الرفاه النفسي (زيد الخير، العيد 2023)
- ✓ من جهة منهج الدراسة : جميع الدراسات تبنت المنهج الوصفي.

الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

✓ من جهة أداة الدراسة : تبنت دراسات (بن زروال 2008)، (أيت مجبر، عيسات 2022) (بريعم ، قارة 2016) و دراسة (زيد الخير، العيد 2023) مقياس بن زروال لقياس مصدر الضبط في حين اعتمدت باقي الدراسات مقاييس مختلفة .

✓ من جهة عينة الدراسة : اعتمدت كل الدراسات على عينات مع اختلاف أساليب المعاينة بين المسح والعشوائية والاختيار العرضي ، مع ملاحظة وجود دراسات في قطاع الصحة وهي : (بن زروال 2008)، (عدوان، حفناوي 2013)، (بريعم ، قارة 2016)، (الهنداوي 2017)

✓ من جهة نتائج الدراسة : تمثلت في ما يأتي :

- النمط السائد هو النمط أ ثم النمط ج
- هناك علاقة موجبة بين النمطين أ/ج و مختلف المتغيرات السلبية كالإجهاد والإدمان الوظيفي والضغط المهني.

❖ أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة في الدراسة الحالية :

استفادت الباحثة من خلال استقراء الدراسات السابقة ما يأتي:

- اختيار أدوات الدراسة والمتمثلة في كل من مقياس الالتزام التنظيمي لماير ألان وسميث و مقياس مركز الضبط لروتر و مقياس أنماط الشخصية لبن زروال باعتبارها الأكثر استخداما في الدراسات المحلية وعليه تمتعها بمستوى مقبول من الصدق والثبات
- صياغة فرضيات الدراسة بناء على نتائج الدراسات السابقة مع الأخذ بعين الاعتبار: خصائص عينة الدراسة ومكان إجراء الدراسة.
- تعد الدراسات السابقة موجهة أساسيا في اختيار المراجع الأساسية ذات الصلة المباشرة بمتغيرات الدراسة الحالية

7- فرضيات الدراسة

في ضوء نتائج الدراسات السابقة فإن الباحثة تتبنى الفرضيات الآتية:

- مستوى الالتزام التنظيمي لدى القابلات متوسط.
- مركز الضبط السائد لدى القابلات هو المركز الداخلي للضبط.
- نمط الشخصية السائد لدى القابلات هو نمط الشخصية ب
- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين مستوى الالتزام ومركز الضبط لدى القابلات
- هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين مستوى الالتزام و نمط الشخصية.

الجانب النظري

الفصل الثاني: الإلتزام التنظيمي

تمهيد

- 1- تعريف الإلتزام التنظيمي
- 2- الإلتزام التنظيمي وبعض المصطلحات المشابهة
- 3- علاقة الإلتزام التنظيمي ببعض المتغيرات التنظيمية
- 4- مراحل تطور الإلتزام التنظيمي
- 5- خصائص الإلتزام التنظيمي
- 6- أهمية الإلتزام التنظيمي
- 7- أبعاد الإلتزام التنظيمي
- 8- لمحددات والعوامل المساعدة في تكوين الإلتزام التنظيمي
- 9- أسباب ضعف الإلتزام التنظيمي
- 10- مداخل تنمية الإلتزام التنظيمي
- 11- الآثار التنظيمية ل الإلتزام التنظيمي
- 12- طرق قياس الإلتزام التنظيمي
- 13- نظريات الإلتزام التنظيمي

خلاصة

تمهيد :

حضي الالتزام التنظيمي باهتمام كبير في مجال الإدارة خلال العقود الأخيرة ،لما له من علاقة بفعالية المنظمة ودرجة انجاز العمل فيها؛ و يعبر أيضا عن اتجاه الفرد نحوها، ويشمل الرغبة القوية في البقاء عضوا فيها . ويظهر الالتزام في بذل العامل جهودا إضافية في العمل، ويعتبر الأفراد الملتزمون تجاه منظماتهم مصدر قوة تساعد في بقائها ومنافستها للمنظمات الأخرى.

1-تعريف الالتزام التنظيمي :

1-1. لغة:

- لزم الشيء :ثبت ودام ، لزم بيته: لم يفارقه ، لزم بالشيء : تعلّق به ولم يفارقه ، التزمه: اعتنقه ، التزم الشيء : لزمه من غير أن يفارقه ، التزم العمل والمال : أوجبه على نفسه (الفيروز أبادي،1938).
- لزم الشيء يلزمه لزما ولزوما ، ولازمه ملازمة ولزاما ، والتزامه ، وألزمه إياه فالتزمه ، ورجل لُزِمَ يلزم الشيء فلا يفارقه، واللتزام : الملازمة للشيء والدوام عليه ، والالتزام الاعتناق (ابن منظور،1956) .

1-2.اصطلاحا: نتطرق إلى العديد من التعريفات الحديثة التي قدمها الباحثون لمفهوم الالتزام التنظيمي:

يعد بورتر وسميث من أوائل الذين قدموا تعريفا للالتزام التنظيمي ، حيث نظرا إليه من منظور نفسي ووصفاه بأنه " توجه يتسم بالفاعلية والايجابية نحو المنظمة " وهو تعريف أغلب الباحثين في مجال الالتزام التنظيمي فقد اخذ به هيجان، 1998 والطجم ، 1996 و العتيبي،1994

كما عرف كل من عبد الوهاب وخطاب، الالتزام التنظيمي بأنه استثمار متبادل بين الفرد و المنظمة باستمرار العلاقة التعاقدية، يترتب عليه سلوك الفرد سلوكا يفوق السلوك الرسمي المتوقع منه والمرغوب فيه من جانب المنظمة، و رغبة الفرد في إعطاء جزء من أجل الإسهام في نجاح واستمرارية المنظمة، كالاستعداد لبذل مجهود أكبر والقيام بأعمال تطوعية، وتحمل مسؤوليات إضافية.

أي أن الالتزام التنظيمي عبارة عن اقتناع الفرد بالمنظمة، وقيمها وأهدافها واستعداده لبذل مجهودات تطوعية من شأنها أن تساهم في إنجاح المنظمة وتقدمها ورفاهيتها.(العمري.عبدالفتاح، 2017).

يعبر الالتزام عن القوة الكلية التي تجعل التخلي عن المواقف التي تبناها الفرد إزاء مواضيع معينة أمرا عسيرا ، أو إزاء أحد الأشخاص أو بالمنظمة التي يعمل بها ،غير أن نجاح الفرد في عمله يرتبط أساسا بمدى ارتباطه وولائه له،وما يوفره هذا العمل للفرد من إشباع لحاجاته ودوافعه، وإعطائه فرص لتوظيف قدراته، إذ يعد الالتزام التنظيمي أحد أوجه الارتباط بين العاملين والمنظمات، ويدل على الفرد الذي يحرص على أن يظهر نماذج سلوكية معينة كالدفاع عن المنظمة والشعور بالفخر والاعتزاز بالانتماء لها والرغبة في البقاء فيها لأطول مدة وهو يشكل كذلك نوعا من الرقابة الضمنية على سلوكيات الأفراد، مما يقلل من الحاجة إلى الوسائل الرقابية الأخرى في المنظمة. (دليلي. خميس، 2020)

الفصل الثاني: الالتزام التنظيمي

- ✓ وهو "اقتناع الفرد التام وقبوله لأهداف المنظمة التي يعمل فيها و قيمها ، ورغبته في بذل أكبر جهد ممكن لصالحها وعدم ترك العمل فيها حتى لو توافرت ظروف عمل أفضل في منظمة أخرى . " ويقول أيضا " بأن الإلتزام التنظيمي حالة غير ملموسة يستدل عليها من ظواهر تنظيمية تتابع من خلال سلوك الأفراد العاملين في التنظيم ، وتصرفاتهم التي تجسد مدى ولائهم . (عبد الباقي، 2004)
- ✓ عرف الشواد الإلتزام التنظيمي بأنه السلوك الذي يقوم به العاملون بالمنظمة والذي يعبر عن درجة التزامهم بأهداف وقيم المنظمة التي يعملون بها، وذلك من خلال الرغبة في بذل الجهد لدعم أهداف المنظمة وتنمية العضوية بها.
- ✓ في حين عرفه BUCHANAN بأنه الارتباط الوجداني بين أهداف المنظمة وقيمها وبين دور الفرد المتعلق بتلك الأهداف والقيم.(العياشي. 2019)
- ✓ يعد الإلتزام التنظيمي من المفاهيم السلوكية التي أخذت أبعادا واتجاهات واسعة وقد أستعمل بطرائق مختلفة لتشير إلى الفرد الملتزم الذي يحرص على أن يظهر نماذج سلوكية معينة كالدفاع عن المنظمة والشعور بالفخر والاعتزاز بالانتماء لها والرغبة في البقاء فيها لأطول مدة ، كما أنه يبرز مستويات عالية من سلوك الدور المتميز الذي ينصب نحو الأداء المطلوب. (العنزي .صالح،2009)
- ✓ هو حالة اجتماعية ونفسية تدل على تطابق أهداف العاملين مع أهداف المنظمة وشعور كل طرف بواجباته اتجاه الطرف الآخر والتمسك بقيم وأهداف المنظمة والشعور القوي بالانتماء إليها والدفاع عنها والرغبة في الاستمرار فيها.(قاسمي،2011)
- ✓ كما يشير(Eisenberger, Hutchison, & Sowa 1986) أنه عندما يرى الموظفون أن منظماتهم تقدر جهودهم، وتعترف بمساهماتهم، وتهتم برضايتهم والتزامها نحوهم، وتستثمر فيهم، وتهتم برضايتهم يكون الموظف على مستوى عالٍ من الرضا، ومن ثم يشعر الموظف بأنه ملزم بتبادل ذلك مع المنظمة من خلال الموقف والسلوك الإيجابي .فالعلاقة بين الموظفين وصاحب العمل مبنية على تبادل الجهد والولاء والالتزام مقابل بعض المزايا مثل الراتب والدعم والتقدير والاعتراف بالجهد والانجاز، فإذا حصل الموظف على ذلك فإنه بالتأكيد سيشعر بالرضا ويبادل ذلك بالسلوك الإيجابي في المنظمة مثل الإلتزام الوظيفي والأداء الجيد (الشهومي . الحدابي . الدباء . 2020)
- ✓ الإلتزام التنظيمي هو حالة نفسية تصف العلاقة بين الموظف والمنظمة، وله تأثير في قرار الفرد في البقاء بالمنظمة أو تركها، وهو اقتناع أساسي بالمنظمة وأهدافها وتطابق بين هذه الأهداف وأهداف الفرد، وكذلك الرغبة الداخلية للبقاء بالمنظمة مع إدراك للتكلفة المصاحبة لترك المنظمة، ومن ثم بذل المجهود للاستمرار في هذا الإلتزام من جانب الفرد والمنظمة . (المسدي ،2011)

الفصل الثاني: الالتزام التنظيمي

✓ رأى Bruce and Buchanan : أن الالتزام التنظيمي هو درجة المودة والصدقة الناشئة بين الأفراد والجماعة لتحقيق أهداف المنظمة" وعليه فإن الالتزام التنظيمي هو حصيلة ثلاث عناصر: التوافق: وهو تبني أهداف التنظيم بوصفها أهدافا للفرد العامل في التنظيم. الارتباط: ويمثل درجة الانغماس النفسي لأنشطة الفرد داخل المنظمة. الإخلاص: ويعبر عن درجة شعور الفرد بالارتباط والالتزام التنظيمي للمنظمة التي يعمل لمصلحتها.

✓ يعرف Beeker الالتزام التنظيمي بأنه نزعة الفرد للمشاركة المستمرة في أنشطة المنظمة، والولاء لها، وهو يقوم على اعتبارات منفعية، أي أن الفرد هو الذي يقر القيمة الاستثمارية التي يمكن أن يجنيها من استمراره في العمل مع المنظمة، كما أنه هو الذي يقدر تكلفة تركه للعمل، وما يترتب على ذلك من نتائج إيجابية أو سلبية لو قرر الالتحاق بجهة أخرى.

يعبر الالتزام التنظيمي عن التفاعل المتبادل بين الفرد والمنظمة؛ بحيث تتولد لديه الرغبة لكي يسلك سلوكا يفوق السلوك المطلوب منه رسميا من جانب المنظمة فلا بد من وجود اعتقاد قوي وقبول من جانب الفرد لأهداف المنظمة وهو يبذل ما يوسع طوعا دون إكراه بغية الاستمرار في العمل لصالح المنظمة، أي أنه في حال امتلاك الفرد لسلوك الالتزام التنظيمي فإن ثقته بالمنظمة التي يعمل بها تزداد. (بن مومن ، 2022).

✓ يجب التفرقة بين مصطلحي الالتزام التنظيمي والالتزام المهني فالالتزام المهني يشير إلى الانتماء إلى مهن حرة متخصصة مثل الأطباء أو المحامين ..الخ والالتزام المهني هو القوة التي تربط الفرد بمهنته وتجعل انتماءه لها ورغبته على بذل الجهد لصالحها ورغبته في استمرار عضويته فيها والالتزام المهني يتم تطويره في أثناء الدراسة الأكاديمية وهو يسبق الالتزام التنظيمي أما الالتزام التنظيمي فيقصد به القوة التي تربط الفرد بالمنظمة التي يعمل بها وتربطه بأهدافها وقيمها. (عبد الرحمن ، 2013)

نسجل أن جميع التعريفات لمفهوم الالتزام التنظيمي تتفق على أنه يمثل الرغبة الداخلية لدى الفرد في المنظمة لبذل جهد إضافي في العمل، تتبع هذه الرغبة من الإيمان التام بأهداف وقيم المنظمة والرغبة العالية بالمحافظة على الانتماء لها، والمساهمة في استمراريتها وتطورها .

•تتبنى الدراسة كتعريف للالتزام التنظيمي ما قدمه كل من ماير وألان (1990) حيث عرفاه بأنه قوة تربط الفرد إلى مسار عمل ذي صلة بواحد أو أكثر من الأهداف، هذه القوة تأخذ شكلها بالنسبة للعمال في ثلاث قواعد أو قنوات: عاطفية، معيارية واستمرارية ، والتي تكون في علاقة مباشرة مع أهدافهم وأهداف منظماتهم و تعكس على التوالي : الروابط العاطفية ، والواجبات المتصورة كقيم، والتكاليف بدون عائد اتجاه المنظمة. (Meyer, Allen & Smith.1993)

الفصل الثاني: الالتزام التنظيمي

ويعني التعريف أن الالتزام هو قوة تربط العامل بمنظمتة، حيث تتجسد هذه القوة في ثلاثة أبعاد وهي ارتباط عاطفي ، ارتباط أخلاقي قيمي ، وقناعة بالاستمرار في المنظمة حتى في غياب العائد المادي المرضي، وهي نفس المكونات لمقياس الالتزام التنظيمي الذي ستعتمده الدراسة في جانبها الميداني.

2-الالتزام التنظيمي وبعض المصطلحات المشابهة:

هناك العديد من المفاهيم التي ارتبطت بالالتزام التنظيمي وهي:

2-1.الولاء التنظيمي:

يعد الولاء التنظيمي مقياسا مهما لقياس الفاعلية التنظيمية وهي أيضا يؤثر في العديد من المخرجات التنظيمية .ويعتبر الولاء حالة نفسية تعمل على تحديد العلاقة بين العمال والمنظمة وهو يؤثر أيضا في قرار العامل حول بقاءه في المنظمة أو عدمه. ومن تعريفات الولاء التنظيمي أنه يشير الى شعور بالالتزام يدفع الأشخاص الى القيام بأفعال معينة أو العمل على تحقيق هدف محدد.

ونستطيع القول أن الفرد الذي يمتلك مستوى عالي من الولاء التنظيمي يكون لديه احساس بالالتزام والتوحد مع المنظمة وكلما كانت لديه الرغبة في تحقيق أهداف المنظمة تكون لديه الرغبة في البقاء والاستمرار في المنظمة.

هناك ترجمات مختلفة لمصطلح Organizational Commitment فقد ترجمه البعض على أنه الالتزام التنظيمي وترجمه آخرون على أنه الولاء التنظيمي في حين ترجمه البعض على أنه الانتماء التنظيمي . لكن الترجمة التي تعتبر أكثر شيوعا لهذا المصطلح وتعتبر أكثر تعبيرا ودلالة هي الولاء التنظيمي فمفهوم هذا الأخير أكثر شمولاً من مفهوم الالتزام والانتماء بحيث انه يشملها بداخله فبالولاء يصبح الانتماء حقيقة ثابتة وبدونه يصبح الانتماء مجرد شكل وتكون العلاقات الاجتماعية فارغة في مضمونها ذات اثر سطحي (محمد، 2022)

تم استخدام مصطلح الالتزام والولاء التنظيمي كمصطلح واحد وهناك من يرى أن الولاء يستجد في فكرة الإخلاص والارتباط والتعلق أما الالتزام فهو الشعور الذي يدفع الشخص للقيام بأفعال معينة لتحقيق هدفا محددا إذ قد يكون الالتزام قسري عليه.

إن استخدام المصطلح كمرادف لمصطلح الولاء يكون بسبب التقارب بينهما فالولاء يعبر عن قوة الالتزام وهو ينبع من الالتزام الشعوري والمعياري بسبب تقارب القيم والأهداف. (جقيدل ،2015)

الفصل الثاني: الالتزام التنظيمي

2-2. الانتماء التنظيمي:

ان الانتماء التنظيمي يدل على انتساب الفرد الى جماعة معينة أو حزب معين أو نادي معين أو مؤسسة معينة بمعنى كونه عضوا فيها أو واحدا منها له نفس حقوق أفرادها وعليه واجبات مثل ماعليهم من واجبات (محمد ، 2022)

تعرف **كانتر** الانتماء التنظيمي بأنه الالتزام الوجداني والعاطفي الذي يبديه الفرد تجاه المنظمة ويرى أيضا **مارش** أن العامل المنتمي يشعر بأنه عليه التزاما أخلاقيا للبقاء في المنظمة بغض النظر عن حالة الرضا التي توفرها له على مدار السنوات. (محمدي ، 2016)

ان **كانتر** و**مارش** يتفقان على أن الانتماء التنظيمي بإمكانه أن يحدث التزاما نحو المنظمة غير أنهما يختلفان في أنه مشروطا أو غير مشروط .فحسب **كانتر** فان دوام الانتماء مقترن بالربح وفي حال غياب الربح لا يكون هناك انتماء، أما **مارش** فيعتبر أن الانتماء هو عملة غير مشروطة يقوم بها العامل حتى أن كانت الظروف في المنظمة غير مرضية

رغم التشابه الكبير بين مفهوم الالتزام التنظيمي والانتماء التنظيمي إلا أنه يمكن أن نميز بينهما في:

- يركز الانتماء على عضوية الفرد في جماعة ما و الاندماج فيها والتوحد معها، بينما يتجاوز الالتزام هذا المعنى ليشمل فكرة ما أو موضوع ما أو شخص ما.
- يركز الانتماء على جماعة يكون الفرد متقبلا لها ومقبولا منها، أما الالتزام فيركز على الصلات والعواطف وكذا الجوانب الرسمية والقانونية التي تربط الفرد بالجماعة أو بالفكرة.
- يركز الانتماء على عضوية،يركز الالتزام على المشاعر والرابطة الوجدانية والطاعة والواجب، ولهذا فهو يحتوي الانتماء وبنميه. (جقيدل ،2015)

2-3.الدمج الوظيفي: لاقى تعريف (Male & Ashforth, 1992) حول مفهوم الدمج التنظيمي تقبل كبير من قبل الباحثين واللدان عرفاه بأنه إدراك العامل و التوحد والارتباط مع المنظمة التي يعمل فيها .أي توضيح للربط الإدراكي بين العاملين ومنظمتهم .فالدمج التنظيمي يشير إلى الارتباط النفسي بين الفرد والمنظمة التي يعمل فيها ويعرفه Dutton 2010 على أنه الدرجة التي يعرف بها العضو نفسه بنفس الخصائص التي يعرف بها المنظمة.

لقد أخذ الدمج التنظيمي مكانة مهمة في عملية تفسير ادراك، ومواقف، وسلوك الأفراد في المنظمات .حيث أن العاملين الذين يندمجون بشكل عالي مع منظماتهم سيبدون مواقف وسلوكيات ايجابية تجاه منظماتهم .

الفصل الثاني: الالتزام التنظيمي

إن دراسة محددات ومؤشرات اندماج العاملين لمنظماتهم، تعتبر مفهوم مركزي لدى علماء وهدفًا مهمًا للمنظمة. فاندماجهم ينظر إليه على أساس أنه حالة نفسية أساسية تدل على ارتباط العمال بمنظماتهم هذا ما يفسر العديد من السلوكيات والمواقف في مكان العمل.

وعليه فإن الدمج التنظيمي يرتبط بشكل إيجابي مع ارتفاع الرضا الوظيفي وسلوك المواطنة وسلوك التعاون ، ويرتبط بشكل سلبي مع انخفاض الغياب وترك العمل. (كاظم 2010).

2-4. الانضباط الوظيفي: يعرف الانضباط بأنه الاستجابة الواعية للنظم واللوائح ، وهو وفق هذا قد يكون نابعا من رغبة الفرد وقناعاته (ضبط داخلي) كما يمكن أن يكون استجابة لأوامر الجهات المسؤولة (ضبط خارجي) في حين أن الالتزام يتعلق برغبة الفرد وقناعاته ومشاركته عاطفيا. (عوض،2007)

وهو الالتزام بقواعد السلوك والعمل أو ضبط النفس عن عمل يخالف القواعد المرسومة سواء داخل بيئة العمل أو خارجها ويعني أيضا الالتزام بالنظام.

وهو أيضا الالتزام بالقواعد والسياسات واللوائح التنظيمية من قبل كافة العاملين بالمنظمة بمستوى الانضباط في أي مجموعة من الأفراد يعتمد بصفة خاصة على نزاهة الذين يتولون القيادة في المجموعة. أي أن عمل الإدارة هو تشجيع الخضوع انقياديا مع القوانين التنظيمية. ونستخلص أنه للمحافظة على الانضباط الوظيفي للعمال فلا بد من تحقيق الالتزام التنظيمي لهم .حيث يساعد الالتزام بسلوك الانضباط للعمال على تقليل الخسائر واكتشاف نقاط التقصير قبل تفاقمها ومحاولة علاجها لتعديل الانحرافات في العمل بفضل عوامل توفرها الإدارة كم خلال عمليات التسيير اليومية للموارد البشرية المتمثلة في الاشراف .الاتصال التدعيم. (بوخالفة، 2011)

2-5. التماثل التنظيمي: يعرفه " Nygren & Hall " بأنه تلك العملية التي من خلالها تتكامل وتتطابق أهداف المنظمة والأهداف الخاصة للفرد. (عثمانى مرابط، 2015)

وقد تباينت آراء الباحثين حول مفهوم التماثل التنظيمي في حين أن بعض التعريفات تحدد عناصر التماثل التنظيمي بين الأفراد والمؤسسة، بينما تتضمن تعريفات أخرى عناصر أخرى من البيئة التنظيمية كمكونات للتماثل التنظيمي، إلا أن معظم التعريفات توضح أنه " يمثل مجموعة من الروابط"، ويتضمن هذا الوصف إشارة إلى قوة الروابط بين عناصر التماثل التنظيمي وديمومتها في التعريف.

بناءً على ذلك، يعرف الباحثون التماثل التنظيمي بأنه اندماج الفرد الواحد مع أفراد آخرين تتسم خصائصهم ومحتواهم الشخصي المتمثل في القيم والأهداف والتطلعات والحاجات والرغبات بالانسجام والتشابه والاتساق مع جميع عناصر البيئة التنظيمية التي يعمل فيها الفرد وينتمي إليها.

الفصل الثاني: الالتزام التنظيمي

فالتماثل من هذا المنطلق يكون ذو علاقة قوية بالالتزام التنظيمي عند العمال، فتطابق الأهداف سيؤدي بشكل لاحق إلى ارتباط عاطفي ومستمر بمنظمتهم وقد يستدخل ذلك كقيمة وموقف أخلاقي اتجاه منظمتهم ، وهذه هي نفسها أبعاد ومكونات الالتزام. (الشهومي. الحدابي. الدباء، 2021)

إن ارتباط الأفراد أو تماثلهم مع مؤسساتهم يعدان من العوامل المهمة التي تؤثر في الالتزام التنظيمي للأفراد، حيث يرتبط التماثل التنظيمي بعلاقة تأثير مباشرة مع التزام العاملين تجاه منظماتهم، فكلما اندمج أو تماثل الفرد مع منظمتهم، وتشابهت قيمه وأهدافه مع قيم وأهداف مؤسسته ازداد تمسكه والتزامه نحوها وهذا ما أكدته دراسات أخرى من وجود علاقة ارتباطية معنوية مباشرة بين تماثل الأفراد مع منظماتهم وارتباطهم الوظيفي .الأمر الذي يستدعي الاهتمام بتنمية شعور العاملين بتوحدهم وارتباطهم مع قيم وأهداف المؤسسة من خلال الكشف الدوري عن احتياجاتهم ورغباتهم والعمل على تلبيتها. (الشهومي. الحدابي. الدباء، 2021)

3- علاقة الالتزام التنظيمي ببعض المتغيرات التنظيمية:

تقتصر فيما يأتي على بعض المتغيرات على سبيل الذكر لا الحصر ومن بينها:

3-1. علاقة الدعم التنظيمي والعدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي : إن الدعم التنظيمي المدرك يتوسط بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي حيث أنه مع زيادة شعور الفرد بالعدالة التنظيمية داخل المنظمة أصبح لديه ادراك بحقيقة دعم المنظمة للعاملين ومن ثم يصبح لديهم الدافع نحو الانجاز والرغبة في البقاء داخل المنظمة ,بعد أن تبلورت لديه قناعة بالالتزام بمبادئها وقيمتها,ومن خلال هذه العلاقة بين الدعم التنظيمي والعدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي فان أهمية أبعاد الدعم التنظيمي تظهر من خلال اتباع سياسة ادارية مختلفة لدعم العاملين بغية الاحتفاظ بهم ,وذلك باعطائهم القيمة لتحقيق أهداف المنظمة,ومنحهم فرصا للترقية والمكافآت ,وتقدير جهودهم المبذولة وتحسين ظروف العمل,ومنحهم أجور عادلة,ومراعاة آرائهم,فمن خلال هذه السياسة التي تتبعها المنظمة لدعم عمالها,تتضح عدالتها وتبرز منظومة القيم الاجتماعية والأخلاقية والدينية في المنظمة,الأمر الذي يسهم في نهاية المطاف في خلق نتائج ايجابية على مستوى المنظمة وعلى مستوى العاملين على حد سواء (الرشيدى, 2019).

3-2. تمكين العاملين عرفه Daft بأنه " منح الأفراد العاملين القوة والحرية والمعلومات لصنع القرارات والمشاركة في اتخاذها .وعرفه أيضا Brown & Harve بأنه "إستراتيجية تهدف إلى تحرير الطاقات الكامنة لدى الأفراد، وإشراكهم في عمليات بناء المنظمة، باعتبار أن نجاح المنظمة يعتمد على تناعم حاجات الأفراد مع رؤية المنظمة وأهدافها البعيدة.

الفصل الثاني: الالتزام التنظيمي

فالتمكن هو العملية التي تمكن العاملين من كسب ثقة بالنفس والقناعة بقدراتهم هذا ما يمنحهم القوة اللازمة لاتخاذ القرارات وجعلهم قادرين على تقديم المقترحات المؤثرة في نجاحهم الشخصي وبالتالي نجاح المنظمات التي يعملون بها"

عرف كل من Haghghi et al, 2011 عملية تمكين العاملين بأنها "إعطاء العاملين الصلاحيات والمسؤوليات ومنحهم الحرية لأداء العمل بطريقتهم دون تدخل مباشر من الإدارة مع توفير كافة الموارد وبيئة العمل المناسبة لتأهيلهم مهنيا وسلوكياً لأداء العمل مع الثقة المطلقة فيهم .(باسم. 2012)
شهد التمكين اهتماما كبيرا من قبل الباحثين في مجال إدارة الموارد البشرية، حيث أكدت أبحاثهم ودراساتهم بأن تمكين العاملين يؤدي إلى تحسين الجودة، وتحقيق الرضا الوظيفي ، والالتزام التنظيمي والفعالية التنظيمية.

3-3. الثقة التنظيمية: تعرف الثقة التنظيمية بأنها توقعات ومعتقدات ومشاعر ايجابية يحملها الأفراد تجاه المنظمة التي ينتمون إليها ، والتي ترتبط بما يطبق من سلوكيات وممارسات إدارية ، والتي التزموا فيها بالقيم الأخلاقية العامة والإدارية الخاصة ، والابتعاد عن كل ما يضر بالمصالح المشتركة.
إن الثقة والالتزام أمران متلازمان فلا يمكن تحقيق الكفاءة والفاعلية في المنظمة، إلا عندما يصل المديرين إلى القناعة بأن الجانب الإنساني في المنظمات لا يقل إن لم يزد عن الجانب التنظيمي، وعندما يعلم المدراء أن العقلانية لا تكمن فقط في رؤية الالتزام والوفاء كمفتاح لزيادة القدرات التنظيمية ، بل إن العقلانية من جانب المديرين تكمن في أهمية رؤية العاملين يتحكمون في هذا الالتزام ، فهو لا يمكن تحقيقه إلا بوجود الثقة .

إذن تكوين و بناء الثقة في المنظمة يعتبر شرطا أساسيا لكي يضمن التبادل والتفاعل المشترك بين جميع أطراف المنظمة بغية إنجاز المهام والأعمال والفعاليات المختلفة الخاصة بالمنظمة وهذا ما يساهم في تحقيق نجاح المنظمة ونموها ، فبدون الثقة لا تستطيع المنظمات الاستمرارية والبقاء ، و يصبح غير ممكن تحقيق أي هدف من الأهداف المرسومة للمنظمة.(فليج. 2010)

3-4. جودة الحياة الوظيفية: عرف wether and davis جودة الحياة على أنها إشراف جيد ومرتببات ومزايا ومكافآت جيدة وقدر من الاهتمام والتحدي بالوظيفة وتتحقق جودة حياة العمل من خلال فلسفة علاقات العاملين التي تشجع استخدام جودة الحياة باعطاء العاملين فرص أكبر للتأثير على وظائفهم والمساهمة الفعالة على مستوى المنظمة ككل.(العمراوي .تمرباط ، 2021)

وتعرف البياري جودة الحياة:"على أنها عملية مستمرة مخطط لها تهدف إلى تحقيق التوازن بين متطلبات الحياة الوظيفية والشخصية للموظفين، من خلال التغيير للأفضل نحو الفاعلية والعدالة

الفصل الثاني: الالتزام التنظيمي

التنظيمية، وتحقيق الأمن الوظيفي والعدالة في نظم الأجور والحوافز، والترقيات المبنية على أساس الكفاءة والمهنية، والتكامل الاجتماعي في عمل المنظمة، وتأمين ظروف عمل مناسبة وآمنة لهم، من أجل رفع مستوى معيشتهم، وتوفير البيئة التنظيمية الملائمة من خلال المشاركة في اتخاذ القرارات مما ينعكس ذلك ايجابا على الموظف فيشعر بالرضا والأمان الوظيفي، فيبذل أقصى جهد ممكن في خدمة المؤسسة لنقلها لمزيد من التطور والنجاح، والعمل بطريقة تؤمن قدرتها على تحقيق استراتيجيتها وكذلك تقدم أدائها التنافسي."

من وجهة نظر الموظفين يعتبر الهدف الأساسي من برنامج جودة الحياة الوظيفية هو تحسين ظروف العمل، بينما من وجهة نظر المؤسسة الهدف الأساسي هو زيادة الفاعلية التنظيمية، حيث بينت البحوث والدراسات بأن لبرنامج جودة الحياة الوظيفية آثار إيجابية على المؤسسة، من حيث تخفيض الدوران الوظيفي و معدلات الغياب ، ورفع مستوى الرضا الوظيفي للموظفين وذلك راجع لأثره في الارتقاء بالأداء الوظيفي، وتعزيز الالتزام بلوائح العمل، ويسمح للمؤسسة من جذب الكفاءات، وكما تزيد من دافعية وولاء الموظفين الذين هم جوهر المؤسسة.(البياري. 2018)

هناك العديد من الدراسات التي أكدت العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي وعلى تأثير جودة الحياة الوظيفية على بعض الظواهر السلبية والايجابية للمنظمة ومن الظواهر السلبية : الغياب،التأخير، دوران العمل، ترك الخدمة الشكاوى، الإضرابات عن العمل، ومن أهم المظاهر الايجابية: المساهمات التطوعية في العمل.

يظهر بشكل واضح العلاقة بين الظواهر السابقة والالتزام التنظيمي، فشيوع الالتزام بين العاملين يؤدي إلى الاتصال الفعال بينهم وزيادة مشاركة العاملين في القرارات المتعلقة بعملهم وزيادة العدالة التنظيمية، وعليه يتضح وجود علاقة تأثيرية بين مجموعة من العوامل المتفرقة والتي تعد من عوامل ومتغيرات جودة الحياة الوظيفية وبين الالتزام التنظيمي للعاملين. (عبد الرحمن،2013)

3-5. الرضا الوظيفي: يعتبر الرضا الوظيفي من الاتجاهات المهمة المتعلقة بالعمل والأداء الوظيفي فقد حظي باهتمام الباحثين والاداريين في المنظمات وقاموا بدراسته بغية التوصل للعوامل التي تساهم في تحقيقه مثل ظروف العمل وطبيعته، نمط الاشراف القيادة والعلاقة بين العمال ورؤسائهم وأيضاً الحوافز والأجور وغيرها من العوامل المساعدة على زيادة فاعلية العمال وكفاءتهم والتزامهم بعملهم ورفع مستوى أدائهم بما يحقق أهداف المنظمة اذ يقاس الرضا الوظيفي لدى العاملين بالشعور بالرضا النفسي لديهم نحو منظماتهم وما تقدمه لهم من وتقدير واهتمام ورعاية .

الفصل الثاني: الالتزام التنظيمي

هنا ارتباط قوي بين الرضا التنظيمي والالتزام التنظيمي حيث أن هذا الأخير يعتبر مستوى الشعور الداخلي للعامل تجاه المنظمة التي يعمل فيها ويلتزم بمبادئها وقيمتها وقوانينها ويكون مخلصا لها وساعيا لتحقيق أهدافها ويشعر دائما بالارتباط معها ويعتز بالانتماء لها وعنده رغبة قوية لبذل كل الجهود الممكنة حتى يرفع مستوى أدائه ويرغب في البقاء فيها والاستمرار فيها مهما كانت الظروف ولا يتحقق ذلك إلا إذا كان العامل راض عن وظيفته حيث أنه لا يمكن أن يتحقق الالتزام التنظيمي إلا بوجود الرضا الوظيفي (العجمي، 2020)

إن الرضا الوظيفي والالتزام يتبادلان العلاقة بصورة ايجابية بوصفهما من الاتجاهات التي تؤثر على سلوك الفرد داخل نطاق العمل في حين أن الالتزام لا يعني الرضا الوظيفي اذ يعكس الرضا الاستجابة لعمل معين أما الالتزام فيعكس الدرجة التي يشعر من خلالها الفرد بصورة ايجابية تجاه مختلف مجالات العمل. (العبيدي، 2012)

3-6. المواطنة التنظيمية: مفهوم المواطنة التنظيمية من أكثر المفاهيم المرتبطة بالالتزام إذ فسر الالتزام بوصفه ميولا نفسية وسلوكية تقود إلى عرض سلوكيات معينة ومنها المواطنة والتي هي سلوك فردي طوعي. (جقيدل، 2015)

كما يعرف على أنه سلوك وممارسات أولئك العاملين الذين يسهمون في فاعلية المؤسسة وتحريك نشاطاتها عبر التعاون الانساني. (شلابي، قيقوب، 2020)

3-7. الأداء الوظيفي للفرد : يعرف الأداء بأنه مسؤوليات وواجبات وأنشطة ومهام يتكون منها عمل الفرد التي يجب القيام بها فهو في حقيقة الأمر ما هو إلا سلوك بأوسع معانيه أما الأداء الوظيفي فهو عبارة عن ما يقوم به الموظف أو المدير من أعمال وأنشطة مرتبطة بوظيفة معينة، ويختلف من وظيفة إلى أخرى وأن وجد فيها عامل مشترك . (بن عصمان، 2019)

تعددت الدراسات والأبحاث التي تناولت موضوع العلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي ، فقد توصلت دراسات كل من : القطان، العتيبي و عمران إلى وجود علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي، حيث إن التزام العاملين ينعكس في أدائهم لوظائفهم وتقبلهم لمختلف الضغوط المرتبطة بها. (حنونة، 2006)

إن طبيعة العلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي هي علاقة طردية فكلما زاد الالتزام زادت جودة الأداء الوظيفي فالأداء هو المحصلة النهائية لجميع الأنشطة التي يقوم بها العاملون داخل المنظمة، فالمنظمة تكون أكثر استقراراً وأطول بقاءً حين يكون أداء أفرادها أداءً متميزاً، حيث تشير معظم الدراسات التي تعمقت في الالتزام التنظيمي بأن هناك علاقة إيجابية قوية بين الالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة

الفصل الثاني: الالتزام التنظيمي

العاطفي، المستمر، المعياري وبين أداء العاملين فالأداء المتميز في القيام بالأعمال يولد الإبداع والإلتقان والابتكار لدى العاملين في المنظمة مما ينعكس على إنتاجية المنظمة. (بن عصمان ، 2019)

3-8. علاقات العمل بين الرئيس وتابعيه: كثيرة الأبحاث والدراسات التي تناولت دور القيادة في التأثير على بيئة العمل ومحتويات وظيفة المروؤوس أو التابع لها إضافة إلى التأثير على مستويات أداء ذلك التابع ومنها سلوك التزام الموظف بوظيفته وسعيه لخدمة أغراض منظمته والعمل على الاستمرار فيها.

توصل **Everson** أن الدعم والتفهم والتقدير الاجتماعي من جانب الرئيس لمروؤوسيه يساهم بوضوح في رفع معدلات الالتزام وارتباط أولئك المروؤوسين بأعمالهم ومنظمتهم، كما أكد **مارتن وآخرون Martin & al** "علي الأهمية غير المباشرة لأسلوب وطبيعة علاقات العمل ما بين الرئيس وتابعيه على درجة التزام التابعين من خلال تأثيراته على معدلات الرضا الوظيفي لدي المروؤوسين أو التابعين. (حنونة، 2006)

3-9. الالتزام والمجارة: تتضمن المجارة تغيير السلوك نحو الجماعة كنتاج لضغط فعلي أو متخيل من جانبها وليس بسبب اتساق القيم، فالسلوك أو المواقف التي تعبر عن الالتزام التنظيمي مع وجود مصادر ضبط خارجي أو ضغط ثم تزول بزواله هو مجارة في حقيقته وليس التزاما ، ومن هنا تظهر دقة العلاقة بين الالتزام والمجارة وأهمية عدم الخلط بينهما عند تناول أحدهما أو كلاهما بالدراسة (جقيدل، 2015)

4-مراحل تطور الالتزام التنظيمي:

هناك العديد من التصنيفات التي تناولت مراحل الالتزام التنظيمي ونذكر منها:

4-1. تصنيف Welsch & Iavan : تمر عملية ارتباط الفرد بالمنظمة عبر مرحلتين أساسيتين حددهما كما يأتي:

✓ **مرحلة الانضمام للمنظمة** التي يريد الفرد العمل بها وغالبًا ما يختار الفرد المنظمة التي يعتقد أنها تحقق رغباته وتطلعاته.

مرحلة الالتزام التنظيمي وهنا يصبح الفرد حريصًا على بذل أقصى جهد لتحقيق أهداف المنظمة والنهوض بها. (العوفي، 2005)

والملاحظ أن هذا التقسيم يخضع لموقف العامل من منظمته هل أشبعت حاجاته وحقت أهدافه أم لا، حيث أن الالتزام التنظيمي يأتي كمرحلة لاحقة لرضا الموظف بمنظمته بعد التحاقه بها.

4-2. تصنيف O'reily: يذهب إلى أن هناك ثلاث مراحل للالتزام التنظيمي وهي:

الفصل الثاني: الالتزام التنظيمي

✓ **مرحلة الإذعان أو الالتزام** :حيث يكون التزام الفرد في البداية مبنياً على الفوائد التي يحصل عليها من المنظمة؛ وبالتالي فهو يقبل سلطة الآخرين ويلتزم بما يطلبونه.

✓ **مرحلة التطابق والتماثل بين الفرد والمنظمة** :حيث يتقبل سلطة الآخرين رغبة منه في الاستمرار بالعمل في المنظمة؛ لأنها تشبع حاجاته للانتماء وبالتالي فهو يفخر بها.

✓ **مرحلة التبنى** : وفيها يصل الفرد إلى اعتبار أهداف وقيم المنظمة أهدافاً وقيماً له وهنا يكون الالتزام نتيجة لتطابق الأهداف والقيم. (العوفي، 2005)

يربط هذا التقسيم بين الالتزام التنظيمي و المجارة والتماثل التنظيمي، حيث يبدأ كمرحلة مجارة والالتزام لتحقيق الأهداف وينتهي كقناعة بوجوب خدمة المنظمة مروراً بمرحلة التطابق بين أهداف الفرد والمنظمة.

4-3. تصنيف العوفي: يقسم فيه الالتزام التنظيمي كذلك إلى ثلاث مراحل وهي:

✓ **مرحلة التجربة**: تمتد من تاريخ مباشرة الفرد لعمله ولمدة عام واحد يكون الفرد خلالها خاضعاً للتدريب والإعداد والتجربة، ويكون خلال تلك الفترة اهتمامه منصباً على تأمين قبوله في المنظمة، ومحاولة التأقلم مع الوضع الجديد، والبيئة التي يعمل فيها، ومحاولة التوفيق بين اتجاهاته وأهدافه واتجاهات وأهداف المنظمة.

✓ **مرحلة العمل والإنجاز**: وتتراوح مدة هذه المرحلة بين العامين والأربعة أعوام وخلال هذه الفترة يحاول الفرد تأكيد مفهوم الإنجاز، وأهم ما يميز هذه الفترة الأهمية الشخصية للفرد، وتخوفه من العجز، ويتبلور وضوح الالتزام للعمل والمنظمة.

✓ **مرحلة الثقة بالتنظيم**: تقريباً من السنة الخامسة من التحاق الفرد بالمنظمة وتستمر إلى ما لا نهاية، حيث يزداد التزامه وتتقوى علاقته بالتنظيم وهنا يمكن الحديث عن الولاء التنظيمي. (العوفي، 2005)

5- خصائص الالتزام التنظيمي:

ترى فلبمان أن الالتزام التنظيمي يتميز بجملة من الخصائص و الصفات هي :

- إن الالتزام التنظيمي حالة نفسية تصف العلاقة بين الفرد و المنظمة.
- يؤثر الالتزام التنظيمي على قرار الفرد فيما يتعلق ببقائه أو تركه لمنظمته.
- يتصف الأفراد الذين لديهم التزام تنظيمي بالصفات التالية:
 - قبول أهداف و قيم المنظمة الأساسية و الإيمان بها .
 - بذل المزيد من الجهد لتحقيق أهداف المنظمة .
 - وجود مستوى عال من الانخراط في المنظمة لفترة طويلة .

الفصل الثاني: الالتزام التنظيمي

- وجود الميل لتقويم المنظمة التقويم الايجابي (فلمبان، 2008)

في حين يذهب كل من **فليه و عبد المجيد** إلى تحديد خصائص الالتزام التنظيمي في ما يأتي:

- ✓ يتضمن الالتزام التنظيمي ثلاثة أبعاد رئيسية وهي الرباط العاطفي أو الوجداني بين الفرد والمنظمة؛ و الاستمرار و البقاء في العمل؛ و الشعور بالواجب اتجاه المنظمة.
- ✓ يعبر الالتزام التنظيمي عن حالة غير محسوسة يستدل عليها من خلال ظواهر تنظيمية معينة تتضمن سلوك الأفراد و تصرفا تهم و تجسد مدى ولائهم لمنظماتهم.
- ✓ يستغرق وقتا طويلا في تحقيقه لأنه يجسد حالة قناعة تامة للفرد كما أن التخلي عنه لا يكون نتيجة لتأثير عوامل سطحية طارئة بل قد يكون نتيجة لتأثيرات إستراتيجية ضاغطة.
- ✓ يتأثر بمجموعة الصفات الشخصية و العوامل التنظيمية و الظروف الخارجية المحيطة بالعمل .
- ✓ تتمثل مخرجات الالتزام التنظيمي في بقاء الفرد داخل المنظمة وعدم تركها؛ ودرجة انتظام وحضور العاملين، و الأداء الوظيفي الجيد، و الحماس للعمل، و الإخلاص للمنظمة.
- ✓ يؤثر الالتزام التنظيمي تأثيرا مباشرا على كثير من الظواهر الإدارية الأخرى ويتضح في رغبة الأفراد في البقاء بالمنظمة ومدى التزامهم بالحضور إلى العمل ومستوى الأداء والانجاز.
- ✓ يأخذ الالتزام عدة صور وأشكال من أهمها الالتزام كوسيلة لتحقيق هدف معين والالتزام كقيمة في حد ذاته والالتزام لما يتوقعه الآخرون. (فليه. عبد المجيد، 2005)

6- أهمية الالتزام التنظيمي :

يمنح الالتزام التنظيمي الاستقرار النفسي ويساعده على تحقيق عائد أفضل له وللمنظمة كما يعمل على رفع روحه المعنوية ويمنحه شعورا مرتفعا بالثقة بالنفس وشعوره بتحقيق ذاته والحصول على مكانة يرضى بها . ويساعد الالتزام التنظيمي العامل على امتلاك دافعية للعمل والشعور بالرضا عن هذا العمل والفرح والسعادة مع كل نجاح أو تميزه في أدائه لمهامه وهو مرحلة أولى للنمو المهني لديه.

أما من جانب المنظمة فالالتزام التنظيمي يدفع العاملين للإبداع والمبادرة بحيث يسهم في تحقيق أداء جيد مستمر في العمل هذا ما ينتج عنه الخفض من التكاليف والخسائر الناجمة عن الاستغلال السيئ للقدرات. بحيث ينمي الرغبة في الاستمرار في المنظمة وينتج عنه التقليل من الدوران في العمل.

يعتبر الالتزام التنظيمي من الظواهر والمفاهيم السلوكية التي اهتم بها العديد من الباحثين بسبب دوره الكبير الذي يلعبه من أجل نجاح واستمرار المنظمة. ونظرا للتنافس الحاصل في بيئة الأعمال فانه حتى تكون المنظمات قادرة على الأداء وفق المستوى المطلوب لابد من أن يكون أفرادها ملتزمين بأهدافها ويعملون كفريق واحد بغية تحقيق تلك الأهداف.

الفصل الثاني: الالتزام التنظيمي

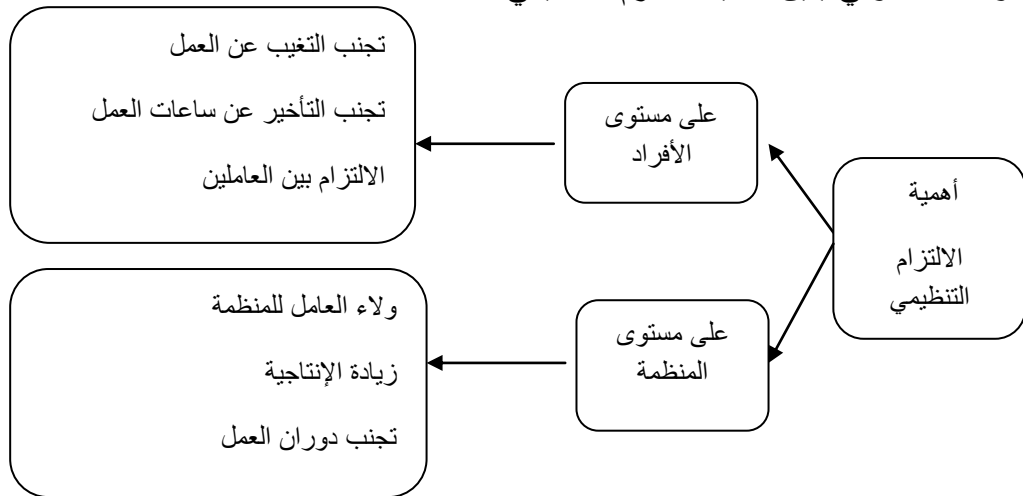
إن الأفراد الذين لديهم التزام تنظيمي عالي يمتازون بأداء وظيفي متميز يؤدي الى ارتفاع انتاجيتهم وتعلقهم بمنظماتهم (بن مومن ، 2022).

تتجلى أهمية الالتزام التنظيمي في العديد من النقاط نذكر من بينها:

- يؤدي الالتزام التنظيمي إلى زيادة معدلات الأداء و الإنتاجية
- يساهم الالتزام التنظيمي في تخفيض المشاكل التي تحصل بين الإدارة و العمال.
- يمثل الالتزام التنظيمي أحد المؤشرات الأساسية لتقدير النواحي السلوكية كمعدل دوران العمل؛ فمن المفترض أن الأفراد الملتزمين يكونون أطول بقاء بالمنظمة، وأكثر جهدا لتحقيق أهداف المنظمة.
- يؤدي الالتزام التنظيمي إلى زيادة تحمل العاملين للمسؤولية في المنظمة
- يعمل الالتزام التنظيمي على تحسين العلاقات الاجتماعية بين العمال
- يحقق الالتزام التنظيمي الانسجام و التوافق بين العاملين و المنظمة.
- يحقق الالتزام التنظيمي الرضا الوظيفي لدى العاملين.
- يمثل عنصر هام في الربط بين المنظمة والعاملين في الأوقات التي لا تستطيع المنظمات أن تقدم فيها الحوافز الملائمة لدفع هؤلاء العاملين للعمل و تحقيق مستويات عالية من الأداء.
- يعتبر الالتزام التنظيمي للأفراد نحو المنظمات مؤشرا أقوى من الرضا الوظيفي لاستمرار و بقاء العاملين في أماكنهم.
- يعمل على تحسين القدرة التنافسية للمنظمات و يؤثر بالإيجاب على فعالية المنظمة..
- يعد مجال جذب لكل من المديرين و علماء السلوك الإنساني نظرا لكونه سلوكا مرغوبا فيه من

قبل المنظمات. (خير الدين، النجار ، 2010)

والشكل الموالي يبين أهمية الالتزام التنظيمي



الشكل (1) يبين أهمية الالتزام التنظيمي، المصدر: إعداد الطالبة

7- أبعاد الالتزام التنظيمي:

تختلف صور التزام الأفراد تجاه المنظمات باختلاف القوة الباعثة والمحركة له -وعلى العموم - تشير الأدبيات إلى أن هناك أبعاداً مختلفة للالتزام التنظيمي وليس بعداً واحداً، ورغم اتفاق غالبية الباحثين في هذا المجال على تعدد أبعاد الالتزام، إلا أنهم يختلفون في تحديد هذه الأبعاد، ومن التصنيفات التي تناولت أبعاد الالتزام حسب الوزان 2006.

7-1. تصنيف "ستاو , سيلانيك " : حددا أبعاد الالتزام في:

❖ **الالتزام الاتجاهي** : والمقصود به العمليات التي تتطابق من خلالها أهداف الفرد مع أهداف وقيم المؤسسة وتزداد لديه الرغبة للبقاء والاستمرار فيها.

❖ **الالتزام السلوكي** : والمقصود به العمليات التي يصبح الفرد من خلالها مرتبطاً بمؤسسته ناتجاً من سلوكه السابق، فجهده ووقته الذي يقضيه داخل مؤسسة يجعله متمسكاً بها وبعصويتها.

7-2. " تصنيف كيدرون : يذكر كيدرون بعدين للالتزام التنظيمي هما:

❖ **الالتزام الإخلاصي** : والمقصود به تبني الفرد قيم وأهداف المؤسسة فيجعلها جزءاً من قيمه وأهدافه.

❖ **الالتزام المحسوب** : والمقصود به الرغبة التي يبذلها الموظف بالاستمرار في عمله بالمؤسسة رغم وجود عمل بديل بمؤسسة أخرى وبمزايا أفضل.

7-3. تصنيف "كانتور" : يقوم للالتزام التنظيمي على ثلاثة أسس هي:

❖ **الالتزام المستمر** : ويقصد به أن يكرس الفرد حياته ويضحي بمصالحه من أجل البقاء مع الجماعة ، دون النظر لما يحققه من مكاسب عند تركها.

❖ **الالتزام التلاحمي** : يتمثل في ارتباط الفرد بعلاقات اجتماعية متماسكة ومتضامنة مع الجماعة ، ويتحقق ذلك عند تركه السلوك المؤدي للتباغض والتناحر مركزاً على السلوك الإيجابي.

❖ **الالتزام الموجه** : ويتمثل في ارتباط الفرد بقيم ومبادئ الجماعة ممثلاً لسلطاتها ومعاييرها التي تحددها. (الوزان، 2006)

7-4. تصنيف ماير والان 1990: يأخذ الالتزام التنظيمي ثلاثة أبعاد أساسية وهي:

❖ **الالتزام العاطفي**: يتأثر الالتزام العاطفي للفرد بدرجة إدراكه للخصائص التي تميز عمله من استقلالية، وأهمية، ومهارات مطلوبة، وقرب المشرفين وتوجيههم له . كما يتأثر هذا الجانب من الالتزام بدرجة إحساس الفرد بأن البيئة التنظيمية التي يعمل بها تسمح له بالمشاركة الفعالة في مجريات اتخاذ القرارات سواء ما يتعلق منها بالعمل أو ما يخصه؛ أي هو الارتباط المحدود .وأصحاب هذا التوجه هم

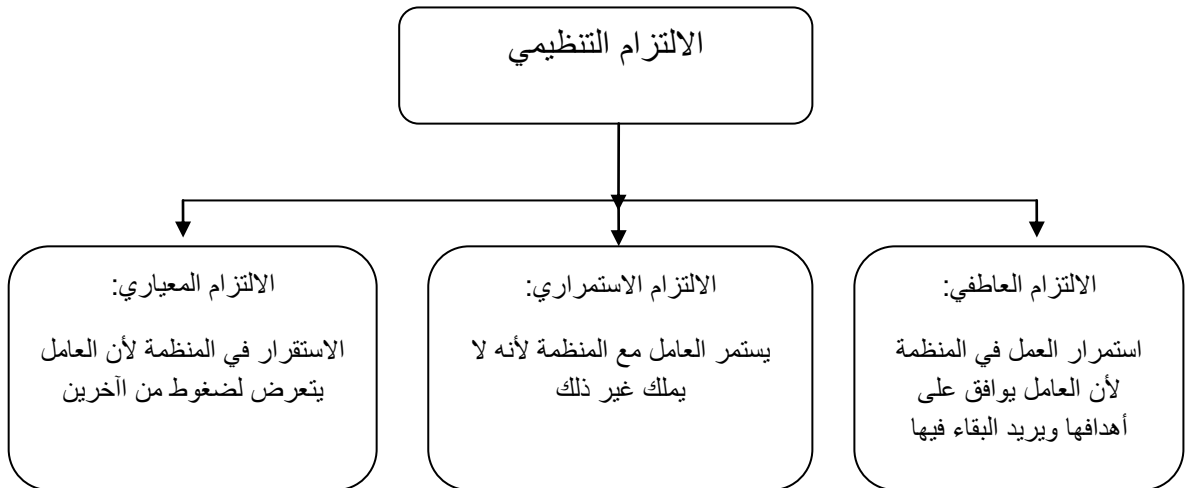
الفصل الثاني: الالتزام التنظيمي

الذين يعملون وفق تقييم ذاتي للمتطلبات التي تتطلبها ظروف العمل المختلفة فيكون الارتباط بين الفرد والمنظمة وفق ما تقدمه لهم منظماتهم، ويرجع الالتزام العاطفي إلى الشعور بالانتماء والالتصاق النفسي بالمنظمة.

❖ **الالتزام المعياري:** ويقصد به إحساس الفرد بالالتزام بالبقاء في المنظمة، وغالباً ما يعزز هذا الشعور دعم المنظمة الجيد للعاملين فيها، والسماح لهم بالمشاركة والتفاعل الإيجابي، ليس فقط في إجراءات تنفيذ العمل؛ بل بالمساهمة في وضع الأهداف والتخطيط ورسم السياسات العامة للمنظمة. ويعبر عنه الارتباط الأخلاقي السامي. وأصحاب هذا التوجه هم الموظفون أصحاب الضمير الذين يعملون وفق مقتضيات الضمير والمصلحة العامة.

❖ **الالتزام المستمر:** ينبثق هذا البعد بان ما يتحكم في درجة التزام الفرد تجاه المنظمة التي يعمل فيها هي القيمة الاستثمارية التي من الممكن أن يحققها لو استمر بالعمل مع المنظمة، مقابل ما سيفقده لو قرر الالتحاق بجهات أخرى. أي أن هذا ارتباط مصلحي يقوم بالدرجة الأولى على المنفعة التي يحصل عليها من المنظمة، فما دامت المنظمة التي يعمل فيها تقدم له من المنافع العوائد ما يفوق ما يمكن أن تقدمه المنظمات الأخرى فيستمر بالارتباط بها، أما إذا لاحت بالأفق أي عوائد أفضل من التي تقدمه له المنظمة التي يعمل فيها فإنه لن يتردد بالانتقال إلى الوضع الآخر، وأصحاب هذا الارتباط هم النفعيون الانتهازيون وأصحاب الطموحات العالية.

❖ وهو ما يبينه الشكل الموالي: (Tabouli,Habtour,Nashief.2016)



الشكل رقم (2) يبين أبعاد الالتزام التنظيمي ، المصدر: غرينبيرج ترجمة بسيوني 2004

الفصل الثاني: الالتزام التنظيمي

8-المحددات والعوامل المساعدة في تكوين الالتزام التنظيمي:

لتشكيل وتكوين الالتزام التنظيمي ينبغي أن تتوفر مجموعة من العوامل والمحددات وتتمثل في:

8-1.السياسات: يجب تبني سياسات داخلية تساعد على إشباع حاجات الأفراد العاملين في التنظيم، مما ينتج نمطا سلوكيا ايجابيا متوازنا، هذا الأخير الناتج عن مساندة التنظيم للفرد في إشباع هذه الحاجات يتولد عنه الشعور بالرضا والاطمئنان والانتماء، ثم الالتزام أو الولاء اتجاه المنظمة عند العاملين بها.

8-2.وضوح الأهداف: يساعد وضوح الأهداف التنظيمية على زيادة الالتزام التنظيمي لدى الأفراد العاملين، فسهولة إدراك الأهداف ووضوح إجراءات وسبل ووسائل تحقيقها يجعل الالتزام بها أكثر سلاسة.

8-3.العمل على تنمية مشاركة الأفراد العاملين في التنظيم: إن مشاركة العاملين في القرارات التي تخص المنظمة وإطلاعهم عليها تعمل على زيادة الولاء والالتزام التنظيمي، وتجعل الأفراد العاملين يرتبطون ببيئة عملهم بشكل أكبر.

8-4.العمل على تحسين المناخ التنظيمي: المناخ التنظيمي هو ذلك المجال للطرق والأساليب والأدوات والعناصر والعلاقات المتفاعلة داخل بيئة المنظمة بين الأفراد، فالمناخ التنظيمي الجيد يشجع على خلق جو عمل ايجابي يعمل على تحقيق الاستقرار للأفراد والتنظيم، ويزيد درجة الرضا الوظيفي، ويدعم الشعور بالالتزام والولاء التنظيميين.

8-5.تطبيق أنظمة حوافز مناسبة: إن توافر الأنظمة المناسبة للحوافز والمكافئات يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي وبالتالي زيادة الالتزام وارتفاع معدلات الأداء والإنتاج وتقليل التكاليف.

8-6.نمط القيادة: إن الإدارة الناجحة هي الإدارة القادرة على كسب التأييد الجماعي لإنجاز الأعمال من خلال تنمية مهارات الأفراد الإدارية باستخدام أنظمة حوافز مناسبة، والقائد الناجح هو الذي يستطيع زيادة درجات الالتزام لدى الأفراد. (العوفي، 2005)

8-7.المكانة الاجتماعية: ويقصد بها المرتبة الاجتماعية للشخص مقارنة بآخرين في أي نظام اجتماعي وقد تكون المكانة مكانة رسمية أو مرتبة اجتماعية تضيفها الجماعة على شخص ما تعبيرا عن شعورهم نحوه فتكون مكانة غير رسمية، ويرتبط الأفراد في التنظيم ببعضهم بعضا حسب مراتبهم بترتيب هرمي معين تتحدد فيه مرتبة كل فرد بالنسبة للآخرين في التنظيم، ويسعى العاملون ببذل قصارى جهودهم للمحافظة على مكانتهم وتنميتها، وللمكانة الاجتماعية أسباب عديدة كالدرجة الرسمية التي يحصل عليها الشخص في بناء المنظمة وأنماط العمل ومهاراته وظروف العمل، والأجور و الاقدمية في التعيين بالإضافة إلى التي يحصل عليها الشخص من خارج المنظمة كالتعليم والمكانة المهنية.

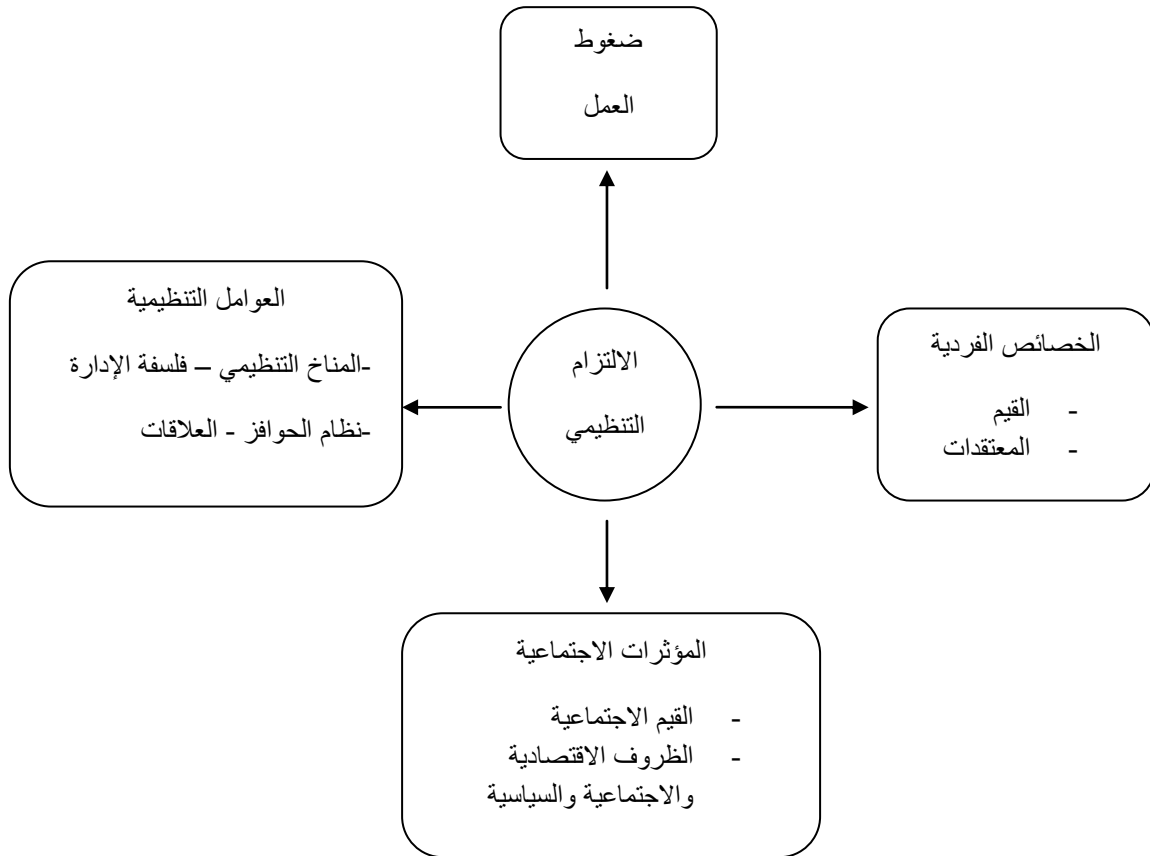
الفصل الثاني: الالتزام التنظيمي

8-8. الرضا الوظيفي : يقصد بالرضا الوظيفي المشاعر التي يبديها الفرد نحو عمله في التنظيم وينشأ الرضا من إدراك الفرد للفرق بين ما تقدمه له الوظيفة وما يجب عليها أن تقدمه ، فكلما قل الفرق بينهما ازدادت درجة الرضا الوظيفي لديه ، وزيادة درجة الرضا الوظيفي تدعم الشعور بالالتزام والولاء التنظيمي.

8-9. العوامل الشخصية : وهي عوامل ذات علاقة بالفرد العامل نفسه، مثل شخصية الفرد العامل وثقافته وقدرته على تحمل المسؤولية أو توقعات الفرد للوظيفة أو ارتباطه النفسي بالعمل أو المنظمة أو عوامل تتعلق باختياره العمل. (عبد الباقي، 2005)

وتجدر الإشارة إلى أن steers " قد لخص العوامل والمحددات التي تؤثر في الالتزام التنظيمي وصنفها في أربع مجموعات أساسية : السمات الشخصية، خصائص الوظيفة، الخبرات الوظيفية، الخصائص التنظيمية. (العنزي، الزبيدي، 2006)

وقد لخص حنونة 2006 العوامل التي تؤثر في تشكيل الالتزام التنظيمي في الشكل الموالي:



الشكل (3) يبين العوامل التي تؤثر في تشكيل الالتزام التنظيمي ، المصدر: حنونة 2006

الفصل الثاني: الالتزام التنظيمي

9-أسباب ضعف الالتزام التنظيمي:

يعود ضعف الالتزام التنظيمي لجملة من الأسباب نذكر منها:

- ✓ تقصير الإدارة في فهم مدى إقناع بأهمية أعمالهم وكونهم أعضاء نافعون في هذا المجتمع.
- ✓ عدم وضوح مبدأ الرجال المناسب في المكان المناسب حيث أن عدم وضع الفرد في العمل المناسب الذي يتناسب وقدراته وميوله واتجاهاته ينعكس سلباً على درجة التزامه و ولائه.
- ✓ الشعور بالقلق وعدم الاستقرار، حيث أن شعور الفرد بأن منظمته لا توليه اهتماماً كبيراً ولا تعمل على رعايته تخلق عنده شعور بعدم الاطمئنان.
- ✓ فرص الترقى والتقدم: وقوف إدارة المنظمة أمام فرص الترقية و التقدم ، وعدم إتاحتها بصورة عادلة أمام الآخرين من شأنه إحداث حالة إحباط وتحطم الروح المعنوية لديهم (جواد، 2009)

10- مداخل تنمية الالتزام التنظيمي:

- هناك الكثير من محددات الالتزام التنظيمي التي تخرج عن نطاق سيطرة الإدارة مما يتيح أمامها فرصة محدودة لتقوية الالتزام، ومع ذلك فإن الإدارة باستطاعتها عمل الكثير لتحقيق ذلك من خلال:
- 10-1. الإثراء الوظيفي :** إن الإثراء الوظيفي بالتعمق الرأسي للوظيفة يجعل الفرد أكثر مسئولية عن عمله ويعطيه المزيد من حرية التصرف والاستقلال ومزيد من المشاركة في اتخاذ القرارات المؤثرة في عمله .وهذا من شأنه أن يقوى الالتزام التنظيمي لدى الأفراد.
- 10-2. إيجاد نوع من التوافق بين مصلحة الشركة ومصالح العاملين:** يجب أن يشعر العاملون بأن ما تحققه الشركة من منافع يعود عليهم أيضاً بالنفع لأن هذا الشعور من شأنه أن يقوى التزامهم تجاه المنظمة.
- وتحاول بعض الشركات تحقيق ذلك بشكل مباشر من خلال خطط الحوافز و المشاركة في الأرباح ، ومثل هذه الخطط والبرامج إذا ما تم إدارتها بطريقة عادلة، فإنها ستلعب دوراً فعالاً في دعم الولاء التنظيمي لدى الأفراد.
- 10-3. استقطاب واختيار الموظفين الجدد الذين تتوافق قيمهم مع قيم المنظمة:** كلما كانت قيم الفرد متوافقة مع قيم المنظمة وأهدافها، كلما قوي لديه الالتزام وخاصة الالتزام العاطفي تجاه المنظمة، فإذا كان من قيم المنظمة الاهتمام بالعمل الجاد والحرص على الجودة، فيجب أن تراعى هذه الشروط بحزم عند اختيار الموظفين الجدد بحيث يتم اختيار من تتوافر فيه هذه القيم (كردي، 2011)

الفصل الثاني: الالتزام التنظيمي

11- الآثار التنظيمية للالتزام التنظيمي:

يؤثر الالتزام التنظيمي على مجموعة من المتغيرات التنظيمية وهي:

11-1. الروح المعنوية: تشير الدراسات إلى أن للالتزام التنظيمي دورًا كبيرًا في رفع الروح المعنوية

الأمر الذي يترتب عليه حب الأفراد لعملهم ومنظماتهم، وحماسهم للقيام بالأعمال المطلوبة، وتعرف الروح المعنوية بأنها اتجاهات الأفراد والجماعات نحو بيئة العمل، فالاتجاهات الإيجابية تنمي التعاون التفائلي ببذل كل الطاقات في سبيل تحقيق الأهداف التنظيمية. (العوفي، 2005)

11-2. الأداء المتميز: يمتاز الأفراد الذين تتوافر لديهم درجات عالية من الالتزام التنظيمي في بيئات

عملهم بالأداء الوظيفي الجيد الناتج عن حب الأفراد وحماسهم للعمل، والتزامهم بأهداف التنظيم، وتشير الأبحاث والدراسات إلى أن الالتزام من أهم مقومات الإبداع الوظيفي، مما يشير إلى ضرورة قيام الإدارات بتعزيز قيم الالتزام التنظيمي ودعمها وتشجيعها للحصول على مزيد من الإبداعات في المجال الوظيفي.

11-3. تسرب العاملين: يعني التسرب توقف الفرد عن العضوية في المنظمة التي يتقاضى منها

تعويضًا نقديًا ويعتبر تسرب الموظفين أو تركهم لأعمالهم في المنظمات الإدارية من الظواهر السلبية التي تهدد حياة المنظمات وتمنع تقدمها، مما يؤدي إلى كثير من المظاهر السلبية في المنظمة.

11-4. العقد النفسي: يعرف العقد النفسي بأنه اتفاق غير مكتوب بين المنظمة والعاملين فيها،

فهناك علاقة تكاملية تبادلية بين العاملين وبين التنظيم فالمنظمة تطالب الأفراد بضرورة الالتزام بالأنظمة والقوانين والأهداف وأن يبذلوا قصارى جهدهم للحصول على المزيد من الإنتاجية مقابل مطالبة الأفراد للمنظمة بالعمل على توفير البيئة المساعدة على إشباع حاجاتهم من أمن واستقرار وحوافز ويؤدي الشعور بالالتزام التنظيمي إلى عدد من النتائج الإيجابية بالنسبة للمنظمة كانهخفاض معدل دوران العمل واستقرار العمالة والانتظام في العمل وبذل المزيد من الجهد والأداء مما يؤثر على انخفاض تكلفة العمل وزيادة الإنتاجية وتحقيق النمو والازدهار للمنظمة وقد أكدت نتائج العديد من الدراسات على الأهمية الواضحة للالتزام التنظيمي في حالة ارتفاع مستوياته في بيئة العمل إذ ينتج عنه انخفاض في مستويات مجموعة من الظواهر السلبية، وفي مقدمتها تأتي ظاهرة الغياب والتهرب عن أداء العمل فقد أكدت نتائج العديد من الدراسات الأخرى على ارتفاع تكلفة التغيب، والتأخر عن العمل، وتسرب العمالة، وانخفاض درجات الرضا الوظيفي والتي تستنزف الكثير من جهد وإمكانيات المنظمات.

11-5. تأثير الالتزام التنظيمي على الفرد: ينقسم تأثير الالتزام على الفرد إلى قسمين:

- الأول: للالتزام تأثير على الفرد خارج المنظمة، فقد يقوي رغبة الفرد في الاستمرار في العمل ويجعله يستمتع بذلك وبالتالي يزداد رضاه الوظيفي، وهذا في جانبه الإيجابي، أما الجانب السلبي لتأثير الالتزام

الفصل الثاني: الالتزام التنظيمي

على الفرد قد يجعله يعيش في عزلة عن الآخرين إضافة إلى أن العمل وهمومه تسيطر على تفكيره خارج العمل.

- **الثاني :** ينعكس الالتزام التنظيمي للعامل على تقدمه الوظيفي حيث أن الالتزام المرتفع يتجسد في الجد والمثابرة في أداء المهام ، وهو ما يوفر الإمكانية للتقدم في المراتب الوظيفية، وهو ما يزيد وينمي بدوره ثقته في المنظمة بأنها ستكافئه على التزامه. (Tabouli,Habtour,Nashief.2016)

12- طرق قياس الالتزام التنظيمي:

تعتبر عملية قياس الالتزام التنظيمي ظاهرة ادارية هادفة ذات فوائد كثيرة سواء للمؤسسة أو للعاملين ومن هذه الفوائد نذكر:

ـ يعطي قياس الالتزام التنظيمي للإدارة مؤشرات تدل على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين.
ـ ان عملية قياس الالتزام التنظيمي تدخل في تركيب أبعاد مادية ومعنوية وإنسانية تتمثل في الاتجاهات والمشاعر نحو الكثير من الأمور التي لها علاقة بالمنظمة والعاملين على حد سواء.
ـ يعتبر قياس الالتزام التنظيمي أداة تشخيصية جيدة للمعوقات التي تواجه المنظمة والعاملين وتساهم عملية القياس في حل تلك المعوقات وأن البحوث في مجال الالتزام التنظيمي فائدة كبيرة للمنظمة من حيث القدرة على احداث تغييرات في ظروف العمل والإدارة. (العايشي 2019)
طور المهتمون بدراسة الالتزام وتحليله عددا من المقاييس بهدف قياس مستويات التزام الفرد بالمنظمة، وقد تباينت تلك المقاييس في طبيعتها و مكوناتها، حيث يوجد عدد كبير من المقاييس للالتزام التنظيمي نذكر منها

12-1.مقياس "بورتير و زملائه": أطلق على هذا المقياس اسم استبيان الاخلاص للمؤسسة Questionnaire Organizationnel Committment حيث طور بورتير وفريقه هذا المقياس واستغرقوا مدة تسع سنوات في البحث مستعملين 2563 عاملا لتسع منظمات مختلفة ويحتوي هذا المقياس على 15 بند يمكن الاجابة عليها باستخدام سلم سباعي المتمثل في موافق بشدة،موافق باعتدال،موافق قليلا،غير متأكد،معارض قليلا،معارض باعتدال،معارض بشدة،ويحتوي هذا المقياس على عبارات سلبية بحيث يعكس سلم الاجابة لمعرفة مستوى الالتزام. (مزيان , 2016)
و يستهدف قياس :

- درجة التزام الأفراد بالمنظمة.
- ولاء و إخلاص الأفراد للمنظمة.
- الرغبة في مضاعفة الجهد لتحقيق أهداف المنظمة و قبولهم لقيمها.

الفصل الثاني: الالتزام التنظيمي

12-2. مقياس "مارش و مافري": قدما مقياسا للالتزام مدى الحياة متمثلة بالأعراف والقيم و يتكون

من خمس فقرات؛ وقد استخدمنا كأداة للقياس:

- إدراك الفرد لكيفية تعمق الالتزام مدى الحياة.
- تعزيز استحسان المنظمة.
- حث الفرد على الالتزام بقيم العمل.
- الولاء للمنظمة حتى إحالة العامل للتقاعد.
- إبراز نية الفرد للبقاء في المنظمة.

12-3. مقياس جورج و زملائه: وهو محاولة لقياس الالتزام القيمي لأعضاء الهيئة التدريسية من

خلال خمس فقرات عبرت كل منها عن واحدة من القيم التالية:

- استخدام المعرفة و المهارة
- زيادة المعرفة في مجال تخصصه
- العمل مع زملاءه بكفاءة عالية
- بناء سمعة جيدة للعمل على مواجهة الصعوبات و التحديات
- المساهمة بأفكار جديدة في حقل التخصص

أما بدائل الإجابة فتبنى المقياس خمسة بدائل.

12-4. مقياس ماير وألان وسميث: 1996 ،استبانة الالتزام التنظيمي Organizational

Commitment Questional صممه ماير وألان وسميث ويتكون من 18 بنداً موزعة بالتساوي على أبعاده

الثلاثة: الالتزام العاطفي ، الالتزام المعياري والالتزام الاستمراري ، أما بدائل الإجابة فاعتمد مقياس ليكرت

خماسي البدائل. (Alam,2011)

لقد قام القطان بترجمة هذا المقياس الى اللغة العربية 1987 مع شيء من التعديل بما يتلاءم مع

تقاليد المجتمع العربي وطبيعة البيئة التعليمية فيه . ويتم حساب المستوى العام لكل مستجيب عن طريق

جمع النقاط التي تحصل عليها مقسومة على عدد جمل المقياس، وعليه فان مستوى الالتزام التنظيمي لكل

فرد يتراوح ما بين علامة واحدة وسبعة علامات في حديه الأدنى والأعلى، ولقد ذكر القطان أن مقياس

الالتزام التنظيمي OCQ يتصف بدرجة عالية من الصدق والثبات (فلمبان ، 2008)

الفصل الثاني: الالتزام التنظيمي

خلص كل من Khajuria et Khan 2022 إلى أن مقياس ألان و ماير هو الأكثر موثوقية كفيًا وكما إذ يقدم صورة حقيقية على الالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة، وهو ما يبرر كثرة تبنيه واستخدامه في الدراسات فهو نموذج يسمح بدراسة الخصائص التنظيمية والشخصية (Khajuria et Khan,2022).

13-نظريات الالتزام التنظيمي:

نعرض في هذا العنصر مجموعة من النظريات التي تناولت الالتزام التنظيمي وهي:

13-1. نظرية الالتزام البقائي: Becker 1960 وتعرف أيضا بنظرية المراهنات الجانبية تعتبر هذه النظرية أول التصورات الموضوعية لمفهوم الالتزام التنظيمي والذي نظر Becker كمفهوم بنائي تراكمي ناتج عن ادراك الفرد لتراكم الاستثمارات في المنظمة.

من أساسيات هذه النظرية أن الأحداث السابقة يترتب عنها اثار في الحاضر وتبعاً لذلك فإن خيارات الفرد المتاحة تصبح مقيدة أي أن هناك أمور قد حدثت للفرد في الماضي يخشى فقدانها ويرغب في استمرارها ويبرهن على عدم خسارتها بمراهنات جانبية، لا تتعلق أحياناً بصلب السلوك إلا أنها تعتبر مراهنة مهمة للفرد وذات قيمة عالية هذا ما يدفعه لاحقاً الى التقيد والاندماج بسلوك ثابت متجانس متوافق مستمر ثابت سواء بإدراكه أو بدون ادراك وهذا السلوك هو الالتزام التنظيمي ،حسب المفهوم السابق فإن الالتزام التنظيمي يحدث نتاج المراهنات الجانبية للفرد مبرزا فيها دور المعايير الثقافية والاجتماعية السائدة، مثل الرهان على حسن السيرة المهنية، أو الرهان للحفاظ على الانطباعات الأولية الجيدة التي يقدمها الفرد عن نفسه للآخرين، أو يكون الرهان الجانبي ناتج عن الاجراءات التنظيمية بحيث أنه في حال ما اذا أراد الفرد ترك المنظمة يجد نفسه غير قادر على فعل ذلك بسبب الخسائر المادية وفقدانه لمكانته أو أقدميته في المنظمة الحالية، التي تعده بالترقية والتقدم فيها، وأيضا سهولة أدائه لعمله لأنه قد تكيف مع ظروف عمله (قدة ، 2022)

اختار **Becker** أحد التصورات الهامة للالتزام و حاول أن يوضح معناه و يبلوره من خلال نظرية واضحة عرف فيها الالتزام بأنه " : اندماج الفرد في خط معين من التصرفات الثابتة و المتوافقة " و بالتالي يكون الالتزام التنظيمي هو درجة ارتباط الفرد بمنظمة معينة ، و أن هذا الالتزام نتيجة لاستثمارات الفرد في المنظمة أو نتيجة عدد من المراهنات – الجانبية التي تعمل على تأكيد بقاء الفرد في المنظمة ، و بالتالي فإن الالتزام السلوكي الذي يقدمه يشير إلى البقاء في المنظمة لوجود قدر كبير من الاستثمارات للفرد في المنظمة و سوف تفقد هذا ما إذا ترك المنظمة . (درويش،2008)

الفصل الثاني: الالتزام التنظيمي

باعتبار النظرية من أولى المحاولات البحثية فهي لم تفسر الظواهر الأخرى التي ترتبط بالالتزام التنظيمي كالولاء والانتماء كما لم تقدم أي مقياس لقياس الالتزام التنظيمي (قدة، 2022)

13-2. نموذج إتزيوني 1961

يرى هذا النموذج أن السلطة والقوة التي تملكها المنظمة على حساب الفرد، تنبع من طبيعة اندماج الفرد مع المنظمة، والذي يسميه أحيانا الالتزام أو الولاء، وهو يتخذ ثلاثة أشكال هي:

أ - الالتزام المعنوي: ويمثل الاندماج الحقيقي بين الفرد ومنظمته، والذي ينبع من قناعة الفرد بأهداف وقيم المنظم والمعايير التي يعمل بها.

ب -الالتزام القائم على أساس المزايا المتبادلة : وهو أقل درجة حسب رأي هذا النموذج من حيث اندماج الفرد مع منظمته والذي يحدد بمقدار ما تستطيع أن تلبيه المنظمة من حاجيات الفرد حتى يخلص لها ويعمل على تحقيق أهدافها، لذا فالعلاقة علاقة متبادلة الطرفين الفرد والمنظمة.

ج -الالتزام الاغترابي هو الجانب السلبي في علاقة الموظف مع المنظمة التي يعمل بها حيث اندماج الفرد مع المنظمة، غالبا ما يكون خارج عن إرادته بسبب طبيعة القيود التي تفرضها المنظمة على الفرد. (بوقندورة. ابرييم، 2019)

13-3..نظرية الالتزام الوجداني 1969: تصور آخر لفهم الارتباط السيكولوجي بين الفرد و المنظمة

النابع من التوافق في القيم والأهداف بين الفرد و المنظمة التي ينتمي إليها، هذا التصور أطلق عليه التوحد مع المنظمة و هو يعني التماثل في الخصائص العامة و المصير بين الفرد و المنظمة.

أخذت العلاقة بين مفهوم التوحد مع المنظمة و مفهوم الالتزام التنظيمي ثلاث اتجاهات هي:

❖ **الاتجاه الأولى :** نظر إلى مفهوم التوحد و مفهوم الالتزام باعتبارهم مفهوما واحدا و شيئا واحدا ،

حيث يرى Brawn, 1969 أن التوحد هو الالتزام بمنظمات الخدمة العامة ، ويرى Sheldon 1971 أن التوحد المهني هو الالتزام المهني و كذلك يرى Lee أن مفهوم التوحد مع المنظمة طبقا لمفهوم March 1958 يتساوى مع مفهوم الالتزام التنظيمي كما نظر Buchanan , 1974 إلى الالتزام باعتباره مفهوم مماثل تماما للتوحد .

❖ **الاتجاه الثاني :** و نظر إلى التوحد مع المنظمة باعتباره أحد مكونات الالتزام التنظيمي و بالتالي

نظر إلى الالتزام التنظيمي باعتباره مفهوم يتكون من التوحد مع المنظمة و الاندماج فيها : Porter 1974 , et al و Allen ,Meyer ;1990

الفصل الثاني: الالتزام التنظيمي

❖ **الاتجاه الثالث :** نظر إلى مفهوم التوحد مع المنظمة و مفهوم الالتزام التنظيمي على أنهما مفهومين مختلفين و متباعين و من هؤلاء الباحثين نجد: Tetick 1992 ، MAEL & Ashforth . 1995 (درويش، 2008، ص: 67)

13-4. نموذج Slanick سنة 1977 يركز هذا النموذج على سلوك الفرد وتصرفاته أكثر من التركيز على اتجاهاته ويرى أن الالتزام التنظيمي هو أن يصبح الفرد مقيدا بإطار سلوكه وأفعاله التي تتبع من تفكيره ومعتقداته المحددة والمقيدة لارتباطاته ونشاطاته ومنه فإن أقل درجات الالتزام التنظيمي هي عواطف ومشاعر بمعنى آخر اتجاهات، واعتقادات، أما السلوك المساند للاعتقاد والمؤيد يكون أعلى درجة في الالتزام التنظيمي، وبالرغم من أن هذا النموذج لا ينشأ بسبب المكافآت المادية والحوافز بقدر ما يكون التزام الفرد نابع من رغبته في البقاء في حالة انسجام يوفرها له الالتزام، غير أن هذا النموذج يندرج ضمن مفهوم الالتزام السلوكي المستمر لأن هذه الحالة من الانسجام تمثل الاستثمار الذي يخشى الفرد من فقدانه ما قد يحمله خسائر نفسية في حال الانسحاب من المنظمة.

وقد برر Slanick في نموده هذا سمات الشخص الملتزم الذي يتسم بالوضوح والعلانية والصراحة، والتكرار والثبات، بكل ما يدعم عند التراجع عن السلوك، مع القدرة على ذلك والإرادة الحرة في ممارسة السلوك واختياره وأن ما كانت هذه السمات مرتفعة فإن مستوى السلوك يكون مرتفعا أيضا، وقد رأى أيضا Slanick أن بإمكان المنظمة الضغط على أفرادها للحصول على التزام اجباري، باستخدام أدوات معينة للضغط كاستثمارات للموظف، مثل عدد سنوات عمله، ومركزه في المنظمة. (قده، 2022)

13-5. نموذج ستيرز 1977 يعتبر هذا النموذج أن الخصائص الشخصية وخصائص العمل وخبراته تتفاعل معا كمدخلات، وتكون ميل الفرد للاندماج في المنظمة واقتناعه القوي بأهدافها ومشاركته لها في القيم والأفكار، وتكون له رغبة قوية وأكيدة لبذل جهد أكبر بغية العمل على تحقيق تلك الأهداف المتشاركة، هذا ما ينتج عنه رغبة قوية داخل الفرد في الاستمرار بالمنظمة وعدم تركها، فينتج عن ذلك انخفاض نسبة غيابه وببذل المزيد من الجهد والولاء لتحقيق أهدافه التي ينشدها.

وقد بين ستيرز في نموده العاملي تؤثر في تكوين الالتزام التنظيمي، وما يمكن أن ينتج عنه من سلوكيات، متبعا منهج النظم ومصنفا هذه العوامل والسلوكيات في مجموعتين تمثلان مدخلات الالتزام التنظيمي ومخرجاته هما:

1- مدخلات الالتزام التنظيمي :

أ - الخصائص الشخصية الحاجة للإنجاز، التعلم، العمر ، تحديد الدور .
ب - خصائص العمل : التحدي في العمل ، الرضا عن العمل ، فرصة التفاعلات الاجتماعية، التغذية المرتدة.

الفصل الثاني: الالتزام التنظيمي

ج -خبرات العمل طبيعة ونوعية خبرات العمل لدى العاملين ، اتجاهات العاملين وأهمية الشخص بالنسبة للمنظمة.

2-مخرجات الالتزام التنظيمي :

أ - الرغبة والميل للبقاء في التنظيم.

ب -انخفاض نسبة دوران العمل.

ج -الميل للعمل طواعية لتحقيق أهداف التنظيم.

د - الميل لبذل جهد لتحقيق إنجاز أكبر. (بوقندورة. ابريم، 2019)

13-6.نظرية الالتزام المعياري: يرى Wiener 1982 أن نموذج الالتزام للمنظمات مثل كل

النماذج النظرية ذات الفائدة يجب أن يقابل ثلاث معايير هامة على الأقل:

1-دقة التعريف النظرية.

2-التكامل النظري مع غيره من المفاهيم الأخرى ذات الصلة.

3-وجود قوة تنبؤية للنموذج.

يرى Wiener أن أغلب التفسيرات للسلوك التنظيمي ركزت على السلوك الناتج من النماذج الموقفية

-الشرطية مثل نظريات التوقعات و نظريات التدعيم و الافتراض الرئيسي لتلك النماذج هو أنه لتفسير

السلوك الفردي في المنظمات نحتاج إلى أن تأخذ في الاعتبار الضغوط المعيارية المستخدمة مثل

المعايير الأخلاقية و الأدبية الفردية. (درويش،2008)

13-6.نظرية O'Reilly and Chatman سنة 1986 طور الباحثان نموذجا ثلاثي الأبعاد للالتزام

التنظيمي معتمدين على العديد من البحوث السابقة وقد تبنيوا وجهة نظر Kelman سنة 1985 ,التي ترى

أن الأفراد يقبلون التأثير من الآخرين بثلاثة طرق مختلفة وهي

- الامتثال: ويحدث الامتثال عند تبني الفرد السلوكات والاتجاهات بغية الحصول على مكافآت

وعوائد من المنظمة وليس بسبب المشاركة في المعتقدات والقيم .

- التوحد: يحدث التوحد عند قبول الفرد تأثير الآخرين عليه من أجل انشاء علاقة تشعره بالفخر

والرضا لكونه منتمي لهذه المنظمة ويقدر قيمها وينجز أهدافها كما لو كانت أهدافه الخاصة وذلك

مبني على رغبته في الانتماء .

- الاندماج : ويحدث الاندماج حين تتطابق وتتوافق قيم وأهداف الفرد مع قيم وأهداف المنظمة. (

قدة , 2022)

الفصل الثاني: الالتزام التنظيمي

13-7. نموذج Allen and Meyer سنة 1990 ثلاثي الأبعاد : لقد ميز الباحثان سنة 1984

بين نوعين الالتزام التنظيمي هما الوجداني أي العاطفي ،والاستمراري أي البقائي بحيث يعبر الالتزام الوجداني على الارتباط العاطفي للفرد بالمنظمة أما الالتزام الاستمراري فيشير الى وعي الفرد بالكلفة والخسائر المترتبة عن تركه للعمل في المنظمة ولقد قاما باقتراح مكونا اخر سنة 1990 ،وهو الالتزام المعياري والذي يعكس شعور الفرد بالالتزام والإجبار المدرك للبقاء داخل المنظمة ويمثل الشكل العلاقة التي اقترحها النموذج الثلاثي للالتزام التنظيمي .

ولقد أكد الباحثين من خلال النموذج الذي اقترحاه على أن العلاقة بين أسباب الالتزام التنظيمي ونتائجه هي علاقة ارتباطية بحيث لا يوجد اجماع على اتفاق واحد حول السببية في هذه العلاقات.. قديما كان الاهتمام في الدراسات متعلق بنتائج الالتزام التنظيمي التي تتعلق بصاحب العمل والمنظمة ،أما حديثا بات الاهتمام منصبا على النتائج التي تتعلق بالفرد في حد ذاته كالضغوط النفسية لذلك أدرجت صحة الفرد النفسية ضمن نتائج الالتزام التنظيمي،ولقد اختلف بعض الباحثين في كون اللالتزام العاطفي يزيد أو ينقص من تأثير ضغوط العمل على صحة العمال ورفاهيتهم. (قدة ، 2022)

من خلال ماتم عرضه من نظريات مفسرة للالتزام التنظيمي يتضح ان هناك تباين في وجهات النظر بين الباحثين حول تفسيرهم لهذا المفهوم ،فمنهم من اعتمد في تفسيره على سلوك الفرد ومنهم من اعتمد على اتجاهات الفرد،ومنهم من اعتمد على سلوك الفرد واتجاهاته في آن واحد مثل نموذج Allen and Meyer الثلاثي الأبعاد.

خلاصة:

إن الالتزام التنظيمي هو أحد الركائز الأساسية التي تقوم عليها المنظمات ،فهو يعتبر عنصرا مؤثرا في نجاح أو فشل المنظمات، من خلال ما يضمنه من توافر أعلى مستويات الأداء الممكنة للعاملين في المنظمة من جهة، وتراكم وتطور الخبرات مع مرور الزمن إذ يضمن استمراريته في منظماتهم وهو ما يعني توفير الجهد والوقت والمال وإنفاقها في تطوير هياكل المنظمة وتوسيع مجال نشاطها، بدل صرفها في البحث واستقطاب وتكوين الإطارات الجديدة غير الخبيرة.

الفصل الثالث: مركز الضبط

تمهيد

- 1- مفهوم مركز الضبط
- 2- تعريف مركز الضبط
- 3- أهمية مركز الضبط
- 4- أبعاد مركز الضبط
- 5- معايير تحديد مركز الضبط الداخلي والخارجي :
- 6- مؤشرات فنتي مركز الضبط.
- 7- خصائص فنتي مركز الضبط .
- 8- مركز الضبط والغزو السببي
- 9- العوامل المؤثرة في مركز الضبط
- 10- علاقة مركز الضبط ببعض المتغيرات
- 11- النظريات المفسرة لمركز الضبط
- 12- قياس مركز لضبط

خلاصة

الفصل الثالث : مركز الضبط

تمهيد:

يعد مركز الضبط مجالاً بحثياً وتطبيقياً مهماً يغطي العديد من مجالات البحث والدراسة في علم النفس بتخصصاته المتميزة، ويعكس هذا المفهوم موقف الفرد مما يواجهه في حياته وبيئته، وعليه فيعد معياراً مهماً يمنح القدرة على التنبؤ بدوافع الفرد وآراءه وسلوكه في المواقف الحياتية.

يعكس التوقع العام للسيطرة الداخلية أو الخارجية المدركة أو الدرجة التي ينظر بها الفرد إلى الأحداث على أنها متوقعة على واقعه أو على سلوكه أو امتلاكه لخصائص دائمة نسبياً، ومن هذا المنطلق فهو يحتاج إلى شرح وتوضيح وبيان علاقته مع العديد من المفاهيم والمتغيرات في مجال العلوم السلوكية والاجتماعية، وهو ما يهتم الفصل الآتي بالتطرق إليه.

1- مفهوم مركز الضبط

اشتق روتر مفهوم مركز الضبط من نظرية التعلم الاجتماعي social learning هذه الأخيرة التي تسعى إلى الجمع بين النظرية السلوكية والنظرية المعرفية رغم أنهما يعدان اتجاهان متباعدان، كما تعمل نظرية التعلم الاجتماعي على تقسيم مركز الضبط إلى داخلي وخارجي، حيث أنه في ضوء إدراك الأفراد لمصدر التدعيم لديهم سواء كان سلبياً أو إيجابياً تحدد مختلف توقعاتهم بشكل عام، وأيضاً تهدف هذه النظرية إلى التنبؤ بالسلوك الإنساني الذي يتوقع حدوثه في موقف ما (الخفاف، 2013)

مركز الضبط هو أحد المفاهيم التي تؤثر على سلوك الإنسان وقد اقترحه روتر (1954) الذي أوضح أن مركز الضبط يرتبط بمدى فهم الفرد لعواقب الأحداث في حياته. ويرى روتر أن الأفراد يتوزعون على خط متصل بالنسبة لمركز الضبط لأنه يقع في أحد طرفي مركز الضبط. أولئك الذين لديهم مركز ضبط داخلي وأولئك الذين لديهم مركز ضبط خارجي من ناحية أخرى، حيث أن الأول يعبر عن عوامل متأصلة في الإنسان.

الأفراد الذين يعتقدون أن الأحداث هي نتيجة لأفعالهم وخصائصهم الشخصية سيواجهون الأحداث بشجاعة، وأن ما يحدث لهم سيحفزهم على العمل بجدية أكبر وبقوة أكبر لإعادة ضبط ظروفهم والسيطرة عليها. أي أنهم قادرون على التكيف وتغيير سلوكهم عندما تكون الأحداث خارجة عن سيطرتهم. يوصف هؤلاء الأفراد بأنهم يتمتعون بالرقابة الداخلية.

من أهم عوامل الضبط الداخلي هو إدراك الفرد لنتائج الأحداث سواء كانت سلبية أو إيجابية، حيث أنها ترتبط في المقام الأول بالعوامل الداخلية المرتبطة بشخصيته، مثل الذكاء أو المهارات أو القدرات أو الجهد أو الشخصية الفريدة. أو. السمات، بينما الثاني يعبر عن العوامل الخارجية الموجودة

الفصل الثالث : مركز الضبط

في البيئة المحيطة والتي لا علاقة لها بالفرد، ويعتقد الفرد أنها هي المسؤولية عن نتائج أفعاله، ويظهر الفرد حالة من الفشل والعجز تجاهها. (عباس.حسن، 2012)

مركز الضبط من المتغيرات الأساسية للشخصية الذي اهتم به الباحثون في ميدان علم النفس، وقد لقي هذا المفهوم عدة ترجمات مختلفة، حيث يطلق عليه تارة مركز التحكم وتارة أخرى مركز الضبط. (بواللفيف، 2010)

ويمكن القول أن مركز الضبط"، هو اعتقاد الناس أن لديهم السيطرة والتحكم بنتائج أحداث حياتهم، في مقابل قوى خارجة عن إرادتهم ، فيرى كل من واينروفرز ،كوكلا ،ريد ،ريت و روزنباوم أن الأفراد يرجعون أسباب نجاحهم أو فشلهم إلى مجموعة عوامل، هي :القدرة، والجهد، وصعوبة المهمة، والحظ، وصنفت هذه العوامل إلى مجموعتين: داخلية كالجهد، والقدرة، وخارجية :كصعوبة المهمة، والحظ، أو عوامل مستقرة مثل :القدرة، وصعوبة المهمة، أو متغيرة :كالجهد والحظ، أو عوامل قابلة للسيطرة والتحكم، كالجهد، وغير قابلة للتحكم مثل الحظ.

قدم روتر (Rotter,1966) مفهوم مركز الضبط في نظرية التعلم الاجتماعي، حيث كان الاسم الأصلي لهذا المفهوم " مركز الضبط للتعزيز"، إلا أنه وبمرور السنوات أصبح يطلق عليه مفهوم " مركز الضبط"، وهو بناء نفسي مركب، يحدد معتقدات الفرد عن درجة السيطرة. الشخصية التي يمكن أن يمارسها على نفسه، أو بيئته (الربيع، 2018).

2- تعريف مركز الضبط

2-1. لغة:

- ضبط.الضبط لزوم الشيء وحبسه ضبط عليه وضبطه يضبط ضبطا وضابطة وقال الضبط لزوم الشيء لا يفارقه في كل شيء وضبط الشيء حفظه بالحزم (ابن منظور، 1990)
 - الضبط يعني المراقبة والتحكم .والمركز أو المصدر يشير إلى مكان أو محل.
- يتكون متغير مركز الضبط بصفته مفهوما مركبا من كلمتين وهما مركز و الضبط، أما كلمة مركز locus باللاتينية وتعني مكان أو موقع أو مصدر وهذا المكان الموقع أو المركز يكون داخلي أو خارجي بينما يقصد بكلمة الضبط control التحكم أو المراقبة. (قينا بن طاهر، 2022)

2-2. اصطلاحا:

أثار مفهوم مركز الضبط اهتمام الباحثين وانشغلوا بدراسته وقاموا بتقديم عدة تعريفات مختلفة له وهذا الاختلاف راجع لاختلاف طريقة تناول الباحثين له بدراستهم كما تجدر الإشارة إلى الصعوبة التي

الفصل الثالث : مركز الضبط

وجدها علماء النفس في تحديد معنى أو مفهوم واضح ومحددًا لمصطلح وجهة الضبط وعلى الرغم من ذلك فإن الأساس الذي بنيت عليه دراسة وجهة الضبط يرجع في أساسه إلى التعريف الذي وضعه روتر 1966 وهو التعريف الأكثر شيوعًا وشمولًا حتى الآن وبنيت عليه جميع التعريفات .

- عرف Rotter مركز الضبط على أنه توقع معمم يشير إلى اعتقاد الفرد في الجهة التي يعزو إليها ضبط أسباب حصوله على التعزيز. (Millet, 2005)

- يعتبر Lefcourt مركز الضبط بعدًا من أبعاد الشخصية حيث يؤثر في العديد من أنواع السلوك وأن اعتقاد الفرد بأنه يستطيع التحكم في أموره يسمح له بالاستمرار على قيد الحياة والاستمتاع بهذه الأخيرة مما يمكنه من التوافق مع بيئته.

يركز التعريف على أن مركز الضبط من أبعاد الشخصية له تأثير كبير على سلوك الفرد وقدرته على التحكم في الأحداث ما يسمح له بالتوافق مع ذاته وكل ما يحيط به (بن زاهي، بن الزين، 2012).

- ترى Rupp أن اعتقاد الفرد في سماته الشخصية هو الذي يجعله يحدد مركز التعزيزات . أي أن مركز التعزيز الداخلي والخارجي يتحدد باعتقاد الفرد في سماته بمعنى أن التكوين الشخصي للفرد هو الذي يحدد مركز الضبط.

- عرف جابر و كفاقي 1991 مركز الضبط على أنه " مركز المسؤولية في السيطرة على السلوك، فمركز الضبط الداخلي يشير إلى الاعتقاد بأن الفرد يستطيع أن يوظف سلوكه لتحقيق الأهداف المرغوب فيها، معتمدًا على نفسه أساسًا، ويشير مركز الضبط الخارجي إلى الاعتقاد بأن القوة الحقيقية توجد خارج الفرد، وأن قوى أخرى غير الذات هي التي تحدد حياته "

- تعرف العفاري 2011 مركز الضبط على أنه " القدرة على السيطرة والتحكم فيما يقوم به من أفعال، وهل يعيد نتائج أفعاله إلى قدراته وإرادته واعتماده على نفسه، أم إلى الظروف والصدفة أو الأفراد المحيطين به، فإن أرجعها للأولى يكون مركز ضبطه داخليًا، وإذا أرجعها للثانية فيكون مركز ضبطه خارجيًا" (الصبحي 2023).

يعتبر مركز الضبط من سمات الشخصية التي تسمح بالتنبؤ بالسلوكات الحاصلة وما قد يتوقع في المواقف أيا كانت، وبهذا فإن مركز الضبط من الأبعاد الأساسية للشخصية وهو ثابت نسبيًا ويعتمد على اعتقادات وتصورات الفرد حول محيطه الخارجي وعليه فإنه يحدد توقعه من خلال استجابته السلوكية على هذا الأساس، والتحكم الداخلي يظهر بشكل فعال أمام مواجهته لوضع ضاغط هذا ما يجعل الفرد يعزز سلوكه ويزيد من جهوده في محاولته لحل المشكل .

الفصل الثالث : مركز الضبط

- يرى كل من لازاروس و فولكمان أن الأفراد الذين يرجعون ما يحصل لهم لأسباب داخلية يتحكمون فيها يركزون على المشكل عكس الذين يرجعون الأحداث الحاصلة لهم لأسباب خارجية لا يستطيعون التحكم فيها مثل القدر الحظ.... الخ (تشعبت. مزاور ، 2019)

أما في مجال السلوك الإنساني يمكن أن يأتي الضبط من الداخل أو من الخارج فانه في كلتا الحالتين لا يكون في مكان بل يكون في مصدر، والأصح أن نقول هل مركز الضبط داخلي أو خارجي وعليه فان مصطلح مركز الضبط هو الذي يضيف على المفهوم دلالاته السيكلوجية ، وهذا نفس ما رآه فرج حيث قال وبهذا نتحرر من أسر الصياغة والترجمة الحرفية للمفاهيم الأجنبية لأن المطلوب في التعامل مع المصطلحات الأجنبية أن نجد أقرب الصيغ التي تنقل المعنى السيكلوجي والدلالة العلمية للمفهوم. (عبد القادر، 2017)

- يقصد بمركز الضبط الدرجة التي عليها يعي الفرد أن التدعيم أو المكافأة تعتمد على سلوكاته في مقابل الدرجة التي يعي الفرد أن التدعيم والمكافأة تحكمها قوى خارجية وهي مستقلة عن سلوكاته أي أن مركز الضبط هو مدى وعي الفرد و إدراكه لوجود علاقة سببية بين ما يصدر منه من سلوك وبين ما يلحقه من مكافأة أو تدعيم. (أوسكران، 2009).

- يشير Crandall إلى أن الضبط الداخلي هو اعتقاد الأفراد أن الأحداث الايجابية التي يمرون بها تحدث لهم نتيجة لجهودهم الخاصة بينما ينتج عن القدر والصدفة والحظ كل ما هو سلبي. أما فيما يخص الضبط الخارجي فهو تصور الأفراد بأنهم المسؤولون عما يحدث لهم من معانات و تعزا الأحداث الايجابية الى الاخرين أو القدر. (براجل، 2018)

- كما يرى Worill et Stillwell أن مصدر الضبط يصف التوقع العام للفرد حول العلاقة بين مجهوداته ومهاراته وهدفه في النجاح والتفوق .فأصحاب الضبط الداخلي يعزون نجاحهم أو فشلهم إلى مهاراتهم الخاصة وجهدهم الخاص .أما ذوو الضبط الخارجي فيرجعون نجاحهم أو فشلهم لعوامل خارجية مثل الحظ العاثر أو الجيد وأن الاخرون كانوا عادلين أو غير منصفين (بواللفيف، 2010).

يمكن القول أن مركز الضبط هو بناء شخصية يجسد معتقد الشخص أو تصوره حول العوامل التي تتحكم في حياته وبيئته وذلك الاعتقاد يمكن أن يوجد في عدة مستويات مختلفة من مستويات نطاق السيطرة وبحسب هذا المعنى فان مركز الضبط يعتبر داخليا إذا كانت مواقف الفرد وردود أفعاله تجاه المواقف الحاصلة له معبرة عن قراراته الشخصية وإذا كان هو المتحكم الوحيد في مجريات حياته. هذا النوع من الأفراد يفسر التعزيزات التي يتلقاها من محيطه على أنها تتوقف على أفعاله.

الفصل الثالث : مركز الضبط

بالمقابل فان الأفراد الذين يمتلكون مركز ضبط خارجي يرون أن أفعالهم تتحكم فيها عوامل خارجية ليس لديهم السيطرة عليها وكل نتائج سلوكياتهم نابعة من الحظ والصدفة وعلى هذا الأساس اقترح روتر أربعة أنواع من المرجعيات التي تخص مركز الضبط الخارجي والتي هي الآخرون الأقوياء، الحظ أو الصدفة، القدر والاعتقاد أن العالم معقد جدا ولا يمكن التنبؤ به (قينان.بن طاهر، 2022)

أظهرت العديد من البحوث التي تناولت مركز الضبط أن الأفراد ذوي مركز الضبط الداخلي يتميزون بخصائص شخصية متوافقة وإيجابية في المقابل أصحاب مركز الضبط الخارجي ليسو كذلك ، فهم يتصفون بتكوين مفاهيم سلبية عن الذات وهم أقل توافقا من الناحية النفسية والاجتماعية والصحية وأعلى قلقا وأقل طموحا ويتسمون بانخفاض دافعتهم للإنجاز كما أنه لديهم مستوى عدوانية مرتفع (امحمدي ، 2013).

- يعرف مركز الضبط بأنه الطريقة التي يعي بها الفرد العلاقة بين ما يصدر منه من سلوكيات وما ينتج عليها من نتائج وتدعيم قد تؤثر فيه، و إرجاع هذه النتائج لجهوده المبذولة وإمكاناته الخاصة وكل القرارات التي اتخذها بنفسه أو في مقابل ذلك ينسب كل الأحداث ونتائج سلوكه إلى عوامل خارجية (عبد الحميد. 2019)

- عرف Glatzer et Zapf 1984 الضبط بوصفه تقييما عاما وشاملا للحياة أكثر من كونه شعورا وإحساسا (العريني، 2017).

يستنبط من خلال التعريفات السابقة أن مركز الضبط

* يمكن اعتبار مركز الضبط على أنه توقع الفرد لأسباب نجاحه أو فشله.

* مركز الضبط هو تفسير لأسباب النتائج الحاصلة وهو تعزيز لسلوكيات الفرد التي تبناها.

* لمركز الضبط نوعين هما مركز ضبط داخلي ومركز ضبط خارجي حيث:

✓ يعتقد أصحاب النوع الأول أنهم المتحكمون في كل ما يحدث لهم، ومن هذا المنطلق فهم يتميزون بالثقة بالنفس والذكاء والاعتماد على الذات.

✓ أصحاب النوع الثاني فيرون أن القوى الخارجية تحكمهم وهم ليست لهم القدرة في التحكم بها، فهم الذين يتصفون بالعجز وعدم الثقة بالنفس والاعتماد على الآخرين والإيمان بالخط (إيلاس، 2017)

3- أهمية مركز الضبط

تتمثل أهمية مركز الضبط في ما يلي:

الفصل الثالث : مركز الضبط

- يعتبر مركز الضبط أحد الجوانب الرئيسية في تنظيم توقعات الفرد وتحديد العلاقة بين سلوك الشخص والنتائج التي تلي ذلك.
- يمثل مركز الضبط متغيراً من متغيرات الشخصية، ويلعب دوراً في تحديد المحفزات البيئية أو الذاتية للسلوك.
- يلعب مركز الضبط دوراً دافعياً يفسر السلوك ويوضح الأسباب وراء تفاعل الفرد بفعالية مع التحولات في البيئة الخارجية.
- يتيح مركز الضبط القدرة على التنبؤ بدوافع وأداء الفرد وسلوكه في مختلف المواقف الحياتية (الخفاف، 2013).

4-أبعاد مركز الضبط:

لقد اعتبر مركز الضبط الداخلي والخارجي للتعزيز متغيراً أحادي البعد وبأنه عامل واحد متصل كما يقيسه روتر .ومحل اتقاء من طرف الكثير من الباحثين الذين قاموا بالعديد من الدراسات على مفهوم مركز الضبط كما وضعه روتر ،ومن بين هذه الدراسات التي بينت أن هذا المفهوم هو عامل واحد وهو الضبط الداخلي مقابل الضبط الخارجي للتعزيز هي دراسات تلامذة روتر الأوائل مثل ج فيرز .وفرانكلين وكذلك دراسات ديوست .وولك .وهيستر .

في المقابل هناك دراسات وجدت أن مركز الضبط متعدد الأبعاد ومن بين هذه الدراسات دراسة شوارتز مايرلز .وكولنس .و جيورين وآخرون.ويسبب التناقضات في نتائج الدراسات حول مفهوم مركز الضبط وهل هو أحادي البعد أم متعدد الأبعاد أو هل يمكن اعتباره توقع عام حول الضبط الداخلي مقابل الضبط الخارجي للتعزيز أم هو توقعات متعددة للضبط الداخلي -الخارجي التي تشمل العديد من مراكز الضبط. (امحمدي، 2013)

اختلف العلماء في تحديد أبعاد مركز الضبط ويرجع ذلك لسببين أولهما اختلاف العينة المستخدمة في الدراسة سواء كان هذا الاختلاف في السن أو الجنس حيث يتأثر قياس مركز الضبط بهذه العوامل، أما ثاني سبب فهو اختلاف وجهات النظر بين الباحثين والعلماء حول العوامل المؤثرة في مركز الضبط لدى الأفراد، عوامل التنشئة الأسرية .العوامل الاجتماعية والاقتصادية والعوامل الثقافية والنظام التربوي.

حدد ميرلز 1970 عاملين لمركز الضبط هما مركز الضبط الشخصي و مركز الضبط الاجتماعي ، بينما توصل جوريت وزملاؤه 1969 إلى تحديد أربع عوامل لمركز الضبط هي إيديولوجي تتعلق بالحظ والقدر والعامل الثاني الضبط الشخصي والذي يعتقد الفرد أنه متحكم في حياته الخاصة أما ثالث عامل

الفصل الثالث : مركز الضبط

هو القابلية للتعديل أي الاعتقاد أن الثقافة بالإمكان أن تتغير ورابع عامل هو إيديولوجية السلالة أو العنصر ويتعلق بمحتوى سلالة الفرد .

أشار لينل 1977 إلى أربعة عوامل وهي: الضبط الشخصي والضبط السياسي والضبط المذهبي والعائدي والضبط الإيديولوجي (مختار، 2011).

يتضح مما سبق أن هناك اتفاق بين ميرلز و جوريت وزملاؤه ولينل على بعد الضبط الشخصي في حين اتفق جوريت وزملاؤه ولينل على بعد الأطر الفكرية الإيديولوجية.

تتبنى الدراسة الحالية أن مركز الضبط الداخلي والخارجي للتعزير هو متغير أحادي البعد وبأنه عامل واحد متصل كما يقيسه روتر، وعليه يمكن اعتبار أبعاد مركز الضبط كما يأتي:

أولاً : البعد الداخلي : يقصد به العوامل الكامنة في الفرد والتي يعتقد أنها مسؤولة عن الأمور التي يحققها في حياته من نجاحات أو فشل ، والأفراد الذين ينتمون لهذا البعد يطلق عليهم فئة الضبط الداخلي وهم يدركون بأن أفعالهم وخصائصهم لها تأثير على طريقة معيشتهم ،وكما يعتقدون أنهم مسئولون عن الأحداث التي يعيشونها، ويرون أن سلوكياتهم هي نتاج لأفعالهم وإرادتهم وأن كل تلك الأحداث تنتج عن مسببات داخلية مثل القدرة ،الإرادة والمهارة وهم يستطيعون تحديد سلوكهم بأنفسهم ويسعون دائماً إلى تحسين ما يحيط بهم من ظروف ، ويتخذون مواقف ايجابية .

❖ أشكال الضبط الداخلي :

- 1- القدرة : تتمثل في النجاح والتحدث عن الدوافع والسلوك في المواقف المختلفة.
- 2- الجهد : يتمثل في تأدية العمل بشكل جيد واتخاذ موقع القيادة أثناء حل المشكلات .
- 3- المهارة الشخصية : تتمثل في المشاركة وتبادل العواطف والمجاملات والتوافق والانسجام مع الآخرين والثقة بالنفس.

ثانياً : البعد الخارجي :

يعتبر أن التدعيم الذي يتبع السلوك هو خارج نطاق تحكم الفرد، أو سيطرته وهو غير متسق مع سلوكه ، وعليه فهو يرى أن التدعيم ينشأ عن عوامل خارجية ،كالخط والصدفة ،أو تأثير الأفراد ذوي النفوذ الأقوياء أو ينشأ عن عوامل صعب التنبؤ بها .

❖ أشكال الضبط الخارجي :

- 1- الخط : الاعتقاد بأن العالم غير قابل للتنبؤ أو التأثيرات الحتمية هي المسؤولة عن كل الأحداث.
- 2- القدر : يعتقد الفرد بأنه لا يستطيع تغيير الأحداث أو التدخل في مسارها لأنها مقدرة مسبقاً.

الفصل الثالث : مركز الضبط

3- الآخرين الأقوياء : يعتقد الفرد أن الأحداث التي يمر بها تحصل بتأثير من الآخرين الأقوياء وذوي النفوذ وأنه يعتبر ضعيفا مقارنة بهم وتأثيرهم وبقوتهم.

4- تعقيد الحياة : الاعتقاد أن الحياة معقدة جدا ، حيث لا يستطيع الفرد التنبؤ بأحداثها حيث تختلط عليهم الأمور ولا يستطيعون فهمها أو التحكم فيها(الحيالي، 2021).

5-معايير تحديد مركز الضبط الداخلي والخارجي :

يشير كل من Robbins and Judge إلى أنه يوجد ثلاث معايير تعمل على تحديد إذا ما كان الفرد يمتلك مركز ضبط داخلي أو مركز ضبط خارجي وذلك استنادا إلى مجموعة من العوامل أبرزها:

- التمايز الذي يشير إلى سلوك الفرد في حالة معينة مقارنة بمواقف مغايرة.
 - الاتساق الذي يشير إلى استقرار سلوك الفرد على نمط محدد من الاستجابات.
 - الدرجة التي يعرض الفرد نفس السلوك في حالات مشابهة وفي أوقات مختلفة.
 - الإجماع الذي يعني إلى أي مدى يتلاءم ويتفق سلوك الفرد مع سلوك غيره من الأفراد الذين قد وجدوا أنفسهم في نفس الحالات المشابهة لحالته.(الحموري، 2018)
- ويمكن تحديد معيار نوع مركز الضبط فيما يأتي:

5-1.معيار الضبط الداخلي : يتعلق بادراك الفرد للتدعيم على أنه يتبع بعض السلوكيات الصادرة منه واعتماده على سلوكياته أو خصائصه ومزياه، وهو اعتقاد الفرد أن كل أفعاله والأحداث الحاصلة له مرتبطة ارتباطا وثيقا ومباشرا بأفعاله ويرجع هذه الأخيرة الى جهوده المبذولة ومهاراته العالية بغض النظر عن النتائج سلبية كانت أم ايجابية.(أوسكران، 2009)

يشير إيلاس 2017 إلى أن مركز الضبط الداخلي يخص الفئة التي تعتقد بأنها مسئولة عن نتائج أعمالها فترجع أسبابها إلى القدرة والمثابرة والاهتمام ببناء الأهداف والسعي ورائها وغيرها من سمات الشخصية. (شرقي. خطوط، 2021)

5-2. معيار الضبط الخارجي: يتعلق بادراك الفرد للتدعيم على أنه يتبع بعض السلوكيات الصادرة منه ولكنه لا يعتمد كليا على سلوكه بل يعتمد على الحظ أو القدر أو تحت تحكم الآخرين الأقوى . ويرى الزبيدي ان ذوي مركز الضبط الخارجي هم أفراد يعتقدون أن التعزيزات في محيطهم مصدرها قوى خارجية غير مسيطر عليها وبالتالي فان نتائج الأحداث ومركز الضبط عليها يقع خارجهم ولا تتوقف على جهودهم الذاتية بل تخضع للقدر أو المصادفة أو الحظ (شرقي، 2021).

الفصل الثالث : مركز الضبط

ولابد من التفريق بين الضبط الداخلي والضبط الخارجي وبين مفهوم التحكم لـ Riesman الذي يدور حول الدرجة التي يكون عليها الناس محكومين بأهداف أو رغبات داخلية في مقابل الدرجة التي يكونوا عليها محكومين بقوة خارجية خاصة القوى الاجتماعية .وعلى الرغم من أن هذا المفهوم يتشابه مع مفهوم الضبط الداخلي والخارجي إلا أن العلاقة بين هذين المفهومين ليست كما تبدو منطقية، حيث أن Riesman قد اهتم بما إذا كان الفرد محكوماً من الداخل أو محكوماً من الخارج بينما لم يهتم أصحاب مفهوم الضبط الداخلي والضبط الخارجي بهذا إلا بمسألة إذا كان الفرد يعتقد بأن سلوكه ومهاراته أو إمكانياته الداخلية تحدد التدعيمات التي يحصل عليها أم لا (تيايبي ، 2009)

ولكون ذوي السيطرة الداخلية هم الأفضل في التعامل مع البيئة والنجاح في الحياة العملية فقد قدم Richard Decnavms عدداً من الإرشادات عن كيفية تحويل ذي الضبط الخارجي إلى ذي ضبط داخلي وتتمثل في:

- 1- أن يحدد نقاط القوة والضعف الكامنة فيه.
- 2- أن يتعلم كيفية اختيار أهدافه بشكل محدد والمعرفة الجادة لقدراته واستعداداته الشخصية وحقائق الموقف الموجود فيه.
- 3- أن يتعلم كيفية تحديد العمل أو النشاط المركز الذي يمكنه القيام به الآن والذي يساعده على الوصول إلى هدفه. (عباس.حسن، 2012)

6- مؤشرات فئتي مركز الضبط:

من خلال التعريفات الخاصة بفئتي مركز الضبط، يتضح أن لكل فئة عدة مؤشرات متمثلة في:

6-1. مؤشرات ذوي الضبط الداخلي: الأفراد الذين يعتقدون أن الحصول على تعزيز سلبي أو إيجابي يرتبط بالقوى الداخلية؛ أي يرتبط بذواتهم ،وحسب نظر Rotter فإن لهم مؤشرات تظهر من خلال ما يأتي :

- 1- الذكاء أو القدرات العقلية : وهي أن يعتقد الفرد بأنه يمتلك قدرات عقلية تؤهله للتحكم في الأحداث سواء كانت ناجحة أو فاشلة .
- 2- الكفاءة والمهارة : أن يعتقد الفرد أنه يستطيع السيطرة على البيئة وضبط أحداثها بواسطة مهاراته وكفاءاته التي اكتسبها من الخبرات السابقة .
- 3- الجهد : اعتقاد الفرد أن كل الأحداث التي تجري ترتبط ارتباطاً كلياً بالجهد الذي يبذله .

الفصل الثالث : مركز الضبط

4- السمات الشخصية المميزة : يعتقد الفرد بأنه يمتلك مجموعة من السمات التي تمكنه من التحكم في الأحداث مهما كانت طبيعتها .

يظهر أن مؤشرات ذوي مركز الضبط الداخلي تجعل الفرد يعتقد أن مصادر نجاحه أو فشله تحركهما قواه ذاتية ولذلك فهو يشرع في مواجهة المواقف الحياتية بكل ما له من عزيمة ودوافع قوية نحو انجازاته لإدراكه لما يمتلك من إمكانيات تؤهله للسيطرة على الأحداث والهيمنة عليها وقدرته على تغيير نتائجها ومجرياتهما بقواه الخاصة .

6-2. مؤشرات ذوي الضبط الخارجي : يرى سليمان وحليمة 2013 ، أنه : إذا كان التعزيز مرتبطا بالعالم الخارجي فان مؤشرات هذه القوى المحتملة تتمثل حسب روتر في :

1- الحظ أو الصدفة : يعتقد الفرد أنه لا يستطيع التنبؤ بالأحداث , لأن كل الأمور مرتبطة بالحظ أو الصدفة , وعليه فلا علاقة لعمل الفرد بنتائجه .

2- القدر : اعتقاد الفرد أن الأحداث مقدرة مسبقا , وأنه لا جدوى من محاولة تغييرها .

3- قوة الآخرين : اعتقاد الفرد بأن الآخرين مثل : الوالدين , المدير , الشريك وغيرهم لهم القدرة على السيطرة على الأحداث وهو لا يستطيع التأثير عليهم لأن الأعمال هم من يوجهونها ويراقبونها ويقومون بتقويمها وبالتالي فالفرد ليس له يد في النجاح أو الفشل .

تجعل هذه المؤشرات الفرد يعتقد أن مصادر نجاحه أو فشله وتسيير الأمور هي خارج ذاته وإرادته وأن شؤونه تسيير عن طريق قوى خارجية وهو لا يؤمن بأنه يمتلك القدرة على تغيير الأمور والأحداث وعندها يبقى دائم التراخي والالتكال ومتخلي عن مسؤولياته لاعتقاده بأنه مجرد منفذ لما يأمر بفعله وهو يتحجج بأن كل شئ مقدر ومكتوب سالفا وأنه ليس لديه المقدرة على تغيير ما لا يمكن تغييره ويلقي اللوم على الصدفة والحظ الذي لم يكن في صالحه . (ايلاس ، 2017)

7- خصائص فئتي مركز الضبط:

من خلال تعريف فئتي مركز الضبط يتبين أن لكل فئة عدة خصائص تتمثل في:

7-1. خصائص ذوي مركز الضبط الداخلي:

يتميز ذوي الضبط الداخلي حسب **عبد القادر** بثلاث سمات رئيسة للشخصية هي على الترتيب:

- التحمل والصلابة: أي أنهم يحسون بتحكمهم الشخصي للأحداث الحاصلة لهم.

- الالتزام : ويعنى به الاستقامة والقدرة على تسيير رغباتهم ودوافعهم

الفصل الثالث : مركز الضبط

- التحدي: بمعنى سهولة التأقلم مع كل التغيرات والتماشي معها (عبد القادر، 2017).

أما زيدان فيحدد لذوي الضبط الداخلي الخصائص الآتية:

- الحذر والانتباه لكل ما يزودهم بمعلومات ذات فائدة لسلوكياتهم .
 - العمل على تحسين بيئتهم واتخاذهم خطوات تتميز بالتمكن والفاعلية.
 - يهتمون بتطوير مهاراتهم وتعزيز قدراتهم .
 - لهم القدرة على مقاومة المغريات والمحاولات للتأثير على أرائهم.
- كمحصلة هم أفراد يعتقدون أن الحصول على التعزيز سواء كان سلبيا أو ايجابيا يرتبط أساسا بذواتهم وبما يميزهم من ذكاء ومهارات وسمات شخصية (زيدان، 2019).

7-2. خصائص ذوي مركز الضبط الخارجي:

يرى روتر أن ذوي الضبط الخارجي يتصفون بسلبية عامة وجهدهم المبذول ضعيف ويرجع ذلك لتوقعهم بأن مجهوداتهم لن يكون لها نفع ولذلك فهم يعتبرون أفرادا مستسلمين للظروف المحيطة بهم ويعززون كل الأحداث الحاصلة لهم سواء ايجابية أو سلبية لها، فهم أشخاص يفتقرون للإحساس بمسؤوليتهم الذاتية عن أفعالهم (عبد القادر، 2017).

ويمكن إيجاز أهم خصائصهم في السمات الآتية:

- قليلي المشاركة والإنتاجية يعززون الأخطاء إلى العمل الشاق .أو صعوبة المهمة.
 - لا يحسون بوجود قدرات داخلية ويغلب عليهم الإحساس بالعجز يفضلون أسهل التحديات وهم سريعي الاستسلام.
 - يتميزون بشعور منخفض بالمسؤولية ويعتقدون أنه لا يمكنهم السيطرة على الأحداث الحاصلة لهم.
 - يرون أن كل الأحداث الحاصلة لهم ترجع أسبابها الى العوامل الخارجية من حظ وتأثير الأفراد المحيطين بهم والظروف السائدة.
 - عدم الشعور بالراحة ودائمي التوتر النفسي وتفكيرهم متصلب ملتزمين بوجهة نظر محددة.
- مما سبق يتبين أن السمات الايجابية تكون عند الغالبية ذوي الضبط الداخلي أما السمات السلبية منها فهي تسود عند ذوي الضبط الخارجي (بواللفيف، 2010)
- يسود الاعتقاد بأن أصحاب مركز الضبط الداخلي قادرون على التأثير في الحياة الاجتماعية ومقاومة الضغوط ويعملون على تكريس جهودهم لتحقيق المزيد من النجاح أما ذوي مركز الضبط

الفصل الثالث : مركز الضبط

الخارجي فينقصهم التكيف مع محيطهم وذلك نتاج عجزهم عن إحداث توافق بين رغباتهم وبين أوضاع حياتهم المعيشية ويعتبرون أقل دافعية (سواقد . ساري ، 2011).

8- مركز الضبط و العزو السببي :

يعتبر مركز الضبط بمثابة المجال لنظرية العزو السببي التي اقترحها وينر Weiner1976. حيث يشير العزو السببي إلى قيام الفرد بتحديد الأسباب التي أدت إلى فشل مهمة معينة، وتشمل مكونات العزو أربعة عوامل: ضعف القدرة والجهد، وسوء الحظ، وصعوبة المهمة، والميول السلبية.

تهدف نظرية العزو في المقام الأول إلى فهم كيفية تفسير الأفراد لأسباب نجاحاتهم وإخفاقاتهم، وكيف يؤثر تفكيرهم على دوافعهم لتحقيق الأهداف لاحقاً، لذلك يهتم الكثير من الباحثين بدراسة مركز الضبط لأنه يساعد على فهم السمات السببية الفردية، والتي تعتبر مهمة في مجالات الصحة النفسية والإرشاد والتحصيّل الأكاديمي (الخفاف، 2013)

على الرغم من أن مركز الضبط و العزو السببي يبدوان متشابهين للوهلة الأولى إلا أن هناك بعض الخلط بين المفهومين ،لذا من الضروري توضيح هذا قدر الإمكان .فمن الناحية اللغوية يتوافق مركز الضبط مع Locus of Control 1954 وصاحب هذا المصطلح هو روتر، أما العزو السببي يقابله Attribution 1958 وصاحب هذا المصطلح هو Heider ، أي أن مركز الضبط كمفهوم ظهر قبل العزو السببي .

يعتبر مركز الضبط مستقلاً عن التعزيز الذي يحصل عليه الفرد في موقف خاص ، كما وضع Nussier 1994 ، فمصدر الضبط هو اعتقاد عام مستقر معد قبل التوصل إلى النتيجة فهو ليس متصل بوضعية خصوصية ما وقد يرجع أو لا يرجع ، في حين أن العزو السببي هو تفسير لهذا الموقف بمعنى أنه بعد حصول الفرد على المعزز سواء كان سلبياً أو إيجابياً، أي البحث عن أسباب وقوع الحدث إما لأسباب شخصية أو غير شخصية، بحيث تتكون عند الفرد تصورات يقوم من خلالها بتقييم الوضعية ويستخدمها كمرجعية في استجابته لها في حال وقوع الأحداث المشابهة .

يشير مركز الضبط إلى وجود أو غياب ضبط داخلي أو خارجي لعلاقة بين السلوك وميزات شخصية أو خاصة شخصية والتعزيز، في حين أن العزو السببي يحدد مصدر السبب المدرك للتعزيز بغض النظر عما يمارسه الفرد من تحكم .

العزو السببي هو عبارة عن أسلوب يعود الفرد إليه عند تكوين أحكام حول سلوكه- شعوره وتصرفه وتفكيره- و سلوكيات الآخرين ،كما أنه يتعلق بالطرق التي يقدم وينتج من خلالها الأفراد شروحات تخص

الفصل الثالث : مركز الضبط

أحداث الحياة اليومية ومحاولة تفسيرها لأسباب شخصية وغير شخصية يكون مغطى بالدفاع الذاتي، حيث يميل الأشخاص عادة إلى نسبة النجاح إلى الذات في حين ينسب الفشل إلى عوامل خارجية غير شخصية لعدم توفر الإمكانيات أو الظروف القاهرة وغير ذلك.

تتناول نظرية العزو السببي الأفراد من منظور يحثهم على فهم العالم المحيط بهم والقيام بالسيطرة على البيئة ومحاولة تحقيق ذواتهم والمحافظة عليها، فلا يكتف الفرد بمجرد الملاحظة العابرة لسلوك الآخرين لكنه عادة ما يحاول فهمه وتفسيره ، وتهتم هذه النظرية بالنظرة الذاتية لما وراء طبيعة الفعل من عوامل مسببة للفعل أو تلك التي هيأت لوقوعه .

بالمقابل مركز الضبط يركز على اعتقاد الفرد على إمكانيته في التحكم في الأحداث ، حيث لا يكتفي بتقديم تفسيرات لها فقط وإنما يشمل قدرته أو عدم قدرته في التحكم فيها، وبناء على خبراته السابقة وتوقعاته حول موقف معين أو مجموعة من المواقف فهو يحدد مسؤوليته أو عدمها تجاه ذلك مسبقا فكنتيجة عامة يمكن إيجاز الاختلاف في أن مركز الضبط الداخلي والخارجي يرتبط بالمعززات في حين يرتبط العزو السببي بالسلوكيات.

وعلى الرغم من هذا الاختلاف إلا أنه توجد علاقة بين مركز الضبط والعزو السببي أوضحها معمريّة 2009 في فكرة السببية الشخصية في مقابل السببية غير الشخصية، يرى هايدر ان تأثير الأولى يظهر في تلك المواقف التي يكون فيها الفعل السلوكي للفرد ناتج عن مجهوده الخاص وسماته الشخصية وأيضا من ناحية أخرى تشمل اعتقادا راسخا عند الفرد بوجود علاقة بين الفعل السلوكي في البيئة وبين شعور الفرد بالمسؤولية الشخصية لما يحدث وتسمى العزو السببي الشخصي، أما السببية غير الشخصية فتشير إلى المواقف التي لا يقصد الشخص فيها أن ينتج سلوكا معينا بل يحدث الفعل السلوكي بشكل خارج عن إرادته، بمعنى أن أسبابه هي قوى ليس للفرد أي دخل فيها وأسبابه هي قوى خارجية بيئية وعليه فهو يرى أنه لا وجود لعلاقة بين السلوك والاستجابات البيئية وهذه الحالة تسمى العزو السببي غير الشخصي (امحمدي، 2013)

9-العوامل المؤثرة في مركز الضبط:

يتأثر مركز مجموعة من العوامل والمتغيرات تنقسم تبعا لطبيعة حدوثها إلى :

9-1.متغيرات موقفية : عبارة عن متغيرات تحصل في موقف معين مثال على ذلك مواجهة الفرد

لأزمة معينة قد تكون على المستوى الشخصي أو الجماعي وينتج عن هذه المتغيرات زيادة في معدل

الفصل الثالث : مركز الضبط

مركز الضبط الخارجي للفرد وهذا راجع لإحساسه بالعجز أمام تلك المواقف وعد القدرة على مواجهتها لكن بعد انتهائها والخروج من الأزمة يعود معدل الضبط إلى المستوى الذي كان عليه قبل حدوثها.

9-2. متغيرات مستمرة يتضح من خلالها أن القدرة على ممارسة الضبط ترجع لطبيعة حياة الفرد وهي

متغيرات تؤثر في مركز الضبط سواء كان داخلي أو خارجي بصفة شبه مستمرة.

يذكر عبد الحميد، 2019 ما يأتي كمتغيرات مستمرة تؤثر على مركز الضبط :

9-2-1. أساليب التنشئة الأسرية : حسب دراسة الرشيدى 2008 فان بداية تكوين مركز الضبط

لدى الأفراد يرجع لأساليب التنشئة الأسرية حيث إن مركز الضبط الداخلي يتبلور من خلال الأساليب التي تربي الأفراد على الاتكال على النفس وعدم الاعتماد على الغير، والاستناد إلى الجهد الشخصي وتحمل مسؤولية أعمالهم بداية من القيام بواجباتهم على أكمل وجه إلى تحمل نتائج تلك الأعمال، وأيضاً منحهم الفرصة للتعبير عن أفكارهم من خلال خلق ثقافة الحوار المفتوح مع الوالدين ومناقشة آرائهم معهم هذا ما يساهم في تقريب وجهات النظر وتعلم احترام الرأي الآخر، بينما ينشأ مركز الضبط الخارجي من خلال الأساليب التي تربي الأفراد على الحماية المفرطة والتدخل الدائم في سلوكياتهم وقراراتهم وتفكيرهم وحتى طموحاتهم هذا ما ينتج عنه أفراد يخافون من المواجهة مفتقدين لمهارات التواصل مع المحيط.

(الصبحي ، 2023)

9-2-2. التنشئة الاجتماعية وسياق الحي السكني: إن للمجتمع دور هام وفعال في الضبط

الاجتماعي بما يسوده من أعراف وتقاليذ وقيم وعادات والتي يضيفها المجتمع للفرد مكوناً بذلك الضمير ويعتبر كضابط داخلي يمنعه من الانحراف والخروج عن الضوابط المجتمعية، فالسلوك الإنساني ينشأ في بيئة بها خبرات وقيم ومفاهيم تكتسب من خلال التفاعل الاجتماعي بين أفراد المجتمع .وكما للسياقات الاجتماعية الموجودة في الحي السكني المتمثلة في مجموعة الرفاق المدرسة ..الخ مهمة وتأثر بشكل كبير على الفرد (عبد الحميد، 2019).

9-2-3. الجنس هناك دراسات أجنبية وعربية تناولت العلاقة بين مركز الضبط والجنس، وأن

كان هناك اختلاف في نتائجها، حيث أثبتت البعض منها وجود فروق لصالح الذكور، ودراسات أخرى عكسية لصالح الإناث، بينما دراسات أخرى أثبت أنه لا توجد فروق في مركز الضبط تعزى لمتغير الجنس مما يشير إلى أن هذا المتغير يتميز بعدم الاستقرار (امحمدي ، 2013)

9-2-4. السن تظهر الدراسات أن العلاقة بين السن ومركز الضبط الخارجي سلبية والعلاقة بين

مركز الضبط الداخلي طردية أي كلما زاد السن اتجه مركز الضبط الى الداخل وبينت دراسة Lifshitz

الفصل الثالث : مركز الضبط

1973 أن الضبط الداخلي يزداد مع زيادة العمر حتى عمر الرابعة عشر ثم يبقى ثابتاً في مرحلة المراهقة وهذا راجع لوعي الفرد بالعلاقة السببية بين جهوده المبذولة والنتائج المتحصل عليها وإدراك الرابطة بين مجموع أفعاله وبين النتائج المترتبة عنها (الصبحي، 2023)

9-2-5. المستوى الاقتصادي والاجتماعي: للمستوى الاقتصادي والاجتماعي دور مهم وفعال في تحديد مركز الضبط لدى الأفراد حيث أنه يساهم في تطويرهم أو كبح إحساسهم بقدرتهم على تسيير أحداث الحياة والتحكم بها ، وأن أفراد المستويات الاجتماعية المتوسطة والمرتفعة غالباً ما ينتمون إلى مركز الضبط الداخلي وذلك راجع لإحساسهم بالقدرة والكفاءة وإمكانيتهم لتغيير مجريات الأحداث الحاصلة لهم وذلك ناتج عما نشئوا عليه من دعم وتشجيع ، بالمقابل الأفراد من المستويات الاجتماعية المنخفضة يميلون إلى أن يكون مركز الضبط لديهم خارجي لاعتبارات شح وضعف مصادر التعزيز بسبب الشعور بعدم الاستقلالية وغياب الدعم.

بين روتر 1975 أن الاهتمام بمفهوم الضبط الداخلي والخارجي يرجع لتواجد العديد من الضغوط والمشاكل الاجتماعية الناتجة عن الازدياد الكبير في عدد السكان وأيضاً تواجد بعض التعقيدات في المجتمع وما يأتي بعد ذلك من إحساس بالعجز وهذا يبدو أنه يشمل جميع مستويات المجتمع (العنزي، 2015)

9-2-6. الثقافة: تلعب الثقافة التي ينشأ فيها الفرد دوراً كبيراً في تشكيل الاعتقادات الشخصية وبنائها وتسهم في إبراز الضبط الغالب، فنجد أن أفراد الدول المتقدمة يتميزون باعتمادهم إلى حد كبير على أنفسهم أكثر من الأفراد الموجودين في البلدان الأقل تقدماً أولئك الذين يخضعون لعامل الصدفة أو الحظ أو القدر بدرجة كبيرة وعليه فإن الأفراد في البلدان المتقدمة يكونون من ذوي الضبط الداخلي مقارنة مع أفراد البلدان الأقل تقدماً (اهلل، 2011).

10- علاقة مركز الضبط ببعض المتغيرات:

نتطرق لعلاقة مركز الضبط بمجموعة من المتغيرات النفسية والتنظيمية، نتناول منها على سبيل الذكر لا الحصر ما يأتي:

10-1. العلاقة بين مركز الضبط والذكاء الانفعالي :

الذكاء العاطفي هو القدرة على تنظيم العواطف وتقييمها والتعبير عنها بدقة، أو القدرة على توليد العواطف أو القدرة على الشعور بالعواطف وفهمها ومعرفة العواطف والقدرة على تنظيم العواطف بطرق

الفصل الثالث : مركز الضبط

تعزز النمو العاطفي ويستخدم أربع قدرات فرعية لقياس القدرات البشرية وهي الوعي الذاتي، التعرف على العواطف ، إدراك العواطف ، إدارة العواطف. (عثمان، 2009)

يعد مركز الضبط سمة شخصية مهمة ويعتمد على افتراض الطريقة التي يتصرف بها الفرد، يتأثر الفرد بشكل كبير بإدراكه لعلاقات السبب والنتيجة بين الأفعال وعواقبها، أما القدرة العاطفية فهي تعتبر من أهم العوامل الجوهرية في الأداء الشخصي وأحد العوامل المهمة في الوصول إلى قمة الأداء الشخصي، وهو ينبع من التركيز على العوامل الداخلية والخارجية للفرد، حيث تؤثر العواطف على الطاقة الجسدية والعقلية. هذا ما يبرر العلاقة والتداخل بين المتغيرين (الخفاف، 2013)

إن الأشخاص ذوي الذكاء العاطفي العالي يميلون إلى امتلاك مهارات إيجابية يجيدون مواجهة الضغوط والمشاكل في الحياة، تسمح لهم قدراتهم العاطفية بضبط أنفسهم والتحكم في عواطفهم وإبقاء عواطفهم تحت السيطرة، إنهم واثقون ومتفائلون وقادرون على التكيف بشكل أفضل وإسناد فشلهم إلى أشياء يمكن تغييرها حتى ينجحوا في المستقبل (استينغ، 2005).

نجد أن الأفراد ذوي الذكاء العاطفي المنخفض لا يمتلكون المهارات الإيجابية للتعامل مع الضغوطات والمشكلات، وهم سلبيين يشعرون بالضعف والعجز واليأس. يفتقرون إلى الثقة في أنفسهم. ويغيب عنهم رؤية أهدافهم. يعززون الفشل إلى الحظ أو الصدفة أو غير قادرين على تغيير أي شيء يتعلق بالمصير أو صعوبة المهمة، وسرعان ما يستسلمون، ولذلك فإن مركز الضبط يرتبط ارتباطاً إيجابياً بالأبعاد الأساسية لعلم نفس الشخصية، وأهمها الثقة بالنفس .الدافعية لتحقيق السيطرة على مجريات الأحداث. (استينغ، 2005)

من خلال ما تقدم يمكن اعتبار مركز الضبط متغيراً هاماً جداً في تفسير العديد من جوانب السلوك الإنساني، كما أنه يعتبر أحد متغيرات الذكاء الانفعالي، هذا الأخير له دور هام في حياة الفرد النفسية والاجتماعية .

10-2. العلاقة بين العقد النفسي ومركز الضبط:

من الصعب تقديم تعريف دقيق للعقد النفسي باعتباره شيئاً غير ملموس، فهو يعتبر مجموعة من المعارف والمعلومات هاته الأخيرة التي تبلور الميول والقيم والاتجاهات ، وبشكل عام هو تنميط أشكال التفكير التي تحدد المواقف والقرارات أثناء الحالات والظروف المختلفة، ويمكننا اعتبار العقد النفسي أنه المصدر الأساسي لسلوك الفرد، حيث يتكون عن طريق تقييم الفرد لما يدركه في المجتمع من منافع وأضرار. (صوفي. شوميسة، 2023)

الفصل الثالث : مركز الضبط

إن لمركز الضبط أهمية كبيرة في تحديد طبيعة العقد النفسي، وأن هذا المتغير يتأثر بمركز الضبط الداخلي حيث أن ذوي مركز الضبط الداخلي يتأثرون بشكل كبير بنوع الالتزامات والوعود غير الصريحة و غير المباشرة بين الطرفين، وهذا ما يخلق لديهم إحساسا عاليا بالفعالية وإدراكا ذاتيا قويا لطبيعة العلاقات، من خلال الحصول على تعزيزات سواء كانت سلبية أو ايجابية يتسنى من خلالها إظهار جل التوقعات المستقبلية.(صوفي. شوميسة، 2023)

10-3. العلاقة بين الصلابة النفسية ومركز الضبط

ظهر هذا المصطلح منذ القديم و يعد من مفاهيم علم النفس الإيجابي، عرفه Porter على أنه مصدر من مصادر الشخصية الذاتية لمقاومة الآثار السلبية لضغوط الحياة و التخفيف من أثارها على الصحة النفسية و الجسمية (عينة ، 2017)

يعبر مركز الضبط عن إدراك و اعتقاد الفرد بمدى قدرته أو عدم قدرته على التحكم في الأحداث الإيجابية منها أو السلبية ، فإما أن يكون الفرد ذو مركز ضبط داخلي أو ذو مركز ضبط خارجي ، وعليه فإن مستوى الصلابة النفسية التي تعبر عن القدرة على الصمود و المقاومة و الإنجاز العالي و التفاؤل و القدرة على وضع الخطط والآليات لمواجهة المشكلات ، تختلف باختلاف مركز الضبط الداخلي كان أو خارجي ، هذا التصنيف الذي قدمه الباحثون و علماء النفس قد يرجع إلى عدة عوامل ترتبط بالخبرات السابقة للفرد عبر مراحل نمو المختلفة لتصبح سمة من سمات شخصيته ، وعليه فإن هناك علاقة ارتباطية بين الصلابة النفسية و مركز الضبط ، حيث أن الأفراد ذوو الصلابة النفسية مرتفعة هم ذوي مركز الضبط الداخلي و هذا راجع إلى الخصائص المتشابهة و المتقاربة التي تعبر عن مركز الضبط الداخلي و الصلابة النفسية المرتفعة (عينة ، 2017)

10-4. العلاقة بين مهارات التعامل مع الضغوط المهنية ومركز الضبط:

تعكس مهارات التعامل مع الضغوط المهنية الأساليب والاستراتيجيات التي يتعامل بها العامل في حال تعرضه لمشكلات في العمل.

توجد علاقة عضوية بين مركز الضبط ومهارات التعامل مع الضغوط المهنية حيث أن تبني أي أسلوب للتعامل مع المواقف الضاغطة باختلاف مصادرها ومهما كان نوعها ينشأ عن خلفية سابقة، بغض النظر عن كونها صحيحة أو خاطئة، فالفرد يربط بين كل تفاصيل الموقف الحاصل له من أسباب ونتائج وبين الخلفية المسبقة التي تكون شخصيته حيث أن مهارات التعامل مع الضغوط المهنية مقرونة باعتقاده وتصوراته عن نفسه وإمكاناته وقدراته، أي أن تلك المهارات والاستراتيجيات تتوقف على نوع

الفصل الثالث : مركز الضبط

مركز الضبط لدى الفرد، سواء كان مركز ضبط داخلي أو خارجي، ففي حالة اذا ما كان ذا ضبط داخلي فانه يتعامل مع الضغوط المهنية التي تواجهه من خلال التحكم في أسبابها وذلك راجع لاعتقاده بأنه المسئول الأول عن نتائج أفعاله سواء كانت ايجابية أو سلبية (بدوي.زكور، 2010).

10-5. علاقة مركز الضبط بالرضا الوظيفي

عرف Lock 1976 الرضا الوظيفي على أنه استجابة عاطفية للموظف للجوانب المختلفة من الوظيفة أو التنظيم والتي تكون كرد فعل للفرد على المواقف التي يعيشها داخل منظمته، مما يعني ضمنا تقييمنا شخصا لوظيفة الفرد، ويتوقف الرضا الوظيفي على ما يجده الفرد في مكان عمله من تطابق لقدراته وميوله وسماته وقيمه، ويمكن القول بأن الموظفين يشعرون بالرضا الوظيفي إذا أدركوا ما تقدمه لهم الوظيفة وما ينبغي أن يحصلوا عليه من خلالها.

يصنف العاملون ذوو الضبط الداخلي بأنهم أكثر ميلا إلى مستوى أعلى من الرضا الوظيفي مقارنة بنظرائهم الذين لديهم مركز ضبط خارجي، وهو ما يدعمه Lefcourt 1982 والذي يعتبر مركز الضبط الداخلي والخارجي كمؤشر تشخيصي لاحتمال سعي الشخص إلى تحقيق أهدافه في الحياة، هذا السعي يؤدي إلى أن يكون الأفراد أصحاب مركز الضبط الداخلي أكثر نشاطا من الأفراد أصحاب مركز الضبط الخارجي في البحث عن طرق لخلق مواقف تكافأ فيها أفعالهم.

أشارت العديد من الدراسات أن الإدراك العالي للسيطرة كان مرتبطا بالرضا الوظيفي ومنها : بيترسن (1985) ، سبيكتور (1986) ، غارسون وستانويك (1997) و نيوتن & كينان (1990).

كما خلص Rothmann 2000 في دراسة أجريت على موظفي 7 منظمات مختلفة في جنوب إفريقيا إلى أن الرضا الوظيفي مرتبط بمركز الضبط الداخلي والشعور بالتماسك والذي وجد بدوره أنه مرتبط بمركز الضبط الداخلي ، وهو موافق لما توصلت له دراسة Millet 2005 طبقت في شركة الاتصالات السويدية باستخدام عينة من 281 عامل والتي خلصت إلى أن ذوو مركز الضبط الخارجي كانوا أقل رضا عن وظائفهم في ذلك الوقت من ذوي مركز الضبط الداخلي.

كخلاصة عامة يمكن القول أن مستوى الرضا الوظيفي للعامل سيؤثر على مجالات أخرى من سلوك الحياة العملية عنده ومنها مركز الضبط لديه، فالرضا المرتفع يدفع الأفراد لتفعيل نشاطهم وتفاعلهم بحثا عن مكافآت مادية ومعنوية في عملهم، بالمقابل الرضا المنخفض يؤثر سلبا على ممارسة المهنة والتوافق مع بيئة العمل. (Millet, 2005)

10-6. علاقة مركز الضبط الأداء الوظيفي:

يرى Lefcourt أن ذوو الضبط الخارجي يميلون إلى إظهار اهتمام أقل بمهارات تنظيم المشاريع، ومن ناحية أخرى فان ذوو مركز الضبط الداخلي، يميلون إلى إظهار المزيد من الفضول حول مهامهم

الفصل الثالث : مركز الضبط

وكيفية تنفيذها وقضاء المزيد من الوقت في البحث عن معلومات حول المهام المختلفة التي يقومون بها، وهم أكثر استعدادا للبحث عن المعلومات والعثور عليها والتي يفسرونها على أنها مفيدة للسيطرة والتعامل مع المواقف المختلفة وفي أداء المهام المنوطة بهم .

ينحى سكينر 1995 في نفس الاتجاه ، فهو يرى أن أحد الأبعاد المهمة للأداء الوظيفي هو الدافع، والذي يطلق عليه مصطلح العمل المحفز ، ويعرفه بأنه "السلوك المتعمد الموجه نحو الهدف" ويتكون من ثلاثة مكونات ، السلوك والتوجه والعاطفة، ويوضح أن التحكم والسيطرة - الضبط الداخلي - تؤثر على كل من الدافع والإرادة.

يدعم سبيكتور 1986 هذه العلاقة المقترحة بين مركز الضبط - الدافع - الأداء الوظيفي في المنظمة ويقرر أن الأشخاص ذوي الضبط الداخلي سيظهرون المزيد من الدافع الوظيفي لأنها أكثر مهمة وموجهة نحو الهدف.

إن أصحاب مركز الضبط الداخلي يميلون إلى أداء وظيفي أفضل من أصحاب مركز الضبط الخارجي، ومن بين الدراسات التي أكدت على ذلك دراسة بلاو (1993) ، باستخدام عينة من 146 موظفا في البنك ، وجد أن ذوو مركز الضبط الداخلي يرتبط بالمبادرة ويتميزون بأداء في العمل أفضل من ذوو الضبط الخارجي (Millet, 2005).

11- النظريات المفسرة لمركز الضبط:

تناول العديد من النظريات متغير مركز الضبط إما بشكل صريح مباشر أو ضمني وهي :

11-1. النظرية السلوكية:

تركز هذه النظرية على تراتبية المصادر الخارجية والداخلية والتوقعات والاهتمامات للفرد التي يسعى لتحقيقها عن طريق السلوكات التي تصدر منه.

تعتمد النظرية السلوكية على التعزيز الخارجي وعليه فان مركز الضبط يكون خارجيا فقط بينما يرون أيضا أن التعزيز الذي يمثل دافعية خارجية يمكن تفسيره بأن الفرد يقوم بسلوك ما بهدف الحصول على المكافآت وليس من أجل الاهتمام بالسلوك في حد ذاته.

إن التعزيز الذي مصدره داخلي والذي يهدف إلى إشباع حاجات معرفية داخلية ويعمل على أن يكون الفرد ذو كفاءة عالية ويمتلك الاستقلالية والثقة فيكون بذلك مركز الضبط الخارجي هو المحيط الفيزيقي المادي والاجتماعي بينما مركز الضبط الداخلي للتعزيز هو الفرد نفسه.

تؤكد النظرية السلوكية على أن تركز المراحل الأولى في استنارتها للدافعية على مصادر خارجية مادية ومع تقدم وتطور المراحل النمائية تتحول استنارتها للدافعية إلى مركز داخلي معنوي بسبب أن

الفصل الثالث : مركز الضبط

الدافعية الخارجية تبقى مع وجود الحوافز و المكافآت وتتوقف عند فقدانها بينما تستمر الدافعية الداخلية مع الفرد طول حياته. (إيلاس ، 2017)

11-2. نظرية الشخصية:

إن الفروق الفردية بين الأفراد والاختلافات الموجودة شغلت الباحثين لذلك عملوا على دراستها للبحث في أسبابها والعمل على تقسيم أنماط الشخصية كل حسب مجاله وتخصصه. ومن خلال هذه التقسيمات للشخصية منها ما قد صنف على ضوء المنبهات والعوامل الخارجية ومنها ما صنف الشخصية على حسب التفاعل بين الفرد وخصائصه من جهة والمجتمع وخصائصه من جهة أخرى. ومنها ما صنف على أساس الدوافع أي أن كل فرد لديه مجموعة من الدوافع تؤثر فيه وتدفعه لسلوك معين (إيلاس ، 2017)

من خلال ما سبق فإن الفرق في تصنيف الشخصية من حيث السلوك أساسه الفرد وهو ما يتصف به الفرد ذو الضبط الداخلي أما السلوك الذي أساسه المحيط وغيره فهو لذوي الضبط الخارجي.

11-3. نظرية الدافعية الداخلية : لصاحبها Eduard Deci

يطلق عليها نظرية الدافعية المعرفية ويعتبر الإنسان فيها أنه يبحث بمثابرة ويعالج المثيرات الجديدة بفعالية، حيث أنه بطبيعته عضو فعال في محيطه يسعى دائما للإنجاز والعمل على تحقيق نتائج لأنشطته، فالفرد حسب هذه النظرية هو مخلوق نشط إيجابي غير خاضع لقوى سواء كانت داخلية أو خارجية وتعتمد هذه النظرية على عنصرين أساسيين.

- للأفراد القدرة على تقرير ما يريدون فعله وهذه القرارات عن تفسير الأفراد للأحداث المحيطة بهم وتجهيز المعلومات المتوفرة لديهم عن محيطهم والتعامل معها عن طريق قدراتهم المعرفية مثل الذاكرة والتفكير والتخطيط لما يستلزم فعله.

- يشترك الأفراد في عدة أنماط سلوكية من أجل الشعور بالكفاءة وتحقيق الذات حتى يتسنى لهم الشعور بأنهم متحكمون في تفاعلاتهم مع محيطهم (بواللفيف، 2010).

من خلال هذه النظرية نلاحظ أن الأفراد المدفوعين داخليا يسعون إلى الجدارة والمثابرة في العمل وهم منهمكون بشكل عميق ومستمر وعلى قدر كبير من المسؤولية ومن خلال هذا يمكن القول أن السلوك حينما يكون مدفوعا داخليا فإن مركز الضبط يكون داخليا أيضا.

الفصل الثالث : مركز الضبط

11-4 نظرية العزو: Firz Heider: تعتبر نظرية العزو من النظريات ذات العلاقة المباشرة مع نظرية

التعلم الاجتماعي لروتر ، تحاول تقديم تفسير للسؤال: لماذا يتصرف الناس كما هم يتصرفون؟ وقد توصل إلى أن هناك ثلاث عوامل تحدد قيام الفرد بمهمة ما أو عدم قيامه بها وهي :

- قوة الشخصية هل بمقدورنا ذلك.
 - الجهد او الدافع هل سيحاول عمل ذلك .
 - القوى البيئية الفاعلة ويقع خارج ارادة الفرد ويتكون من قوى بيئية تؤثر على انجاز الفرد.
- يقدم العزو حسب Heider وصفا للسلوك على أنه : وظيفة (القوى الشخصية + القوى البيئية)
- أي أن ما يصدر عن الفرد نتاج تفاعل بين الشخص وبيئته (القاسم، 2022)

إذا حاولنا الربط بين وجهة نظر كل من هايدر وروتر في تفسير الفرد السببي للنتائج السلوكية تشير إلى القدرة والجهد يصفان خصائص الفرد ذو الضبط الداخلي الذي يعزو أسباب نجاحه أو فشله إلى قدرته وجهوده المبذولة وعليه فإن أسباب السلوك تخضع لنوع من المسؤولية الشخصية أما عزو النتائج السلوكية سواء نجاح أو فشل إلى صعوبة المهمة أو الحظ فهو من خصائص الفرد ذو الضبط الخارجي وبذلك تكون أسباب السلوك قد خرجت عن ضبط المسؤولية الشخصية (بواللفيف، 2010).

يمكن توضيح ارتباط نظرية فيرتر بمفهوم الضبط الداخلي-الخارجي باعتبار أن العزو السببي الشخصي قريب من الضبط الداخلي في مقابل العزو السببي البيئي الذي يعتبر قريبا من الضبط الخارجي

11-5. نظرية العزو لوينر B-Weiner :

ترى النظرية أن الأشخاص يعزون نجاحهم وفشلهم إلى أسباب داخلية أو خارجية ، حيث بينت أبحاث Weiner أن معتقدات الفرد حول نجاحه أو فشله تعد عاملا مهما في فهم السلوكيات المرتبطة بالتحصيل وقد افترض نموذجا للعزو ولتفسير التحصيل وقد رأى أن النتائج السلوكية سواء فشل أو نجاح له محددات ترتبط بانجاز الفرد وتتمثل في تقدير الفرد لإمكاناته وقدراته وكمية الجهد المبذول ودرجة صعوبة المهمة والحظ ، مع افتراض أن ينسب إلى مستوى القدرة المفترض و إلى صعوبة المهمة المدركة وكذلك تقدير الجهد الذي سيبدل والحظ المتوقع . (بواللفيف، 2010).

11-6. نظرية الحاجة الى الانجاز V.C.Joe

تشير النظرية إلى أن الأفراد الذين لديهم درجة مرتفعة من الحاجة إلى الانجاز يمتلكون ثقة كبيرة في قدراتهم الشخصية وفي مهاراتهم التي يعتقدون أنها تحدد نتائج جهودهم لكن العلاقة ليست خطية لأن هناك بعض الأفراد مرتفعي الحاجة للانجاز ليسوا بالضرورة مرتفعي الاعتقاد في الضبط الداخلي وكذلك

الفصل الثالث : مركز الضبط

فان هناك أفراد منخفضي الحاجة إلى الانجاز يعتقدون أن سلوكهم هو الذي يحدد أنواع التدعيمات التي ينالونها (بواللفيف، 2010).

11-7. نظرية دوافع الكفاءة أو الجدارة R.W.White

يعرف **White 1959** الكفاءة بأنها القدرة على التفاعل بفعالية ، وعلى أساس ذلك اقترح مفهوما جديدا هو دافع الكفاءة ، ويصفه بأنه الميل إلى استكشاف البيئة المحيطة والتأثير فيها. فالدافع هنا يختلف عن مفهومه البيولوجي القائم على إشباع الحاجة، إنه يعمل على تعزيز قدرات الفرد . (Harter ,1992)

يحدد **White** للفرد مستويين حتى يتمكن من تحقيق كفاءته الشخصية (بواللفيف ، 2010)

- دافعية التأثير وهي تحرك الفرد للبحث والممارسة بهدف التأثير على بيئته وتحقيق أهدافه في الحياة لذلك يجد نفسه ملزما بأن يكون جديرا وذو كفاءة.
- دافع الكفاءة أن الفرد الذي يشعر أنه ذو كفاءة في تفاعله مع بيئته من خلال تفوقه ومساهمته في إضافة الجديد يشعر بالنجاح والتفوق ويحصل على التعزيزات المناسبة مثل الرضا عن الذات.
- تستهدف النظرية تحديد مكامن القوة المتصورة لدى الموظف واستخدامها لزيادة النجاح، في المقابل التشجيع على تقبل وتجاوز مكامن الضعف وذلك من خلال التوجيه والتعليمات العلاجية أو الدعم والتشجيع، وبما أن الأمر يتعلق بالتصورات هنا يتدخل مركز الضبط، أي عملية التعديل في مركز الضبط تؤدي إلى رفع وتحسين دافع الكفاءة.

11-8. نظرية التعلم الاجتماعي:

ترى نظرية التعلم الاجتماعي أن الفرد يتعلم من خلال خبراته السابقة بأن بعض الاشباعات تعد أكثر احتمالا من غيرها في بعض المواقف ، ينظر إلى الإشارات المتصلة بالموقف على أساس أنها قد تؤثر في التوقعات وقيم التعزيز للسلوك.

تقدم النظرية تفسيراً لكيفية استجابة الفرد في مواقف معينة وفق نمط معين وهو ما أطلقت عليه التعلم الاجتماعي ويتم وفق مجموعة من الاعتبارات حسب (Kelland,2023)

- الطاقة السلوكية : ما الذي يحدد قوة احتمال حدوث سلوك في موقف معين
- التوقعات: ما النتيجة المحتملة للسلوك في المواقف وخاصة الجديدة
- قيم التعزيز : ما القيمة التي تحملها المعززات للسلوك بالنسبة للفرد.
- الوضع النفسي : يسلك الأفراد غالبا وفق النمط السيكولوجي الذي نشأوا فيه.

الفصل الثالث : مركز الضبط

إن التباين في تفاعل الفرد مع الموقف وفق نظرية التعلم الاجتماعي يعود للمتغيرات الموقفية وأن كل من المتغيرات الشخصية والموقفية تعتمد على خبرات الشخص الماضية ، وهو ما يبرر مجموعة من الحقائق السلوكية التي تعكسها تصرفات الأشخاص في مختلف المواقف ومنها: (زيدان 2019)

- تختلف أنماط تفاعلات الأفراد باختلاف معنى وأهمية المثيرات البيئية بالنسبة لهم .
- يواجه الأفراد بيئاتهم ويتوقعون مستقبلهم فيها من خلال خبراتهم الماضية.
- تشكل الحاجة أحد محددات التنبؤ بالسلوك الرئيسة غير أنها تتأثر بعوامل النمو والنضج والخبرة .
- أن الشخصية الإنسانية تتفاعل مع عناصر المحيط بشئ من الاتساق يمكن من التنبؤ بالسلوك وأن الشخصية يرتبط تطورها ونموها بمرورها بخبرات جديدة.
- قدرة الفرد على تقويم خبراته الجديدة مرتبطة بخبراته على أساس التعزيزات السابقة التي تلقاها خلال توظيفه لهذه الخبرات وهو ما يمنح سلوكه خاصية الاتساق والثبات النسبي.
- أشارت نظرية التعلم الاجتماعي إلى أنواع من الحاجات السيكلوجية تمثل محددات مهمة في سلوك الأفراد وهي :

- 1- الأمن النفسي والرضا عن الصورة الجسمية
 - 2- الاعتماد على الذات في اتخاذ القرارات
 - 3- تحقيق التميز الذاتي والتطلع للبروز.
 - 4- دعم ومساندة الآخرين في تحقيق الأهداف.
 - 5- حب وتقبل الآخرين وتقديرهم .
 - 6- توجيه وتسيير والتحكم في المحيط . (بركات ، 2009)
- تتشكل هذه الحاجات من مكونات ثلاثة هي :
- الحاجة المحتملة : السلوك الموجهة نحو الهدف في موقف معين (توقعات التعزيز)
 - حرية الحركة: توقع العقاب المرجوة للسلوك، حرية الحركة المرتفعة تسير مستويات عالية من توقعات الكفاية الذاتية
 - قيمة الحاجة: الأهمية المرتبطة بعواقب السلوك ، لتوجيه السلوك لأي هدف يجب تحقيق الحد الأدنى من الهدف (Prager.Buhrmester ,1998)

الفصل الثالث : مركز الضبط

❖ مركز الضبط الداخلي والخارجي في نظرية روتر

ظهر مركز الضبط في إطار نظرية التعلم الاجتماعي والذي أسند الى المدرسة السلوكية والمعرفية , وكذا الدراسات التي ارتبطت بالأداء الناجح أو الفشل في المواقف الغامضة وتؤكد النظرية على أنماط السلوك التي يجب تعلمها والتي تحدد من خلال الخبرات السابقة والمثيرات اللحظية التي يتعرض لها الفرد.(سلمان . 2021)

اشتق روتر مفهوم مركز الضبط من نظريته في التعليم الاجتماعي ، ويقصد به الطريقة التي يدرك بها الفرد أحداث التعزيز التي تحدث له في حياته ، ويرى أن مركز الضبط كمتغير من متغيرات الشخصية يهتم بالمعتقدات التي يحملها الفرد بخصوص أي العوامل الأكثر تحملا للنتائج في حياته ، من خلال إدراكه للعلاقة السببية بين السلوك ونتيجته وهذا ما يجعل الأفراد يختلفون في تفسير معنى الأحداث المدركة بالنسبة لهم بسبب طبيعة التعزيز المتوقع لهذه الأحداث، فهم يميلون أكثر إلى تكرار السلوك الجديد إذا تم تدعيمه ايجابياً. (ابو سكران ، 2009)

تعرضت نظرية روتر للنقد من حيث نقص العمق فيها فهي لا تأخذ طابع المجازفة في الافتراضات وجل عملها هو مجرد تلخيص معرفة عامة وموجودة على الرغم من أنها تزود بمفاهيم دقيقة وصارمة وقابلة للقياس وثن الدقة والسلطة والتنبؤية التي تحظى بها هذه النظرية هو أنها لا تثير معرفة عميقة أو فهما جديدا . (بركات ، 2009)

ومع هذا فإن نظرية التعلم الاجتماعي معتمدة بشكل كبير في الدراسات النفسية التي تتناول العلاقة بين الأفراد في الجماعة والأسرة والمدرسة وحتى المهنة، فهي تستخدم مع جميع المراحل العمرية.

12- قياس مركز لضبط :

تنسب المحاولات الأولى لقياس مركز الضبط لطالبين من طلبة روتر في الدراسات العليا هما: James and Phares ومن ثم تبلورت محاولتهما ضمن فريق بحثي لينتج مقياسا يحمل اسمه سنة 1966 لكن هناك بعض المقاييس التي ظهرت أيضا منها.(امحمدي، 2013)

صممت مقاييس لقياس مركز الضبط لدى الراشدين كما صممت لدى الأطفال.

12-1. اختبارات الراشدين:

12-1-1. مقياس جيمس فيرز سنة 1957 : قام فيرز phares ببناء مقياس حسب طريقة ليكرت بحيث تتدرج الإجابة على هذا المقياس من الموافقة التامة الى الرفض التام وذلك من خلال 13 مفردة كمواقف داخلية وأيضا مثلها كمواقف خارجية . بعدها قام جيمس فيرز بمراجعة هذا المقياس وتعديله حتى

الفصل الثالث : مركز الضبط

أصبح عدد مفرداته 26 مفردة لتكون مقياسا جديدا واستخدمت أيضا طريقة ليكرت في الإجابة عليه ولذلك سمي هذا المقياس باسم جيمس فيرز.

2-1-12. مقياس وليام جيمس 1957 : قد صمم هذا المقياس في سنة 1957 وتم تنقيحه سنة 1963 وهو يتكون من 60 فقرة من بينها 30 فقرة دخيلة وهي تلك التي تحمل الأرقام الفردية ولقد استخدم جيمس طريقة ليكرت /أوافق بشدة .أوافق .لا أوافق .لا أوافق بشدة/حتى يجيب المفحوص من خلالها على المقياس (امحمدي ، 2013).

3-1-12. مقياس روتر للضبط الداخلي-الخارجي : سنة 1966 قام روتر بتطوير مقياس جيمس فيرز وذلك بالقيام بإضافة بعض المفردات التي تتعلق ببعض النواحي السياسية والاجتماعية والانجاز وبعض المواقف العامة وأصبحت الصورة النهائية للمقياس مكونة من 29 زوجا من العبارات منه 6 أزواج وضعت على طريقة الاختيار الجبري أطلق على هذا المقياس اسم مقياس التحكم الداخلي-الخارجي للتعزيزات لصاحبه روتر ويرمز له ب : I-E .

لتقدير درجة الفرد على هذا المقياس تحسب إجاباته على الاختبارات وعليه فالدرجة المرتفعة تعني ارتفاع التحكم الخارجي بينما تعني الدرجة المنخفضة على المقياس ارتفاع التحكم الداخلي.

يرى بلحاج أنه في مجال قياس مركز الضبط ومن خلال العدد الكبير من الأعمال والأبحاث التي استخدمت مقياس روتر يعد بمثابة إقرار بخاصية منهجية بامتياز وللتذكير أيضا فان تحديد مفهوم مركز الضبط قام في الواقع ومنذ بداية الاهتمام بهذا المتغير على أساس مقياس خاص به أو بمعنى من المعاني فالسيرورة كانت دائما موضع أداة ثم إن هدف تبيان الفوارق كقاعدة لهذا المقياس يتم الوصول اليه وفق معايير موضوعية وذلك عبر درجات يحصل عليها الفرد من خلال استجاباته على فقرات المقياس وضعت لتقيس الاتجاه الداخلي والخارجي (غسيري، 2016).

قام **كفافي 1982** بترجمة وتعريب مقياس روتر كما أنه قام بتقنيته واستخدمه في مجموعة من الدراسات النفسية ويعتبر مقياس روتر من أكثر المقاييس استخداما حيث أنه يسمح بالتمييز بين الأفراد بحسب اعتقاداتهم حول التعزيز كما أنه أيضا يمثل مرجعا أساسيا لأغلب الباحثين حيث يشمل 23 بند و 06 بنود أخرى للتنمويه تخص مجالات متعددة السياسة الحرب النجاح الاجتماعي والدراسي والعلاقات بين الأفراد وهذا المقياس يستعمل للراشدين فقط.(غسيري، 2016).

الفصل الثالث : مركز الضبط

12-1-5. مقياس ليفينسون 1973:

في عام 1973 قامت ليفينسون بتصميم مقياس جديد لمركز الضبط وقد رمز له بالرمز I.P.C ويتكون هذا المقياس من ثلاث مقاييس فرعية هي:

- مقياس الضبط الداخلي
- مقياس الضبط الخارجي (قوى الآخرين)
- مقياس الاعتقاد في الصدفة.

يتكون هذا المقياس من 24 عبارة بواقع 08 عبارات لكل مقياس من المقاييس الفرعية كما تم الإجابة على هذه المفردات بطريقة ليكرت وينال المفحوص درجة في كل من الأبعاد الثلاثة على المقياس المركب حيث يكون الارتفاع في البعد الأول في اتجاه التحكم الداخلي ويكون الارتفاع في أحد البعدين الثاني أو الثالث يشير إلى ارتفاع الضبط الخارجي.

12-1-6. مقياس روسيل 1982 Rusel: يذكر ماکولي وآخرون 1992 أنه تطوير لمقياس البعد

السببي CDSII وهو تطوير للنسخة الأصلية للمقياس وتختلف النسخة المعدلة عن الأولى الأصلية من حيث أنها تشمل أربعة أبعاد للبعد السببي بدلا من ثلاثة أبعاد ، قام حسن عبده بترجمته وتعريبه سنة 2004

يتكون المقياس من 12 عبارة تعكس كل 3 عبارات بعدا من أبعاد المقياس ، وقيم كل بعد تتدرج من 3 إلى 15 درجة تتمثل الأبعاد الأربعة للمقياس في :

- مصدر السببية
- الاستقرار
- التحكم الشخصي
- التحكم الخارجي. (احمد، 2020).

12-2. اختبارات الاطفال

12-2-1. مقياس كرانداال 1965: قام كل من كرانداال وآخرون بتصميم مقياس مسؤولية الانجاز العقلي

حيث يقيس الدرجة التي يشعر الطفل أنه مسئول عن أدائه في مهمات تعليمية وأكاديمية معينة ويتكون من 24 مفردة في شكل اختبار جبيري هذه المفردات تتكون كل منها من افتراض أكاديمي لموقف نجاح أو فشل وإجابتين ترجع واحدة إلى قدرات المفحوص أي ضبط داخلي بينما الإجابة الأخرى ترجع النتيجة إلى

الفصل الثالث : مركز الضبط

عوامل خارجية أي إلى أسباب خارج مقدرة المفحوص مثل الحظ الصدفة وقوى الآخرين(غسيري، 2016).

12-2-2. مقياس Nowicki-Strickland 1973: قام كل من نويكي و ستريكلاند بتصميم هذا المقياس الذي يتكون من 40 فقرة ثنائية الإجابة حيث يمكن للمفحوص الإجابة بنعم أو لا أمام الفقرة التي يرى أنه يتفق معها وقد صمم هذا المقياس في اتجاه الضبط الخارجي حيث أن المفحوص يتحصل على نقطة إذا أجاب بنعم على فقرة التوجه الخارجي ما كما يتحصل أيضا على نقطة إذا أجاب بلا على فقرة التوجه الداخلي (امحمدي، 2013).

ويسمى مقياس الضبط الخارجي للأطفال ويرمز له ب C N-SIE ويطبق هذا المقياس على المفحوصين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 9 سنوات و 18 سنة والجدير بالذكر أن هذا المقياس طبق في حوالي 50 بحثا مما يدل على انه يمتاز بدرجة عالية من الصدق والثبات، وقد قام **عبد الفتاح** 1981 بترجمة وتعريب هذا المقياس وقد طبق في العديد من الدراسات العربية.

خلاصة:

كانت بداية ظهور مركز الضبط من خلال نظرية روتر للتعلم الاجتماعي، ثم أصبح موضوعا مستقلا للبحث ليعمل بعد ذلك العديد من الباحثين على دراسته والبحث فيه. يحيل مركز الضبط إلى ما يطلق عليه بإدراك السيطرة وهو من أقوى مجالات البحث في مجال الدراسات السلوكية خاصة مع تعدد القطاعات المستهدفة من علم النفس الشخصي إلى الأسري والزواجي والمدرسي ، أي يغطي كل المواقف الحياتية وفي الدراسة الحالية سيتم الاهتمام بمتغير مركز الضبط عند فئة من العاملين بقطاع الصحة وهم القابلات .

الفصل الرابع: أنماط الشخصية

تمهيد

- 1- مفهوم الشخصية
 - 2- تعريف الشخصية
 - 3- مكونات الشخصية
 - 4- العوامل المؤثرة على الشخصية .
 - 5- أنماط الشخصية
 - 6- مفهوم نمط الشخصية أ، ب، ج
 - 7- خصائص نمط الشخصية أ، ب، ج
 - 8- نمط الشخصية أ، ب، ج وأثرها في السلوك.
 - 9- نظريات أنماط الشخصية
 - 10- قياس أنماط الشخصية
- خلاصة

الفصل الرابع : أنماط الشخصية

تمهيد :

يختلف الأفراد في قدراتهم الفطرية والمكتسبة، هذا الاختلاف هو ما يبرر اختلاف سلوكياتهم ومواقفهم المتوقعة إزاء مواقف معينة، نمط الشخصية هو مجموعة السلوكيات والسمات التي تميز شخصا معيناً وتتسم بنوع من الثبات النسبي، وفي نفس الوقت يؤدي نمط الشخصية إلى تجميع الأفراد المتشابهين في أنماطهم السلوكية في مواقف متشابهة.

يزخر التراث البحثي الخاص بالشخصية بالعديد من الدراسات التي تناولت أنماط الشخصية ومنها نمط الشخصية (أ-ب-ج) والذي يتم التركيز عليه في هذا الفصل ومحاولة شرحه وتفسيره.

أولاً : الشخصية:

1- مفهوم الشخصية

يشير مفهوم الشخصية إلى أنها وحدة متكاملة ومتفاعلة من النزعات الوراثية الذاتية المتداخلة مع المؤثرات الصادرة من المحيط الذي يعيش فيه الفرد ومحصلة ذلك تظهر في السلوك الصادر عن الفرد سواء كان تجاه نفسه أو تجاه الآخرين وعليه فإن كل من العوامل النفسية والجسمية للفرد والظروف الاجتماعية المختلفة تلعب دوراً في تكوين شخصيته من جميع الأوجه (الضمور، 2011).

2- تعريف الشخصية:

1-2. لغة :

❖ في اللغة العربية : مصدر للفعل شخص، وشخص الشيء شخوصاً بمعنى ارتفع وبدأ من بعيد، والشخاصة بمعنى عظمة وضخامة الجسم (مجمع اللغة العربية، 2005)
كما جاء في لسان العرب أن الشخص سواد الإنسان وغيره تراه من بعيد، والشخيص العظيم الشخص، والأنثى الشخصية (ابن منظور ،)

فالشخصية في اللغة العربية غالباً ما تعني الجسم والبدن في الإنسان وغيره.

❖ في اللغة الانجليزية : كلمة شخصية Personality مستمدة من كلمتين يونانيتين في الأصل هما Per ومعناها من خلال وكلمة Sonare ومعناها تحدث أو تكلم Personare تعني حرفياً تحدث أو تكلم من

الفصل الرابع : أنماط الشخصية

خلال.ولقد استخدم كلمة persona في المسرحين اليوناني والروماني لتدل على قناع يلبسه الممثلون فلقد اعتاد الممثلون اليونانيون والرومانيون في العصور القديمة ارتداء أقنعة على وجوههم ليساعدهم على خلق تأثير الشخصية المطلوب أدائه على المسرح ويظهرون أمام المتفرجين متمكنين من دورهم.

مع مرور الزمن أطلق لفظ Persona على الممثل نفسه أحيانا وعلى الأشخاص عامة أحيانا أخرى وربما كان ذلك على أساس أن الدنيا مسرح كبير وأن الناس جميعا ليسوا سوى ممثلين على مسرح الحياة (الضمور 2011)

2-2.إصطلاحا

يعرف Griffiths الشخصية بأنها :مجموع الصفات التي يتصف بها الفرد والناجمة عن عملية التوافق مع البيئة الاجتماعية وهي تظهر على شكل أساليب سلوكية معينة للتعامل مع العوامل المكونة لتلك البيئة.

يعرفها واطسون بأنها : جميع أنواع النشاط التي نلاحظها عند الفرد عن طريق ملاحظته ملاحظة فعلية خارجية لفترة طويلة كافية من الزمن تسمح لنا بالتعرف الكامل عليه.

في حين يعرفها سكينر للشخصية بأنها: مجموع من الأنماط السلوكية التي يمكن ملاحظة تطورها وإمكان التنبؤ بحدوثها والتحكم فيها عن طريق استخدام مبدأ التعزيز.

أما ألبورت فيعرفها بأنها: ذلك التنظيم الدينامي الكامن في الفرد الذي يتضمن مختلف النظم النفسية التي تحدد خصائصه السلوكية وتفكيره. (السرخي ، 2011).

ويمكن القول أن الشخصية هي السلوك العام والمنظم للفرد وخاصة ذلك السلوك الذي يتمكن من هم حوله بأن يصفوه به

ويرى أيزنك أن الشخصية هي :عبارة عن نظام يتكون من مجموعة سمات أو عوامل مستقلة تمثل مجموع أجزائها،أي أنها نظام دينامي لمختلف سمات الشخص(المطوع ، 2016)

ويرى كل من Coon and Mitterer 2004 أنه قد اتفق العلماء على أن الشخصية هي: بنية فريدة وثابتة للفرد والتي تشمل خصائصه الفكرية والانفعالية والسلوكية.(الزنكنه، 2018)

الفصل الرابع : أنماط الشخصية

مما سبق يمكن اقتراح تعريف عام للشخصية على أنها : مجموعة من السمات المميزة للفرد، وتباين من فرد لآخر، هذه السمات تشمل كل مناحي الفرد انفعاليا وفكريا وجسميا وتظهر بوضوح من خلال تفاعله مع بيئته المادية والاجتماعية.

3- مكونات الشخصية

تقسم مكونات الشخصية إلى ثلاثة جوانب هي:

3-1. الجانب المعرفي: يعتبر من أهم الجوانب، ويشمل على كم كبير من المعلومات والمعارف، والتي اكتسبت من خلال التعلم المدرسي والجامعي أو من البيئة المحيطة، بحيث يتعرض الفرد في حياته اليومية لخبرات ومعلومات يستطيع أن يستخدمها وقت الضرورة، ليتسنى له اتخاذ القرار المناسب.

3-2. الجانب الوجداني: يحتوي هذا الجانب على كل ما لا يتدخل فيه العقل، ويشمل القيم والاتجاهات والمبادئ والميول الخاصة بالفرد، كما يشمل أيضا على تقاليد وأساليب تساعد على تكيف مشاعره وعقائده وكيفية التعامل مع الأمور والبيئة المحيطة هي المؤثر القوي في عملية صقل شخصيته، وتكمن أهمية هذا الجانب في بناء الشخصية بشكل سليم منذ البداية ، وأنه يعمل على صنع فردا ناجحا.

3-3. الجانب المهاري: هو الجانب العملي للشخصية ، ويتعلق بالقدرات الفردية في انجاز أعمال معينة بصورة جيدة ونستطيع القول أن هذا الجانب هو مكمل للجانب المعرفي وأنه يشمل جميع الأعمال الحرفية والخدمية والقدرة على التكيف مع التكنولوجيا الحديثة وتسخيرها لانجاز الأعمال بشكل أفضل (داهم، 2018).

4-العوامل المؤثرة على الشخصية:

يمكن إيجاز العوامل المؤثرة في الشخصية في ما يأتي: (الهنداوي، 2017).

4-1.عوامل متعلقة بالفرد: هذه العوامل تظهر على شكل صفات وميول ثابتة وقد تكونت نتيجة لمجموعة من العوامل الوراثية، الاجتماعية، الثقافية والتربوية.

4-2.عوامل متعلقة بالجماعة: وتقوم على أن الفرد يكتسب جل قيمه واتجاهاته وميوله من المجتمع الذي يعيش فيه، وهذا الأخير هو الذي يحدد الدور الذي يقوم به الفرد وما يتخذ من سلوك، كما أن

الفصل الرابع : أنماط الشخصية

الجماعة تؤثر في الفرد وهو بدوره يؤثر فيها، وينشأ بينهما سلوك ارتباطي،، كما أن روح الجماعة تعكسها اتجاهات الجماعة وأنماط سلوكها.

4-3. عوامل متعلقة بالبيئة الثقافية: تبلور العوامل الثقافية الإطار العام الذي يحدد سلوك الفرد، من حيث ماهو مقبول وغير مقبول من تصرفات، ويتأثر بالعادات والتقاليد، وكل ما يفرضه الدين.

4-4. عوامل متعلقة بالبيئة الداخلية للمنظمة: وتتمثل هذه العوامل في القوانين والأنظمة والسياسات والنمط القيادي والإمكانات المتاحة وظروف العمل ونظام الحوافز وفلسفة الإدارة. (الهنداوي، 2017).

والملاحظ وفق ما سبق ذكره أن الشخصية تتأثر بكل ما يوجد في البيئة المحيطة بالفرد من الأسرة إلى المدرسة ألي الحي إلى مكان العمل ، كما أنها تتأثر بتكوين الفرد في حد ذاته وخاصة خبراته .

ثانيا: أنماط الشخصية:

1- تعريف النمط :

كلمة نمط هي طريقة للتصنيف ويمكن القول أن الشخصية تورث أنماطا سلوكية ذات خصائص معينة، والنمط هو جملة من السمات أو يمكن القول أنه مستوى أرقى تنظم فيه السمات وهناك أنماط جينية ومعرفية وإدراكية وأنماط للشخصية (حلاوين، 2016).

- يعرفه ايزنك على أنه مجموعة من السمات المرتبطة تماما بالطريقة نفسها التي تعرف بها السمة بوصفها مجموعة من الانفعالات السلوكية، كما يمكن تعريفه ب: أنه تجمع ملحوظ أو سمة ملحوظة من السمات وهو نوع من التنظيم أكثر عمومية وشمولا والسمة جزء مكون من الأنماط.

- يرى **Riso** نمط الشخصية بأنه :تعبير مجازي يعبر عن مختلف العمليات النفسية الفاعلة في داخلنا التي يشترك فيها مجموعة من الأفراد من دون غيرهم وتعكس التفاعل الدينامي بين مراكز بناء الشخصية الثلاثة المشاعر التفكير والغريزة (أبو السل، 2014).

- يرى **لازاروس وغنيم 1985** أن لفظ الأنماط تسمح بتبني نظام أوسع وأكثر توحدا من خلاله تصنيف مجموعة من الأفراد ضمن نمط واحد على أساس أنهم يشتركون في مجموعة من السمات المتشابهة (حاج كولة، 2020).

الفصل الرابع : أنماط الشخصية

- يرى ألبورت أنه كي ينتمي الفرد إلى نمط معين يجب أن تتوفر فيه مجموعة من السمات المتداخلة والمتفاعلة معا والتي لا يمكن عزل سمة منها عن الأخرى حتى تكون نتيجة هذا التفاعل للسمات، يتكون النمط الذي يتم تصنيف الفرد على أساسه ضمن هذا النمط (حمزاوي 2013).

الملاحظ فيما تم عرضه من تعريفات للنمط أن هناك إجماع بين علماء النفس على أن النمط عبارة عن مجموعة من السمات التي يتسم بها فرد ما، وفي نفس الوقت هي إطار يجمع العديد من الأشخاص لتشابههم في هذه المجموع من السمات .

2- الفرق بين النمط والسمة .

فرق بعض الباحثين بين أنماط الشخصية وسماتها

يفرق Allport بين السمة والنمط ، فمن وجهة نظره فإن السمة هي تركيب نفسي عصبي له القدرة على أن يعيد المنبهات المتعددة إلى نوع من التساوي الوظيفي، وعلى أن يعيد إصدار وتوجيه أشكال متكافئة ومتسقة من السلوك التكيفي والتعبيري.

تعرف السمة على أنها أي خصلة أو خاصية أو صفة ذات دوام نسبي يمكن أن يختلف فيها الأفراد فتميز بعضهم عن بعض، وقد تكون السمة وراثية أو مكتسبة، ويمكن أن تكون أيضا جسمية أو معرفية أو متعلقة بمواقف اجتماعية، فالسمة تعبر عن تفرد الفرد أو فرديته ، في المقابل النمط يخفي هذا التفرد، لأن النمط تكوين نموذجي يقيمه الملاحظ ليطابق بينه وبين الفرد على حساب فقدان هذا الأخير لشخصيته المميزة، بينما السمة هي انعكاسات حقيقية لشخصية الفرد وهي انعكاسات واقعية لما هو موجود فعلا. (القول،2019)

ويرى ايزنك أن السمة والنمط يتشابهان من حيث أنها مستمدة من تحليل الاتساقات ، ولكنهما يختلفان في درجة العمومية، وقد أضاف أن النمط يعتبر مجموعة من السمات المرتبطة معا تماما كما تعرف السمة على أنها مجموعة من الأفعال السلوكية فالفرق بينها هو أن النمط هو مفهوم أكثر شمولية. يهتم علم الأنماط بتجميع السمات وتوضيح ارتباطها وتجميعها ، ويحرص أيضا على تعريف العناصر البنيوية للشخصية، والمعطيات الثابتة التي تتطور الشخصية من خلالها، فلغة الأنماط تعتبر كامتداد للغة السمات، فكما ترجع عدة سمات إلى شخص واحد والقول بأنه يتصف بتلك السمة أو مجموعة من السمات فإن لغة الأنماط تمكن من تبني نظام أوسع يسمح بتصنيف مجموعة من الأفراد في نمط واحد على أساس أنهم يشتركون في مجموعة من السمات المتشابهة. (القول،2019)

الفصل الرابع : أنماط الشخصية

- يرى **عبد الخالق** أن سمات الشخصية هي تلك الخصائص الفرعية في شخصية الفرد، والتي تشترك مع بعضها لتشكل نمط الشخصية، فالعزلة والوحدة والتأمل والحساسية المفرطة وقلة التواصل مع الآخرين مثلاً جميعها سمات تنتظم مع بعضها لتشكل نمطاً في الشخصية وهو نمط الشخصية الانطوائية (حسين، 2017)

- عرف **سعيد السمة** 2013 بأنها "مجموعة" من السلوكيات المتسقة مع بعضها البعض والمرتبطة فيها بينها، وتتميز بالاستقرار النسبي، ويمكن أن تختلف السمات والسلوكيات بين الأفراد وقد تكون اجتماعية أو وجدانية أو معرفية وتتأثر ببعض الجوانب النفسية والفسولوجية والاجتماعية." - سمات الشخصية عبارة عن سمات مشتركة لدى أفراد المهنة الواحدة أو المجموعة الواحدة في تخصص معين وتكون هذه السمات تميز المجموعات عن غيرها (فلانة. الزهراني، 2023)

3-أنواع أنماط الشخصية:

هناك العديد من التقسيمات والتصنيفات لأنماط الشخصية يزخر بها التراث النظري ومن أهمها وأكثرها شهرة:

3-1. تصنيف جلفورد: يقسم أنماط الشخصية إلى ثلاثة أنواع وركز على الأنماط السلوكية في

الشخصية وهذه الأنماط هي :

❖ الأنماط الفيزيولوجية : وهي التي ترتبط بالوظائف الفيزيولوجية للإنسان.

❖ الأنماط المورفولوجية : وهي التي تخص الشكل العام الخارجي للجسم.

❖ الأنماط السلوكية : وهي التي تخص شكل وطبيعة وطريقة سلوك الفرد

3-2. تصنيف كاتل : ميز كاتل بين ثلاثة أنماط للشخصية هي :

❖ الأنماط المعرفية : تعني القدرات وطريقة الاستجابة للمواقف.

❖ الأنماط الدينامية : تختص بالدافعية والميول ،وبالاتجاهات العقلية، مثلاً كأن نقول عن شخص ما

أنه طموح، أو له اتجاه ضد السلطة أو أنه شخص شغوف بالرياضة .

❖ الأنماط المزاجية : وهي أنماط تختص بالمتابعة والشكل والايقاع، فقد يتسم الفرد مزاجياً بالمرح أو

بالجراءة أو بالبطء وغير ذلك (الضمور، 2011).

3-3. تصنيف فريدمان و روزنمان : قام فريدمان وروزنمان بتقديم نمط شخصية ثنائي الاتجاه أطلقاً

عليه نمط الشخصية أ-ب ، هذا النمط يتم التعامل معه في دراسات الشخصية على أنه نمطين متقابلين

أي أن الأفراد ذوو النمط أ يعتبرون مقابلين في الخصائص للأفراد من النمط ب

الفصل الرابع : أنماط الشخصية

وقد أضاف كل من جرير و موريس نمط شخصية أطلق عليه النمط ج .
هذا التقسيم هو المعني بالبحث في الدراسة الحالية، وسيتم التفصيل في الأنماط أ.ب.ج في العناصر الموالية.

4- مرجعيات تفسير أنماط الشخصية:

كما سبق الإشارة إليه فقد تعددت تصنيفات أنماط الشخصية منذ أبوقراط إلى يومنا هذا ، غير أنه يمكن تحديد مرجعيات تفسير هذه الأنماط إلى خمسة مجالات أو معايير أساسية هي:

4-1.التفسير وفق الأنماط المزاجية: يصنف الأفراد وفقا للأنماط المزاجية إلى أربعة أنماط وهي :
الدم، الصفراء، السوداء والبلغم، وقد رأى Hurley 2003 أن الفرد السوي هو من تمتزج عنده هذه الأنماط الأربعة بنسب متفاوتة.

4-2.التفسير وفق الأنماط الجسمية : يرى رواد الشخصية الذين يميلون إلى الطبيعة الجسمانية أمثال شيلدون و كريتسهامر، أن هناك تباين في وصف الطبيعة الجسمية للأفراد، وهذا التباين يفسر جزءا كبيرا من السلوك الإنساني، وخاصة في مراحل عمرية معينة كمرحلة المراهقة، كما أوجدت العديد من الدراسات تأثيرها بعامل الجنس

4-3.التفسير وفق النشاط الغدي الهرموني : رأى أصحاب هذا التفسير مثل بيرمان أن إفراز الهرمونات له علاقة قوية مع سمات الفرد الشخصية ، وخاصة ما تعلق بأنشطة الجندر، كما أنها كمن الدراسات من ربطت بين الجانب الفيزيولوجي وبعض مظاهر اللاتوافق.

4-4.التفسير وفق الأنماط النفسية : هناك اتجاهات كثيرة رأت أن الشخصية ذات أنماط نفسية من أمثال Riso 1998، وقد اختلف رواد هذا المدخل فيما بينهم حول طبيعة الأنماط فظهرت على سبيل المثال نظرية الانبيغرام وتصنف الشخصية إلى تسع أنماط ونظرية بورتر والتي تصنف الشخصية إلى نمطين، ويعتبر هذا المعيار من أكثر المعايير المستخدمة في الدراسات النفسية العلائقية والوجدانية.

4-5.التفسير وفق الأنماط السلوكية : اتجه العلماء السلوكيون إلى تفسير سلوك الأفراد الظاهر وذلك لسهولة رصده والتحكم به وفق المثيرات التي تستدعيه الاستجابات السلوكية، ويعتبر هذا المعيار من وجهة نظر علمية من أكثر المعايير موضوعية. (Study.com,2018)

بالنسبة لمجال الدراسات التنظيمية والاقتصادية يعتبر التفسير وفق الأنماط السلوكية هو الأكثر جدوى وكفاءة (James.Sidin,2017)

ومن هذا المنطلق سيعتمد عليه في تفسير نتائج الدراسة الحالية .

الفصل الرابع : أنماط الشخصية

5-نمط الشخصية أ-ب -ج

أول من أشار ووصف نمط الشخصية أ في مقابل النمط ب كان جراحي القلب Friedman.Meyer and Rosenman.Ray سنة 1950 ، إثر دراسات تهدف إلى تحديد العوامل ذات الخطورة التي من شأنها أن تساهم في ظهور أمراض القلب والشرابين ولقد توصلوا إلى وجود خصائص وجود متشابهة لدى فئة من المصابين أطلقوا عليهم النمط أ، حيث يعتبر النمط أ أكثر احتمالية للإصابة بالمرض والتعرض لأزمات قلبية، بالمقابل هناك نوع ثان ب والذين يختلفان من حيث نشاطاتهما المرتبطة بعمل الغدد الصماء والأعصاب وأيضا من حيث استجاباتهما الهرمونية في المواقف المختلفة. (Pettecrew, Lee, McKee.2012)

يمثل النمط السلوكي أسلوبا سلوكيا معيناً يعود إتياعه إلى الأحداث والتجارب والعوامل النفسية التي مر بها الشخص، فالظروف المحيطة بالفرد هي التي تدفعه لإتباع أسلوب معين في حياته ومع تغير تلك الظروف يتبع الفرد أسلوبا سلوكيا غير الذي كان يتبعه من قبل، وهناك أسلوبان أساسيان يميزان الشخصية هما الأسلوب السلوكي أ في مقابل الأسلوب السلوكي ب.

بالإمكان أن يحمل الفرد أسلوبا واحدا أو يحملهما معا، وهنا يظهر الأسلوب ج ، ويعتبر الأسلوب ب نظيرا للأسلوب أ ويتميز أصحابه بأنهم أكثر استرخاء ومتحررون نسبيا من الضغوط أما أصحاب الأسلوب السلوكي أ فهم يفضلون البيئة التنافسية الكثيرة التحدي (عدوان.حفاوي, 2013).

5-1.تعريف النمط السلوكي أ:

تتسم التعريفات المقدمة لكل من النمط أ، النمط ب بالتداخل بين وصفها للعمليات النفسية التي تتم داخل النمط وبين السمات السلوكية للأفراد الذين ينضوون تحت هذا النمط، ومن التعريفات التي قدمت للنمط أ ما يأتي:

- يعرف فريدمان و روزينمان النمط السلوكي أ على أنه مركب من الفعل والانفعال يمكن أن يلاحظ لدى أي شخص ينهمك في كفاح مرير لانجاز المزيد والمزيد في أقل وقت ممكن.
- يعرف جلاس 1977 أن نمط الشخصية أ ناشئ عن السلوكات التكيفية للأفراد لمواجهة مواقف الضغط والتي تنشأ عن دافع التحكم في الظروف البيئية المحيطة مقابل خبرات العجز و الإحباط والاكتئاب الناتجة عن الفشل في تحقيق السيطرة المرغوبة. (Bruck.Allen, 2003)

الفصل الرابع : أنماط الشخصية

- عرفه روزنمان 1990 على أنه انفعال سلوكي مركب يتضمن استعدادات سلوكية كالمعدل المتسارع للأنشطة واستجابات انفعالية كالاستثارة العدائية واحتمالات الغضب المتزايدة وإجادة العمل وكثرة نجاح الأداء المهني، والتفوق في الأعمال وانجازها في أقل وقت. (Sameen,burhan.2014)
- يعرفه أولمر 1984: بأنه أكثر من كفاح متواصل ,وهو محاولة متواصلة لإتمام أو انجاز أشياء أكثر,ومحاولة المشاركة في أحداث أكثر وفي أقل وقت ممكن ,وهو نمط يحب السيطرة نتيجة شعوره بعدم الأمان الخفي ,والذي يعبر عنه بواسطة العدوانية المفرطة تجاه الآخرين. (حمزاوي،2013)
- يرى سيد بأن النمط السلوكي أ هو مجموعة من الخصائص السلوكية التي تظهر لدى الفرد وفق شروط معينة وظروف محددة أو هو نمط من السلوك يتصف أصحابه ببعض الخصال المميزة مثل العدوانية والقابلية للاستثارة والشعور بضغط الوقت وعدم التحلي بالصبر والنشاط. (حاج كولة، 2020)
- يرى دردير 2007 أن شخصية صاحب النمط أ يتصف ببعض السمات مثل الاهتمام الزائد بالمواعيد والتنافس والاندفاع والسرعة وتركيز كل الاهتمام داخل العمل(الوائي، 2012).
- أما جنكنز وزملاؤه فيعتبرون النمط السلوكي أ سلوكا أكثر منه استجابة للمشقة (عدوان.حفاوي، 2013)

إذن فنمط الشخصية أ يركز على ملمح التوتر والاندفاع اتجاه مثيرات البيئة المختلفة، هذه الحالة النفسية تنشأ من البحث المستمر على السيطرة والتحكم وأداء المهام على أحسن وجه في مقابل صعوبة المهام وعدم توفر الإمكانيات وعدم التقبل مما يرفع من احتمالات الفشل والإصابة بالإحباط... الخ

5-2.تعريف النمط السلوكي ب:

- يصف فريدمان وروزنمان الأفراد من ذوي نمط الشخصية بأنهم هادئون غيرعدوانيين ولا تنافسيين ، صبورون ، يفتقدون الإحساس بضغط الوقت. (Sameen,burhan.2014)
- كما أن صاحب هذا النمط من الشخصية حسب فريدمان وروزنمان يستطيع أن يسترخي دون الشعور بالذنب ويعمل دون أن يتعرض للإحباط بسهولة ويشارك في الرياضة ،الأنشطة الترويحية الأخرى بدون الشعور بالحاجة إلى البرهنة على تفوقه وعلى قدراته (حاج كولة، 2020).

الفصل الرابع : أنماط الشخصية

- عرف سترلاند 1991 نمط الشخصية ب بأنه نمط يتسم صاحبه بأن لديه القدرة على الاسترخاء، وسهل الانقياد، ولديه ميل شديد للمنافسة وهو أقل عرضة للشعور بالإحباط وينخفض احتمال إصابته بأمراض القلب .
- عرفه أيكن 1991 بأنه نمط يعرف أصحابه بأنهم أكثر استرخاء وتمهلا وصبرا، فهم يتكلمون ويتصرفون بطريقة متروية.
- عرف مامونوف 2001 نمط الشخصية بأنه نمط يتسم صاحبه بأنه غير تنافسي وليست لديه دافعية عالية للإنجاز وكذلك فانه هادئ وصبور وسهل الطباع ولا ينزعج ولا يغضب بسهولة، وهو مسترخ تماما ويعبر عن انفعالاته بصورة مناسبة فضلا عن تعامله بفاعلية مع المواقف الضاغطة. (الفلاحي، العاني 2013).

يبدو جليا أن النمط السلوكي ب هو عكس النمط السلوكي أ من خلال تفاعله مع مرور الوقت حتى أنه ليس عدوانيا ولا يتعرض للإحباط بسهولة. (حاج كولة، 2020)

من خلال الخصائص التي ألحقت بنمط الشخصية ب يظهر أنها تمثل النظير السلوكي للخصائص التي يتميز نمط الشخصية أ وخاصة فيما يتعلق بالتوتر والعدوانية والتنافسية والشعور بالإحباط أين لا يظهر أفراد النمط ب أيًا من هذه الخصائص بل يتمتعون بسهولة الانقياد وانخفاض دافعية الانجاز.

5-3. تعريف النمط السلوكي ج

ظهر هذا النمط على يد جرير و موريس سنة 1975 ، إثر دراستهما المتعلقة على المصابات بسرطان الثدي، حيث أشارا إلى وجود علاقة بين هذا النمط الناشئ عن تعبيرات وانفعالات غير سوية وظهور وانتشار مرض السرطان (Urfa.Can, 2022)

يرى Bozo et al 2012 الأفراد المصنفون ضمن نمط الشخصية ج في أدبيات السرطان يعرفون بكونهم مغلقين عاطفيا، حيث يقومون بإلغاء عواطفهم ويقل التعبير عليها، يضحون بحاجاتهم من أجل الآخرين ويفكرون في الآخرين ثم في أنفسهم. (Urfa.Can, 2022)

يسميه كلازر بالنمط (أ- ب) والذي اختلفت آراء الباحثين حوله حيث يرى كلازر أن هذا النمط يميل لأن يكون خليطا بين نمطي الشخصية أ و ب والذي يعد نمطا صحيا (الفلاحي، العاني 2013).

الفصل الرابع : أنماط الشخصية

- ترى المخزومي 2003 أنه نمط الشخصية ج والذي هو نتاج لمزيج النمطين أ و ب وترى أن هذا النمط قد يكون أكثر حظا في التمتع بالراحة والاستقرار ، ولكن ذلك لا يعني أنه خال من الصراعات النفسية ، بل قد توجد ولكن بدرجة أقل من نمط الشخصية أ وهي تؤكد على أن أصحاب هذا النمط يسلكون حسب الموقف الذي هم فيه . (حاج كولة، 2020)

قدم كل من Temoshok and Dreher مجموعة من الخصائص المميزة للأفراد من النمط ج في علاقاتهم وارتباطاتهم وتتمثل في :

- لديهم صعوبة في التعبير عن عواطفهم
- حتى مع عواطف سلبية يتكيف مع المحيط ولا يظهرها مراعاة للآخرين.
- إلغاء التوتر والغضب داخليا والتوجه للحياة الخارجية لإرضاء الآخرين
- يضع احتياجاته في المرتبة الثانية . (Temoshok. Dreher, 1993)

6- خصائص نمط الشخصية أ، نمط الشخصية ب ونمط الشخصية ج

6-1. خصائص نمط الشخصية أ :

كشفت دراسات تايلور 1991 و كابلان وزملاؤه 1993 عن وجود ثلاث خصائص رئيسية لأصحاب النمط أ هي :

1- **التنافس والرغبة القوية في الانجاز** : إن أصحاب النمط أ يتميزون بالرغبة الشديدة والقوية في النجاح في جميع المواقف التي يمرون بها ، كما أنهم يمتلكون نزعة قوية للتنافس الذي قد يصل إلى درجة التطرف، هذا ما ينشأ عنه نشوب صراعات واكتساب عداوات ، سواء كانت في محيط العمل أو في محيط الأسرة والأصدقاء والزملاء.

2- **المزاجية وسرعة الغضب** : أصحاب هذا النمط سريعي الغضب لكنهم ليس بالضرورة عدوانيين ، لكن ملامح العداة تظهر من خلال تفاعلهم مع الآخرين حيث يظهرون أكثر تمللا وتصرفاتهم تكون فيها نوع من الفوقية ، وأسلوبهم يتسم بالتحدي، ما ينتج عنه صراعات في بيئة العمل.

3- **الوقت والصبر** : أصحاب النمط أ يواجهون ضغوطا بسبب ضيق الوقت وهم حساسون جدا له،

ولهذا يتميزون بمستوى منخفض من الصبر، وهو ما يبرر إقدامهم على تحمل القيام بأعمال متعددة في وقت واحد. (حلاوين، 2016)

الفصل الرابع : أنماط الشخصية

كما قدم جانستر وزملاؤه 1993 Ganster ,مجموعة من الصفات المميزة لأصحاب النمط أ

تمثلت في :

- 1- **السعي نحو الانجاز** : يندرج ضمن هذه الميزة أو الصفة الاندماج والالتزام المهني ، الطموح ووضع الأهداف الكبيرة والسعي لتحقيقها.
- 2- **قلة الصبر وسرعة التأثر** : أصحاب هذا النمط يتصفون بنفاذ الصبر ويمتلكون حسا قويا بضغط الوقت, وهم أيضا سريعي الكلام ويستخدمون الحركات كثيرا ويقاطعون المتحدث مرارا.
- 3- **الغضب والعدائية** : الميل نحو العدوانية يساهم في حرمان أصحاب هذا النمط من دعم المحيطين بهم.(حلاوين،2016)

يمكن التفصيل في الخصائص السلوكية لنمط الشخصية أ كما يأتي :

- أصحاب النمط أ منظمين ومرتبين يتفاعلون مع المحيط الذي يعيشون فيه بشكل منظم.
- يتصفون بالطموح ومتعددي الأهداف هذا ما يجعلهم دائمي التشنج غير مسترخين ، في حالة ما حققوا هدفا لا يتركون فرصة للراحة وإنما يخلقون أهدافا جديدة ويسعون نحو تحقيقها.
- لا يعترفون بالهزيمة، ولا يتراجعون أمام العراقيل التي تواجههم.
- يهملون تعبهم ويرفضون فكرة إصابتهم بالأمراض.
- الميل للسيطرة خاصة إذا كانت هذه السيطرة تساعد على التخلص مما يواجهه من عقبات.
- يعتمدون بشكل زائد على أنفسهم في انجاز الأعمال .
- لا يهتمون بالبعد الجمالي للبيئة المحيطة بهم .
- زيادة الجهد الجسدي والذهني واليقظة المفرطة.
- عدم التركيز والانتباه لحوار الآخرين مع محاولة تحويل الحديث تجاه وجهات نظرهم واهتماماتهم.
- يتقبل أصحاب النمط أ التعرض المتكرر للمواقف المجعدة ، فهي تعزز اتجاههم السلوكي.
- يحتاج أصحاب النمط أ إلى السيطرة حيث تعتبر هذه الأخيرة من العناصر الأساسية التي تؤثر على عملية اتخاذ القرار لديهم ، وتدفعهم نحو البحث عن نتائج مباشرة وقصيرة المدى.
- إن الحاجة للسيطرة والتحكم في البيئة تعتبر محور النمط أ من السلوك، فالمنافسة والعجلة في تنفيذ المهام والعدوانية وعدم تحمل الإحباط تعتبر انعكاسا للرغبة الواعية للتحكم في البيئة. (McLoed,2024)

الفصل الرابع : أنماط الشخصية

يرى **فريدمان و روزنمان** فيرون أن أصحاب النمط أ يتصفون بالكفاح المستمر وبمحاولاتهم المتكررة لعمل المزيد من الأشياء في القليل من الوقت ، ما يجعلهم أكثر عرضة للإجهاد والتوتر ، وافترضوا أن الأصل في وجود سمات النمط أ واستمرارها يرجع إلى الشعور بعدم الأمان الداخلي أو درجة غير كافية من تقدير الذات مما يؤدي إلى القلق والاكتئاب مع معاناة الأرق الناتج عن الغضب والإحباط، وأيضا نتاج عن الفشل في تقديم المساعدة للغير، اذا ما كانت تستغرق وقتا طويلا، والفشل في عملية التفويض للآخرين ووضع مواعيد نهائية لا حاجة لها، والعدائية الحرة وعلاقات أسرية مختلة وتوتر زواجي، وعدم القدرة على الشعور بالسعادة نحو انجازات الآخرين كما لا يتحملون الأخطاء التافهة.

كما يذكر **بويد 1984** أن العوامل البيئية مهمة لظهور النمط أ ونشأته . فبيئة العمل التي تجعل الأفراد يكرهون البطء ويحسون بضيق الوقت ويقومون بأكثر من عمل في وقت واحد تدفعهم لمحاولة السيطرة على المواقف الضاغطة في بيئة العمل، ومن طرق السيطرة على هذه الأخيرة السعي نحو الترقية عدة مرات . (حلاوين، 2016).

تجدر الإشارة إلى التوتر النفسي والتعب الجسدي المتواصل الذي ينجم عن الإحساس بالالتزام والبحث المستمر عن السيطرة والتحكم يصيب أصحاب هذا النمط بنتائج جد خطيرة على مستوى الصحة الجسمية والنفسية كما أن روح المنافسة والعدوانية تقلل من تكوين علاقات اجتماعية داعمة .

يمكن إجمال كل ما سبق ذكره في أن نمط الشخصية أ يحيل إلى حساسية عالية في العلاقة بين الفرد وبيئته، يستهدف الفرد تحقيق السيطرة والتحكم في بيئته مما يخلق عنده توترا وجهدا متزايدا إزاء كل مكوناته بيئته المادية والبشرية .

6-2. خصائص نمط الشخصية ب:

وجد **فريدمان و روزنمان** من خلال أعمالهما نمطا ثابتا من أنماط الشخصية وهو نمط الشخصية ب وهو يعتبر نمطا معاكسا أو مغايرا للنمط أ ويمتاز ذوي النمط ب بأنهم أكثر استرخاء وأكثر سهولة ، وأنهم غير تنافسيين مثل قرنائهم ذوي النمط أ وهم ولا يميلون إلى الإلحاحية على الوقت والغضب. ويتصف ذوي النمط ب كذلك بالصبر وهم غير مشغولي البال بما يحاولون إنجازه ولا يستثارون بسرعة أو يتهيجون، يعملون بهدوء و احتمال تعرضهم لمخاطر الإصابة بأمراض الشرايين التاجية

الفصل الرابع : أنماط الشخصية

منخفض، كما أن أداءهم يتفاوت ما بين الاعتدال والخمول وأقل توتر، وهم قليلو النشاط من الناحية الفيزيولوجية من ذوي نمط أ (Pettecrew, Lee, McKee. 2012).

يصف **العُتبي** أصحاب نمط الشخصية ب بأنهم يتميزون بما يلي:

- الواقعية في أعمالهم أكثر من ذوي النمط أ.
- يعملون بهدوء وباعتدال وفي ايقاع منظم ويتصفون بالثقة.
- عدم الحساسية تجاه إنجاز الأعمال تحت أي ظرف.
- يعطون أهمية لمشاعر وأحاسيس من يتعاملون معهم أكثر من الأعمال المنجزة.
- يستمتعون بوقت فراغهم. (حمزاوي، 2013)
- أما **هوار** فيرى أن ذوي نمط الشخصية ب يتصفون بأنهم :
- يمتلكون نظرة متزنة عن ذواتهم وبيئتهم.
- لا ينكرون انفعالاتهم ويديرونها ولا يقاومونها ولا يتركونها تسيطر عليهم وتسيرهم.
- تهدف استجاباتهم وتعبيرهم الى أحسن الاستراتيجيات الممكنة و أقل استهلاك للطاقة.
- يواجهون احتمال عدم تحقيق أهدافهم وهم يتحملون الإحباطات.
- كما يحدد **شيخاني** مجموعة من الصفات لذوي النمط ب تتمثل في:
- هم لا يسعون الى تحقيق أهداف غير واقعية .
- هم أفضل في مجال الانتداب أو التفويض. ويقومون بأكثر مما يستطيعون،
- لا يصابون بالقلق إذا لم يتم إنجاز العمل في وقته المحدد (غير مهتمين بالوقت).
- هم مقتنعون بمساهماتهم وبأفعالهم، ولا يرون أنهم مضطرون لإحراز الحب والاحترام من الآخرين.
- لا يبالغون في تقييم الأمور حيث أنهم لا يشعرون بأنهم في كفاح مستمر.
- يحافظون دومًا على حسن التوازن إزاء الأحداث في حياتهم.(حمزاوي، 2013)

3-6. خصائص نمط الشخصية ج :

تجمل **تيموشوك** الخصائص السلوكية لذوي النمط ج في بعدين أساسيين:

- 1- إدراكات **اكتئابية** : إن هذا المفهوم يختلف عن الاكتئاب كتأثر، وهو يوافق نموذجاً من الاكتئاب القائم أساساً على إدراكات خاصة تجاه الأحداث المجردة، ولقد جمعها **سليجمان 1975** تحت مصطلح الاستسلام المتعلم، الذي يشعر الفرد بموجبه بالعجز على مواجهة الأحداث التي لا يمكن التحكم بها.

الفصل الرابع : أنماط الشخصية

2- **كبح الانفعالات :** ويعني عدم قدرة الفرد على الاعتراف بانفعالاته والتعبير عنها خاصة تلك الانفعالات العدائية مثل الغضب.(بن زروال، 2008).

أما على سبيل التفصيل فيمكن وصف أفراد نمط الشخصية ج بأنهم:

- عاجزين عن التعبير عن الغضب وتفرغ التوتر.
- ميالون إلى الانصياع والموافقة.
- غير مؤكدين لذواتهم مضحين بها ويميلون للتساهل وتجنب الصراع .
- متنازلين عن طموحاتهم وغير قادرين على تحقيق النجاح.
- يتصفون بالصبر ويمتلكون القدرة على الانتظار وتقبل ضغط الوقت.
- يتصفون بالهدوء.
- يعملون على إخفاء انفعالاتهم وتقادي إظهارها خاصة السلبية .
- تقديرهم لذواتهم منخفض ويرون أنفسهم تافهين، عديمي الكفاءة وفوضويين.
- متمسكون بالروتين ويعيشون في وحدة نفسية.
- يعانون من الاكتئاب والتشاؤم ويشعرون باليأس. (Urfa.Can, 2022)

7- أنماط الشخصية ا ب ج وأثرها في السلوك :

يتم خلال هذا العنصر التطرق إلى أثر أنماط الشخصية على السلوك من وجهتين : عامة وخاصة:

7-1. **وجهة عامة :** ويقصد بها سلوك الأفراد بشكل عام دون تحديد مجال معين، ويمكن تحديد

تأثير أنماط الشخصية على السلوك وفق المعايير الآتية:

7-1.1. **درجة البراجماتية والميكافيلية :** يتصف الأفراد من النمط أ بالبراجماتية، حيث لهم القدرة

على الفصل بين مشاعرهم والعمل ويؤمنون بأن الغاية تبرر الوسيلة ، وأن من يتصفون بهذه الصفة هم الأقدر على النجاح والتكيف مع الظروف ولهم قدرة على الإقناع أكثر من غيرهم ، بالنسبة للفئة ج يمكن عكس الأمر إذ أن اهتمامهم بالآخرين وتلبية احتياجاتهم يسبق استجابتهم لاحتياجاتهم.

7-1.2. **القدرة على تحمل المخاطر :** يتصف أصحاب النمط أ بهذه الصفة ويتميزون على غيرهم

بأنهم أكثر جرأة و سرعة في اتخاذ القرارات على أساس معلومات غير مكتملة.

الفصل الرابع : أنماط الشخصية

7-1-3. درجة تقدير الذات :يتصف أصحاب النمط ب بأنهم يحترمون أنفسهم ويتصفون بالقناعة

ولهم القدرة على انجاز المهام الموكلة لهم والنجاح فيها وهم أكثر رضا عن أعمالهم من غيرهم ، عكس الأفراد من الفئة ج الذي يتميزون ببخس الذات.

7-1-4. القدرة على التكيف :يتميز أصحاب النمط ب بقدرتهم على استشعار المؤثرات الخارجية

والتكيف معها وهم يمتلكون القدرة أيضا على الفصل بين الحياة الشخصية والحياة العملية وهم أكثر قدرة على التنقل والحركة بين الأماكن المختلفة والتنقل بين الأعمال، ويتوافقون مع أفراد النمط ج الذي يمكنهم من التكيف مع البيئة الخارجية (سروهر ، 2015)

7-2. وجهة خاصة: يتم حصر أثر أنماط الشخصية في مجال العمل، وهذا من منطلق مجال الدراسة

الحالية، ويمكن تحديد تأثيرات أنماط الشخصية أ-ب-ج في مجال العمل في آثار إيجابية وسلبية وهو ما يوضحه الشكل الموالي:

أنماط الشخصية أ-ب-ج		
النمط أ	النمط ب	النمط ج
آثار إيجابية • مدمني العمل الوظيفي • لمشاركة في الوظيفة • التضمين الوظيفي • المشاركة في العمل • السلوكيات الإبداعية • السلوكيات الاستباقية	آثار إيجابية • الرضا الوظيفي • السلوكيات التعاونية • سلوكيات المساعدة • سلوكيات المواطنة التنظيمية • سلوكيات القيادة الديمقراطية • السلوك التقديري	آثار إيجابية • المشاركة في العمل • السلوك التعاوني • السلوكيات الإبداعية • سلوكيات المواطنة التنظيمية • النجاح الوظيفي
آثار سلبية • انخفاض مستوى الرضا • السلوكيات العدوانية • السلوكيات العدائية • الفظاظة	آثار سلبية • سلوك المماطلة • السلوكيات المهملة • السلوكيات السياسية	آثار سلبية • انخفاض مستوى الرضا • انخفاض مستوى الأداء • انخفاض مستوى الالتزام • انخفاض مستوى التحفيز • سلوك الصمت

الشكل رقم 4 يمثل : آثار أنماط الشخصية أ-ب-ج على في مجال العمل

المصدر : من إعداد الطالبة اقتباسا عن (Kantan.Gumustekin.Kantan,2017)

الفصل الرابع : أنماط الشخصية

8-نظريات أنماط الشخصية:

تقف نظريات الأنماط وسطا بين النظرية السلوكية ونظريات التحليل النفسي، فهي تعاملت مع الشخصية السوية لأعداد كبيرة من الأفراد في عدة مواقف، ولم تحصر تعاملها مع المرضى في مواقف العلاجو سيتم عرض أهم النظريات المتعلقة بأنماط الشخصية بشكل صريح:

8-1. نظرية هيبوقراط : تقسم الناس إلى أربعة أنماط مزاجية وهي:

- النمط الدموي : مزاجهم وعواطفهم سريعة التقلب، ولذلك يوصفون بأنهم هوائيين .
- النمط الصفراوي : عدوانيين وحادي الطباع ويمتلكون إصرار قوي في مواجهة المواقف.
- النمط السوداوي : متشائمين، يمتازون ببطء التفكير وصعوبة التعامل مع الآخرين .
- النمط البلغمي : يغلب عليهم الخمول والتكاسل و من خصائصهم أيضا انعدام الاهتمام واللامبالاة.

8-2. نظرية كرتشمير : ترى أن هناك ثلاث أنماط رئيسية للتكوين الجسمي هي:

- النمط البدني : يمتلك جسما ممتلئا، ويكون قصير الساقين سميك العنق، عريض الوجه.
- النمط النحيل : صاحب الجسم الطويل النحيل، ويكون طويل الأطراف، دقيق السمات.
- النمط الرياضي : قوي العضلات وممتلئ الجسم يشبه تكوينه لتكوين الرياضيين.
- نمط غير محدد : يعود لاختلالات وأمراض .

8-3.نظرية شيلدون :قام شيلدون بتصنيف الناس إلى ثلاثة طرازات هي:

- طراز داخلي التركيب : يكون الشخص بدين، ويتميز بأنه اجتماعي، مزاجه معتدل محب للاسترخاء والمتعة والراحة والكسل.

➤ الطراز المتوسط التركيب : هو الشخص الرياضي الذي يتميز بالعدوانية الرياضي،وهو محب للمغامرة وميال للسيطرة يمتاز بأنه لا يهتم بمشاعر الآخرين وأحاسيسهم.

- الطراز خارجي : يكون الشخص نحيلًا ميالًا للعزلة ويكبت انفعالاته ومشاعره يحب التأمل الذاتي وهو شخص متستر على أفعاله وأقواله (حمزاوي، 2013).

8-4.نظرية ألبورت: ترى نظرية ألبورت أن الأنماط هي القوة الدافعة والموجهة للسلوك نحو مسار

معين،وقد ميز ألبورت بين ثلاث أنواع من الأنماط هي :

الفصل الرابع : أنماط الشخصية

- أنماط رئيسية أو الأصيلة :وهي الأنماط التي تسيطر على الفرد وهي تمارس تأثيرها وتصبح معروفة ولا يكن لها أن تبقى مخبأة بالفرد يعرف بها مثل الكرم والصبر .
- السمة المركزية : تعتبر الأكثر شيوعا وتمثل الميول التي يتميز بها الفرد ويكون استنتاجها سهلا.
- الأنماط الثانوية :وهي الصفات التي تعمل في أوضاع معينة مثل تفضيل الفرد لأطعمة معينة وتعتبر أقل أهمية في وصف الفرد.

برغم أن ألبرت أقر بوجود نوعين للأنماط غير أنه رأى بأنه لابد من التركيز على الأنماط الفردية باعتبارها الأنماط الحقيقية. (الضمور ، 2011)

8-5. نموذج PAD ألبرت مهربان :لقد قام ألبرت مهربان بوضع نموذج ثلاثي الأبعاد للمزاج وقد

رأى في نظريته أنه بالإمكان وصف فرد ما عن طريق انفعال واحد من تلك الأبعاد الثلاثة وهي :

➤ القابلية للاستثارة - عدم القابلية للاستثارة.

➤ البهجة - الاستياء.

➤ السيطرة - الخضوع.

يرى مهربان أن لا يوجد ثبات دائم على الأبعاد الوجدانية الثلاثة بل يتم المفاضلة بينها حسب الموقف وحسب الزمن، وعليه فإن لأي فرد نوع من التهيؤ المزاجي والذي يعني الميل للاستجابة بإحدى الطرق أكثر من الأخرى و يمكن تفسير ذلك كما يلي :

- يشعر الفرد بمزيد من البهجة أكثر من الشعور بالاستياء وهذا الشعور يكون مرتبطا على نحو ايجابي بالانبساطية بينما يرتبط بشكل سلبي بالعصابية والعداوة والاكتئاب .
- يستجيب الفرد على نحو قوى للمواقف غير المألوفة،المعقدة والمتغيرة بناء على فرط الحساسية ، الانطوائية والعصابية وغير ذلك.
- يشعر الفرد بأنه مسيطر على حياته وهو مرتبط على نحو موجب بالانبساطية والتنافسية والانتماء ،في حين ترتبط على نحو سلبي بالتوتر والقلق والانطوائية والاكتئاب. (هريدي 2011)

8-6.نظرية فريدمان وروزنمان : 1950 قدم كل من فريدمان وروزنمان نمطان يعتبران حديثين في

العلوم الطبية والنفسية وهما نمطا السلوك أ- ب ، واعتقدا بأن النمط أ يرتبط جوهريا بمرض الشريان

الفصل الرابع : أنماط الشخصية

التاجي للقلب والذي اعتبر من أكثر أسباب ارتفاع نسبة الوفيات في الولايات المتحدة ولقد أطلقا على هذا النمط اسم الاستهداف السلوكي للإصابة بمرض الشريان التاجي أو سلوك نمط أ.

أجريا أول دراسة حول هذا النمط 1975 على مدى ثمان سنوات ، أظهرت نتائجها احتمالا مرتفعا بمرتبتين لدى ذوي النمط أ للإصابة بأمراض تاجية مقارنة بباقي العينة، وذلك بمعزل عن التغيرات الأخرى كالسن الوزن والتدخين، وقد تم تفسير ذلك بالاستجابة القلبية- الوعائية المفرطة لدى هؤلاء الأفراد إزاء المواقف المجهدة .

تعد الطريقة التي ابتكرها فريدمان وروزنمان والتي تقسم الأفراد الى نمطين أ ب من أساليب البحث المهمة في الشخصية ولقد استخدمتا طريقة لتقييم نمط الشخصية أ والمسماة بالمقابلة المركبة وهي مقابلة مدتها من 10 -15 دقيقة وتشمل مجموعة من الأسئلة المتعلقة بطموح الفرد وأسلوب عمله وطريقة حديثه والإيماءات التي يستخدمها كالإشارات العدوانية وإحساسه في المواقف التنافسية ونفاذ الوقت، وقد كان الهدف الرئيسي من هذه المقابلة هو التعرف على نمطي الشخصية أ - ب وتحديد نمط الشخصية وفق ذلك (سعيد، 2015).

9-قياس نمط الشخصية أ ونمط الشخصية ب:

تمت العديد من المحاولات لبناء أدوات بحثية لقياس نمط الشخصية أ- ب ومنها :

9-1. مقياس Bortner لنمط الشخصية أ، ب 1969 :

يتكون هذا المقياس في صورته الأولى من 14 بند ثنائي القطب وقد قام بورتنر باختصاره إلى سبع بنود ، كل بند يحتوي على أوصاف ثنائية ينطبق أحد طرفيها على النمط أ ، الآخر على النمط ب ، بين الطرفين متصل ومتدرج من 1-8 و يهدف هذا المقياس إلى تصنيف الأفراد ذوي النمط أ وذوي النمط ب ، وهو يقيس الأبعاد الآتية :

- ضغط الوقت.
- الدافع الشديد .
- المنافسة والقوة التعبيرية.

الفصل الرابع : أنماط الشخصية

ترجم هذا المقياس الى عدة لغات واستخدم في العديد من البحوث والدراسات , استخدمه جونستون وزملاءه 1987 في دراستهم للنمط أ وعلاقته بأمراض القلب لدى عينة من البريطانيين وأشار إلى أن الأداة تتمتع بثبات مناسب (حمزاوي .2013).

9-2. مقياس كلارز 1978 لنمط الشخصية أ ب للراشدين :

يتكون هذا المقياس من 20 فقرة وكل فقرة مكونة من مكونة من جملتين متعاكستين ، حيث تمثل الجهة اليمنى نمط الشخصية ب بينما تمثل الجهة اليسرى نمط الشخصية أ ، وللمقياس سبعة بدائل تبدأ بالرقم 1 وتنتهي بالرقم 7 ,حيث تمثل الأرقام من 1 إلى 3 نمط الشخصية ب ومن 5 إلى 7 نمط الشخصية أ ,بينما يمثل الرقم 4 نقطة الحياد بين النمطين.

يصحح المقياس وفق معايير حددها كلارز وذلك بحساب المجموع الكلي لدرجات كل فرد من أفراد العينة على هذا المقياس ومقارنته بهذه المعايير وتحديد نمط شخصيته وفقا لذلك .

قسم كلارز نمطا الشخصية أ ب الى أنماط فرعية هي : أ1,أ2,ب1,ب2 ,وكذلك فقد حدد نمطا مشتركا بين النمطين هو النمط أب ,وتعتبر سماته تمثل 50 بالمائة تقريبا من سمات النمط أ و 50 بالمائة من سمات النمط ب. (الفلاحي. العاني ، 2013)

9-3. مقياس الربيعي لنمطي الشخصية A B 2010 :

أعد هذا المقياس الربيعي 2010 ويتكون من 68 فقرة مقسمة إلى خمسة أبعاد هي :

- بعد السرعة: ويتعلق هذا البعد بسرعة الأداء والشعور بأهمية الوقت تحت ضغط المسؤولية التي يتحملها الفرد، ويتكون هذا البعد من 14 فقرة .
- بعد نفاذ الصبر: ويتعلق هذا البعد بغضب شديد في حالة التأخير ،حيث يشعر الفرد بعدم وجود الوقت الكافي لعمل ما يرغب به، فهو دائم العجلة سواء في المنزل أو العمل ، ويمتاز أيضا بأنه يقاطع أحاديث الآخرين بكثرة وباستمرار، وهو يقوم بعدة أعمال في نفس الوقت، ويتكون هذا البعد من 14 عبارة.

الفصل الرابع : أنماط الشخصية

➤ بعد الميل إلى المنافسة: يتعلق هذا البعد بالنزعة القوية للتنافس التي قد تصل إلى درجة التطرف، مما ينتج نشوء صراعات سواء في محيط العمل أو في الأسرة و الأصدقاء، ويتكون هذا البعد من 10 فقرات.

➤ بعد عدم كبح جماح الغضب: يتعلق هذا البعد بالضجر من التفاصيل ويميل صاحبه الى الايجاز في الكلام ،ويتميز بالعصبية والصوت المرتفع والانفعال، ويتميز الفرد بسرعة الاستثارة وبالاندفاعية وغالبا ما تكون علاقاته مع الآخرين صلبة وهناك صعوبة في التوافق الاجتماعي، ويتكون هذا البعد من 15 فقرة

➤ بعد الميل إلى العدائية: يتعلق هذا البعد بالعدوانية نحو الآخرين بصورة عامة ولكن الفرد يصبح أكثر عدوانية إذا ما تعرض للنقد أو عندما يقع تحت ضغط الزمن مثلا، ويتميز الفرد بأنه يمتلك استعدادا للسلوك العدواني ويتكون هذا البعد من 15 فقرة.

يتكون نمط الإجابة على فقرات مقياس نمطي الشخصية أ-ب من خلال أسلوب ليكرت، وتتراوح درجات الإجابة بين 68 - 340 درجة ، وكلما اتجهت الدرجات نحو الدرجات العليا فما فوق مال صاحبها إلى أن يكون صاحب النمط أ ، وكلما اتجهت الدرجات نحو الانخفاض مال صاحبها إلى أن يكون صاحب النمط B . ويتمتع هذا المقياس بدرجة ثبات مناسبة (خليفة، 2018).

4-9. استبيان Framingham للنمط أ: يقوم هذا الاستبيان على تقارير ذاتية بواسطة الفرد الخاضع للتجربة، ويتضمن 10 بنود لتقييم الرغبة والدافع التنافسي لدى الفرد ، وإحساسه بأهمية الوقت ومفهومه لضغوط العمل .

عند اختيار الجوانب الأساسية للنمط أ تم اختيار البنود من بين قائمة تضم 300 بنود بواسطة لجنة من الخبراء، ولقد كانت هذه القائمة في الأساس وضعت لتقييم السمات النفسية المميزة للأفراد المشاركين في الدراسة من مرضى القلب والتي قام بها فرامنجهام .

يقاس كل بند من المقياس كوحدة مستقلة ذات ميزان منفصل ، ثم تضاف كل البنود، أي تجمع ليتم الحصول على درجات أعلى من متوسط العينة يتم اعتبارهم من النمط ب. (حمزاوي، 2013)

5-9. مقياس أنماط الشخصية لبن زروال 2013 :

الفصل الرابع : أنماط الشخصية

صمم هذا المقياس للبيئة العربي، ولقد ثبت صدقه في عدة أقطار عربية منها : البحرين ، الكويت ومصر وفلسطين، يتكون المقياس الأصلي من 34 فقرة موزعة إلى أربعة أبعاد، وهذه الأبعاد تتكون من فقرات ،حيث صنفتم هذه الأخيرة إلى نمطي الشخصية أ و ب.

لقد صمم هذا المقياس لقياس النمطين أ - ب انطلاقا من أن النمط أ يمثل نقيض النمط ب ، ولقد وزعت درجات الأفراد على مقياس النمطين أ و ب وفق متصل نهايتهما، أي أنه إذا حصل المفحوص على درجات مرتفعة على المقياس يعني ميله للنمط أ وفي حال حصوله على درجات منخفضة يعني ميله إلى النمط ب .

صنف هذا الميل إلى ثلاث مستويات وفقا لعدد البنود ودرجة ميل الفرد للاتصاف بالأنماط الثلاثة وذلك على النحو الآتي :

- ميل مرتفع يشمل الدرجات ما بين 80 - 102. يعبر عن النمط أ .
- ميل متوسط يشمل الدرجات ما بين 57 - 80. النمط المختلط أ_ب.
- ميل منخفض يشمل الدرجات ما بين 34 - 57. النمط ب.

يتضمن المقياس أربعة أبعاد غير متساوية وهي:

- بعد الاستعجال : يتكون من 8 فقرات تتعلق بالسرعة في الحديث.و بخصائص الميل للإنجاز .
- بعد السعي نحو الانجاز : يتكون من 6 فقرات تتعلق بالعمل تحت الضغط ،وبخصائص تتعلق بتحسين الأداء والرقى .
- بعد العدائية : يتكون من 11 فقرة وتتراوح بين الطموح والتنافس .
- بعد التعبير الخارجي عن الانفعالات : ويتكون من 9 فقرات (أحمد , 2019)

خلاصة:

تناول الفصل أهم العناصر التي تتعلق بأنماط الشخصية، مع التركيز على التصنيف أ-ب-ج بالنظر إلى كونه أحد متغيرات الدراسة الحالية ، مازالت الكثير من الدراسات النفسية والطبية خاصة تركز على هذا التصنيف في تفسير حياة الأفراد في ضوء ما يصدر منهم من سلوك ، وهذا التصنيف في تطور

الفصل الرابع : أنماط الشخصية

مستمر إذ أصبح الحديث عن نمطين رابع وخامس د وت (A ,B,C,D.T). وهذا لما له من أهمية في حياة الأفراد وانعكاساته على المنظمات .

الجانب الميداني

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

أولاً : الدراسة الاستطلاعية:

- 1- أهداف الدراسة الاستطلاعية
- 2- إجراءات الدراسة الاستطلاعية
- 3- نتائج الدراسة الاستطلاعية.

ثانياً: الدراسة الأساسية :

- 1- حدود الدراسة.
- 2- منهج الدراسة.
- 3- أدوات الدراسة .
- 4- عينة الدراسة.
- 5- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

أولا الدراسة الاستطلاعية

1-الهدف من الدراسة الاستطلاعية:

هدفت الدراسة الاستطلاعية إلى ما يأتي :

- الكشف عن حجم مجتمع الدراسة بولاية بسكرة والنطاق الجغرافي لتوزعها.
- التأكد من مناسبة أدوات الدراسة للتطبيق على عينة الدراسة وكذلك حساب الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة .

2-إجراءات الدراسة الاستطلاعية:

بالنسبة للهدف الأول وهو الكشف عن حجم مجتمع الدراسة قامت الباحثة بإجراء زيارة إلى مديرية الصحة لولاية بسكرة قصد التمكن من حصر مجتمع الدراسة المتمثل في القابلات وكذا أماكن عملهن، حيث أجرت مقابلة مع رئيس مصلحة المستخدمين وتحصلت على إحصائيات القابلات الممارسات على مستوى ولاية بسكرة.

فيما يخص حساب الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة ، وضمان ملائمتها لعينة الدراسة فقد قامت الباحثة بتوزيع 50 نسخة من مقاييس الدراسة على القابلات العاملات بمدينتي بسكرة وطولقة.

3-نتائج الدراسة الاستطلاعية :

تبعا لما تحديده من أهداف فقد تمثلت نتائج الدراسة الاستطلاعية فيما يأتي :

- بلغ حجم مجتمع الدراسة 324 قابلة يتوزعون على مختلف مؤسسات دوائر وبلديات ولاية بسكرة، وباستبعاد القابلات عينة الدراسة الاستطلاعية الخاصة بالتحكيم أصبح مجتمع القابلات المعنيات بالدراسة الأساسية هو 274 قابلة.
- توصلت الباحثة إلى تمتع كل مقاييس الدراسة بمستوى مرتفع من الصدق والثبات يسمح لها بتطبيقها في الدراسة الأساسية (سيتم التفصيل فيها في عنصر عينة الدراسة).

ثانيا : الدراسة الأساسية

1- حدود الدراسة:

1-1. الحدود المكانية: تم إجراء الدراسة بولاية بسكرة (بسكرة /القنطرة / جمورة / سيدي عقبة / طولقة) وذلك بالمؤسسات العمومية الاستشفائية (EPH) و المؤسسات العمومية للصحة الجوارية (EPSP)

1-2. الحدود الزمنية: تم إجراء الدراسة بين شهر أكتوبر 2022 إلى غاية مارس 2023.

1-3. الحدود البشرية: تم إجراء الدراسة على القابلات العاملات بمؤسسات الصحة العمومية.

الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة

2- منهج الدراسة :

الدراسة الحالية تستهدف دراسة العلاقة بين متغيرات مختلفة وهي : الالتزام التنظيمي ، مركز الضبط وأنماط الشخصية وعليه فالمنهج المناسب للدراسة هو المنهج الوصفي الارتباطي. ويعرف المنهج الوصفي الارتباطي بأنه المنهج الذي يهدف إلى جمع البيانات الدقيقة عن الظاهرة التي نحن بصدد دراستها في ظروفها الراهنة ونحاول تحديد الدور الذي تلعبه كل ظاهرة بالنسبة لظاهرة أخرى (زرواتي ، 2002)

كما يعرف المنهج الوصفي الارتباطي بأنه :هو منهج الدراسات التي تهتم بوصف العلاقة بين عدد من المتغيرات عن طريق مقارنة كل اثنين منها على حدة ، حيث يكون التركيز على طبيعة العلاقات بين المتغيرات دون محاولة للتمييز بين المتغيرات على أساس نوعها (أبو علام ، 2006) إذن فالدراسة الحالية تهتم بمحاولة الكشف عن وجود العلاقة بين الالتزام التنظيمي وكلا من مركز الضبط من جهة وبين الالتزام التنظيمي وأنماط الشخصية من جهة ثانية.

3- أدوات الدراسة :

تتشكل الدراسة الحالية من ثلاثة متغيرات بحثية وهو ما جعل الباحثة تستند إلى مقاييس مصممة مسبقا وخاصة أن عديد الدراسات السابقة قد اعتمدت عليها وهي على الترتيب:

3-1. مقياس الالتزام التنظيمي:

3-1.1 وصف المقياس : أعد المقياس الباحثين ماير وألان وسميث (1996) ويتكون من 18 بندا مقسمة بالترتيب على ثلاثة أبعاد وهي: الالتزام العاطفي، الالتزام الاستمراري، والالتزام المعياري (Alam,2011) والجدول الموالي يوضح ذلك.

جدول رقم (1) يبين أبعاد وعدد بنود مقياس الالتزام التنظيمي

الرقم	البعد	عدد البنود	أرقام البنود في المقياس	البنود السلبية
1	الالتزام العاطفي	06	1---6	3-4-6
2	الالتزام الاستمراري	06	7---12	-----
3	الالتزام المعياري	06	13---18	13
مقياس الالتزام التنظيمي		18	1---18	3-4-6-13

المصدر : من إعداد الطالبة

الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة

أما بدائل الإجابة فتمثلت في مقياس ليكرت الخماسي وهي على الترتيب : موافق جدا ، موافق ، محايد ، غير موافق ، غير موافق جدا وقد أخذت القيم على الترتيب : 1،2،3،4،5 في حالة كانت البنود موجبة والعكس إذا كانت سالبة (الملحق رقم 01)

3-2.1 الخصائص السيكومترية لمقياس الالتزام التنظيمي في الدراسة الحالية :

تم تطبيق المقياس على عينة تتكون من 50 قابلة وبعد استرجاع الاستمارات وتفرغ البيانات تم التوصل إلى النتائج الآتية:

3-1.2.1 صدق مقياس الالتزام التنظيمي: وهي قدرة المقياس على قياس ما وضع لقياسه وقد اعتمدت الباحثة على أسلوبين وهما: الاتساق الداخلي و الصدق التمييزي

أ/ الاتساق الداخلي : وهو قوة ارتباط البنود داخل البعد ثم داخل المقياس ككل، وارتباط الأبعاد مع بعضها البعض ومع المقياس وهو ما بينه الجدولين الآتيين:

جدول رقم (2) : قيم معاملات الارتباط بين البنود والأبعاد والمقياس

الالتزام العاطفي						
البند 1	البند 2	البند 3	البند 4	البند 5	البند 6	
**0.717	**0.785	**0.477	**0.816	**0.748	**0.659	قيمة الارتباط مع البعد
**0.570	**0.669	**0.452	**0.764	**0.716	**0.673	قيمة الارتباط مع المقياس
الالتزام الاستمراري						
البند 7	البند 8	البند 9	البند 10	البند 11	البند 12	
**0.497	**0.648	**0.533	**0.595	**0.708	*0.329	قيمة الارتباط مع البعد
**0.394	**0.564	0.154	**0.469	**0.631	**0.365	قيمة الارتباط مع المقياس
الالتزام المعياري						
البند 13	البند 14	البند 15	البند 16	البند 17	البند 18	
**0.576	**0.661	**0.768	**0.500	**0.678	**0.401	قيمة الارتباط مع البعد
**0.734	**0.661	**0.656	*0.348	**0.581	0.061	قيمة الارتباط مع المقياس

المصدر : من إعداد الطالبة بناء على مخرجات spss 23

الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة

يظهر الجدول أن جميع قيم الارتباط دالة عند المستوى 0.01 باستثناء قيمة ارتباط البند 12 مع البعد (0.329) والتي كانت دالة عند المستوى 0.05 ، كذلك قيمة ارتباط البند 16 مع المقياس ككل (0.348) والتي كانت دالة عند المستوى 0.05 ، في حين كانت كلا من قيمة ارتباط البند 9 مع المقياس ككل (0.154) وقيمة ارتباط البند 18 مع المقياس (0.061) ككل غير دالة.

جدول رقم (3) : قيم معاملات الارتباط بين الأبعاد والمقياس

البعد	الالتزام العاطفي	الالتزام الاستمراري	الالتزام المعياري	الالتزام التنظيمي
الالتزام العاطفي	1	**0.570	**0.697	**0.912
الالتزام الاستمراري	0.570	1	**0.410	**0.771
الالتزام المعياري	0.697	0.410	1	**0.836

المصدر : من إعداد الطالبة بناء على مخرجات spss 23

جميع قيم الارتباط دالة عند المستوى 0.01 ، كما أن قيم الارتباط بين الأبعاد والمقياس ككل تتجاوز 0.75 وهو ما يعني تمتع المقياس بمستوى عال من الصدق

ب/ **الصدق التمييزي** : وتمثل في صدق المقارنة الطرفية (التمييزي) حيث تم حساب الصدق بين طرفي التوزيع لعينة الدراسة الاستطلاعية (14 قابلة لكل مجموعة) وقد كانت النتيجة كما يبينها الجدول ()

الجدول (4) يبين قيمة الفرق بين مجموعتي طرفي التوزيع في مقياس الالتزام التنظيمي وأبعاده

المتغير	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار " ت "	قيمة الدلالة sig
الالتزام العاطفي	14	18.78	0.89	20.90	.000
	14	12.64	1.82		
الالتزام الاستمراري	14	18.92	0.61	31.11	.000
	14	12.85	1.09		
الالتزام المعياري	14	19.21	0.57	37.22	.000
	14	12.78	1.05		
الالتزام التنظيمي	14	56.92	1.89	31.63	.000
	14	38.28	3.87		

المصدر : من إعداد الطالبة بناء على مخرجات spss 23

الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة

يتضح من الجدول أعلاه أن قيمة ت للفروق بين طرفي التوزيع (أعلى/أدنى) في الالتزام التنظيمي وأبعاده الثلاثة تراوحت بين 20.90 و 37.22 وهي كلها دالة عند مستوى الدلالة 0.01 وهو ما يعني وجود فروق دالة بين طرفي التوزيع أي أن المقياس يتمتع بالقدرة التمييزية أي أن المقياس يتمتع بالصدق.

3-2.2.1. ثبات مقياس الالتزام التنظيمي: تم حساب ثبات المقياس كالآتي :

- عن طريق حساب معامل ألفا كرومباخ
- عن طريق حساب معامل سبيرمان براون (التجزئة النصفية)
- إعادة التطبيق وذلك بعد مدة 18 يوما مع الإشارة إلى أن العينة أصبحت 42 قابلة بالنظر إلى عدد الاستثمارات المسترجعة. والجدول الموالي يبين قيم ثبات المقياس المحسوبة.

الجدول (5) : يبين قيم ثبات مقياس الالتزام التنظيمي وأبعاده

قيمة ألفا كرومباخ	قيمة سبيرمان براون	قيمة بيرسون
ن = 50	ن = 50	ن = 42
0.56	0.62	0.81**
0.43	0.41	0.63**
0.61	0.55	0.77**
0.84	0.82	0.90**
الالتزام العاطفي		
الالتزام الاستمراري		
الالتزام المعياري		
الالتزام التنظيمي		

المصدر : من إعداد الطالبة بناء على مخرجات spss 23

يتضح من الجدول أعلاه أن قيمة ثبات مقياس الالتزام التنظيمي مرتفعة جدا حيث تراوحت بين 0.82 و 0.90 وهذا ما يعني اتسام المقياس بمستوى عال من الثبات.

فيما يخص قيم ثبات أبعاد المقياس فيمكن إرجاع انخفاض قيمة الثبات إلى عدد البنود في كل محور، ومما يؤكد هذا الافتراض ارتفاع قيمة الثبات عن طريق إعادة التطبيق إذ تراوحت القيم بين 0.63 و 0.81.

تتماشى هذه القيم مع نظيرتها في الدراسات السابقة التي استخدمت مقياس الالتزام التنظيمي والتي أكدت كلها على تمتعه بمستوى عال من الثبات .

الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة

2-3. مقياس مركز الضبط لروتر:

1.2-3. وصف المقياس: أعده روتر 1966 وقد خضع للعديد من التراجيم وقد اعتمدت الطالبة على النسخة العربية للمقياس والتي أعدها الكفافي 1982 والمطبقة في غالبية الدراسات - كما سبق الإشارة إليه في الدراسات السابقة -

يتكون المقياس من 29 بنداً ، 06 بند تمويهية و 23 بنداً تقيس مركز الضبط ، كل بند له عبارتين أ-ب كبديلي إجابة يتم اختيار واحدة فقط ، تمنح لعبارة الضبط الخارجي الدرجة 1 في حين تعطى لعبارة المركز الداخلي الدرجة 0، وعليه فمجال الاستجابة محصور بين الدرجتين 0 و 23

يدل المجال (8-0) على مركز الضبط الداخلي في حين يدل المجال (9-23) على مركز الضبط الخارجي ،والجدول الموالي يبين توزيع بنود مقياس مركز الضبط

جدول رقم (6) يبين بنود مقياس مركز الضبط لروتر

بنود التمويه	بنود المقياس	مفتاح التصحيح
أرقام	-14-8-1	العبارة أ تدل على الضبط الخارجي
البنود	-24-19	أ = 1 / ب = 0
27	-13-12-11-10-5-4-3	العبارة أ تدل على الضبط الداخلي
	28-26-22-15	أ = 0 / ب = 1

المصدر : موسوعة الاختبارات والمقاييس (عبد العظيم ، 2013)

2.2-3. الخصائص السيكومترية لمقياس مركز الضبط في الدراسة الحالية:

1.2.2-3. صدق مقياس مركز الضبط : وهي قدرة المقياس على قياس ما وضع لقياسه وقد اعتمدت الباحثة على أسلوبين وهما: الاتساق الداخلي و الصدق التمييزي

الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة

أ/ الاتساق الداخلي : وهو قوة ارتباط البنود داخل المقياس وهو ما يبينه الجدول الموالي :

جدول رقم (7) : قيم معاملات الارتباط بين البنود والدرجة العامة للمقياس

البند	قيمة الارتباط	البند	قيمة الارتباط	البند	قيمة الارتباط
1	*0.391	9	**0.677	17	*0.421
2	*0.397	10	*0.403	18	**0.522
3	**0.485	11	*0.448	19	**0.601
4	**0.503	12	*0.353	20	**0.510
5	**0.691	13	*0.471	21	**0.611
6	*0.413	14	**0.581	22	**0.497
7	**0.515	15	**0.636	23	**0.538
8	*0.464	16	**0.648	////////	////////

المصدر : من إعداد الطالبة بناء على مخرجات spss 23

يظهر الجدول أن جميع قيم الارتباطات بين درجات البنود والدرجة العامة للمقياس كانت دالة حيث كانت القيم التي تنتمي إلى المجال (0.391 إلى 0.471) دالة إحصائياً عند المستوى 0.05 في حين باقي القيم والتي تتراوح بين (0.485 إلى 0.691) دالة إحصائياً عند المستوى 0.01 وهو ما يعني تمتع المقياس بصدق الاتساق الداخلي.

ب/ الصدق التمييزي : وتمثل في صدق المقارنة الطرفية (التمييزي) حيث تم حساب الصدق بين طرفي التوزيع لعينة الدراسة الاستطلاعية (14 قابلة لكل مجموعة) موضح في الجدول الموالي.

الجدول (8) يبين قيمة الفرق بين مجموعتي طرفي التوزيع في مقياس مركز الضبط

المتغير	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار " ت "	قيمة الدلالة sig
مركز	14	18.00	0.96	13.91	0.000
الضبط	14	11.28	1.77		

المصدر : من إعداد الطالبة بناء على مخرجات spss 23

الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة

يتبين من الجدول أن قيمة ت مساوية ل 13.91 وبدلالة 000 أي أن هناك فرق دال إحصائياً بين الطرف الأعلى والطرف الأدنى وعليه فالمقياس يتمتع بالصدق التمييزي.

3-2.2.2. ثبات مقياس مصدر الضبط: تم حساب ثبات المقياس كالآتي:

- عن طريق حساب معامل ألفا كرومباخ
- عن طريق حساب معامل سبيرمان براون (التجزئة النصفية)
- إعادة التطبيق وذلك بعد مدة 18 يوما مع الإشارة إلى أن العينة أصبحت 42 قابلة بالنظر إلى عدد الاستثمارات المسترجعة، والجدول الموالي يبين قيم ثبات المقياس المحسوبة.

الجدول (9) : يبين قيم ثبات مقياس مركز الضبط

قيمة ألفا كرومباخ	قيمة غوتمان	قيمة بيرسون
ن = 50	ن = 50	ن = 42
0.71	0.69	0.74
مركز الضبط		

المصدر : من إعداد الطالبة بناء على مخرجات spss 23

يتضح من الجدول أعلاه أن قيمة ثبات مقياس الالتزام التنظيمي مرتفع وعليه فالمقياس الالتزام التنظيمي يتمتع بثبات مرتفع وهو ما يعني مناسبته للدراسة الحالية.

3-3. مقياس أنماط الشخصية لبن زروال 2008:

3-3.1. وصف المقياس : يتكون مقياس أنماط الشخصية من محورين هما :

- المحور الأول ويمثل نمط الشخصية (أ / ب) ويتكون من 34 بندا تتوزع على أربعة أبعاد هي: على الترتيب :

✓ بعد الاستعجال .

✓ بعد الاندماج المهني/ السعي نحو الانجاز .

✓ بعد العدائية /التافسية /الطموح.

✓ بعد التعبير الخارجي عن الانفعالات.

- المحور الثاني ويمثل نمط الشخصية ج ويتكون من 17 بندا تتوزع على بعدين هما :

✓ بعد الادراكات الاكتئابية .

✓ بعد قمع الانفعالات . والجدول الموالي يبين ذلك

الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة

جدول رقم (10) : بنود مقياس أنماط الشخصية بن زروال 2008

محاور المقياس	أبعاد المقياس	عدد البنود
نمط الشخصية أ/ب	البعد 1 الاستعجال	8
	البعد 2 الاندماج المهني/ السعي نحو الانجاز	6
	البعد 3 العدائية/ التنافسية/ الطموح	11
	البعد 4 التعبير الخارجي عن الانفعالات.	9
نمط الشخصية ج	البعد 1 الإدراكات الاكتئابية	9
	البعد 2 قمع الانفعالات	8

المصدر : من إعداد الطالبة

تتمثل بدائل الإجابة على المقياس في التدرج الخماسي تبعا لسلم ليكرت، وعليه يكون مجال الاستجابة على المقياس محصورا بين :

- المحور الأول : من الدرجة 34 إلى الدرجة 170 بدرجة قطع 102

- المحور الثاني : من الدرجة 17 إلى 85 بدرجة قطع 51

يتم تفسير نتائج المقياس بناء على نتيجة الفرد على محور نمط الشخصية (أ-ب) كما يأتي :

- مجال الدرجات من 34 إلى 79 يدل على نمط الشخصية ب

- مجال الدرجات من 80 إلى 125 يدل على ثنائية النمطين وهو ما يحيل إلى النمط ج

- مجال الدرجات من 126 إلى 170 يدل على نمط الشخصية أ .

بالنسبة لمحور نمط الشخصية ج فتبعا لدرجة القطع وهي 51 فالدرجة أقل من 51 تعني وجود

النمط ج بشكل ضعيف أما إذا كانت أكبر من 51 فتدل أن النمط ج صريح لدى الفرد.

3-2.3 الخصائص السيكمترية للمقياس في الدراسة الحالية:

3-1.2.3.3 صدق مقياس أنماط الشخصية:

أ/ صدق الاتساق الداخلي:

قامت الطالبة بحساب الاتساق الداخلي للمقياس عن طريق حساب الارتباطات بين الأبعاد

ودرجة المحور في كلا محوري المقياس وهو ما بينه الجدولين المواليين:

جدول رقم (11) : يبين الاتساق الداخلي بين أبعاد محور نمط الشخصية (أ/ب)

	البعد 1	البعد 2	البعد 3	البعد 4	النمط أ-ب
البعد 1	1	**0.450	**0.478	0.203	**0.693
البعد 2		1	0.191	0.157	**0.509
البعد 3			1	**0.452	**0.815
البعد 4				1	**0.739

المصدر من إعداد الطالبة بناء على مخرجات spss23

الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة

يتضح من الجدول أن معاملات ارتباط الأبعاد مع المحور كلها دالة عند مستوى الدلالة 0.01 وجاءت مرتفعة إذ تتراوح قيمتها بين 0.693 و 0.815 ، باستثناء ارتباط بعد العدائية جاء متوسطا بقيمة ارتباط 0.509 ، وعليه يمكن اعتبار أن محور نمط الشخصية (أ/ ب) يتمتع بصدق الاتساق الداخلي .

جدول رقم (12) : يبين الاتساق الداخلي بين أبعاد محور نمط الشخصية (ج)

النمط ج	البعد 2	البعد 1	
**0.819	*0.295	1	البعد 1
**0.790	1	*0.295	البعد 2

المصدر من إعداد الطالبة بناء على مخرجات spss23

يتضح من الجدول أن معاملات ارتباط البعدين مع المحور جاءت دالة عند مستوى الدلالة 0.01 وجاءت مرتفعة إذ تتراوح قيمتها بين 0.790 و 0.819 . وعليه يمكن اعتبار أن محور نمط الشخصية ج يتمتع بصدق الاتساق الداخلي .

ب/ الصدق التمييزي: وتمثل في صدق المقارنة الطرفية (التمييزي) حيث تم حساب الصدق بين طرفي التوزيع لعينة الدراسة الاستطلاعية (14 قابلة لكل مجموعة) موضح في الجدول الموالي.

الجدول (13) يبين قيمة الفرق بين مجموعتي طرفي التوزيع في مقياس أنماط الشخصية

المتغير	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار " ت "	قيمة الدلالة sig
الاستعجال	الأدنى	14	21,85	4,67	0.001
	الأعلى	14	28,21	4,13	
الاندماج المهني/ السعي نحو الانجاز	الأدنى	14	19,57	4,07	0.008
	الأعلى	14	23,50	3,03	
العدائية /التنافسية / الطموح	الأدنى	14	34,50	5,18	0.00
	الأعلى	14	47,57	4,68	
التعبير الخارجي عن الانفعالات.	الأدنى	14	25,64	6,41	0.00
	الأعلى	14	37,78	5,01	
نمط الشخصية أ-ب	الأدنى	14	101,57	14,21	0.00
	الأعلى	14	137,07	5,37	
الإدراكات الاكتئابية	الأدنى	14	19,35	3,93	0.00
	الأعلى	14	28,92	5,64	
قمع الانفعالات	الأدنى	14	19,50	4,48	0.00
	الأعلى	14	28,42	4,86	

الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة

0.00	10.21-	6,37	38,85	14	الأدنى	نمط الشخصية ج
		6,97	57,35	14	الأعلى	

المصدر : من إعداد الطالبة بناء على مخرجات spss 23

يتضح من الجدول أعلاه أن جميع قيم ت للفروق بين طرفي التوزيع في محور المقياس وأبعادها هي قيم دالة عند 0.01 وبالتالي فالمقياس يتمتع بالصدق التمييزي (صدق المقارنة الطرفية)

3-2.2.3. ثبات مقياس أنماط الشخصية: تم حساب ثبات المقياس كالآتي :

- عن طريق حساب معامل ألفا كرومباخ
- عن طريق حساب معامل سبيرمان براون (التجزئة النصفية)
- إعادة التطبيق وذلك بعد مدة 18 يوما مع الإشارة إلى أن العينة أصبحت 42 قابلة بالنظر إلى عدد الاستمارات المسترجعة.

والجدول الموالي يبين قيم ثبات المقياس المحسوبة.

الجدول (14) : يبين قيم ثبات مقياس أنماط الشخصية .

قيمة ألفا كرومباخ	قيمة سبيرمان براون	قيمة بيرسون
ن = 50	ن = 50	ن = 42
0.80	0.59	0.78**
0.67	0.54	0.75**
نمط الشخصية (أ/ب)		
نمط الشخصية ج		

المصدر : من إعداد الطالبة بناء على مخرجات spss 23

يتضح من الجدول أعلاه أن قيمة ثبات مقياس أنماط الشخصية جاءت مرتفعة سواء بمعامل ألفا أو بإعادة التطبيق ، ويمكن أن يفهم توسط قيم الثبات عن طريق التجزئة النصفية لاعتبارات تعدد أبعاد كل من محوري المقياس .

4- عينة الدراسة :

بلغ حجم مجتمع الدراسة الأصلي 324 قابلة يمارسن مهامهن كقابلات في مصحات عامة ، وبعد استبعاد 50 قابلة مثلن عينة الدراسة الاستطلاعية أصبح حجم مجتمع الدراسة المستهدف 274 قابلة.

تم توزيع 200 استمارة لمقاييس الدراسة الثلاثة (مقياس الالتزام التنظيمي ، مقياس مركز الضبط ومقياس أنماط الشخصية) لجميع القابات المتوزعات على مؤسسات الصحة وهي (المؤسسات الاستشفائية و مؤسسات الصحة الجوارية) على مستوى دوائر ولاية بسكرة حيث تم استرجاع 177

الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة

وبالاطلاع على استجابات القابلات تم استبعاد 22 استمارة وعليه يصبح حجم عينة الدراسة هو 155 قابلة . والجدول الموالي يبين حجم تمثيل عينة الدراسة :

جدول رقم (15) : عينة الدراسة

عينة الدراسة	العينة الأولية	عينة التوزيع	مجتمع الدراسة	
155	177	200	274	عدد القابلات
%56.56	%64.60	%73	%100	النسبة المئوية

المصدر : من إعداد الطالبة

يتضح من الجدول أن نسبة تمثيل عينة الدراسة للمجتمع بلغت 56.56 % وهي نسبة مقبولة في ضوء توزيع أفراد المجتمع على عدد كبير من المؤسسات من جهة . وعدد المقاييس المطبقة من جهة ثانية وهو ما يسمح بضمان مصداقية في نتائج الدراسة وإمكانية تعميمها على مجتمع الدراسة رغم أن العينة عرضية وهي ليست من العينات الاحتمالية.

5- الأساليب الإحصائية المستخدمة :

اعتمدت الطالبة في معالجة بيانات الدراسة على برنامج Spss 23 ، وقد استخدمت الأساليب الإحصائية الآتية:

- معامل الارتباط بيرسون لحساب الاتساق الداخلي والثبات بإعادة التطبيق .
- معامل ألفا كرومباخ لحساب الثبات
- معامل سبيرمان براون و غوتمان لحساب الثبات بالتجزئة النصفية
- اختبار ت لحساب الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية)
- المتوسط الحسابي لتحديد مستوى الالتزام التنظيمي .
- معامل الترافق لحساب العلاقة الارتباطية بين متغيرات الدراسة .
- معامل كرامر لحساب العلاقة الارتباطية بين متغيرات الدراسة .

الفصل السادس : عرض ومناقشة نتائج الدراسة

1- عرض نتائج الدراسة

2- مناقشة نتائج الدراسة

3- خلاصة النتائج

4- مقترحات الدراسة

فصل : عرض ومناقشة نتائج الدراسة

1- عرض نتائج الدراسة :

1-1. عرض نتائج مستوى الالتزام التنظيمي : يبينها الجدول الموالي:

جدول (16) يبين : مستوى الالتزام التنظيمي بأبعاده لدى القابلات

مستوى الالتزام	ضعيف	متوسط	مرتفع	المجموع
الالتزام العاطفي				
عدد القابلات	13	83	59	155
النسبة المئوية	8.38	53.56	38.06	%100
متوسط العينة		21.18		
الالتزام الاستمراري				
عدد القابلات	29	92	34	
النسبة المئوية	18.70	59.37	21.93	%100
متوسط العينة		18.99		
الالتزام المعياري				
عدد القابلات	15	86	54	155
النسبة المئوية	9.67	55.50	34.83	%100
متوسط العينة		20.42		
الالتزام التنظيمي				
عدد القابلات	16	90	49	155
النسبة المئوية	10.32	58.06	31.62	%100
متوسط العينة		60.59		

المصدر : من إعداد الطالبة بناء على مخرجات spss 23

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن مستوى الالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة جاء متوسطا لدى القابلات حيث بالنسبة للأبعاد (العاطفي، الاستمراري و المعياري) فقد تراوحت قيمة المتوسط الحسابي بين 18.99 و 21.18 وكلها محصورة في المجال (14 ، 22) والذي يمثل المستوى المتوسط من الالتزام ، فيما يخص الالتزام التنظيمي فقد كانت قيمة المتوسط الحسابي مساوية لـ 60.59 وهي تنتمي لمجال الدرجات (43-76) والذي يمثل أيضا المجال المتوسط للالتزام .

قيم المتوسطات الحسابية للالتزام التنظيمي بأبعاده جاءت متوافقة مع توزيعية القابلات أفراد العينة حيث تراوحت نسبة القابلات ذوات الالتزام الضعيف بين 8.38% في المكون العاطفي إلى نسبة

فصل : عرض ومناقشة نتائج الدراسة

18.70 في بعد الالتزام الاستمراري في حين الفئة الأكبر من القابلات أبدين مستوى متوسطا من الالتزام حيث تراوحت نسبتهن بين 53.56% إلى أكبر نسبة وهي 60.59 % في الالتزام التنظيمي . أما القابلات اللواتي أظهرن مستوى مرتفع من الالتزام فقد تراوحت نسبتهن بين 21.93 إلى 38.06 .

1-2. عرض نتائج مركز الضبط لدى القابلات : يبينها الجدول الموالي:

جدول رقم (17) : يبين مركز الضبط السائد لدى القابلات

مركز الضبط	داخلي	خارجي	المجموع
عدد القابلات	91	64	155
النسبة المئوية	58.71%	41.29%	100%

المصدر : من إعداد الطالبة بناء على مخرجات spss 23

يتضح من خلل الجدول أن نسبة 58.70% من القابلات يتمتعن بمركز ضبط داخلي أي 91 قابلة ، في حين أبدت 64 قابلة أنهم من ذوات مركز الضبط الخارجي أي بنسبة 41.29% من 155 قابلة يمثلن عينة الدراسة.

1-3. عرض نتائج نمط الشخصية لدى القابلات: يبينها الجدول الموالي:

جدول رقم (18) : يبين نمط الشخصية لدى القابلات

أنماط الشخصية	نمط الشخصية أ	نمط الشخصية ب	نمط الشخصية ج	المجموع
عدد القابلات	81	53	21	155
النسبة المئوية	52.25%	34.19%	13.54%	100%

المصدر : من إعداد الطالبة بناء على مخرجات spss 23

يبين الجدول أعلاه أن 81 قابلة من 155 وهو ما يعادل نسبة 52.25% يتميزن بنمط شخصية أ في مقابل نسبة 34.19% يظهرن نمط شخصية ب وهو ما يعني 53 قابلة ، أما عن النمط ج فقد كان غالبا لدى 22 قابلة أي بنسبة تمثيل بلغت 13.54%.

فصل : عرض ومناقشة نتائج الدراسة

1-4. عرض نتائج علاقة الالتزام التنظيمي بمركز الضبط: يوضحها الجدولين المواليين:

جدول رقم (19): يبين توزيعية الالتزام التنظيمي للقابات تبعا لمركز الضبط لديهم

المجموع	الالتزام التنظيمي				
	مرتفع	متوسط	ضعيف		
91	39	48	4	ضبط داخلي	مركز الضبط
64	10	42	12	ضبط خارجي	
155	49	90	16	المجموع	

المصدر : من إعداد الطالبة بناء على مخرجات spss 23

يتبين من الجدول أعلاه أن غالبية توزيعية الأفراد كانت على الترتيب في الفئات : ضبط داخلي مع التزام متوسط بواقع 48 قابلة ثم فئة ضبط خارجي مع التزام متوسط بـ 42 قابلة ثم ضبط داخلي مع التزام مرتفع بواقع 39 قابلة ، كما جاءت أضعف فئة هي ضبط داخلي مع التزام ضعيف حيث ظهرت لدى 4 قابلات فقط ، ويظهر من الجدول تقارب توزيعية الفئات الثلاثة الأولى حيث تراوحت نسبها بين 25 % و 31 % من حجم العينة ككل.

جدول رقم (20): يبين قيمة الارتباط بين الالتزام التنظيمي ومركز الضبط لدى القابات

المعالجة الاحصائية	قيمة المعامل	دلالة القيمة	الحكم
كا تربيع	17.38	.000	دال عند 0.01
معامل التوافق	0.31	.000	دال عند 0.01
معامل كرامر	0.33	.000	دال عند 0.01

المصدر : من إعداد الطالبة بناء على مخرجات spss 23

يتبين من خلال الجدول أن قيمة كلا من كا تربيع للاستقلالية مساوية لـ 17.38 وهي دالة عند 0.01 وعليه فالمتغيرين غير مستقلين أي أنهما مرتبطان ، ومن خلال قيمة كل من معامل التوافق =C 0.31 ومعامل كرامر للارتباط χ^2 حيث كانت قيمته 0.36 ، يظهر أن هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين مستوى الالتزام ومركز الضبط لدى القابات، مع الإشارة إلى أن قيمة الارتباط ليست مرتفعة.

فصل : عرض ومناقشة نتائج الدراسة

5-1. عرض نتائج علاقة الالتزام التنظيمي بنمط الشخصية لدى القابلات : يبينه الجدولين :

جدول رقم (21): يبين توزيعية مستوى الالتزام التنظيمي للقابلات تبعا لنمط الشخصية لديهن

المجموع	الالتزام التنظيمي				
	مرتفع	متوسط	ضعيف		
81	24	51	6	نمط أ	نمط الشخصية
53	23	30	0	نمط ب	
21	2	9	10	نمط ج	
155	49	90	16	المجموع	

المصدر : من إعداد الطالبة بناء على مخرجات spss 23

يتبين من الجدول أعلاه أن غالبية توزيعية الأفراد كانت على الترتيب في الفئات : نمط أ مع التزام متوسط بواقع 51 قابلة ثم فئة نمط ب مع التزام متوسط ب 30 قابلة ثم نمط أ مع التزام مرتفع بواقع 24 قابلة و نمط ب مع التزام مرتفع عند 23 قابلة ، أما أضعف فئة فهي فئة ضبط داخلي مع التزام ضعيف حيث لم تسجل لدى أي قابلة ، يظهر جليا غلبة فئة نمط أ مع التزام متوسط بحوالي 33 % من العينة ككل.

جدول رقم (22): يبين قيمة الارتباط بين الالتزام التنظيمي ونمط الشخصية لدى القابلات

المعالجة الاحصائية	قيمة المعامل	دلالة القيمة	الحكم
كا تربيع	41.29	.000	دال عند 0.01
معامل التوافق	0.45	.000	دال عند 0.01
معامل كرامر	0.36	.000	دال عند 0.01

المصدر : من إعداد الطالبة بناء على مخرجات spss 23

يتبين من خلال الجدول أن قيمة كا تربيع للاستقلالية مساوية ل 41.29 وهي دالة عند 0.01 وعليه فالمتغيرين غير مستقلين أي أنهما مرتبطين ، ومن خلال قيمة كل من معامل التوافق C والتي تساوي 0.36 ومعامل كرامر للارتباط χ^2 والذي يقدر ب 0.45 يظهر أن هناك علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين مستوى الالتزام ومركز الضبط لدى القابلات، مع الإشارة إلى أن قيمة الارتباط ليست مرتفعة.

2- مناقشة نتائج الدراسة:

2-1. مناقشة الفرضية الأولى : والتي تنص على : مستوى الالتزام التنظيمي لدى القابلات متوسط.

من خلال نتائج الجدول (16) والذي أوضح أن جميع قيم المتوسطات الحسابية جاءت في المستوى المتوسط ، سواء تعلق الأمر بالالتزام التنظيمي أو بأبعاده الثلاثة : الالتزام العاطفي، الالتزام الاستمراري والالتزام المعياري ، وهو نفس ما افترضته الطالبة الباحثة وعليه فقد تحققت الفرضية والتي تؤكد على أن مستوى الالتزام التنظيمي للقابلات جاء متوسطا.

توافقت هذه النتيجة مع نتائج دراسات كل من السياني (2015)، بن صافية (2015)، صيفي-زيان (2019)، قعودة-سلامي (2020) ،اصبيرة-حطوم (2021) ، والتي أثبتت كلها أن مستوى الالتزام كان متوسطا، مع الإشارة إلى أن الدراسة التي تتقاطع مع الدراسة الحالية من ناحية مجال الدراسة وهو قطاع الصحة أثبتت المستوى المتوسط للالتزام التنظيمي لدى هيئة التمريض اصبيرة-حطوم (2021).

لم تتفق الدراسة مع دراسات كل من : جقيل (2015) ، العجمي (2020)، الشهومي- الحداي- الدباء (2021)، دليبي (2021) ويمكن إرجاع هذا الاختلاف للأداة المستخدمة لقياس الالتزام حيث تم استخدام استبيانات لقياس الالتزام من تصميم الباحثين ، كما قد يعزى أيضا لاختلافات في خصائص العينة حيث كانت عينة الدراسات السابقة موظفين في مؤسسات اقتصادية ومعلمين وتحتوي كلا الجنسين الذكور والاناث، بينما الدراسة الحالية تركز على القابلات وفي المؤسسات الصحية .

تعود هذه النتيجة لعدة عوامل تؤثر في مستويات الالتزام التنظيمي منها ما يتعلق بالبيئة الخارجية لمؤسسات العمل وبعضها متعلق بخصائص القابلات الفردية وخصائص الوظيفة في حد ذاتها وتجاربهن وإدراكهن لظروف وبيئة العمل ولعوامل ذات علاقة بالقابلات ، مثل شخصيتهن وثقافتهن وقدرتهن على تحمل المسؤولية أو توقعاتهن حول وظيفتهن أو ارتباطهن النفسي بالعمل أو عوامل تتعلق باختيارهن للعمل.

إن وضوح الأهداف والأدوار وأيضا نمط القيادة والمناخ التنظيمي السائد هي عوامل بدورها لها الأثر الواضح في مستوى الالتزام التنظيمي ومن المتغيرات التي ترتبط بذلك السياسات التنظيمية التي تتبناها المنظمة داخليا وتعمل على إشباع حاجات القابلات وزيادة الالتزام التنظيمي عندهن .

فصل : عرض ومناقشة نتائج الدراسة

هذا ما أكدته **بن معتوق 2022** حيث رأى أن العوامل المتعلقة بخصائص الوظيفة وبالهيكـل التنظيمي هي من أبرز العوامل المؤثرة في مستويات الالتزام التنظيمي. من بينها تبني سياسات داخلية تساعد على إشباع حاجات الأفراد العاملين في التنظيم، مما ينتج نمطا سلوكيا ايجابيا متوازنا، هذا الأخير الناتج عن مساندة التنظيم للفرد في إشباع هذه الحاجات يتولد عنه الشعور بالرضا والاطمئنان والانتماء، ثم الالتزام أو الولاء اتجاه المنظمة عند العاملين بها.

من بين العوامل المؤثرة أيضا على الالتزام التنظيمي وضوح الأهداف التنظيمية الذي يساعد على زيادة الالتزام التنظيمي لدى الأفراد العاملين، فسهولة إدراك الأهداف ووضوح إجراءات وسبل ووسائل تحقيقها يجعل الالتزام بها أكثر سلاسة، بالإضافة إلى مشاركة العاملين في القرارات التي تخص المنظمة وإطلاعهم عليها تعمل على زيادة الالتزام التنظيمي، وتجعل الأفراد العاملين يرتبطون ببيئة عملهم بشكل أكبر.

يشجع المناخ التنظيمي الجيد على خلق جو عمل ايجابي و يعمل على تحقيق الاستقرار للأفراد والتنظيم، ويزيد درجة الرضا الوظيفي، ويدعم الشعور التنظيمي. وأيضاً توافر الأنظمة المناسبة للحوافز والمكافآت يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي وبالتالي زيادة الالتزام وارتفاع معدلات الأداء والإنتاج وتقليل التكاليف. **دراسة هباز وجقاوة 2022** التي هدفت إلى التعرف على واقع تأثير المناخ التنظيمي على الالتزام التنظيمي ووجدت أن هناك علاقة ارتباط طردية موجبة بين المناخ والالتزام التنظيميين، (الهيكـل التنظيمي، مناخ العمل، الحوافز، العلاقات الداخلية، التكنولوجيا) على الالتزام التنظيمي. عكس دراسة **سويدان وبنت على والطحيطاح 2023** التي هدفت إلى معرفة تأثير المناخ التنظيمي على الالتزام التنظيمي والتي أظهرت نتائجها أن هناك تأثيرا ضعيفا مباشرا وإيجابيا للمناخ التنظيمي على الالتزام التنظيمي.

ومن العوامل التي تعتبر لها تأثير قوي وواضح على الالتزام التنظيمي نمط القيادة الذي له دور كبير في نجاح العمل أو فشله وخلق بيئة عمل غير صحية فكل قائد استراتيجياته التي يتبعها عند إدارة فريقه، فأسلوب الإدارة الخاطئ يقتل دوافع فريق العمل ويقلل من إنتاجيته، و يؤدي في أغلب الأحيان إلى الانسحاب من العمل بمجرد ظهور فرصة أفضل. وهذا ما توصلت اليه **Keskes 2014** في دراستها التي هدفت إلى دراسة ومناقشة العلاقة بين أنماط القيادة وأبعاد الالتزام التنظيمي والتي كانت نتیجتها أن لأبعاد القيادة الأثر الكبير في الالتزام التنظيمي وأشارت إلى أن القيادة التحويلية ترتبط بشكل إيجابي

فصل : عرض ومناقشة نتائج الدراسة

بالالتزام التنظيمي وبالثقافة التنظيمية، حيث أن الإدارة الناجحة هي الإدارة القادرة على كسب التأييد الجماعي لإنجاز الأعمال من خلال تنمية مهارات الأفراد الإدارية باستخدام أنظمة حوافز مناسبة، والقائد الناجح هو الذي يستطيع زيادة درجات الالتزام لدى الأفراد.

من العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي الهوية التنظيمية التي يعرفها يعرفها **الفهداوي 2007** بأنها ذلك العنصر الذي يشير إلى السلوك الجماعي والذي من خلاله يعبر أعضاء المنظمة عن علاقتهم بخصائص المنظمة الأساسية وأبعادها كالقيم والمعتقدات والمبادئ والقيادة وما يشكل معنى لأولئك الأعضاء ، فأهمية الهوية التنظيمية تظهر في مدى تأثيرها على قرارات العاملين من خلال إتباع أسلوب فريق العمل، حيث إن هذا الأسلوب يعمل على جعل الأفراد داخل المؤسسة يصبحون أكثر عقلانية في سلوكهم التنظيمي ، وبما أن الهوية التنظيمية هي الطريقة الأفضل لإعادة التنظيم الهيكلي داخل المؤسسة تتضح تلك العلاقة العضوية بينها وبين الالتزام المعياري في المقام الأول ، ففكرة النظام تأتي من التزام الموظفين بالقيم المؤسسية والهوية، وعندما يتم تحديد الهوية التنظيمية بشكل صريح وواضح ، يميل أعضاء المؤسسة إلى الانتماء إليها والسعي لتحقيق أهدافها.

ومن الدراسات التي أكدت على هذا الطرح دراسة **ARIFFIN 2013** حول قياس الالتزام التنظيمي من خلال علاقته بالهوية التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية والتي هدفت الى تحديد تصور الموظفين فيما يتعلق بالالتزام التنظيمي والهوية التنظيمية وسلوك المواطنة حيث تكشف نتيجة هذه الدراسة أن هناك علاقة بين الالتزام التنظيمي والهوية التنظيمية وسلوك المواطنة ويرى الموظفون أنه كلما زاد امتلاكهم للهوية التنظيمية وسلوك المواطنة زاد التزامهم بعملهم. أصبح مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية يعول عليه كثيرًا للارتقاء بمستوى أداء المنظمة والموظفين على حد سواء . يتضمن هذا المفهوم ما يقوم به الأفراد تجاه منظماتهم من سلوكيات تطوعية والتي تتعدى مرحلة الولاء والانتماء لتصل إلى درجة العطاء، الذي يؤثر فيه الفرد المنظمة على نفسه وفيما يتعلق بالعلاقة بين الالتزام التنظيمي و سلوكيات المواطنة التنظيمية.

رابط لوكيا ومنصور 2017 في دراستهما بين الالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية . إن جهود العاملين الزائدة عن الدور أو ما يسمى بسلوك المواطنة التنظيمية تتحدد بناء على الالتزام العاطفي وليس الالتزام الاستمراري أو المعياري . لذا فحينما يشعر العاملين بأن المنظمة تعاملهم بود واحترام فسوف

فصل : عرض ومناقشة نتائج الدراسة

ينشأ لديهم الرغبة في التطوع بأداء أعمال أكثر مما هو مطلوب منهم في بطاقات الوصف الوظيفي سواء لمساعدة زملائهم أو مساعدة المنظمة ككل. أي أن الالتزام العاطفي هو أقوى مسببات المواطنة التنظيمية إن الالتزام بالمنظمة يعني أكثر من مجرد عضوية رسمية لأنه يتضمن الموقف والاستعداد للبحث عن مستوى عال من الجهد لتحقيق أهداف المنظمة وهو يعني إيمان الموظف بأهداف المنظمة وقيمتها، والرغبة في البقاء عضوا فيها. هناك ارتباط قوي بين الرضا التنظيمي والالتزام التنظيمي حيث أن هذا الأخير يعتبر مستوى الشعور الداخلي للعامل تجاه المنظمة التي يعمل فيها ويلتزم بمبادئها وقيمتها وقوانينها ويكون مخلصا لها وساعيا لتحقيق أهدافها ويشعر دائما بالارتباط معها ويعتز بالانتماء لها وعنده رغبة قوية لبذل كل الجهود الممكنة حتى يرفع مستوى أدائه ويرغب في البقاء فيها والاستمرار فيها مهما كانت الظروف ولا يتحقق ذلك إلا إذا كان العامل راض عن وظيفته حيث أنه لا يمكن أن يتحقق الالتزام التنظيمي إلا بوجود الرضا الوظيفي.

إن مستوى الالتزام العاطفي والمستمر والمعياري له انعكاس كبير وإيجابي على مستوى الرضا الوظيفي على وجه التحديد ، فقد وجد أن مستوى الالتزام هو مؤشر على مستوى الرضا الوظيفي حيث يمثل هذا الأخير محصلة مجموعة العوامل التي لها ارتباط مع العمل وهاته العوامل تقاس بمدى قبول الفرد ذلك العمل برضا وارتياح وفعالية في الأداء نتيجة للإحساس الذي يمكن الفرد من القيام بمهامه على أكمل وجه دون ملل أو ضيق، فعندما يشعر العامل بالرضا الوظيفي ويحس بأنه في المكان الصحيح في حياته المهنية فالأكيد أن أدائه سيكون أفضل وأنه يستمر في عمله فترة أطول، هذا ما أكدته دراسة **Bongalonta 2022** والذي خلص إلى أن مستوى الالتزام العاطفي والمستمر والمعياري له علاقة كبيرة وإيجابية بمستوى الرضا الوظيفي، ووجد أن مستوى الالتزام المعياري هو مؤشر على مستوى الرضا الوظيفي

من جهة ثانية أبرزت نتائج الدراسة الحالية أن الالتزام الاستمراري هو أقل أبعاد الالتزام التنظيمي مستوى مقارنة بالالتزام العاطفي ثم الالتزام المعياري وهو ما يقدم تفسيرات بخصوص كون الالتزام التنظيمي قد تأثر بمجموعة من الظروف المهنية والتي يمكن أن تعزى لطبيعة المهنة وهي الإشراف على سلامة الأم والطفل ومتابعة عملية الولادة وهو ما يعني ضغطا كبيرا ، قد لا يتماشى مع الامتيازات المادية وغيرها وهو ما يجعل القابلات يقبلن تغيير المنظمة إذا ما صادفن إمكانيات أفضل سواء تعلق الأمر بمؤسسات خاصة في مقابل المؤسسات العامة أو تغيير الوظيفة .

فصل : عرض ومناقشة نتائج الدراسة

بالنسبة للالتزام العاطفي والمعياري فهو يتعلق أكثر بطبيعة المرأة خاصة أن الأمر يتعلق بمنح الحياة والحفاظ عليها من جهة وثانياً سلم القيم في الغالب والذي يربط الجهود في مثال هذه الوظائف بالأجر الأخرى وهو ما يزيد من ارتباط القابلة بقيم ومعايير المنظمة التي تمارس فيها مهامها.

إن المستوى المتوسط للالتزام التنظيمي قد يرجع أيضاً إلى فترة مهمة جداً عايشها قطاع الصحة وهي فترة الإصابة بوباء الكورونا أين فقد القطاع العديد من منتسبيه لما تعرضوا له من أخطار، وهو ربما عامل ذو حدين حيث قد يجعل القابلة تفكر في مدى الخطر الذي يواجهها وهو ما يخفف الالتزام لديها، كما يمكن أن يمنحها دفعا أكبر للإقدام على العمل والتضحية من أجل سلامة المرضى.

من العوامل الأساسية التي يمكن أن يفسر في ضوءها المستوى المتوسط هو الخلفية الاجتماعية والثقافية للقابات حيث كونهن سيدات فهن يمارس أدواراً متعددة في المنزل والعمل وهو ما يرفع من مستوى الإجهاد لديهن والذي قد ينعكس سلباً على مستوى التزامهن التنظيمي.

في الأخير وفي ضوء ما تم تقديمه من نتائج الدراسات السابقة ومن تراث نظري تعتبر نتيجة الدراسة الحالية وهو مستوى الالتزام المتوسط للقابات مؤشراً واقعياً عن بيئة ومناخ المنظمة الصحية في الجزائر في ضوء كثير من المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي يواجهها القابات كأفراد من المجتمع.

2-2. مناقشة الفرضية الثانية : والتي تنص على أن مركز الضبط السائد لدى القابات هو

المركز الداخلي للضبط.

أظهرت نتائج الجدول (17) أن نسبة 58.71% من عينة الدراسة أي 91 قابلة يصنفن ضمن من لديهن مركز الضبط لداخلي في مقابل 41.29 % أي 64 قابلة يصنفن ضمن فئة ذوات مركز ضبط خارجي وعليه فالفرضية الثانية تحققت حيث يعد مركز الضبط الداخلي هو الأكثر انتشاراً، وتتفق هذه النتيجة مع دراسات ايلاس (2017) ، أحمد (2020) ، لعروس، قرين (2020).

ترى براجل 2018 أن الضبط الداخلي هو اعتقاد الأفراد بأن الأحداث الايجابية التي يمرون بها تحدث لهم نتيجة لجهودهم الخاصة بينما ينتج عن القدر والصدفة والحظ كل ما هو سلبي، أما فيما يخص الضبط الخارجي فهو تصور الأفراد بأنهم المسؤولون عما يحدث لهم من معانات و تعزى الأحداث الايجابية إلى الآخرين أو القدر، إن مؤشرات ذوي مركز الضبط الداخلي تجعل الفرد يعتقد أن مصادر نجاحه أو فشله تحركهما قوى ذاتية، ولذلك فهو يشرع في مواجهة المواقف الحياتية بكل ما له من عزيمة

فصل : عرض ومناقشة نتائج الدراسة

ودوافع قوية نحو انجازاته لإدراكه لما يمتلك من إمكانيات تؤهله للسيطرة على الأحداث والهيمنة عليها وقدرته على تغيير نتائجها ومجرياتها بقواه الخاصة .

يعتبر **القصاص وجمعة 2022** أن مركز الضبط من متغيرات الشخصية وأن له تأثير على نوع التفكير فالأفراد الذين يعتبرون أنفسهم مسؤولين عن ما يحدث لهم هم ذوي تفكير سليم وإرادة قوية ويمتلكون ثقة بالنفس على عكس أولئك الذين يلقون المسؤولية على غيرهم فيحاول الذين يتمتعون بضبط داخلي أن يخلقوا ويبتكروا كل ما هو جديد ولهم القدرة على التأقلم مع مواقف الانجاز لأنهم يؤمنون بأن تحقيق النجاح يعتمد على جهودهم الذاتية بينما لا يبذل أصحاب الضبط الخارجي جهدا مماثلا لأنهم يرون أن مجهوداتهم ليس لها تأثير في النتائج.

بالإضافة لدراسة **لعروس وقرين 2020** التي هدفت إلى الكشف عن مراكز الضبط الخارجي، الداخلي "وفق نموذج" جوليان روتر" والتي أكدت على أن الأفراد يحاولون جاهدين تحقيق أهدافهم أو الوصول إليها، ليس بسبب طبيعة هذه الأهداف بل بسبب رغبة داخلية قوية تدفعهم نحوها ، و بسبب التعميم المتوقع و تعميم التوقع القائم على أن محاولاتهم و جهودهم سوف تكلل بالنجاح. وأنهم يختلفون في تفسيراتهم و إدراكاتهم للعلاقة السببية بين مجهوداتهم الذاتية و بين النتائج المترتبة على ذلك، أي كلما زاد إدراكهم و تفسيرهم لتلك العلاقات بين جهودهم وبين ما ترتب عنها كان مركز التحكم لديهم هذا ما تتوافق معه دراسة **ايلاس (2017)** الذي يرى أنه إذا ما ضبط كل فرد أفكاره وسلوكه بالعمل والمثابرة واعتمد على نفسه وعلى قدراته الخاصة وكان له هدفا واضحا وعمل جادا سيكتسب صلابة وقوة في الشخصية والقدرة على حل المشكلات ومواجهتها بدون أي ارتباك أو قلق وهذا يعد من ذوي الضبط الداخلي.

ومن العوامل المشكلة لمركز الضبط **المتغيرات الموقفية حيث يرى عبد الحميد، 2019** أنها عبارة عن متغيرات تحصل في موقف معين مثال على ذلك مواجهة الفرد لأزمة معينة قد تكون على المستوى الشخصي أو الجماعي وينتج عن هذه المتغيرات زيادة في معدل مركز الضبط الخارجي للفرد وهذا راجع لإحساسه بالعجز أمام تلك المواقف وعد القدرة على مواجهتها لكن بعد انتهائها والخروج من الأزمة يعود معدل الضبط الى المستوى الذي كان عليه قبل حدوثها. وأيضا هناك **المتغيرات المستمرة** والتي يتضح من خلالها أن القدرة على ممارسة الضبط ترجع لطبيعة حياة الفرد وهي متغيرات تؤثر في مركز الضبط سواء كان داخلي أو خارجي بصفة شبه مستمرة من بينها **أساليب التنشئة الأسرية** فحسب دراسة **الرشدي 2008** فإن بداية تكوين مركز الضبط لدى الأفراد يرجع لأساليب التنشئة الأسرية حيث إن

فصل : عرض ومناقشة نتائج الدراسة

مركز الضبط الداخلي يتبلور من خلال الأساليب التي تربي الأفراد على الاتكال على النفس وعدم الاعتماد على الغير، والاستناد إلى الجهد الشخصي وتحمل مسؤولية أعمالهم بداية من القيام بواجباتهم على أكمل وجه إلى تحمل نتائج تلك الأعمال، وأيضاً منحهم الفرصة للتعبير عن أفكارهم من خلال خلق ثقافة الحوار المفتوح مع الوالدين ومناقشة آرائهم معهم هذا ما يساهم في تقريب وجهات النظر وتعلم احترام الرأي الآخر. ، بينما ينشأ مركز الضبط الخارجي من خلال الأساليب التي تربي الأفراد على الحماية المفرطة والتدخل الدائم في سلوكياتهم وقراراتهم وتفكيرهم وحتى طموحاتهم هذا ماينتج عنه أفراد يخافون من المواجهة مفتقدي مهارات التواصل مع المحيط.

بالنسبة لعامل السن فإن **الصباحي 2023** يرى أنه كلما زاد السن اتجه مركز الضبط الى الداخل وبينت دراسة **1973lifshitz** أن الضبط الداخلي يزداد مع زيادة العمر ليبقى ثابتاً نسبياً بعد الرشد وهذا راجع لوعي الفرد بالعلاقة السببية بين جهوده المبذولة والنتائج المتحصل عليها وإدراك الرابطة بين مجموع أفعاله وبين النتائج المترتبة عنها

يعتبر **عبد الحميد 2019** أن للمجتمع دور هام وفعال في الضبط الاجتماعي بما يسوده من أعراف وتقاليده وقيم وعادات والتي يضيفها المجتمع للفرد مكوناً بذلك الضمير ويعتبر كضابط داخلي يمنعه من الانحراف والخروج عن الضوابط المجتمعية، فالسلوك الإنساني ينشأ في بيئة بها خبرات وقيم ومفاهيم تكتسب من خلال التفاعل الاجتماعي بين أفراد المجتمع ، أيضاً للسياقات الاجتماعية الموجودة في الحي السكني المتمثلة في مجموعة الرفاق المدرسة ..الخ تأثير معتبر على الفرد.

أما عن أثر عامل **المستوى الاقتصادي والاجتماعي** أيضاً على مركز الضبط فيرى **العنزي 2015** أن للمستوى الاقتصادي والاجتماعي دور مهم وفعال في تحديد مركز الضبط لدى الأفراد حيث أنه يساهم في تطويرهم أو كبح إحساسهم بقدرتهم على تسيير أحداث الحياة والتحكم بها، وأن أفراد المستويات الاجتماعية المتوسطة والمرتفعة غالباً ما ينتمون إلى مركز الضبط الداخلي وذلك راجع لإحساسهم بالقدرة والكفاءة وإمكانيتهم لتغيير مجريات الأحداث الحاصلة لهم وذلك ناتج عما نشؤوا عليه من دعم وتشجيع للفروق الفردية، والأفراد من المستويات الاجتماعية المنخفضة يميلون إلى أن يكون مركز الضبط لديهم خارجي. اعتباراً لسيطرة فهم غير واضح لديهم لمصادر التعزيز بسبب الشعور بعدم الاستقلالية وغياب التشجيع ودعم القدرات.

تلعب الثقافة التي ينشأ فيها الفرد دوراً كبيراً في تشكيل الاعتقادات الشخصية وبنائها وتسهم في إبراز الضبط الغالب. هذا ما أكدته **اهليل 2011** فرأى أن أفراد الدول المتقدمة يتميزون باعتمادهم إلى حد

فصل : عرض ومناقشة نتائج الدراسة

كبير على أنفسهم أكثر من الأفراد الموجودين في البلدان الأقل تقدماً أولئك الذين يخضعون لعامل الصدفة أو الحظ أو القدر بدرجة كبيرة وعليه فإن الأفراد في البلدان المتقدمة يكونون من ذوي الضبط الداخلي مقارنة مع أفراد البلدان الأقل تقدماً

في ضوء ما سبق يمكن اعتبار نتيجة الدراسة الحالية وهي غلبة فئة المركز الداخلي للضبط بأنها انعكاس فعلي للتغيرات التي حدثت على الصعيدين الاجتماعي والثقافي والاقتصادي فالقابلات يبدن مركز ضبط داخلي أكثر منه خارجياً بسبب ارتفاع المستوى التعليمي حيث أن الالتحاق بالوظيفة الآن أصبح بمستوى البكالوريا ويوازي التكوين المقدم التكوين الجامعي، أيضاً الحصول على الوظيفة يضمن دخلاً مستقراً وهو ما يوفر نوعاً من الاستقلالية المالية والذي بدوره يوفر هامشاً أكبر في اتخاذ القرارات وبناء خطط ومشاريع مستقبلية وهو بدوره يجعل القابلة تتحمل مسؤولية قراراتها.

عامل مهم أيضاً وهو التحسن الكبير في تعامل الأسرة والمجتمع عموماً مع المرأة (ابنة ، أخت ، زوجة ، أم) حيث تتمتع بتقدير مساو للرجل وقد يتجاوزوه، وهذا كما تمت الإشارة إليه نتيجة تغير ثقافي وتربوي عميق مر وما زال يمر به المجتمع ، فالقابلة تتمتع بنوع من التقدير الاجتماعي بالنظر إلى مستواها العلمي وكذا تصديها لمهمة خاصة جداً وهي ما يتعلق بصحة الأم الحامل والطفل الجنين، مثل هذه الوضعيات قد يمنح القابلة صلابة أكبر ووعياً أكبر بما تواجهه، وخاصة إذا ما توج ذلك بمستوى مرتفع من التدين والالتزام ، فهي تقر بأن كل شخص هو المسؤول المباشر عن ما يحدث له وما يواجهه من نتائج.

بالمقابل وجود نسبة معتبرة من القابلات ذوات مركز خارجي للضبط قد يعزى إلى عوامل اجتماعية في الأساس وخاصة ما تعلق بالتنشئة الاجتماعية والتي يمكن أن تحدد في عاملين أساسيين هما التنشئة على أن من الواجب على المرأة التقبل والتبعية وغير ذلك ، أيضاً قلة التفاعل الاجتماعي وقلة أو انعدام الخبرات الاجتماعية ، فالعديد من الأسر مازالت تمارس في تنشئتها نوعاً من القمع والحرمان في تربية وتنشئة الفتاة، وأنها يجب أن تخضع للعرف والتقاليد الاجتماعية التي أحياناً قد تخالف حتى القيم والتعاليم الدينية ويمكن على سبيل المثال ضرب أمثلة تتعلق بالميراث وحقوق التملك وممارسة أنشطة تجارية الخ...

2-3. مناقشة الفرضية الثالثة: والتي تنص على أن نمط الشخصية السائد لدى القابلات هو

نمط الشخصية أ .

أظهرت نتائج الجدول (18) أن نسبة 52.25 % من القابلات يبدن نمط الشخصية أ في مقابل 34.19 % يتبنين النمط ب فقط 13.54 % لهن نمط الشخصية ج وهو ما يعني كذلك تحقق

فصل : عرض ومناقشة نتائج الدراسة

فرضية الدراسة والتي تحدد نمط الشخصية أ كنمط سائد للشخصية، وتتوافق هذه النتيجة مع دراسات كل من : أيت مجبر، عيسات (2022)، زيد الخير، العيد (2023) في حين اختلفت مع دراسة بريعم ، قارة (2016) والتي توصلت إلى غلبة النمط ج حيث كانت عينة الدراسة هي مدراء المستشفيات وربما يعد هذا عاملا أساسيا في اختلاف النتائج مع الدراسة الحالية وأيضا عامل الزمن حيث أجريت الدراسة في 2016.

يرى حمزاوي 2013 أن الأفراد أصحاب النمط أ يشعرون بالتهديد وعدم الأمان في حالة فقدانهم السيطرة والتحكم في المواقف، فلذا هم يعملون جاهدين للحفاظ على التحكم، وقوة هذه الحاجة لديهم قد تؤدي الى خبرات متكررة من الشعور بالعجز والإحباط والاكتئاب استجابة لمواقف الحياة الكثيرة التي يصعب التحكم فيها، ولذا يلجأ الأفراد من ذوي النمط أ الى التنافس والعدوانية ضد الأشخاص الذين يتدخلون في عملية التحكم هذه كما أنهم يشعرون بقلّة الصبر أمام الأشياء التي لا يمكنهم التحكم فيها.

يذكر حلاوين 2016 أن العوامل البيئية مهمة لظهور النمط أ ونشأته فبيئة العمل التي تجعل الأفراد يكرهون البطء ويحسون بضيق الوقت ويقومون بأكثر من عمل في وقت واحد تدفعهم لمحاولة السيطرة على المواقف الضاغطة في بيئة العمل.

الكفاح المستمر والمحاولات المتكررة لعمل المزيد من الأشياء في القليل من الوقت والذي يرجع الى الشعور بعدم الأمان الداخلي أو بدرجة غير كافية من تقدير الذات مما يسبب القلق والاكتئاب مع معاناة الأرق الناتج عن الغضب والإحباط، كما قد يكون نتاج الفشل في تقديم المساعدة للغير، وخاصة مع الحالات الخطيرة أو الحالات المحتاجة التي تتطلب نوعا من التكفل الذي قد لا يتوافق الفريق على تقديمه أو أن المؤسسة لا يمكنها تحمل المسؤولية... الخ .

أيضا العلاقات الأسرية المختلة أو التوتر الزوجي لها الأثر الواضح في نمط الشخصية أ ، فالعجز عن تسيير وضبط العلاقات على مستوى الأسرة سواء مع الوالدين أو الإخوة ، أو العلاقة السيئة أو العلاقة الباردة مع الزوج ستجعل من القابلة تكتسب سلوكيات التوتر والتعويض والعدوانية في علاقاتها الخارجية ومنها المهنية ، وخاصة إذا ترافقت مع فقدان الثقة في الآخر بشكل عام.

كل ما سبق يجعل القابلة تواجه تحديات متزايدة وهو ما قد ينعكس عليها بغلبة سلوكيات نمط الشخصية أ في أداء مهامها في منظماتها ، وهذا ما يجعل من الصعوبة الشديدة الحفاظ على السكينة

فصل : عرض ومناقشة نتائج الدراسة

والهدوء والراحة في أداء مهامها في منظماتها وبشكل أخص في جانب العلاقات مع الزملاء أو المرضى في ضوء الضغط الكبير والمتزايد على المؤسسات الصحية الخاصة بالولادة ورعاية الطفولة والأمومة.

إن نتائج الدراسة الحالية والمتعلقة بالنمط أ قد يكون العامل الغالب والرئيسي فيها نقص الدعم والاهتمام والتقبل أكثر من عوامل البحث عن الترقية والتطور في العمل ،كما قد يتعلق بالعلاقات داخل العمل مع المرؤوسين والزملاء والرؤساء أكثر منه بتوافر الإمكانيات المادية أو الفيزيائية للعمل.

يشير حمزاوي 2013 بأن الأشخاص ذوي النمط ب أكثر استرخاء وأكثر سهولة ، يتحلون بالصبر فهم غير مشغولي البال بما يحاولون إنجازه ولا يستثثرون بسرعة أو يتهيجون، يعملون بهدوء وأنهم غير تنافسيين وهم لا يميلون إلى الإلحاحية على الوقت والغضب، حتى أنهم قليلي النشاط من الناحية الفيزيولوجية من ذوي نمط أ ، وهو ما يجعل احتمالية تعرضهم لمخاطر الإصابة بأمراض الشرايين الناتجة منخفضة.

يتصف أصحاب النمط ب بأنهم يحترمون أنفسهم ويتصفون بالقناعة ولهم القدرة على انجاز المهام الموكلة لهم والنجاح فيها وهم أكثر رضا عن أعمالهم من غيرهم ،لديهم قدرة جيدة على استشعار المؤثرات الخارجية والتكيف معها ، كما يمتلكون القدرة أيضا على الفصل بين الحياة الشخصية والحياة العملية وهم أكثر قدرة على التنقل والحركة بين الأماكن المختلفة والتنقل بين الأعمال.

وعليه فيمكن تبرير النسبة المعتبرة للقبالات من النمط ب أنها ترجع وتعزى لعوامل الخبرة و السن والوضعية الأسرية المريحة وخاصة أنها من أهم عوامل الخفض من التوتر والضيق ، مما يجعل من القابلة تتفادى الإجهاد وهو ما ينعكس إيجابا على راحتها النفسية والبدنية.

كذلك محدودية سلم الترقيات وثبات المهام في الوظيفة من العوامل التي تجعل القابلة تعمل في حدود إمكانياتها وما يتوفر لها من وقت وإمكانات دون اللجوء إلى زيادة الجهد، عامل مهم آخر قد يكون ذا علاقة وهو شبكة العلاقات المهنية والإنسانية داخل المنظمة ، فكلما اتسمت بالتقبل والسطحية وعدم غلبة الجوانب الانفعالية والوجدانية كان الفرد ميالا للهدوء والراحة في التعامل وهو ما يبرر وصف أصحاب النمط ب بأنهم من ذوي السلوكيات السياسية فليهم مرونة في التعامل مع الجميع.

أيضا قد يتعلق هذا النمط من الشخصية بوجود مستوى من التدين والذي يمنح نوعا من الرضا والطمأنينة والتقبل لواقع العمل، والعمل في حدود الممكن ، مما يجعل الفرد ينأى بنفسه عن كثير من

فصل : عرض ومناقشة نتائج الدراسة

مواقف الصراع والضغوط، وهو أمر قد يتضح جليا في المهام ذات الطابع الإنساني وبخاصة أن وظيفة التوليد متعلقة بذات القابلة كأمراة، ومرتبطة بخدمة إنسانية وهي المساهمة في منح الحياة للمولود والحفاظ على حياة الأم .

فيما يخص القابلات ذوات نمط الشخصية ج فهن يمثلن نسبة 14% ، ومع أنها منخفضة ولكنها تعتبر مؤثرة وحساسة ، وربما يكون ذلك مصاحبا لبعض المشكلات الصحية المهنية أو مشكلات صحية عامة، فانتشار الأمراض المزمنة كالضغط والسكري والقلولون و أمراض العظام منتشرة بشكل كبير، وخاصة عند السيدات لاعتبارات صحية واجتماعية ونفسية.

يرى Urfa and Can (2022) الأفراد المصنفون ضمن نمط الشخصية ج أنهم مغلقين عاطفيا، حيث يقومون بإلغاء عواطفهم ويقل التعبير عليها، يضحون بحاجاتهم من أجل الآخرين ويفكرون في الآخرين ثم في أنفسهم ، كما تشير حاج كولة(2020) أن النمط ج قد يكون أكثر حظا في التمتع بالراحة والاستقرار ، ولكن ذلك لا يعني أنه خال من الصراعات النفسية ، بل قد توجد ولكن بدرجة أقل من نمط الشخصية أ وهي تؤكد على أن أصحاب هذا النمط يسلكون حسب الموقف الذي هم فيه .

لنمط ج تأثيرات سلبية على أداء العاملين، فرغم ما يظهر منهم من سلوكيات المشاركة والمبادرة والقدرة على الإبداع ، ألا أنهم في الحقيقة لا يصدر منهم ذلك رضا وقناعة بل محاولة لضمان التكيف مع المواقف ، وهو ما يجعل من استمراريتهم أمرا غير مضمون، فينتج عن ذلك انخفاض في أدائهم والتزامهم ، بل قد يتدنى التحفيز عندهم.

بالنسبة للقابلات من ذوي النمط ج يمكن ربط سلوكياتهن بشكل رئيس بوضعهن الصحي وما ينشأ عنه من معاش سيكولوجي ، كما أن للوضعية الاجتماعية دورا مهما أيضا في تحديد هذا النمط.

بالنسبة لنتائج الدراسة الحالية في جانب توزيعية القابلات تبعا لنمط الشخصية لديهن يمكن أن نعزو هذه النتيجة إلى نمط الحياة الضاغط على غالبية أفراد المجتمع ناهيك عن طبيعة المهنة في قطاع الصحة، إضافة إلى تعدد الأدوار التي ما فتأت المرأة الموظفة تواجهها خاصة مع الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية الصعبة.

أشار الهنداوي (2017) في نفس هذا الاتجاه إلى العديد من العوامل حيث يوجز العوامل المساهمة في تكوين نمط الشخصية :

فصل : عرض ومناقشة نتائج الدراسة

عوامل متعلقة بالجماعة وتقوم على أن القابلة تكتسب جل قيمها واتجاهاتها وميولها من المجتمع الذي تعيش فيه، وهذا الأخير هو الذي يحدد الدور الذي تقوم به كأمراة بأدوارها المختلفة (عاملة، ابنة، زوجة، أم) وما يصدر عنها من سلوك تخضع للقبول أو الاستهجان.

عوامل متعلقة بالبيئة الثقافية حيث تبلور العوامل الثقافية الإطار العام الذي يحدد سلوك القابلة كأمراة وموظفة ومتعلمة من حيث ما هو مقبول وغير مقبول من تصرفات، ويتأثر بالعادات والتقاليد و قيم الحداثة والتحضر الخ...

عوامل متعلقة بالبيئة الداخلية للمنظمة وتتمثل هذه العوامل في القوانين والأنظمة والسياسات والنمط القيادي والإمكانيات المتاحة وظروف العمل ونظام الحوافز وفلسفة الإدارة، فسهولة الالتحاق بالعمل وتنظيم ورديات العمل والعدالة بين الموظفين ، واحترام التخصص وإمكانيات الترقية كلها عوامل تسهم في تحديد سلوك القابلة في منظماتها.

عوامل ذاتية خاصة: هذه العوامل تظهر على شكل صفات وميول ثابتة وتتعلق بالجوانب الجسمية والشكلية والنفسية والمعرفية للقابلة ، والدراسات السيكولوجية تؤكد أن البناء النفسي للإنسان يتأثر بعوامل الشكل والمظهر أكبر من الذكور وهذا بدوره يخضع لعوامل ثقافية.

2-4. مناقشة نتائج الفرضية الرابعة : والتي تنص على أنه توجد علاقة ارتباطية دالة

إحصائيا بين مستوى الالتزام ومركز الضبط لدى القابلات .

أظهرت نتائج الجدول (20) أن قيم الارتباط بين مستوى الالتزام ومركز الضبط دالة عند مستوى الدلالة 0.01 مع أن العلاقة لا تبدو قوية ، وعليه فقد تحققت فرضية الدراسة والتي نصت على العلاقة بين مركز الضبط ومستوى الالتزام ، وقد جاءت هذه النتيجة موافقة لنتائج دراسات : ايلاس(2017) ، أحمد(2020) ، (لعروس، قرين (2020) ، حيث أثبتت وجود علاقة موجبة دالة إحصائيا بين مركز الضبط ومتغيرات أخرى .

يرى عبد الباقي 2005 أن العوامل الشخصية والتي هي عوامل ذات علاقة بالفرد العامل نفسه، مثل شخصية الفرد العامل وثقافته وقدرته على تحمل المسؤولية أو توقعات الفرد للوظيفة أو ارتباطه النفسي بالعمل أو المنظمة أو عوامل تتعلق باختياره العمل. لها علاقة مباشرة بالالتزام التنظيمي .

فصل : عرض ومناقشة نتائج الدراسة

بين Millet 2005 في دراسته يتوقع من الأشخاص ذوي الضبط الداخلي أن يكون لديهم حافز أكبر في العمل ، لأنهم أكثر عرضة لأن يكون لديهم إيمان أكبر بجهودهم وكفاءتهم الخاصة وأيضاً أن هذه الجهود والكفاءات ستؤدي إلى مكافآت. وأيضاً تم العثور على علاقة بين الالتزام التنظيمي ومركز الضبط .

مجال آخر من تنظيم السلوك الذي وجد فيه أن مركز الضبط له تأثير تنظيمي هو الإحباط حيث يتوقع أن لكل من الالتزام والإحباط تأثير على الرضا الوظيفي للموظفين ، وكما وجد هذه السلوكيات تؤثر على عادات العمل الفردية.

ربط Millet 2005 مركز الضبط بعدة متغيرات تنظيمية في دراسته التي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين مركز الضبط والحياة العملية، فقد وجد أن مركز الضبط له تأثير ملحوظ على الاختلافات بين الأفراد ، فذوو الضبط الخارجي في بداية التأهيل المهني يكونون أقل تكيفاً وأضعف دافعية من مقارنة بذوي الضبط الداخلي.

كما وجد أن مركز الضبط له ارتباطات قوية نسبياً مع أسلوب القيادة المعتمد، حيث أن هناك علاقة بين مركز الضبط والقيادة فالقادة ذوو الضبط الداخلي والقادة ذوو الضبط الخارجي لديهم قيادة مختلفة الأنماط ، حيث يبدو أن أصحاب الضبط الداخلي يعتمدون على نهج أكثر إقناعاً وأهدافاً واضحة عكس القادة أصحاب الضبط الخارجي وتجدر الإشارة إلى كون مركز الضبط الداخلي هو الاتجاه المفضل للقيادة الناجحة في المنظمات، وهو ما ينسحب على العلاقة مع العاملين وخاصة من جهة التزامهم المعياري والاستمراري.

يلعب مركز الضبط دوراً مهماً في أداء العمل، حيث يرى Millet أن ذوو الضبط الخارجي يميلون إلى إظهار اهتمام أقل بمهارات تنظيم المشاريع، بالمقابل فإن ذوو مركز الضبط الداخلي، يميلون إلى إظهار المزيد من الفضول حول مهامهم وكيفية تنفيذها، وقضاء المزيد من الوقت في البحث عن معلومات حول المهام المختلفة التي يقومون بها. وهم أكثر استعداداً للبحث عن المعلومات والعثور عليها والتي يفسرونها على أنها مفيدة للسيطرة والتعامل مع المواقف المختلفة وفي أداء المهام، وهو ما يعني كنتيجة أن أصحاب مركز الضبط الداخلي يميلون إلى أداء وظيفي أفضل من أصحاب مركز الضبط الخارجي. يتميز ذوو مركز الضبط الداخلي يرتبطون بالمبادرة ويتميزون بأداء في العمل أفضل من ذوو الضبط الخارجي . حيث أن أحد الأبعاد المهمة للأداء الوظيفي هو الدافع ، أو كما يسميه سكينر

فصل : عرض ومناقشة نتائج الدراسة

(1995) العمل المحفز ، والذي يعرف بأنه "السلوك المتعمد الموجه نحو الهدف" ويتكون من ثلاثة مكونات ، السلوك والتوجه والعاطفة.

يدعم سبيكتور (1982 ، 1986) العلاقة المقترحة بين مركز الضبط - الدافع - الأداء الوظيفي في المنظمة بحجة أن الأشخاص ذوي الضبط الداخلي سيظهرون المزيد من الدافع الوظيفي لأنها أكثر مهمة وموجهة نحو الهدف.

أكد Millet على علاقة مركز الضبط وقدرة الفرد على تعلم مهام جديدة والسعي والحصول عليها ، واستخدام المعلومات أمر أساسي للنجاح وتطوير المهارات التي تمكن الفرد من البقاء في العمل ، حيث يختلف أصحاب الضبط الخارجي عن غيرهم من أصحاب الضبط الداخلي في عملية التعلم. هذا يعني أنه عند مواجهة المواقف أثناء أداء مهام العمل التي تتطلب أخذ زمام المبادرة، سيكون الأفراد ذوو الضبط الداخلي أكثر ميلا للقيام بذلك ، وبالتالي زيادة احتمال تعلمهم مهام جديدة وتقديم أنفسهم على أنهم أكفاء ، وبالتالي تحسين فرصهم في التطور والارتقاء في المنظمة.

كذلك هناك علاقة واضحة بين مركز الضبط والرضا الوظيفي ورأى بأن الموظفين يشعرون بالرضا الوظيفي إذا أدركوا أن قدراتهم تتماشى مع متطلبات وظائفهم، ويتم استخدامها بكفاءة والقيم في المنظمة وإذا حصلوا على كلى المكافآت والفرص الإضافية من المنظمة ، بناء على تصورهم لقدراتهم والأداء الذي يقومون به. وأن ذوي الضبط الداخلي أكثر ميلا من أولئك الذين لديهم ضبط خارجي إلى مستوى أعلى من الرضا الوظيفي.

يؤكد كلا من Rocco and Kormanik 2009 على دور مركز الضبط في سياق مكان العمل والذي يعتقد أن التمكين من خلال التوجه نحو الإدارة التشاركية ، حيث يتم تحويل عملية صنع القرار التنظيمي إلى مستويات أدنى لإدراج عدد أكبر من الموظفين. يحدث التمكين كبناء تحفيزي عندما تمكن الإدارة الموظفين من خلال مساعدة الموظفين على إدراك أن لديهم القوة والتحكم و التمكين هو بناء تحفيزي ينطوي على خلق "حالات اعتقاد التوقع الداخلية للأفراد" من هذا المبدأ يتم اشتقاق اعتقاد التوقع مباشرة من بناء مركز الضبط .

أما بدوي و زكور 2010 فيريان أن مهارات التعامل مع الضغوط المهنية هي أساليب و استراتيجيات يتعامل بها العامل في حال تعرضه لمشكلات في العمل، فتوجد علاقة بين مركز الضبط ومهارات التعامل مع الضغوط المهنية حيث أن أي أسلوب للتعامل مع المواقف الضاغطة باختلاف مصادرها ومهما كان نوعها، فإن الفرد دائما هو الذي يعاني من الضغط ، بمعنى أنه لا يمكن اعتماد

فصل : عرض ومناقشة نتائج الدراسة

إستراتيجية بعينها في موقف ما إلا إذا كان منطلق من خلفية سابقة بعيدا عن كونها صحيحة أو خاطئة فهو يربط بين كل تفاصيل الموقف الحاصل له من أسباب ونتائج، وبين الخلفية المسبقة التي تكون شخصيته حيث أن مهارات التعامل مع الضغوط المهنية مقرونة باعتقاده وتصوراته عن نفسه وإمكاناته وقدراته، أي أن تلك المهارات والاستراتيجيات تتوقف على نوع مركز الضبط لدى الفرد، سواء كان مركز ضبط داخلي أو خارجي، وفي حالة إذا ما كان ذو ضبط داخلي فإنه يتعامل مع الضغوط المهنية التي تواجهه من خلال التحكم في أسبابها وذلك راجع لاعتقاده بأنه المسؤول الأول عن نتائج أفعاله سواء كانت ايجابية أو سلبية.

من كل ما سبق يتضح أن مركز الضبط يحدد الطريقة التي يتعامل بها الفرد مع ما يواجهه ومن ذلك كل الموافق التي ترتبط بمجال المهنة ، فهنا القابلة من خلال نظرتها وموقفها مما تواجهه أو يحدث معها في مجال عملها ينعكس منطقيا على مدى تقبلها وتكيفها وتوحيدها مع منظمتها عاطفيا و قيميا في المقام الأول ، ثم يسهم في تأكيد موقفها بالاستمرار في المنظمة أو البحث عن تغييرها ومغادرتها وهو ما يعني من جهة أولى منطقية وجود علاقة ارتباطية بين مستوى الالتزام لدى القابلات و طبيعة مركز الضبط لديهن، ومن جهة ثانية تأثر قوة هذه العلاقة بتوزيعية القابلات حسب مركز الضبط لديهن ، فكلما زاد حجم فئة مركز الضبط الداخلي كلما ارتفع مستوى الالتزام التنظيمي .

2-5. مناقشة نتائج الفرضية الخامسة : والتي تنص على أنه توجد علاقة ارتباطية دالة

إحصائيا بين مستوى الالتزام ومركز الضبط لدى القابلات .

من نتائج الجدول رقم (22) يتبين أن قيم الارتباط بين مستوى الالتزام ونمط الشخصية دالة عند مستوى الدلالة 0.01 ، وهو ما يعني تحقق الفرضية ، وقد جاءت النتيجة موافقة لدراسات كل من : (بن زروال (2008)، عدوان، حفناوي (2013) ، وعوac (2019) ، الهنداوي (2017) ، أيت مجبر ، عيسات (2022) ، بريعم ، قارة (2016) ، زيد الخير ، العيد (2023) والتي توصلت كلها لإثبات العلاقة الارتباطية بين أنماط الشخصية ومختلف المتغيرات التنظيمية

يرى Urfa 2022 أن أنماط الشخصية تعد أهم جوانب الشخص ، والتي تؤثر على طريقته في ممارسة الأعمال ووجوده في المنظمة. ورأى أنه إذا كان الهدف الأساسي هو خلق بيئة من المنافسة العالية والنجاح والإنتاجية ، فمن المستحسن توظيف الأفراد من النمط أ، إلا أن الشخصية من النمط أ ضارة في المقام الأول بنفسها بالمعنى الفردي. أي أن الطموح الشخصي ، وإدمان العمل ، وتعدد المهام ،

فصل : عرض ومناقشة نتائج الدراسة

والقدرة التنافسية والرغبة في الكمال لدى النمط أ يمكن أن يضر الأفراد بالمعنى الفردي ، عند تقييمه من حيث المنظمات يمكنهم تقديم مزايا مختلفة مثل الالتزام بالعمل ، وتبني الوظيفة ، وإظهار السلوكيات الإبداعية والاستباقية، لذلك يجب توظيف شخصيات من النمط أ في المناصب التي ستفيد أعمالهم وتعينهم بطريقة توجههم إلى العمل.

الأفراد من النوع B و C حسب 2022 Urfa يفضلون إقامة علاقات اجتماعية أفضل في العمل حيث يعتبر هذا النوع من الأفراد الذين لديهم مهارات اتصال متناغمة ومعتدلة وحساسة.

كما يرى **Kanten 2017** أن الشخصية من النمط أ تعتبر ذات سمات جيدة وغير مواتية بطبيعتها لبيئتها، بمعنى آخر من المتوقع أن يساهم الأفراد من النوع أ في إنتاج مرغوب فيه من النتائج التنظيمية مثل المشاركة في العمل ، والمشاركة الوظيفية ، التضمين الوظيفي والاستباقية و السلوكيات الإبداعية، وبالمقابل يكون لدى بعض هؤلاء الأفراد طموح مفرط وغضب وتوتر وعندها يصبحون أقل رضا عن أعمالهم ويظهرون سلوكيات سلبية مثل العدوان والفظاظة والعداء، لذلك فهم في نفس الوقت أفراد مرغوب فيهم وغير مرغوب.

مقابلة مثل هذه الخصائص والسمات السلوكية لنمط الشخصية أ مع متطلبات ومظاهر سلوكيات الالتزام التنظيمي يوضح بشكل صريح العلاقة بينهما وخاصة في الالتزام المعياري والالتزام الاستمراري في المقام الأول من خلال سلوكيات المشاركة والإبداعية والاستباقية وحتى الطموح للترقي، بصفة أقل بالنسبة للالتزام العاطفي والذي يمكن أن يكون بشكل مباشر بسبب العلاقات غير الودية عموماً لأصحاب النمط أ مع زملاء العمل أو المشرفين ، وهو ما أكدته **حلاوين 2016** في دراسته إلى أن ما يميز النمط أ هو السعي نحو الانجاز و يندرج ضمن هذه الميزة أو الصفة تنظيمياً مجموعة من المظاهر كالاندماج والالتزام المهني، الطموح ووضع الأهداف الكبيرة والسعي لتحقيقها.

أصحاب النمط ب حسب **Kanten 2017** أكثر استرخاء وسهولة وأقل توجهها نحو الإنجاز، هم يميلون إلى إظهار سلوكيات إيجابية تجاه زملائهم في العمل، بالإضافة إلى خصائص مثل الولع الزائد بالراحة وعدم الطموح ، فهم يتجنبون المنافسة ولا يهتمون بإدارة وقتهم بكفاءة وفعالية، يظهرون بعض السلوكيات غير المرغوب فيها مثل التسويف والإهمال.

فصل : عرض ومناقشة نتائج الدراسة

بالنسبة للعلاقة بين هذا النمط من الشخصية وبين الالتزام التنظيمي يتبين بشكل أساسي في الالتزام العاطفي والالتزام المعياري، فهذه الفئة تبدي علاقات جيدة مع رفاق العمل ومع الرؤساء، كما أنهم متقبلين جدا للتشريعات والتنظيمات، وبصفة أقل التزامهم الاستمراري حيث أنهم بطبعهم يميلون لاختيار الأفضل في حال وجود البديل المناسب والذي يعرف بشكل أساسي بالسلوكات السياسية.

الأفراد من النمط ج حسب بن زروال يظهرون سلوكيات إيجابية وسلبية، نظرا لحساسيتهم والتركيز على الآخرين فإنهم يميلون إلى إظهار سلوكيات المواطنة التعاونية والمساعدة والتنظيمية أكثر من الآخرين، ومع ذلك فإن النمط ج له بعض السمات غير المرغوب فيها مثل الحالة المزاجية السلبية والتعاسة واليأس والتوتر كذلك، ويعتقد أنه من المحتمل أن يكون لديهم رضا أقل وأداء أقل ودافع أقل في حياتهم العملية، وهم يفضلون بناء علاقات اجتماعية أفضل في العمل، لأنهم كذلك يعتبرون أشخاصا سهلين ومعتدلين وحساسين ولديهم مهارات اتصال محسنة.

بمطابقة خصائصهم السلوكية يتضح أن العلاقة مع الالتزام التنظيمي تتضح بشكل صريح في الالتزام العاطفي نظرا لعلاقاتهم الجيدة في مجال العمل وبصفة أقل مع الالتزام المعياري والالتزام الاستمراري إذ كما سبقت له الإشارة فإن تقبلهم وممارستهم في بيئة العمل ظاهرية وسطحية وليست فعلية، فهم يسبقون رضا الآخرين واحتياجاتهم عن اهتماماتهم الذاتية، وهو ما يبرر انخفاض مستوى الرضا الوظيفي لديهم بشكل عام.

يبدو أن أنماط الشخصية أداة مفيدة لتطوير الموظفين على وجه الخصوص ، قد يستخدم ممارسو الموارد البشرية في المقام الأول تقييمات نمط الشخصية لتحديد توافق الشخص مع وظيفته. ويمكن أيضا استخدام هذه التقييمات لتحديد احتياجات تطوير الموظفين

تؤكد هذه النتيجة أثر العوامل الذاتية ومنها الشخصية على سلوك الفرد ومواقفه ومنها ما يتعلق بجانبه المهني ، فالقابلية تبعا لنمط شخصيتها ستسلك في منظمته بطريقة تسمح لها إما بتحقيق التوافق والانتماء لها وهو ما يعزز التزامها بمنظمتها ووظيفتها وإما بعدم تقبل واقع ممارستها لوظيفتها وهو ما يجعلها لا تتوافق عاطفيا ومعياريا وترفض الاستمرار في منظمته.

مما سبق تناوله أعلاه يمكن تأكيد العلاقة بين الالتزام التنظيمي ونمط الشخصية (أ-ب-ج) ، هذه العلاقة مثل العلاقة بين الالتزام التنظيمي ومركز الضبط تتأثر بتوزيعية القابلات حسب نمط الشخصية

فصل : عرض ومناقشة نتائج الدراسة

فكلما زاد توزع العاملين بين هذه الأنماط وخاصة النمط ب والنمط ج كلما انخفض مستوى الالتزام والعكس بالنسبة للنمط أ والذي يعتبر النمط الأحسن في علاقته مع الالتزام التنظيمي.

3- خلاصة النتائج :

خلصت الدراسة الحالية والتي استهدفت دراسة العلاقة بين الالتزام التنظيمي وكلا من مركز الضبط ونمط الشخصية (أ-ب-ج) لدى القابلات بولاية بسكرة إلى النتائج الآتية:

- مستوى متوسط من الالتزام التنظيمي لدى القابلات
- مستوى متوسط من الالتزام العاطفي والالتزام الاستمراري والالتزام المعياري لدى القابلات.
- مركز الضبط السائد لدى القابلات هو مركز الضبط الداخلي.
- نمط الشخصية السائد لدى القابلات هو نمط الشخصية أ.
- وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند 0.01 بين مستوى الالتزام التنظيمي ومركز الضبط لدى القابلات.
- وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند 0.01 بين مستوى الالتزام ونمط الشخصية (أ-ب-ج) لدى القابلات

توافقت هذه النتائج مع غالبية النتائج في الدراسات السابقة، كما أنها تعتبر منطقية وموافقة مع التراث النظري الخاص بمتغيرات الدراسة.

4- مقترحات الدراسة :

تبعاً لنتائج الدراسة تقترح الطالبة الباحثة ما يأتي:

- تصميم برامج تدريبية وتكوينية تستهدف رفع مستوى الالتزام التنظيمي لدى القابلات من جهة ولدى الطواقم الإدارية من جهة ثانية باعتبار الدور المهم للإدارة في تفعيل الالتزام لدى العاملين.
- تصميم دورات وبرامج إرشادية تستهدف تحسين مركز الضبط لدى القابلات من الخارجي إلى الداخلي.
- تصميم دورات وبرامج إرشادية تستهدف تحسين السلوك العلائقي لنمط الشخصية أ من جهة وإكساب تقنيات ومهارات التفريغ والاسترخاء وتقادي التوترات من جهة ثانية.
- تصميم دورات تدريبية لرفع إنتاجية النمط ب وتحسين إدارته للوقت وانضباطه في أداء مهامه.

فصل : عرض ومناقشة نتائج الدراسة

- تصميم دورات إرشادية لفائدة النمط ج لتحسين تقديراتهم الذاتية ومستويات التفاعل الايجابي لديهم.

خاتمة

انطلقت الدراسة الحالية للتحقق من العلاقة بين الالتزام التنظيمي وكل من مركز الضبط الداخلي والخارجي وأنماط الشخصية أ ب ج لدى القابلات في مصحات التوليد بولاية بسكرة.

وبعد إجراءات الدراسة الميدانية تم التوصل إلى أن مستوى الالتزام لدى القابلات كان متوسطا، مركز الضبط الغالب لدى القابلة هو مركز الضبط الداخلي و أن نمط الشخصية الغالب لدى القابلات تبعا للتصنيف (أ-ب-ج) هو نمط الشخصية أ.

توصلت الدراسة أيضا إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.01 بين الالتزام التنظيمي وكلا من مركز الضبط ونمط الشخصية (أ-ب-ج) مع الإشارة إلى أن العلاقة كانت متوسطة القوة.

تتوافق النتائج مع ما توصلت إليه العديد من الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة وهو ما يجعل من الأهمية الأكاديمية القيام بدراسات تهدف إلى البحث عن طرق وإجراءات رفع مستوى الالتزام لدى العاملين، هذه الدراسات تهتم بتحسين ظروف وبيئة العمل من جهة وتطبيق الاستراتيجيات الحديثة للتنظيم والإدارة والتسيير من جهة ثانية.

كما أنه من المهم إجراء دراسات أكاديمية تهتم بالبحث عن الطرق والاستراتيجيات التي تهدف إلى تحسين كفاءة وجودة الخصائص الشخصية والسلوكية للموظفين والعمال، مما يسمح بتقليل الآثار السلبية للحياة الشخصية والاجتماعية على الأداء الوظيفي والمهني وبالتالي جودة أداء المنظمات.

بالنسبة للدراسة الحالية وفي ضوء معاشية واقع الأداء المهني للقابلات من ظروف العمل وكذا ضغط العمل كما فإن من المهم السعي لتحسين ورفع قدرات الاستيعاب لمصحات الولادة وتوفير الأجهزة الحديثة سواء المتعلقة بمتابعة الأم والجنين أثناء الحمل، أو الطفل والأم بعد الولادة ، كما يجب رفع عدد القابلات للوصول إلى تناسب مقبول بين عدد القابلات وعدد الحوامل ..

تبقى النتائج المتوصل إليها في الدراسة الحالية في سياق الحدود الزمنية والبشرية والمكانية والموضوعية، واتفقها مع عدد لا بأس به من الدراسات السابقة مع اختلافات في خصائص ونوعية العينة يجعل منها تحقق نوعا من الموثوقية العلمية وهو ما يمكن أن تثبته أو تنفيه دراسات مستقبلية تستهدف فئة القابلات بشكل خاص وهي الفئة التي تندر فيها الدراسات مقارنة بدراسات حول الأطباء والممرضين على اختلاف تخصصاتهم المهنية.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

- إيلاس محمد. (2017). مركز الضبط وعلاقته بتقدير الذات وقلق الامتحان. دراسة على عينة من تلاميذ السنة الثالثة ثانوي بولاية تلمسان. أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس تخصص تقنيات وتطبيقات العلاج النفسي. قسم علم النفس كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية جامعة ابي بكر بلقايد تلمسان.
- الزيات مصطفى. (2004) . علم النفس المعرفي ج 2 دراسات وبحوث. ط1 . دار النشر للجامعات. مصر .
- السرخي ابراهيم.(2002). السلوك وبناء الشخصية بين النظرية الغربية وبين المنظور الإسلامي الجامعة الاسلامية. غزة.
- المسدي عادل عبد المنعم. (2011). أثر المنظمة في سلوكيات الالتزام التنظيمي دراسة تطبيقية - دورية الإدارة العامة الصادرة عن معهد الإدارة العامة. العدد الثاني جامعة طنطا. مصر .
- المشعان، عويد سلطان.(2002) .العلاقة بين سلوك النمط(أ) والرضا الوظيفي لدي المدرسين الكويتيين والمصريين. المجلة التربوية. العدد67 . جامعة الكويت.
- بادي حياة. (2015) . سمات الشخصية وعلاقتها ببعض المتغيرات لدى الأطفال ذوي صعوبات التعلم مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العيادي. جامعة محمد لمين دباغين. سطيف .
- باسم عبد الحسين. (2012). أثر تمكين العاملين في الالتزام التنظيمي دراسة تحليلية لآراء عينة من موظفي الهيئة العامة للسدود والخزانات. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة العدد 31.
- بدوي عائشة، زكور مفيدة. (2010). مركز الضبط وعلاقته بمهارات التعامل مع الضغوط المهنية مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية. عدد خاص بالملتقى الدولي حول المعاناة في العمل. مجلد 3 العدد 3.
- بن مومن أسماء.(2022). جودة الحياة في العمل وعلاقتها بالالتزام التنظيمي. دراسة ميدانية لدى عينة من عمال مؤسسة مدينيريان فلوت كلاس بالبلدية. أطروحة دكتوراه ل م د في علم النفس العمل والتنظيم قسم علم النفس كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة مولود معمري تيزي وزو.

قائمة المراجع

- بواللبيب أمال. (2010). مركز الضبط وعلاقته بالتفوق الدراسي الجامعي. دراسة مقارنة بين طلبة كلية العلوم الطبية وطلبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس التربوي كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية قسم علم النفس وعلوم التربية. جامعة باجي مختار عنابة. .
- تيايبية فوزي. (2009). وجهة الضبط الداخلي -الخارجي وعلاقته بضغط مهنة التدريس لدى معلمي التربية البدنية والرياضية. رسالة ميدانية بسوق اهراس -قالمة-الطارف. رسالة لنيل شهادة الماجستير في نظرية ومنهجية التربية البدنية والرياضية اختصاص نشاط بدني رياضي تربوي. جامعة حسينية بن بوعلي الشلف.
- جرينبيرج جيرالد يبارون، ترجمة بسيوني محمد إسماعيل. (2004). إدارة السلوك التنظيمي. دار المريخ. السعودية .
- جقيدل سمية. (2015). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي. دراسة ميدانية على عينة من عمال مديرية توزيع الكهرباء والغاز بمدينة الأغواط. مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس تخصص علم النفس العمل والتنظيم كلية العلوم الانسانية والاجتماعية قسم العلوم الاجتماعية جامعة محمد خيضر. بسكرة. الجزائر .
- جنار عبد القادر أحمد الجباري. (2015). أنماط الشخصية وفق نظرية الانيكرام وعلاقتها بالعبء المعرفي وتمايز الذات. دار الكتب والوثائق القومية. المكتب الجامعي الحديث. الطبعة الأولى الاسكندرية.
- جواد شوقي ناجي. (2009). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال. دار الحامد للنشر و التوزيع عمان. الأردن .
- حاج كولة عقيلة. (2020). الانماط السلوكية ا ب ج وعلاقتها بفعالية التدريس لدى اساتذة التعليم الابتدائي دراسة ميدانية بمدينة المدية. مركز جيل البحث العلمي. العدد 65 . .
- حسني عبد الباري عمر. (2003). التفكير مهارته واستراتيجيات التدريس والتعلم. ط 1. مكتبة الملك فهد الوطنية. الرياض .
- حسين اهلل مختار. (2011). مركز التحكم وعلاقته بقلق الحالة لدى طلبة جامعة بنغازي فرع المرج رسالة ماجستير بكلية الاداب قسم التربية وعلم النفس شعبة علم النفس الاجتماعي. .

قائمة المراجع

- حسين حسين زيدان. (2019). الكشف عن مستوى الضبط الداخلي والخارجي لدى المرشدين التربويين وعلاقته بمتغير النوع ذكور اناث الممارسين للأنشطة الرياضية. مجلة النشاك البدني الرياضي المجتمع التربية والصحة. مجلد 2 عدد 1. .
- حكمت محمد فليح. (2010). تحليل العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي دراسة استطلاعية في دائرتي التقاعد والرعاية الاجتماعية في مدينة تكريت. مجلة الإدارة والاقتصاد. العدد 83.
- حمد عامر العجمي. (2020). اثر الرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي بوجود الثقافة التنظيمية كمتغير وسيط دراسة ميدانية على المصارف التجارية الكويتية. مجلة العلوم التربوية والانسانية العدد 3 .
- حنونة سامي إبراهيم حماد. (2006). قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدي العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة. قدمت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال بكلية التجارة عمادة الدراسات العليا كلية التجارة قسم إدارة الأعمال. الجامعة الإسلامية. غزة .
- حنين إبراهيم الصبحي. (2023). الابتكارية الانفعالية وعلاقتها بالتمثيل المعرفي ومركز الضبط لدى الطالبات الموهوبات وغير الموهوبات بالمرحلة الثانوية بمكة المكرمة كلية التربية || جامعة أم القرى || المملكة العربية السعودية • (JEPS) Journal of Educational and Psychological Sciences . Vol 7, Issue 7
- حورية شرقي، رمضان خطوط. (2021). مركز الضبط لدى التلاميذ المقبلين على اجتياز امتحان البكالوريا. مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية المجلد 6 العدد 1.
- حياة قدة. (2022). اثر الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين التمكين النفسي وسلوك المواطنة التنظيمية لدى موظفي الادارة بجامعة الوادي اطروحة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الدكتوراه LMD في علوم التسيير تخصص تسيير الموارد البشرية قسم علوم التسيير. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي.
- خيرية محمد بن عصمان. (2019). دور الالتزام التنظيمي في تحسين الاداء الوظيفي في الجامعات الليبية مجلة كلية التربية ببنها العدد 120 ج ثالث. .
- درويش محمد أحمد. (2008). نظرية الالتزام التنظيمي . عالم الكتب. القاهرة.

قائمة المراجع

- دليلي لحسن، أ.د. محمد سليم خميس. (2020). واقع الالتزام التنظيمي في المؤسسات التعليمية. دراسة ميدانية ببعض المؤسسات التعليمية بمدينة ورقلة مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية ISSN : 2170-1121.
- رائد عبد الأمير عباس، م.م. احمد عبيد حسن. (2012). مقارنة بين نمطي موقع الضبط لدى ناشئي وشباب بطولة اندية العراق بألعاب القوى مجلة علوم التربية الرياضية العدد الرابع المجلد الخامس .
- رحيم عبد الوائلي. (2012). المعنى في الحياة وعلاقته بنمط الشخصية A B , لدى طلبة جامعة بغداد مجلة الاستاذ. العدد 201.
- رضوان خالد حلاوين , انماط الشخصية وعلاقتها بتنظيم الذات لدى طلبة المرحلة الثانوية في محافظة شمال قطاع غزة, رسالة ماجستير في علم النفس ,كلية التربية ,جامعة الازهر , غزة, سنة 2016 , ص 17 .
- رفيقة بوخالفة. (2011). الانضباط الوظيفي للعمال في ظل تسيير الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية .رسالة ماجستير. تخصص علم اتماع تنمية الموارد البشرية قسم علم الاجتماع والعلوم الاجتماعية جامعة سعد دحلب بالبلدية .
- رمضان، محمد القذافي. (2001). الشخصية. نظرياتها. واختباراتها. وأساليب قياسها. المكتب الجامعي الحديث . الإسكندرية.
- زرواتي رشيد (2002). تدريبات على منهجية البحث في العلوم الإجتماعية. ط 1 دار هومة للنشر الجزائر.
- زكية العمراوي، نورة تمرابط. (2021). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي في المؤسسة العمومية الجزائرية دراسة ميدانية مجلة العلوم الاجتماعية المجلد 15. العدد الاول.
- سارة عبد العزيز، حمد محمد العنزي. (2015). مركز الضبط وعلاقته بمفهوم الدات لدى الطلبة الموهوبين في المرحلة الثانوية بدولة الكويت.رسالة ماجستير في تخصص الموهبة والابداع. كلية الدراسات العليا جامعة البلقاء التطبيقية الاردن.
- سالم العياشي. (2019). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى الموظفين في المنظمات الرياضية. اطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في نظرية ومنهجية التربية البدنية والرياضية تخصص نظرية ومنهجية التربية البدنية والرياضية. معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية. جامعة محمد بوضياف المسيلة.

قائمة المراجع

- سالم العياشي. (2019). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى الموظفين في المنظمات الرياضية. اطروحة لنيل شهادة دكتوراه علوم في نظرية ومنهجية التربية البدنية والرياضية تخصص نظرية ومنهجية التربية البدنية والرياضية معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية جامعة محمد بوضياف المسيلة.
- سالم عامر عوض. (2007). السلوك نظيمي الاداري. دار أسامة للنشر والتوزيع. الاردن .
- سامية حمزاوي, نمط الشخصية ا ونمط الشخصية ب وعلاقتها بالضغط المهني ,رسالة ماجستير قسم علم النفس وعلوم التربية والارطوفونيا كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ,جامعة سطيف,سنة 2013
- سحر عيسى جاسم القاسم. (2022). معوقات ومتطلبات التعليم الالكتروني من وجهة نظر معلمات رياض الاطفال. المجلة العلمية لكلية التربية للطفولة المبكرة المجلد التاسع العدد الاول. جامعة المنصورة.
- سروهر كريم سعيد. (2015). المراقبة الذاتية وعلاقتها بانماط الشخصية A B لدى طلبة الجامعة. رسالة ماجستير في علم النفس التربوي. كلية التربية للعلوم الصرفة. ابن هيثم ,جامعة بغداد .
- سعيد بن راشد بن علي الشهومي. (2021). داود عبد الملك يحيى الحدابي. عبد المجيد محمد عبد الوهاب الدباء. أثر التماثل التنظيمي في الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي في سلطنة عمان دراسة ميدانية.مجلة العلوم التربوية والنفسية المجلد الخامس العدد 10 .
- سعيد بن راشد علي الشهومي، ا د داود عبدالمملك يحيى الحدابين، د عبدالمجيد عبد الوهاب الدباء.(2020). اثر الرضا الوظيفي في الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الاساسي الحلقة الثانية 5. 10 بسلطنة عمان.المجلة الالكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الابحاث العلمية والتربوية العدد 22.
- سمير شيخان.(2003). الضغط النفسي، ط2 ، دار الفكر العربي، بيروت، لبنان.
- عادل محمد هريدي. (2011). نظريات الشخصية. ايتراك للطباعة والنشر والتوزيع ,القاهرة .
- عبد الله بن سعود المطوع. (2016). الشخصية الانسانية ومكوناتها دراسة تاصيلية مقارنة مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات التربوية والنفسية. مجلد 24 عدد 1 .

قائمة المراجع

- علي ضبيان الرشيدى.(2019). الدعم التنظيمي وعلاقته بالعدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي دراسة تطبيقية على الأطباء العاملين في بعض المستشفيات الحكومية في مدينة الرياض. المجلة العربية للإدارة. مجلد 39 , عدد 3.
- لمياء تقنين. (2016). مقياس الالتزام في العمل على عينة من اساتذة الجامعة الجزائرية. رسالة ماجستير في القياس والتقويم. قسم علم النفس والارطوفونيا كلية العلوم الاجتماعية. جامعة وهران 2. الجزائر.
- ماجدة أحمد خليفة. (2018). نمط الشخصية السائد A B وعلاقته بالاتجاه نحو مهنة التدريس لدى الطلاب المعلمين بدولة الكويت دراسة فارقة تنبؤية. مجلة العلوم التربوية. العدد الرابع جزء 3.
- محمد احمد مصطفى الضمور. (2011). العلاقة بين انماط الشخصية والسلوك العدواني لطلبة المرحلة الاساسية في الاردن.رسالة ماجستير في الارشاد النفسي.كلية العلوم التربوية والنفسية. جامعة عمان العربية .
- محمد حمزة امين عبد الله. (2022). محددات الولاء التنظيمي وآثاره دراسة تحليلية .المجلة العلمية لكلية الاداب مجلد 11 . ع4 .
- محمد سليم سلمان. (2021). الانهاك النفسي وعلاقته بمركز الضبط لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية الجامعة المستنصرية كلية التربية قسم العلوم التربوية والنفسية مجلة كلية التربية العدد الاول .
- محمد شحاتة ربيع. (2013). علم نفس الشخصية. دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة. الطبعة 1.
- محمد شحادة ابو السل. (2014). انماط الشخصية لدى طلبة جامعة دمشق وفق مقياس ريسو هيدسن الانينيغرام,مجلة جامعة دمشق. المجلد 30 العدد الاول .
- محمود مبارك احمد. (2020). مركز التحكم وعلاقته بمفهوم الذات نحو ممارسة الرياضة لدى طلاب كلية التربية بجامعة جنوب الوادي. مجلة علوم الرياضة وتطبيقات التربية البدنية. العدد 16 يناير .
- مهدي رياح موسى غبن. (2017). أنماط الشخصية لدى عينة من مرتكبي السلوك الاجرامي في مؤسسة الاصلاح والتأهيل _رام الله,رسالة ماجستير تخصص الارشاد النفسي والتربوي جامعة القدس. فلسطين .

قائمة المراجع

- نهى ضياء الدين عبد الحميد. (2019). فاعلية برنامج ارشادي لتنمية وجهة الضبط لدى اطفال الروضة ساكني المقابر. مجلة الطفولة العدد الثاني والثلاثون عدد ماي. القاهرة مصر.
- بسام عمر القصاص، د أمجد عزات جمعة. (2022). مركز الضبط وعلاقته بالتفكير الإيجابي لدى طلبة الجامعات الفلسطينية، مجلة كلية التربية - جامعة سرت. المجلد 1. العدد 2 .
- إبراهيم السبيعي. (2016). إعداد شركة الخبرات الذكية للتعليم والتدريب ،أنماط الشخصية. مؤسسة محمد وعبد الله الخيرية .
- إبراهيم بيض القول. (2018). أثر أنماط الشخصية على التوجه نحو المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين أطروحة دكتوراه ل م د في علم النفس العمل والتنظيم قسم علم النفس والأرطوفونيا كلية العلوم الاجتماعية. جامعة وهران 2.
- ابراهيم محمد السرخي. (2011). الجوانب السلوكية في بناء الشخصية مقارنة بين منظورين الغربي والاسلامي دار هبة النيل للنشر والتوزيع. مصر.
- إبراهيمي كوثر. (2019). فاعلية برنامج تدريبي قائم على نظرية روتر للتعلم الاجتماعي المعرفي في خفض سلوك طفل المرحلة الابتدائية لجماعة الرفاق. رسالة دكتوراه تخصص علم النفس الاجتماعي كلية العلوم الانسانية والاجتماعية قسم العلوم الاجتماعية جامعة محمد خيضر بسكرة .
- ابن منظور. (1956). لسان العرب. ط5. دار صادر. بيروت.
- ابن منظور. (1990).
- لسان العرب دار المعارف القاهرة مصر.
- أبو علام رجاء محمود. (2006). مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية . ط5. دار النشر للجامعات. مصر .
- احسان براجل. (2018). مصدر الضبط الداخلي والخارجي بين النظرية والمفهوم. مجلة العلوم النفسية والتربوية 6-2 جوان .
- احمد محمد فالح داهم. (2018). اثر انماط الشخصية لدى الوالدين على مستوى الكفاءة الشخصية لدى طلبة المرحلة الثانوية. مجلة العلوم التربوية العدد الاول. جزء 1.
- إسماعيل إبراهيم علي، سروهر كريم سعيد. (2016). المراقبة الذاتية وعلاقتها بأنماط الشخصية A B لدى طلبة الجامعة. الجامعة المستنصرية. مجلة كلية التربية. العدد الثاني. .
- اسماعيل العمري، د. عبد الفتاح ابي مولود. (2017). قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى عينة من عمال قطاع المحروقات بمنطقة ورقلة دراسة ميدانية بالمديرية الجهوية حوض بركاوي ورقلة. مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية العدد 28 .

قائمة المراجع

- آلاء أكرم حسنين.(2017). مستوى التنافر المعرفي وعلاقته بأنماط الشخصية لدى المراهقين في منطقة عبلين. قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص الإرشاد النفسي والتربوي. كلية العلوم التربوية والنفسية. جامعة عمان العربي..
- أمجاد بنت عبد الله بن إسحاق فلاتة، د. محمد رزق الله الزهراني.(2023). بناء مقياس سمات الشخصية لدى مشاهير مواقع التواصل الاجتماعي والتحقق من خصائصه السيكمترية. Arab (AJSP) Journal for Scientific Publishing. الإصدار الخامس – العدد 51 .
- امحمدي علي. (2013). الأسلوب المعرفي –الاستقلال عن المجال الإدراكي وعلاقته بمركز الضبط على ضوء متغير الجنس والتخصص والبيئة. دراسة مقارنة على مستوى السنة الثانية ثانوي بثنائويتي مراح بوهران وخالد بن الوليد بادرار. مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص علم النفس التربوي كلية العلوم الاجتماعية جامعة وهران.
- إيناس فؤاد نواوي فلمبان. (1429هـ). الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة. رسالة ماجستير في قسم الإدارة التربوية والتخطيط بجامعة أم القرى. قسم الإدارة التربوية والتخطيط. كلية التربية. جامعة أم القرى بمكة. المملكة العربية السعودية.
- بركات علي راجح. (2009). نظرية جوليان روتر في التعلم الاجتماعي المعرفي.جامعة ام القرى مكة المكرمة.
- بن زاهي منصور، ا.بن الزين نبيلة. (2012). مركز الضبط الداخلي والخارجي في المجال الدراسي المفهوم وطرق القياس. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية. العدد السابع.
- بهاز جيلالي ، جقاوة أميرة..(2022) أثر المناخ التنظيمي على الإلتزام التنظيمي في المنظمة :دراسة حالة مديرية بريد الجزائر وحدة غرداية. مجلة أبحاث إقتصادية معاصرة. المجلد 05 . العدد 2 .
- بيداء عبد السلام مهدي الحياي. (2021) التوافق الشخصي والاجتماعي وعلاقته بمركز الضبط لدى أطفال الرياض. العدد 4.
- حسن حمود إبراهيم الفلاحي، زهراء طارق بتال العاني. (2013). نمطا الشخصية أ ب ودافعية الانجاز لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي. مجلة البحوث التربوية والنفسية. العدد 37.
- خالد عبد الله حمد الحموري. (2018). مركز الضبط وعلاقته بالقلق الاجتماعي لدى طلبة قسم التربية الخاصة للمتفوقين والعاديين في جامعة الملك خالد. مجلة دراسات العلوم التربوية المجلد 45 العدد 4. ملحق 6 .
- خليل عباس محمد وآخرون. (2007). مدخل إلى مناهج البحث في التربية وعلم النفس .ط1. دار مسيرة للنشر والتوزيع. الأردن.

قائمة المراجع

- خير الدين موسى أحمد، النجار محمود أحمد. (2010). أثر البيئة الداخلية على الالتزام التنظيمي في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في المملكة الأردنية الهاشمية. جامعة البترا. عمان. الأردن.
- سنتغ، د (2005). الذكاء الإنفعالي في العمل دليل المحترفين (.ترجمة عبد الحكيم أحمد الجزامي .) القاهرة :دار الكتب العالمية للنشر والتوزيع.
- سواقد .ساري سليم.تعريب وتقنين مقياس نويكي -ستركلاند.(2011). لمركز الضبط عند الراشدين لطلبة الجامعات الاردنية.دار المنظومة المجلد 17العدد 7 .
- شراب نبيلة. (2008). التنظيم الذاتي وعلاقته بنمط الشخصية ذات النشاط الصباحي والمسائي لدى طلاب كلية التربية، التربية المعاصرة، مجلد 78 ، عدد 91 ، مصر.
- شلابي وليد، ا.د.قبوب عيسى. (2020). سلوك المواطنة التنظيمية وعلاقته بالإبداع الإداري. دراسة ميدانية على عينة مديري المدارس الابتدائية ببلدية المسيلة. مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية المجلد العدد 1.
- صوفي عبد الوهاب، عينة شوميسة. (2023). العقد النفسي وعلاقته بمركز الضبط. مجلة الحوار الثقافي المجلد 12 العدد 1 .
- الضامن منذر. (2007) . أساسيات البحث العلمي، ط1 . دار المسيرة للنشر. الاردن .
- الطيطي محمد. (2006). النمو العقلي المعرفي وتطور التفكير، الأردن، عمان.
- عاشوري ابتسام. (2015). الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة وعلاقتها بالثقافة التنظيمية. دراسة ميدانية بمؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بمدينة الجلفة(المديرية العامة). مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل جامعة محمد خيضر بسكرة.
- عباس الخفاف، د.ايمان.(2013). الذكاء الانفعالي. دار المناهج للنشر والتوزيع. ط1. الاردن.
- عبد الباقي صلاح الدين. (2004). السلوك الفعال في المنظمات. الدار الجامعية الاسكندرية.
- عبد الحميد عبد الله الهنداوي. (2017). العلاقة بين انماط الشخصية وسلوكيات الادمان الوظيفي .دراسة تطبيقية الى العاملين بمديرية الشؤون الصحية بمحافظة الدهليقية.المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة.
- عبد الخالق، أحمد محمد.(1987).علاقة بين نمط السلوك (أ)وقلق الموت، جامعة الكويت .
- عبد الرحمن عادل محمد (2013). أبعاد جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي في القطاع الحكومي ،دراسة تطبيقية على التأمينات الاجتماعية، إصدار خاص محكم عن المجلة العربية للإدارة، دورية إقليمية نصف سنوية محكمة ،جامعة الدول العربية. المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- عبد القادر. (2016). الانتماء التنظيمي الماهية والمفهوم .مجلة انسنة للبحوث والدراسات .المجلد السابع العدد الاول.

قائمة المراجع

- عبد الله يوسف ابو سكران. (2009). التوافق النفسي والاجتماعي وعلاقته بمركز الضبط الداخلي /الخارجي للمعاقين حركيا في قطاع غزة.رسالة ماجستير في علم النفس تخصص صحة نفسية قسم علم النفس كلية التربيةالجامعة الاسلامية غزة
- عبيدات محمد، ابو نصار محمد، مبيضين عقلة. (1999). منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات. كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية الجامعة الأردنية. دار وائل للنشر. الاردن .
- عثمان، حباب عبد الحي.(2009). الذكاء الوجداني العاطفي -الإنفعالي-الفعال مفاهيم
- عثمانى مرابط سوريا. (2015). أبعاد التماثل التنظيمي وعلاقتها بمستوى الضغط النفسي لدى قابلات الصحة العمومية. دراسة ميدانية على المؤسسات الصحية العمومية -بسكرة-مذكرة مكملة لنيل شهاة الماجستير في علم النفس عمل وتنظيم. جامعة بسكرة الجزائر.
- عدنان يوسف العتوم.(2004) . علم النفس المعرفي. ط1 . عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- عدوان يوسف، حفناوي مهدي. (2013). الضغط المهني وعلاقته بالانماط السلوكية A B C الاحتراق النفسي عند الاطباء نموذجا دراسة ميدانية. الملتقى الدولي الثاني حول ظاهرة المعاناة في العمل بين التناول السيكولوجي والسوسيولوجي .
- علاوة محمد محسن، وراتب أسامة كامل. د.س البحث العلمي في التربية البدنية والرياضية وعلم النفس الرياضي. د ط . القاهرة . دار العربي للنشر والتوزيع .
- علي راجح بركات د.س نظرية جوليان روتر في التعلم الاجتماعي المعرفي دكتوراه قسم علم النفس جامعة ام القرى .
- عمر أحمد سيد سعود. (2020). أنماط الشخصية وبعض المتغيرات الديموجرافية لدى عينة من المعلمين مرتفعي ومنخفضي الكفاءة المهنية. مجلة كلية التربية جامعة المنوفية. العدد الثالث.
- العنزي سعد علي و صالح، أحمد علي.(2009) . إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال دار اليازوري . الاردن.
- العنزي سعد علي حمود، الزبيدي غني دحام. (2006). علاقة الالتزام التنظيمي بمشاركة العاملين و أثرها في تحقيق متطلبات الجودة للموارد البشرية،مدخل نظري، مجلة الإدارة و الاقتصاد؛ العدد61 .
- العوفي محمد بن غالب. (2005). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي. بحث مقدم استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في العلوم الإدارية. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية كلية الدراسات العليا قسم العلوم الإدارية، الرياض.

قائمة المراجع

- غسيري يمينه. (2016). وجهة الضبط الزواجي وعلاقته بكل من مصدر الضبط العام وبعض المتغيرات التفاعلية في العلاقة الزوجية رسالة دكتوراه علوم في علم النفس كلية العلوم الانسانية والاجتماعية قسم العلوم الاجتماعية جامعة محمد خيضر بسكرة .
- فائق جواد كاظم. (2010). دور الدمج التنظيمي في تعزيز التزام العاملين دراسة تحليلية في كلية الإدارة والاقتصاد والقانون/جامعة بغداد مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية. المجلد 12 العدد 3 .
- فتحة بن زروال. (2008). أنماط الشخصية وعلاقتها بالاجهاد /المستوى الأعراض المصادر واستراتيجيات المواجهة /دراسة ميدانية على عينة من العاملين بالحماية المدنية والبريد مصلحتي الاستعجالات والتوليد بولاية أم البواقي أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في علم النفس قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية جامعة منتوري قسنطينة.
- فلمبان إناس، فؤاد نواوي. (2008). الرضا الوظيفي و علاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين و المشرفات التربويات بإدارة التربية و التعليم بمدينة مكة المكرمة رسالة ماجستير في الإدارة التربوية و التخطيط قسم الإدارة و التخطيط كلية التجارة؛ جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- فليح فاروق عبده، عبد المجيد السيد. (2005). السلوك التنظيمي في المؤسسات التعليمية. دار المسيرة للنشر والتوزيع عمان الأردن .
- فهد سعد العبد لله العريني. (2017). رؤية تفسيرية لمصادر تشكيل وجهة الضبط والسلوك الاجتماعي للشباب في المجتمع. المجلة العربية للاداب والدراسات الانسانية العدد الاول .
- الفهداوي، فهمي خليفة صالح. (2007) . دور الهوية التنظيمية في أبعاد المسار المهني :دراسة ميدانية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الأنبار. المجلة العربية للإدارة الأردن. المجلد .. 72 العدد 2.
- الفيروز ابادي. (1938). القاموس المحيط. دار المامون. بغداد .
- فيصل الربيع. (2018). القدرة التنبؤية لمركز الضبط بالتعب العقلي لدى المعلمين في لواء الرمثا المجلة الأردنية في العلوم التربوية. مجلد 14 عدد 4 .
- قاسمي ناصر. (2011) دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل. ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر .
- قينان ايمان، بن طاهر بشير(2022). ماهية مركز الضبط الصحي دراسة تحليلية نقدية. مجلة روافد للدراسات والابحاث العلمية في العلوم الاجتماعية والانسانية المجلد 06 جوان الجزائر .
- كردى أحمد السيد (2011) . إدارة السلوك التنظيمي .

قائمة المراجع

- كريم مدحت الزنكنه. (2018). قياس السمات الشخصية لعينة من موظفي الدولة، دراسة ميدانية ضمن حدود مدينة كلار في اقليم كردستان. مجلة جامعة كرميان. المجلد 2 العدد 3. عالم المعرفة. الكويت.
- محمد مقداد، أ. كامل عبد الله عبد الله. (2014). أنماط الشخصية وعلاقتها بالميل المهنية لدى طلبة المرحلة الثانوية في مملكة البحرين. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية. العدد 14.
- ممدوح صابر أحمد. (2019). أنماط الشخصية أ.ب وعلاقتها بتنظيم الذات لدى طلبة المرحلة الثانوية بمنطقة الدمام. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية. العدد 27 رقم 3 .
- ناريمان عينة. (2017). الصلابة النفسية و علاقتها بمركز الضبط لدى طلبة الجامعة دراسة مقارنة بين عينة من طلبة الحقوق و علم النفس و البيولوجيا مجلة حقائق للدراسات النفسية والاجتماعية العدد الخامس عشر من 149 الى 165.
- ناضر عبد القادر. (2016). الضبط الداخلي /الخارجي وعلاقته باتجاهات المعلمين نحو استخدام التعليم الالكتروني دراسة تحليلية مقارنة بين معلمي الاطوار الثلاث ابتدائي متوسط ثانوي دكتورا علوم في علم النفس المدرسي جامعة وهران. الجزائر.
- ناضر عبد القادر. (2017). الضبط الداخلي/الخارجي وعلاقته باتجاهات المعلمين نحو استخدام التعليم الالكتروني دراسة تحليلية مقارنة بين معلمي الاطوار العلمية الثلاث ابتدائي متوسط ثانوي بولاية مستغانم. اطروحة دكتوراه علوم في علم النفس المدرسي. جامعة وهران. الجزائر.
- نعموني مراد. (2014). المدخل إلى علم النفس العمل والتنظيم. جسور للنشر والتوزيع. الجزائر. وتطبيقات. الأردن :ديبونو للنشر والتوزيع.
- الوزان خالد محمد أحمد. (2006). المناخ التنظيمي و علاقته بالالتزام التنظيمي. دراسة مسحية مقارنة علي الضباط العاملين بالإدارة العامة للتدريب و الحراسات في وزارة الداخلية بمملكة البحرين. رسالة ماجستير. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية. الرياض.
- وسيم محمد جبر حافظ سويدان ، كلثوم بنت علي ، علي ناصر الطحيطاح. (2023). تأثير المناخ التنظيمي على الالتزام التنظيمي: دراسة حالة شركة توزيع كهرباء محافظات غزة. Journal of Economic, Administrative and Legal Sciences (JEALS) • Vol 7, Issue 3
- ياسمينه تشعبت، نسيمه مزاور. (2019). استراتيجية المواجهة وعلاقتها بمركز التحكم عند المطلقات دراسة ميدانية على عينة من المطلقات بولاية غرداية. مجلة افاق علمية المجلد 11 عدد 03 الجزائر.
- يمينه بوقندور، د. سامية ابريغم. (2019). واقع الالتزام التنظيمي للأفراد داخل المؤسسة. مجلة الدراسات المالية والمحاسبة والادارية. المجلد 6. العدد 1.

- Aditya Halim Perdana Kusuma, Rina, Andi Hendra Syam.(2018). The Main Role of Locus of Control and Professional Ethics on Lecturer's Performance (Indonesian Lecturer Empirical Study) International Review of Management and Marketing | Vol 8 , Issue 5.
- Alam.Abdullah(2011),Evaluation of Allen & Meyer's Organisational commitment Scale:Across Cultural Application in Pakistane. Journal of Education & Vocational Research. Vol 1 No3
- Ariffin.Hashim Fadzil. (2013). Measuring Organizational Commitment Through its Relationship with Organizational Identity, Organizational Citizenship Behavior and Organizational Employer Branding . Thesis Submitted in Fulfilment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy Faculty of Business and Accountancy University of Malaya Kuala Lumpur.
- Ayşe Merve Urfa, Esin Can.(2022)Key For Managers: Conceptualization of Personality Types, *Balkan and Near Eastern Journal of Social Sciences*, : 08 (01
- Bruck.C.S,Allen.A.T (2003).The Relationship between big five personality treats ,Negative activity, Type A Behavior and work family conflits. Journal of Vocational Behavior. 63.
- Harter, S. (1992). The role of competence in children. Merrill - Palmer Quarterly, 38, 350-363.
- James .Kathleen Elanie Bagah, Sidin Sidin .Julian Paul (2017) Revisit the Type A and B Personality and its Effect on Job-Related Stress in the Organization. International Conference on Economics 2017 (ICE 2017) At: Kota Kinabalu, Sabah
- Keskes Imen.(2014).Relationship between leadership styles and dimensions of employee organizational commitment: A critical review and discussion of future directions. Intangible Capital IC10(1).
- **Khajuria .Gulshan, Khan. Nusrat. (2022).** Perceived Organisational Support and Employee Engagement: A Literature Review. Journal of Positive School Psychology.vol 6 no3
- Lewis .suzan.(2003). Flexible Working Arrangements: Implementation, Outcomes, and Management. International Review of Industrial and Organizational Psychology . Volume 18
- Mark D. Kelland.(2023). Personality Theory in a Cultural Context,Libre textet
- Martin B. Kormanik, Tonette S Rocco.(2009). Internal Versus External Control of Reinforcement: A Review of the Locus of Control Construct Human Resource Development Review8(4).
- Mcleod. Saul(2024), Type A Personality Vs Type B.
<https://www.simplypsychology.org/personality-a.html>
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. Journal of Applied Psychology, 78(4)

قائمة المراجع

- Michael B. Bongalonta, Michelle M. Bongalonta. (2022). Job Satisfaction, Organizational Commitment and the Performance Based Bonus (PBB) System in State Universities and Colleges (SUCS) in Bicol, Philippines. *International Journal of Multidisciplinary Applied Business and Education Research*. vol 3.no.5.
- Millet Patrick. (2005). Locus of control and its relation to working life: Studies from the fields of vocational, rehabilitation and small firms in Sweden, Luleå University of Technology
- Pelin Kanten, Gülten Gümüştekin, Selahattin Kanten. (2017). Exploring the Role of A, B, C and D Personality Types on Individuals Work-Related Behaviors and Health Problems: A Theoretical Model *International Journal of Business and Management Invention*, Volume 6 Issue 7.
- Petticrew. Mark P. Lee. Kelley, McKee. Martin (2012), Type A behavior pattern and coronary heart disease: Philip Morris's "crown jewel", *American Journal of Public Health* 102(11).
- Prager, K. J., & Buhrmester, D. (1998). Intimacy and need fulfillment in couple relationships. *Journal of Social and Personal Relationships*, 15(4), 435–469
- Salas, E., Burke, C. S., & Stagl, K. C. (2004). Developing Teams and Team Leaders: Strategies and Principles. In D. V. Day, S. J. Zaccaro, & S. M. Halpin (Eds.), *Leader development for transforming organizations: Growing leaders for tomorrow* (pp. 325–355). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Sara Sameen, Muhammad Burhan. (2014). Creativity and Its Link with Personality Type A/B in Students, *Journal of Business Studies Quarterly*
- Schneider. Benjamin, Smith. D. Brent (2004), *Personality and Organizations*, 1st Edition New York, Psychology Press.
- Tabouli. Esmail M. A., Nasser Habtoor, Mohammad Nashief S. (2016). Testing a Measurement Scale of Organizational Commitment Using a Confirmatory Factor Analysis. *Asian Journal of Management Sciences & Education* Vol. 5(2)
- Temoshok, Lydia, Unraveling the "Type C" Connection: Is There a Cancer Personality? <https://www.healingcancer.info/ebook/lydia-temoshok>
- Tonette S Rocco, Martin B. Kormanik, (2009). Internal Versus External Control of Reinforcement: A Review of the Locus of Control Construct *Human Resource Development Review*, SAGE Publications Reprints and permission 8(4) 463–483
- Uwe P. Kanning & Anka Hill (2012) Validation of the Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) in six Languages *Journal of Business and Media Psychology* 5814 | [Hochschule Fresenius](#) : Wera Aretz National Institute for Working Life. Pedagogens väg 4, 831 40 Östersund, Sweden. *Volume 6, Number 1*

قائمة الملاحق

مقاييس الدراسة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة حمّة لخضر الوادي

قسم العلوم الاجتماعية

تخصص: علم النفس العمل

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

شعبة علم النفس

والتنظيم

سيدتي الفاضلة:

أتشرف أن ألتمس منكم التكرم بالإجابة على المقاييس التي أضعها بين يديك والتي تندرج ضمن متطلبات التكوين للحصول على مستوى دكتوراة ل م د في علم النفس العمل والتنظيم.

ألفت انتباهك سيدتي أنه لا توجد إجابة صحيحة في مقابل إجابة خاطئة ، ولكن الإجابة الأقرب إلى ما تشعرين به أو تعتقدين أنها أقرب لتنطبق عليك .

الإجابة تكون بالتأشير على خيار واحد فقط من الخيارات الخمسة على كل بند من بنود المقياسين الأول والثالث أما المقياس الثاني فتتم الإجابة بوضع دائرة على الخيار (أ) أو الخيار (ب) المقابلة للبنود .

أرجو منك التركيز والإجابة على جميع البنود، وعدم ترك بنود مهمة دون إجابة في الأخير تقبلي مني فائق التقدير والاحترام ولك مني جزيل الشكر والعرفان.

الطالبة الباحثة: ف.بن خراة

قائمة الملاحق

1- مقياس الالتزام التنظيمي

الرقم	البنود	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
-1	سأكون سعيدًا جدًا بقضاء بقية حياتي المهنية في هذه المؤسسة.					
-2	أشعر حقًا كما لو أن مشاكل هذه المؤسسة هي مشاكلتي.					
-3	لا أشعر بأنني "ضمن عائلتي" في هذه المؤسسة.					
-4	لا أشعر "بالارتباط العاطفي" بهذه المؤسسة.					
-5	هذه المنظمة لها قدر كبير من المعنى الشخصي بالنسبة لي.					
-6	لا أشعر بإحساس قوي بالانتماء إلى هذه المؤسسة.					
-7	سيكون من الصعب جدًا بالنسبة لي أن أترك وظيفتي في هذه المؤسسة حاليا حتى لو أردت ذلك.					
-8	سوف يتعطل الكثير من حياتي إذا تركت مؤسستي.					
-9	في الوقت الحالي، البقاء مع وظيفتي في هذه المؤسسة هو مسألة ضرورة بقدر ما هو رغبة.					
-10	أعتقد أن لدي خيارات قليلة جدًا للتفكير في ترك هذه المؤسسة.					
-11	إحدى العواقب السلبية القليلة لترك وظيفتي في هذه المنظمة هي ندرة البديل المتاح في مكان آخر.					
-12	أحد الأسباب الرئيسية لاستمرارتي في العمل في هذه المؤسسة هو أن المغادرة ستتطلب تضحيات شخصية كبيرة.					
-13	لا أشعر بأي التزام بالبقاء مع مؤسستي.					
-14	حتى لو كان ذلك لصالحتي، لا أشعر أنه سيكون من الصواب المغادرة.					
-15	سأشعر بالذنب إذا تركت هذه المنظمة الآن.					
-16	هذه المنظمة تستحق ولائي.					
-17	لن أترك مؤسستي الآن بسبب إحساسي بالالتزام تجاهها.					
-18	أنا مدين بالكثير لهذه المنظمة.					

قائمة الملاحق

2-مقياس مركز الضبط

الرقم	البدايل
1	أ. يقع الأولاد في المشكلات لأن آباءهم يعاقبونهم كثيرا.
	ب. مشكلة غالبية الأولاد في هذه الأيام تساهل آبائهم الزائد معهم.
2	أ. يعود الكثير مما يصيب الناس من تعاسة جزئيا إلى حظهم السيئ.
	ب. يعود سوء طالع الناس الى الأخطاء التي يرتكبونها.
3	أ. من الأساليب الرئيسية لوقوع الحروب عدم اهتمام الناس الكافي بالسياسة.
	ب. ستقع الحروب باستمرار مهما حاول الناس منع حدوثها.
4	أ. يحصل الناس في النهاية على الاحترام الذي يستحقونه في هذا العالم.
	ب. لسوء الحظ غالبا ما تمضي حياة الفرد دون أن يقدر قيمته أحد مهما بلغ من جهد.
5	أ. إن فكرة عدم عدالة المدرسين تجاه طلابهم لا معنى لها.
	ب. غالبية الطلاب لا يدركون مدى تأثير علاماتهم بعوامل الصدفة.
6	أ. لا يمكن للمرء أن يكون قائدا فعلا دون توفر الفرص المناسبة.
	ب. الأكفاء الذين يفشلون في أن يصبحوا قادة هم أناس لم يحسنوا استغلال فرصهم.
7	أ. مهما تبذل من جهد في كسب ود الآخرين فسيظل هناك أناس يكرهونك.
	ب. الذين لا يستطيعون كسب ود الآخرين لا يفهمون كيفية التعامل معهم .
8	أ. تلعب الوراثة الدور الرئيسي في تحديد شخصية الفرد.
	ب. خبرات الفرد في الحياة هي التي تحدد شخصية الفرد.
9	أ. غالبا ما أجد الأشياء المقدر لها أن تحصل ,تحصل فعلا.
	ب. اعتماد المرء على القدر في تصريف أموره لا يجدي بالمرة.
10	أ. ينذر أن يجد الطالب الامتحان غير عادل إذا كان استعداده لهذا الامتحان تاما.
	ب. في كثير من الأحيان تكون أسئلة الاختبار عديمة الصلة بالمادة الدراسية مما يجعل الاستعداد لها عديم الجدوى.
11	أ. يعتمد النجاح على العمل الجاد ولا دخل للحظ ب هالا نادرا.
	ب. الحصول على وظيفة جيدة يعتمد بشكل أساسي على وجود الفرد في المكان المناسب وفي الوقت المناسب.
12	أ. يستطيع المواطن العادي أن يؤثر بشكل ما على قرارات الحكومة.
	ب. يسيطر على العالم حفنة من الناس ولا يستطيع الشخص العادي أن يفعل شيئا إزاء ذلك.
13	أ. عندما أقوم بوضع الخطط فإنني غالبا ما أكون على يقين بقدرتي على تنفيذها.
	ب. ليس من الحكمة أن تخطط للمستقبل البعيد,لأن كثيرا من الأشياء يتحكم فيها الحظ الجيد أو الحظ السيئ على أي حال.
14	أ. هناك بعض الناس الذين هم سيئون.
	ب. هناك شيء جيد في كل إنسان تقريبا.
15	أ. بالنسبة لي فان ما أسعى للحصول عليه لا علاقة له بالحظ.
	ب. لا بأس في كثير من الأحيان أن يكون قرارنا على أساس الوجه الذي يظهر عند رمي قطعة نقود في الهواء.
16	أ. من يصل إلى مركز الرئاسة هو في الغالب ذلك الشخص الذي خدمه الحظ في أن يكون في المكان المناسب قبل غيره.
	ب. لكي يقوم الناس بعملهم على الوجه الصحيح لابد من وجود القدرة لديهم حيث أن دور الحظ في ذلك يكون قليلا أو معدوما.
17	أ. بالنسبة لما يجري في هذا العالم يمكن القول بأن معظمنا ضحايا لقوى لا نستطيع فهمها أو السيطرة عليها.
	ب. يمكن للناس بالمشاركة الايجابية في الشؤون الاجتماعية والسياسية أن يسيطروا على ما يجري في هذا العالم.

قائمة الملاحق

18	أ. غالبية الناس لا يدركون مدى سيطرة عوامل الصدفة على مجريات حياتهم .
	ب. في الحقيقة ليس هناك شيء اسمه الحظ.
19	أ. على المرء أن يكون لديه الاستعداد الدائم للاعتراف بأخطائه.
	ب. من الأفضل عادة أن يتستر الفرد على أخطائه.
20	أ. من الصعب أن تعرف إذا كان شخص ما يحبك حقاً أم لا.
	ب. إن عدد الصداقات التي تكونها يعتمد على كم أنت شخص طيب.
21	أ. الأمور السيئة التي تصيبنا تتساوى على المدى البعيد مع الأمور الحسنة.
	ب. إن معظم ما يصيبنا من سوء الطالع هو سبب الجهل أو الكسل أو الافتقار الى القدرة أو الثلاثة معا.
22	أ. بمزيد من الجهد نستطيع القضاء على الفساد السياسي.
	ب. من الصعب على الناس العاديين أن يكون لهم سيطرة كافية على الأعمال التي يقوم بها السياسيون وهم في مراكز الحكم.
23	أ. لا أستطيع أحياناً أن أفهم كيف يتوصل المدرسون للعلامات التي يعطونها.
	ب. هناك ارتباط مباشر بين ما أبذل من جهد في الدراسة والعلامات التي أحصل عليها.
24	أ. القائد الجيد هو الذي يتوقع أن يقرر الناس لأنفسهم ما يجب أن يفعلوه.
	ب. القائد الجيد هو الذي يحدد لكل فرد الأعمال التي يقوم بها.
25	أ. في كثير من الأحيان أشعر أنني لا أستطيع السيطرة على الأشياء التي تحدث لي.
	ب. يستحيل علي أن أفتنع أن الحظ أو الصدفة يلعبان دوراً هاماً في حياتي.
26	أ. يعزل بعض الناس أنفسهم عن الآخرين لأنهم لا يحاولون كسب صداقاتهم .
	ب. لا فائدة كبيرة ترجى من بذل الجهد أكثر مما يجب في كسب ود الآخرين لأنهم إذا أرادوا أن يحبوك فهم يحبوك.
27	أ. هناك مبالغة في التأكيد على الرياضة في المدارس الثانوية.
	ب. إن مزاوله الرياضة ضمن فريق تعتبر طريقة ممتازة لبناء الشخصية.
28	أ. إن ما يحدث لي هو ما تفعله يداي.
	ب. أشعر أحياناً أنني لا أستطيع التحكم في الاتجاه الذي تسير فيه حياتي.
29	أ. في كثير من الأحيان لا أستطيع أن أفهم لماذا يتصرف السياسيون بالطريقة التي يتصرفون بها.
	ب. في المدى البعيد الناس هم المسؤولون عن سوء الحكم سواء على المستوى القومي أو على المستوى المحلي.

قائمة الملاحق

3-مقياس أنماط الشخصية

البنود	أبدا (1)	نادرا (2)	أحيانا (3)	غالبا (4)	دائما (5)
01 أميل إلى إنجاز أكثر من عمل في نفس الوقت					
02 أضع لنفسى أهدافا كثيرة حتى لو كان الوقت قليلا					
03 أحب أن أنجز أكبر عدد من الأعمال في أقصر وقت ممكن					
04 أميل إلى التكلم بسرعة					
05 لا أملك وقتا للراحة					
06 عندما أنهى عملا أفكر مباشرة في العمل الذي يليه					
07 أقترح أن نقيم الأعمال على أساس سرعة الإنجاز					
08 يزعجني عدم الإنتهاء من لأعمال في وقتها المحدد					
09 لا رضى عما أنجزه من الأعمال					
10 يكون أدائي أفضل في المواقف الضاغطة					
11 لو قام كل شخص بعمله على أكمل وجه ستكون حياتي أسهل					
12 أحب أن أضع لنفسى الكثير من الأهداف					
13 أنزعج من الأشخاص غير المنظمين					
14 حب أن أضع لنفسى أهدافا كبيرة					
15 أقيم حياتي على أساس الإنجازات التي أحققها					
16 يتعبني عدم تحقيق أهدافي أكثر من العمل الكثير					
17 يزعجني الذين لا يعرفون ما يريدون					
18 أحب تحدي الآخرين					
19 أفضل الألعاب التي فيها رابح وخاسر					
20 أحب المنافسة					
21 أحب أن أضع لنفسى تحديات					
22 تهمني الترقية في عملي لأنني أستحقها					
23 أرى أنني الأجدر بتحمل المسؤوليات					
24 يصعب على العمل مع فريق غير فعال					
25 لتحقيق الهدف لابد من السيطرة على الفريق					
26 أوأمن بفكرة البقاء للأصلح (الأكثر فعالية)					
27 كلما كنت صارما كلما كان فريق عملي فعالا					
28 عندما أغضب أميل للتعبير عن غضبي					
29 عندما أنزعج من شيء يظهر ذلك علي بوضوح					
30 أعبر عن رأيي بصراحة كبيرة					
31 عندما أتكلم أستعمل الحركات					
32 يعرف من يتعامل معي متى أكون غاضبا أو هادئا					
33 يمكن ملاحظة علامات الحزن أو الفرح على بسهولة					
34 أستجيب للأحداث فور حدوثها ولا أفكر فيها بعد ذلك					
35 عندما أتحمس يمكن ملاحظة ذلك بسهولة					
36 يريحني التعبير الخارجي عن مشاعري					

قائمة الملاحق

37	أتجنب الدخول في صراع ولو بالتنازل عن حقي				
38	أعتقد أن مواهبي قليلة				
39	أرى أنني غير قادر على تحقيق الأهداف الكبيرة لذلك لا أسعى إليها				
40	أفضل الحياة اليومية التي اعتدت عليها أكثر من التغيير				
41	أعتقد أنني كافية بالنفس لمواجهة الآخرين				
42	أرى أن النجاح صعب جدا علي يحتاج إلى أمور كثيرة				
43	هناك مناصب كثيرة لا أستطيع حتى مجرد التفكير في الوصول إليها لصعوبتها				
44	أنا متساهل مع الآخرين حتى لا أدخل في صراعات معهم				
45	أنا قليل لأنني غير قادر على إنجاز الكثير				
46	أنا متعب علي التعبير عن الغضب				
47	أنا أميل إلى الهدوء				
48	أنا أرى الآخرين أنني أميل للهدوء				
49	أنا أفضل أن لا أفصح عن مشاعري				
50	أنا أعتقد أن التحدث عن المشاعر دليل ضعف يمكن أن يستخدم ضدي من طرف الآخرين				
51	أنا أرى أن إظهار الد لتوتره أمر غير لائق				
52	أنا يمكنني تحمل العمل تحت ضغط الوقت				
53	أنا أزعجني العمل تحت ضغط الوقت				