

العلاقة بين أنماط الشخصية وسلوكيات الإدمان الوظيفي

دراسة تطبيقية على العاملين بمديرية الشؤون الصحية بمحافظة الدقهلية

د عبد الحميد عبدالله الهنداوي

مدرس إدارة الأعمال . معهد مصر العالى للتجارة والحاسبات

ملخص باللغة العربية :

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة تأثير أنماط الشخصية على سلوكيات الإدمان الوظيفي . كما تمثل مجتمع الدراسة في جميع العاملين بالمستشفيات العامة والمركزية الحكومية التابعة لمديرية الصحة بالدقهلية ، وإستخدام الباحث أسلوب الإرتباط ، والانحدار لإثبات تأثير العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع .

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 الوظيفي ، وقد قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات للمستشفيات محل الدراسة ، كما قدمت أيضاً أفكاراً مقترحة لإجراء مزيد من البحوث المستقبلية.

مفاتيح الكلمات : الشخصية ذات القبول ، الشخصية الانبساطية ، الشخصية المنفتحة ، الشخصية العصابية ، الشخصية ذات الضمير ، الإدمان الوظيفي .

Abstract :

This study aims to investigate the impact of personality styles on the behaviors of workaholism . The study population is represented to all public hospital staff. The researcher used the method of correlation and regression to test the relationship between the independent variable and the dependent variable.

The results of the study confirmed the impact of that there is an effect on personality styles dimensions :(Conscientiousness , Agreeableness , Neuroticism , Openness , Extraversion) on the

behaviors of workaholism . And also the study presented suggested recommendations, and further future research.

Keywords ; Conscientiousness , Agreeableness , Neuroticism , Openness , personality traits , Extraversion . workaholism .

مقدمة البحث:

ربما الآن أكثر من أي وقت مضى، كيف يلعب إقبال الأفراد على أعمالهم دوراً جوهرياً في رفاهيتهم، وفي تقدم حياة المنظمات أيضاً، فالعمل تحيطه المنافسة ويعد وسيلة الوصول لتحقيق الأهداف التنظيمية ، وهو الذي تظهر آثاره على تحقيق الإنتاجية، والربحية، وهذان يعادلان تكلفة أعباء تسارع وتيرة الحياة للأفراد والمنظمات (Chesley,2010 ;Mazzetti et al.,2016; Levy,2016).

وعلى هذا بدأت المنظمات تعي أهمية ذلك، وأيقنت أن مصالحتها يمكن أن تتعرض للمخاطر إن لم تساير ذلك التطور، ولهذا بدأت تبتكر في كيفية تحقيق وسائل الراحة النفسية للعاملين، وذلك من خلال تقديم مزيد من الوفورات لهم . كما أن النظرة المستقبلية طويلة الأجل Long-range outlook للمنظمات يجب أن تبنى استراتيجيتها على كيفية تحقيق إرتباط الأفراد بالمنظمة، بالإضافة إلى أن تحقق التوازن بين أهداف المنظمة وأهداف الأفراد يرتبط بشكل إيجابي في علاقاتها المتعددة بالعملاء، والمساهمين، والموردين (Sandy et al. ,2016).

من ناحية أخرى تطرق علم النفس الى تحليل وتصنيف الشخصية ، وتوصل إلى أنها تتكون من أنماط وجوانب متعددة، وإستند في كل تصنيف إلى جانب معين كالجانب الفسيولوجي أو الجانب الوجداني أو السلوكي وغيره من الجوانب الأخرى التي تؤثر في شخصية الفرد (Vladimir et al. , 2016; Wang et al. , 2017). كما إحتلت الشخصية الانسانية والعوامل المؤثرة في تكوينها مكانة هامة في الدراسات النفسية والاجتماعية وذلك بقصد التعرف على مكونات هذه الشخصية،

وكيفية تكيفها وتفاعلها مع البيئة المحيطة وبما يتيح نموها وتطورها (عبد الله، ٢٠٠٨).

وفي البلدان الصناعية المتقدمة مثل اليابان وغيرها من الدول وجد أن العاملين من كلا الجنسين يعانون من الإدمان الوظيفي وآثاره المتزايدة ، وذلك لإرتباطهم بالوظيفة (Bukre et al. ,2006; Clark et al.,2015).

ويتسم الإدمان الوظيفي بالتركيز والاستغراق في العمل، وبذلك يمر الوقت سريعاً ويجد الأفراد صعوبات في التحرر من وظائفهم ، حتى عندما لا يعملون فهم دائمون التفكير به (Levy, 2016 ; Mazzetti et al. ,2016).

فما هي الأسباب التي تجعل بعض الأفراد مختلفين في أسلوب تصرفاتهم ، وطريقة تفكيرهم ، أوحتى سلوكهم ، وذلك عندما يتعرضون إلى أحداث أو مواقف متشابهة.

وعلى هذا فإن هناك إهتماماً كبيراً بين العلماء للتعرف على فهم دوافع السلوك الإنساني في المنظمات ، وبخاصة فيما يتعلق بسلوكيات الإدمان الوظيفي، وذلك على الرغم من إحراز التقدم في تحديد العوامل المؤثرة في نمط الشخصية ، لكن لا تزال هناك أسئلة فيما يتعلق بالأسباب التي تجعل بعض الأفراد تقدم على تجاوز متطلبات الأداء الوظيفي التي تتطلبها الوظيفة الرسمية كأحد العوامل المؤثرة على سلوكيات الإدمان الوظيفي، وهذا ما سوف يتناوله الباحث.

وفي ضوء ما سبق يمكن للباحث تناول ذلك الموضوع من خلال ما يلي: ينقسم البحث إلى قسمين ، القسم الأول يتكون من الإطار النظري للبحث ويتكون من جزئين ، في الجزء الأول نتناول أنماط الشخصية ، وفي

الجزء الثاني نتناول سلوكيات الإدمان الوظيفي ، وفي القسم الثاني نتناول الدراسة التطبيقية ، ويمكن بيان ذلك من خلال ما يلي:

القسم الأول : الإطار النظري للبحث:

أولاً: أنماط الشخصية:

(١) مفهوم الشخصية:

يعبر مفهوم الشخصية personality عن الوصف الاجتماعي للإنسان الذي يشمل الصفات التي تتكون عند الكائن البشري من خلال التفاعل مع المؤثرات البيئية ، والتعامل مع أفراد المجتمع ، وهذا ما يعبر عنه بالجواهر الاجتماعي للإنسان (عبدالله ، ٢٠٠٨).

والشخصية أيضاً هي السمة التي تميز شخصاً من آخر وتستمد ثقافتها من مجموعة من العوامل الثقافية، والاجتماعية، والوراثية، والأسرية ، والتربوية (Sandy et al., 2016). وهذه العوامل تكون في مضمونها نموذجاً متقدراً من العمليات السلوكية والعقلية التي تميز الفرد في التصرفات ، والصفات والميول، وأن كل فرد يختلف عن الآخر في هذه السمات (Capretz et al. , 2015).

ويعرف مفهوم أنماط الشخصية بأنه ذلك التنظيم المتكامل من الصفات والخصائص Characteristics والتركيبات العقلية والنفسية والاجتماعية والتي تظهر في العلاقات التنظيمية للفرد والتي تميزه من غيره من الأفراد تمييزاً واضحاً (Wang et al. , 2017). كما تعد منهجاً لكل خصائص الأفراد، وما يتعلق بها من طريقة تفكير وإتباع سلوكيات وفق إتجاهات معينه (Knyazev et al. , 2006).

إلى جانب ذلك تتميز شخصية كل فرد بسمات خاصة بها وتتصف بنوع من الثبات يبدو في مواقفها واتجاهاتها وأساليب تعاملها، وفي المقابل تخضع هذه

الشخصية للتغير والتطوير، وهذا ما تحدده مكوناتها من البيئة الإجتماعية والتنظيمية (Wang et al., 2017; عبدالله ٢٠٠٨). وعلى ذلك تعتبر الشخصية مجموعة من السمات والخصائص النفسية والعقلية التي يتصف بها الفرد وتميزه عن غيره من الأفراد .

٢) أهمية دراسة الشخصية:

- ١- فهم الشخصية يحقق إدراك نمط تفكير الأفراد (Xiaochun et al., 2016).
- ٢- التعرف على نقاط القوة والضعف عند العاملين (Knyazev et al., 2006).
- ٣- العمل على توظيف قدراتهم المختلفة بشكل صحيح (Tisha et al., 2016).
- ٤- التعرف على فهم الفروق الشخصية المختلفة للأفراد في التنظيم.
- ٥- تركيز دراسة أنماط الشخصية على العوامل المؤثرة في دراسة سلوكيات الأفراد من حيث الشخصية، الدوافع، الإدراك والتعلم، القيم ، وهذه العوامل تؤدي دوراً أساسياً في سلوك الفرد في التنظيم (Zhang, 2007).
- ٦- دراسة أنماط الشخصية تسهم في خدمة العملية الإدارية حيث ترتبط إيجابياً بزيادة الإنتاجية والانسجام وإيجاد نوع من الإستقرار الوظيفي عن طريق حل الصراعات وتحسين جودة العمل.
- ٧- تركيز دراسة أنماط الشخصية على الجماعات من حيث نشاطها وتطورها والأسس التي تقوم عليها، وتأثير القواعد، والتقاليد التي تحكم سلوك الأفراد في التنظيم (Capretz et al., 2015).
- ٨- الإدارة معنية أيضاً بمعرفة أنشطة الجماعات وتأثيرها على المنظمات ، كما سهل علم النفس وعلم الاجتماع لعلم الإدارة كيفية التعامل مع هذه الجماعات، فالمدراء معنيون بما يدور في هذه التنظيمات (Knyazev et al., 2006).

٩- يجب أن يكون المدير ملماً بنظريات علم الشخصية (الذات ، والإجتماع) لتكون له القدرة على كيفية تطويع سلوكيات الأفراد (Vladimir et al., 2016).

٣) العوامل المؤثرة على الشخصية:

١. عوامل متعلقة بالفرد:

تظهر على شكل مجموعة من الصفات والميول الثابتة والتي تكونت نتيجة لمجموعة من العوامل: الثقافية، والاجتماعية، والوراثية، والتربوية (Tisha et al., 2016).

٢. عوامل متعلقة بالجماعة:

تستمد المحددات الاجتماعية فلسفتها من علم الاجتماع، وتقوم على أن إكتساب الفرد معظم ميوله واتجاهاته وقيمه من المجتمع الذي يعيش فيه، ويحدد المجتمع للفرد الدور الذي يقوم به وأنماط السلوك التي يتخذها، كما أن الفرد يتأثر بالجماعة ويؤثر فيها وينشأ بين أفراد الجماعة سلوك إرتباطي. كما أن روح الجماعة تعكسها اتجاهات الجماعة وأنماط سلوكها وللجماعة شخصية مستقلة عن شخصية أعضائها (Azzadina & Huda, 2012; Güngör et al., 2014).

٣. عوامل متعلقة بالبيئة الثقافية:

تشكل العوامل الثقافية الإطار العام المحدد لسلوك الفرد، من حيث التصرفات فيما هو مقبول، وما هو غير مقبول، وتتأثر بالعادات، والتقاليد، والمحرمات التي يفرضها الدين (Sandy et al., 2016).

٤. عوامل متعلقة بالبيئة الداخلية للمنظمة للمنظمة:

وتتمثل في السياسات ، والأنظمة ، والقوانين ، وفلسفة الإدارة ، وظروف العمل ، ونظام التحفيز ، والإمكانات المتاحة ، والنمط القيادي.

٤) أنماط الشخصية:

بالرغم من الأنماط الكثيرة التي تمثل في جوهرها محددات شخصية الفرد، فإن علماء النفس أكدوا أن هناك حاجة ماسة لوضع نموذج وصفي يمثل الأبعاد الأساسية للشخصية، وذلك عن طريق تجميع الصفات المرتبطة معا، وتصنيفها تحت نمط يمكن تعميمه عبر مختلف الأفراد والثقافات (عبد الخالق والانصاري، ٢٠٠٤). كما يختلف أنواع البشر باختلاف نمط الشخصية، فمثلاً رأى كل من (عزال ، ٢٠٠٢) و(زناتي، ٢٠١٧) أن أنماط الشخصية تتلخص في ثمانية أنماط وهي :

١. النمط الانبساطي المفكر :

يميل هذا النوع إلى أن يكون عملياً واقعيًا، ويميل إلى الحقائق الخارجية الموضوعية والاعتماد على التجارب وأخذ النتائج وتطبيقها في الحياة العملية الواقعية.

٢. النمط الانطوائي المفكر :

ويتميز أصحاب هذا النمط بأن أفكارهم تتسم بالطابع النظري والتأمل والتفكير. وهم عادة غير مبالين بالناس فهم لا يتمتعون بالواقع إلا قليلا ولذلك فهم يغرقون في التفكير وإستنباط المعاني، ويميلون إلى العزلة والبعد عن إقامة علاقات ودية .

٣. النمط الانبساطي الوجداني:

يميل أصحاب هذا النوع الى الإنسجام مع العالم الخارجي وإلى تنمية العلاقات الودية مع الآخرين، والمشاركة الوجدانية مع غيرهم وبذلك يحققون نزعاتهم الإجتماعية وهم يتجهون إلى التعبير الملموس عن حياتهم الانفعالية وكأنهم يفرغون شحناتهم ولذلك فهم أقرب إلى الهيجان الانفعالي في الظاهر وأقرب الى الخمود الانفعالي في الداخل.

٤. النمط الانطوائى الوجدانى:

يميل أصحاب هذا النوع إلى إقامة الإنسجام مع عالمهم الداخلى، ولذلك يغرقون بأحلامهم ومشاعرهم، ونجد عندهم حالات وجدانية عنيفة من الحب والكراهية، ومع ذلك فهم غير قادرين على التعبير عن النواحي الوجدانية وذلك لأنهم لا يتصلون بالناس اتصالاً يمكنهم من أداء هذا التعبير، ولهذا يميلون إلى العزلة ويحيون حياتهم الانفعالية بمختلف صورها.

٥. النمط الانبساطى الحسى:

تتوقف الحياة النفسية لصاحب هذا النمط على المؤثرات الحسية فكلما إزدادت هذه المؤثرات وتتنوع حيويته ونشاطه وهذا النوع سرعان ما يحدث له الملل إذا قلت المؤثرات المحيطة به، وهذا النوع يكون سطحياً في حياته الفكرية والانفعالية ولا يقيم علاقة عميقة في صداقته.

٦. النمط الانطوائى الحسى:

يميل هذا النمط إلى تأمل المحسوسات والإستمتاع بالفنون والمناظر الطبيعية ويرى أصحابه في كل ذلك إنعكاساً لحالاتهم النفسية والوجدانية وإسقاطاً لمشاعرهم وانفعالاتهم الداخلية.

٧. النمط الانبساطى الحدسى:

هذا النوع يصل بسرعة إلى فكرة من الأفكار ويقوم مباشرة بتنفيذها ولهذا يتصف أصحاب هذا النمط بالمغامرة وإقتحام مجالات تتميز بالمخاطرة مع الإيمان الواضح بإمكانية النجاح.

٨. النمط الانطوائى الحدسى:

لا يهتم أصحاب هذا النوع بالمؤثرات الحسية الخارجية ويصل هذا النوع إلى أحكامه في شئ من السرعة والعنف دون الاعتماد على الأدلة الحسية الواقعية. ولهذا فهو ينساق في انفعالاته بشدة من الكره أو الحب على أسس واهية.

بالإضافة لما سبق هناك عدة أبعاد تؤدي دوراً هاماً في الأداء ، وهذه الأبعاد تشمل حيوية الضمير، ومدى إنطوائية الفرد، ومدى القبول، والإستقرار العاطفي، ومدى الإنفتاح والخبرة (Jerald & Baron, 2004). وترى عبود، (٢٠١٠) أن هناك أبعاد أخرى قدمها John-1990 وهذه المحددات تمثل نموذج العوامل الخمسة الكبرى للسمات.

ويرى (كاظم ، ٢٠٠١) أن نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية يرمي إلى الكشف عن وجود أبعاد أساسية في الشخصية ذات إستقرار وثبات على المستوى الجغرافي برغم تباين المواقع والثقافات ، أو على المستوى الأفقي داخل بناء شخصية الفرد الواحد أو الجماعة التي يعيش فيها الأفراد. وأن أكثر ما يستقر من سمات الشخصية وملاحظها هي العوامل الخمسة الكبرى وهي يقظة الضمير ، والانبساطية ، والمنفتحة ، والمقبولية، والعصابية (McCrae & Costa, 2003).

ويشير كل من (Sandy et al., 2016) أن النماذج الخمسة للشخصية تختلف في مضمونها ونتائجها حسب السمات الشخصية **personality traits** ، فمثلاً وجد أن الشخصية الانبساطية Extraversion تحب العمل وتتمتع به ، كما نكر أيضاً أن الشخصية المنفتحة Openness تتصف أصحابها بالقدرة على الإبتكار والتمتع بالعمل .

ولكن وجد أن الشخصية العصابية Neuroticism لا تحب التمتع بالعمل وتحاول الابتعاد والتهرب **avoidance** منه وتجنبه إذا استطاعوا ، كما يشعر أصحابها أنهم مدفوعون إليه لحاجتهم له حيث إرتبطت صفاتهم بالعصبية والمتقلبة **(nervous and insecure)** .

ويلاحظ أن سلوكيات الأفراد الذين يتمتعون بالقبول Agreeableness يدفعهم للعمل أكثر من غيرهم كما يتصفون بالمودة والرحمة friendly and compassionate، كما وجد أيضا أن الشخصية ذات الضمير Conscientiousness يتصف أصحابها بأنهم منظمون جدا ، ويتحملون المسؤولية (well-organized, responsible) . كما أن أكثر العوامل تأثيراً في الإدمان الوظيفي هي للنماذج التي يتصف أصحابها بوعي الضمير والانفتاح على الذات والآخرين . مما سبق يمكن أن نجمل نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية في الجدول رقم (١) فيما يلي:

جدول رقم (١)

العوامل الخمسة الكبرى لأنماط الشخصية

| مصدر المقياس | خصائص المقياس | العوامل |
|--------------------------|--|--------------------------------|
| - Costa, & McCrea, 1992. | • شخص يحب العزلة . ويتعد عن الاختلاط بالناس . وتصدر أقواله وأفعاله عن عوامل ذاتية , يحب التأمل وأحلام اليقظة ، ويفتقر الثقة بالنفس . متشائم . متوتر دائم الخوف . كثير الهموم . | ١- العصبية Neuroticism |
| - Goldberg, 1999. | • ودود . منفتح على التعامل مع الآخرين . لطيف . يعيل إلى الصداقة . ويبحث عن الجماعة | ٢- الانبساطية Extraversion |
| | • ملتزم بالواجبات، ذات كفاءة ، ويتصرف بحكمة ، منظم ، متمكن ، مخطط . مؤثر، متحمل للمسؤولية ، متأنى . | ٣- وعي الضمير Conscientious |
| | • الثقة . المصادقية . التسامح . المودة . المحبة . التعاون . المجاملة . كريم . | ٤- القبول Agreeableness |
| - John 1990 | • مرتبط بالتسامح . والابتعاد عن الغموض . واضح الملامح . قوى المضمون . ويكون صاحب علاقات جيدة مع الجميع . محبوب إجتماعياً . له القدرة على تكوين صداقات كثيرة . | ٥- الانفتاح openness |

المصدر : من إعداد الباحث استناداً على الدراسات السابقة :

(Sandy et al., 2016)، (عبود ٢٠١٠) ، (كاظم، ٢٠٠١) ، (عبدالله ، ٢٠٠٨)، (زناى ٢٠١٧)، (غزال ٢٠٠٢)، (Costa, & McCrea, 1992) .

ثانياً : سلوكيات الإدمان الوظيفي:

تحظي دراسة الإدمان الوظيفي كمفهوم نفسي في المقام الأول، وأن أول من صاغ المفهوم لأول مرة هو واين أوتس (1971) Oates وذلك لوصف الحاجة المتزايدة لعمل الأشخاص الذين لديهم حاجة لا يمكن التحكم فيها الأمر الذي يمكن أن يؤثر على خلق تغيير ملحوظ في الصحة النفسية، والسعادة الشخصية، والعلاقات التنافسية (Daria et al., 2015; Lanzo et al., 2016)

من ناحية أخرى يبدأ الموظفون المتأثرون بإتباع سلوكيات الإدمان الوظيفي في بذل الكثير من أوقاتهم في العمل (Van Beek et al., 2011). والسبب في ذلك أنهم شهدوا دافعاً قوياً ، وحاجة داخلية، ودرجة إلتزام لا يمكن السيطرة عليه ليس بسبب العوامل الخارجية مثل العوامل المالية والمنظورات المهنية فقط، ولكن بسبب أسباب نفسية وشخصية نابعة من شعور داخلي للفرد (Schaufeli et al., 2006). وبالمثل، وصف كل من (Aziz et al., 2013) الإدمان الوظيفي بأنه أي صورة من صور التمتع بالوظيفة بحيث يصعب السيطرة عليه ويحدث بطريقة مكثفة.

فلماذا يأخذ الإدمان الوظيفي الأهمية؟

للإجابة عن هذا التساؤل يفصل الباحث ذلك الموضوع من خلال عرض للمفاهيم المختلفة للإدمان الوظيفي، ثم نتناول الآثار الإيجابية لسلوكيات الإدمان الوظيفي، وكيف تؤثر على أداء الأفراد، ثم نتناول الآثار السلبية للإدمان الوظيفي، وأخيراً نتناول الأبعاد المختلفة للإدمان الوظيفي. يمكن بيان ذلك من خلال ما يلي:

١. تعريف الإدمان الوظيفي:

في هذه الأيام، لازال هناك نقاش فيما يتعلق بتعريف شامل للإدمان الوظيفي، فقد عرفه كل باحث بطريقة تختلف عن الأخرى، بالإضافة إلى العناصر الأساسية التي تكون هذا المفهوم (Lanzo et al., 2016). ومع ذلك فإن الإدمان الوظيفي يعد سلوكاً لا يمكن التحكم فيه للقيام بالعمل دون إنقطاع لأنه إدمان أقرب لتعاطي الكحوليات (Arnold et al., 2014). كذلك وصف كل من (Aziz et al., 2013) الإدمان الوظيفي بأنه يكون بدافع العمل بشكل مفرط، الأمر الذي يؤدي إلى تجاهل الاهتمامات الأخرى. وبالمثل، فقد رأى (Schaufeli et al., 2009a) أن الإدمان الوظيفي يعبر عن الميل للعمل بشكل مفرط أكثر مما يجب.

من ناحية أخرى يفسر سلوك الأفراد الذين يقبلون بشكل كبير على أعمالهم أن ذلك يُشعرهم بالنشاط والتشجيع (Clark et al., 2015). وأن الأفراد الذين لديهم الميل للإدمان الوظيفي أصبحوا يشعرون بحاجة قوية وملحة للاستمرار في العمل حتى لو لم يحصلوا على أي شيء جراء ذلك (Lanzo et al., 2016). إذن فهذه حالة، أو ميول، يُمكن أن تتداخل مع درجة رضا الفرد نفسه ومرتبطة بوظيفته، ومهنته وحتى حياته نفسها (Gaetano et al., 2014) فإذا شجعت الإدارة ظروف العمل من خلال تنمية سلوكيات الإدمان الوظيفي، فإنه سيؤثر في الأداء التنظيمي (Levy, 2016).

مما سبق يمكن أن نعرف الإدمان الوظيفي على أنه سلوك ناتج عن العمل المفرط حيث يتجاوز العاملون ما هو متوقع منهم في الأداء الوظيفي وذلك لتلبية المتطلبات التنظيمية دون انتظار أي عائد لذلك، وشيئاً فشيئاً تصبح عادة لا يمكن التخلص منها.

٢- خصائص الأفراد الذين لديهم الميل للإدمان الوظيفي فيما يلي:

أولاً: يقضي العاملون أوقات طويلة عندما يكون لديهم الحرية في القيام بذلك فهؤلاء الموظفون يعملون بجدية وبشكل متزايد (Sandy et al., 2016).

ثانياً: يتردد العاملون الذين يتأثرون بسلوكيات الإدمان الوظيفي في الانفصال عن عملهم مهما كانت الظروف (Levy, 2016).

ثالثاً: يفكر العاملون الذين لديهم سلوكيات الإدمان الوظيفي بشكل ثابت ومتكرر بشأن العمل عندما لا يعملون (Daria et al. , 2015) .

رابعاً: يتجاوز العاملون القائمون على إتباع سلوكيات الإدمان الوظيفي ما هو متوقع منهم بشكل مناسب لتلبية المتطلبات التنظيمية ، ودون إنتظار أي عائد نتيجة عملهم (Arnold et al.,2014).

خامساً: هناك ربط بين خصائص الأفراد الذين لديهم الميل لاتباع سلوكيات الإدمان الوظيفي ، ووسائل الإدمان الأخرى من حيث أنه سلوك يصعب السيطرة عليه (Sandy et al. ,2016).

٣- الآثار الإيجابية لسلوكيات الإدمان الوظيفي:

- هناك آثار إيجابية لسلوكيات الإدمان الوظيفي، يمكن أن نجملها فيما يلي:
- (١) يتمتع الموظفون الذين لديهم ميول للإدمان الوظيفي بأقل نسبة من الغياب وأكثر نسبة من الانضباط مقارنة بزملائهم (Van Beek et al. ,2014).
 - (٢) يتجاوز العاملون الذين لديهم ميول للإدمان الوظيفي ما هو متوقع منهم لتلبية المتطلبات الوظيفية للتنظيم (Arnold et al.,2014) .
 - (٣) يعمل الموظفون الذين لديهم ميول للإدمان الوظيفي ساعات طويلة ومتزايدة دون إنقطاع ويعملون بشكل جاد، كما أن لديهم مستويات عالية من التركيز أكثر من زملائهم (Lanzo et.,2016).
 - (٤) الموظفون الذين لديهم ميول للإدمان الوظيفي سعداء في وظائفهم، ويشعرون بالذنب في حالة عدم عملهم (Schaufeli et al.,2008b).
 - (٥) الموظفون الذين لديهم ميول للإدمان الوظيفي لديهم شعور بالارتباط الحيوي بأعمالهم، كما يصفون أعمالهم بأنها شيقة، وممتعة، ومُرضية إلى حد كبير (Van Beek et al.,2012).

٦) يتردد الموظفون الذين لديهم ميول للإدمان الوظيفي في الانفصال عن عملهم مهما كانت الظروف.

٧) يتقبل العاملون الذين لديهم ميول للإدمان الوظيفي درجة التغيير والتطوير التنظيمي الذي يساعد على الارتقاء الوظيفي (Sandy et al., 2016).

٤. الآثار السلبية لسلوكيات الإدمان الوظيفي:

بالإضافة إلى السلوكيات الإيجابية، فإن هناك أيضاً آثاراً سلبية لسلوكيات الإدمان الوظيفي يمكن أن نجملها فيما يلي:

١) الإدمان الوظيفي يهدد صحة العاملين نتيجة العمل لفترة طويلة، ويقلل من سعادتهم، ويدهور من علاقاتهم الشخصية والاجتماعية، كما يشعرون بحالة دائمة من الإرهاق (Bakker et al., 2014; Gorgievski et al., 2010).

٢) هؤلاء الموظفون غير قادرين على التحرر من عملهم ويفكرون فيه باستمرار، حتى عندما لا يعملون (Van Beek et al., 2011).

٣) أظهرت الدراسات أن بعض سلوكيات الإدمان الوظيفي ترتبط بنتائج سلبية للموظفين، مثل الرضا الوظيفي المنخفض، وذلك لأن الأفراد الذين يعملون لفترات طويلة ينظرون إلى الأفراد الذين يعملون لفترات العادية للعمل اليومي التي نص عليها قانون العمل، وبالتالي يقارنون بينهم وبين زملائهم، الأمر الذي يؤدي إلى عدم الرضا الوظيفي، فهؤلاء يريدون أن يجعلوا كل الأفراد مثلهم، ولكن قانون العمل نظم جميع الشؤون الوظيفية (Del Libano et al., 2014, Van Beek et al., 2012).

٤) فقد وجد أيضاً أن الموظفين الذين لديهم ميول للإدمان الوظيفي أقل سعادة، ويعانون بشكل أكبر من الشكاوى الصحية (Schaufeli et al., 2009b) ومستويات مرتفعة من الإجهاد العام (Taris et al., 2005) ومشاكل النوم (Kubota et al., 2012). وليس لديهم فرصة للراحة من أعمالهم، مثل

الاسترخاء (Taris et al. 2010; Van Wijhe et al. 2014) ، ورضا منخفض عن الحياة العامة (Bonebright et al.,2000) وعلاقات اجتماعية ضعيفة (Schaufeli et al. 2008b).

٥- أبعاد سلوكيات الإدمان الوظيفي:

رأى كل من (Daria et al. ,2015; Kubota et al., 2012) أن الإدمان الوظيفي كنمط سلوكي يتسم بعدد من الأبعاد وهي:

١. الدافع الذي يزيد من الميل للإدمان الوظيفي.
٢. الاستمتاع بالعمل الذي يزيد مع الميل للإدمان الوظيفي.
٣. شكل البناء الاجتماعي للمنظمة الذي يجتمع عليه الجميع.
٤. الثقافة التنظيمية التي تتبناها المنظمة.

ويشير آخرون بأن أبعاد سلوكيات الإدمان الوظيفي يمكن أن تتكون من الأبعاد التالية:

١. يكون الأفراد تنافسيين دائماً لتحقيق المكانة الوظيفية.
٢. يرتبطون بوظائفهم والمنظمة أكثر مما يجب.
٣. يشعرون بالحاجة لإثبات أنفسهم دائماً.
٤. يعرفون بعضهم جيداً، كما يشتركون جيداً في الصفات التنظيمية.
٥. يشجعون الآخرون على اتباع سلوكياتهم.
٦. يشتركون في المبادئ الأخلاقية، كما يقومون بنقلها للزملاء في العمل.

(Gorgiveski et al.,2010; Bakker & Oerlemans 2011)

من خلال عرض ما سبق يمكن للباحث التركيز على عدة أبعاد للإدمان الوظيفي وهي الارتباط بالعمل، والمكانة الوظيفية، والبناء الاجتماعي

للمنظمة، وأخيراً الدافعية كأحد العوامل التي يمكن أن تؤدي إلى الإدمان الوظيفي، ويمكن بيان ذلك على النحو التالي:

١. الارتباط بالعمل:

يرجع السبب الرئيسي للإدمان الوظيفي إلى ارتباط الفرد بالعمل لدرجة أنه لم يستطع التخلص من ذلك الشعور، وعلى هذا النحو عرف الارتباط بالعمل على أنه حالة ذهنية تتعلق بالعمل كما تتسم بعدة خصائص منها الحيوية، والتفاني الوظيفي وإستيعاب التقنية (Schaufeli et al., 2002, p.74).

ويعرف الارتباط بالعمل بأنه ميل الموظفين العاطفي وتعلقهم وتماسيهم وتوافقهم ومشاركتهم مع المنظمة ، كما يتصف الإرتباط بالعمل والإدمان الوظيفي بأنهما حالتان نشيظتان مترابطتان معاً من خلال العمل الوظيفي، ومع ذلك، فإن الارتباط بالعمل عادة ما يحتاج لجهود مرتفعة حتى يمكن أن يحقق التأثير الإيجابي، كذلك فإن الإدمان الوظيفي عادة ما يتضمن جهوداً مرتفعة، ولكنه يمكن أن يكون له تأثير سلبي بجانب التأثير الإيجابي (Bakker & Oerlemans, 2011).

كما ينظر إلى الارتباط الوظيفي من خلال نظر العاملين لأعمالهم مثل: درجة التشجيع في العمل، وأنهم يفعلون ما يرغبون القيام به، وبعبكس الإدمان الوظيفي، فالموظفون المشاركون يعملون بجدية ليس بسبب الدافع الداخلي القوي الذي لا يقاوم فقط ، ولكن بسبب أن العمل بالنسبة لهم على قدر كبير من المتعة، ولا يستطيعون الابتعاد عنه مهما تكن الظروف (Gorgiveski et al. 2010).

كما يمكن القول بأن الموظفين المرتبطين بالعمل يستخدمون منهجاً يتوافق مع أهداف عملهم، كما يتوافق في نفس الوقت مع آمالهم، وأمنياتهم ، ولكن بشرط أن يكون بدافع تحفيز داخلي للعمل، فيعد الموظفون المرتبطين بالعمل أعمالهم بأنها شيقة، وممتعة ومُرضية إلى حد كبير (Van Beek et al. ,2014, p.56).

بالإضافة لما سبق فالارتباط بالعمل يرتبط إيجابياً بنتائج مختلفة مثل رفاة الموظفين وبالرضا المرتفع عن الحياة وبالصحة النفسية والبدنية (Schaufeli & Salanova, 2007). وبإختصار، فالقاسم المشترك بين الإدمان الوظيفي، والارتباط بالعمل هو أن الموظفين المرتبطين بالعمل سعداء في وظائفهم، ويشعرون بالذنب في حالة عدم عملهم (Schaufeli et al., 2008b).

٢. المكانة الوظيفية:

تعرف المكانة الوظيفية بأنها الوظيفة أو المركز الذي يسعى العاملون للوصول إليه من خلال عملهم التنظيمي. هذا وقد ارتبط تحقيق المكانة الوظيفية بنسب مرتفعة من الإدمان الوظيفي من خلال عدة أبعاد وهي الدوافع، والحاجة، والتزام الداخلي القوي التي لا يمكن السيطرة عليه في العمل، بسبب الرغبة في تحقيق المكانة الوظيفية (Schaufeli et al., 2006). كما أن مشاركة الفرد في العمل الجماعي نابع من الشعور بالأهمية لتحقيق المكانة التنظيمية والتنافسية. (Schaufeli et al., 2002a; Del Libano et al., 2012).

من ناحية أخرى يقبل الأفراد العمل الإضافي ويكرسون له وقتاً أطول كما يتحملون المخاطر التي تكمن وراء ذلك العمل من أجل إثبات الذات وتحقيق المكانة الوظيفية (Altman & Golden, 2008). إلى جانب ذلك فقد تتطلب بعض المنظمات مزيداً من ساعات العمل لموظفيها للتعامل مع الأعباء الإضافية للعمل دون الحاجة لتوظيف موظفين جدد (Hart, 2004). فقد يترجم المدير درجة إستعداد العاملين للقيام بالعمل الإضافي وذلك كمؤشر لمستوى جهد والتزام المرؤوسين بتنفيذ سياسات وتعليمات المنظمة، كما يترجم العاملون العمل الإضافي بأنه حافز لتحقيق المكانة التنظيمية (Golden, 2009). كما وجد أن ارتباط الأفراد الذين لديهم ميول لسلوكيات الإدمان الوظيفي إيجابياً بالعمل والترقية (Van Beek et al., 2014) بمعنى أن الموظفين المرتبطين بالعمل لديهم حساسية للغياب كما يمكن تحقيق نتائج

إيجابية في عملهم. وعلى ذلك تشير هذه النتيجة بأن الموظفين المرتبطين بالعمل تتوافر فيهم مجموعة من الصفات تعد منهجاً يتوافق مع أهداف عملهم التي تمثل آمالهم، وأمنياتهم، وتطلعاتهم.

أيضاً أشار (Levy, 2016) إلى أن العاملين يهتمون بالعمل ويضعون أولياتهم الأولى على تحقيق المكانة التنظيمية، ومن أجل تحقيقها يفعلون كل ما يحقق لهم ذلك الهدف بكل الطرق الممكنة، حتى ولو على حساب أنفسهم، وراحتهم الشخصية، فعلى هذا من الممكن أن يتم إستغراق الفرد في أداء عمله لتحقيق المكانة التنظيمية وشيئاً فشيئاً تصبح عادة لا يستطيع التخلص منها.

٣. البناء الإجتماعي للمنظمة:

تختلف نظرة الفرد تجاه العمل، وذلك لما يحققه العمل في نفسية الفرد، ومدى تأثيره على سلوكياته الوظيفية والنفسية (Shahin et al., 2014) فنجد أحيانا بعض فئات المجتمع الراقى وهي ترتاد المجال الوظيفي، رغم عدم حاجتها إلى المال، فلماذا هناك أسباب أخرى تدعو الأفراد إلى العمل، أو بمعنى آخر ليس كل من يذهب إلى العمل يكون بالدافع المادي فقط، ولكن الذهاب إلى العمل يكون أيضاً من خلال الدافع الاجتماعي (الهنداوي، ٢٠١٧). كما يشير مفهوم البناء الاجتماعي للمنظمة بأنه العلاقات الاجتماعية الجوهرية والمنظمة والمستمرة عبر الزمن والتي تعطى للمنظمة ميزتها التنافسية وتميزها عن غيرها من المنظمات. كما يقصد بالبناء الاجتماعي مجموعة العلاقات الاجتماعية المتباينة التي تتكامل وتتسق من خلال الأدوار الاجتماعية، فثمة مجموعة أجزاء مرتبة و متسقة تدخل في تشكيل الكيان الاجتماعي، و تتحد بالأشخاص والجماعات و ما ينتج عنها من علاقات، وفقاً لأدوارها الاجتماعية التي يرسمها لها الكل (أبو زيد).

بالإضافة لما سبق تعد سياسات المنظمة ، وطريقة عمل الرئيس، والمشرف، وطريقة وأسلوب تعامل الزملاء تعتبر من المصادر الهامة لفلسفة البناء الاجتماعي الوظيفي للمنظمة كما أن لها تأثيراً على رفاهية الموظفين ، وتوفير الحياة الاجتماعية للتنظيم بأكمله (Shahin et al. , 2014; Van et al. ,2012).

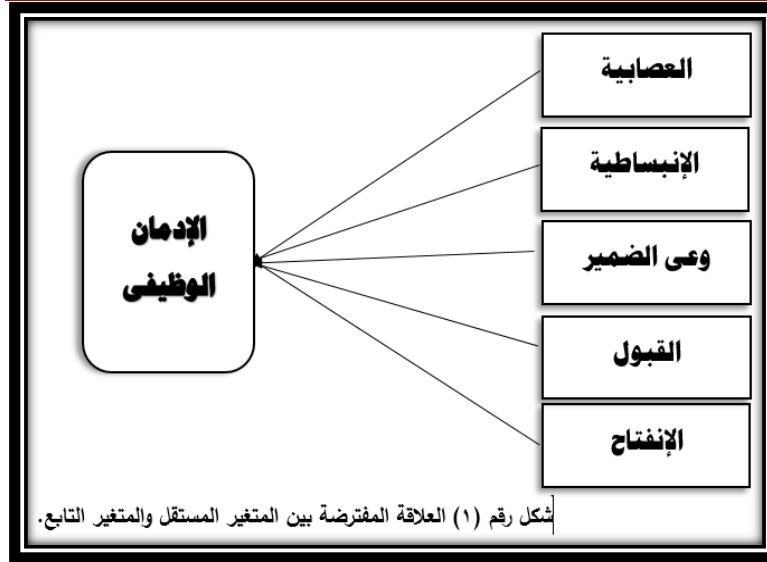
بالإضافة لما سبق فإن جودة العلاقة بين الرئيس والمرؤوس من العوامل القوية لفلسفة المنهج الاجتماعي ، حيث تؤثر على سلوكيات الأفراد في العمل مما يدفعهم لقضاء ساعات طويلة دون أن يشعروا بها ، وشيئاً فشيئاً تصبح عادة لا يستطيعون التخلص منها (Bakker et al., 2009).

٤. الدافعية Motivation :

هي الرغبة في تحقيق النجاح والمكانة التنظيمية حيث تدفع بإمكانيات الفرد العقلية لتحقيق أقصى أداء ممكن (Elizabeth et al. ,2016) . كما إعتبره البعض قوة نفسية تتبع من الفرد ذاته كما تحركها مثيرات داخلية أو خارجية فتؤدي إلى وجود رغبة ملحة في القيام بنشاط معين حتى تتحقق هذه الرغبة ويتم إشباع هذا الدافع (Robert & Palliam ,2012). وعلى هذا يرتبط سلوك الفرد بدوافعه وحاجاته المختلفة فلكل سلوك هدف وهو إشباع حاجاته ، والحاجة هي حالة من التوتر حتى يتم إشباع هذه الحاجة ونتيجة لذلك التوتر الداخلي ينشأ الدافع الذي يحفز الفرد للقيام بالسلوك (Sandy et al.,2016;Marcela et al.,2016). وتعد الدافعية من الشروط الأساسية التي يتوقف عليها تحقيق الهدف التنظيمي، لما لها من أهمية قصوى في التحول نحو تحقيق الأهداف (Marcela et al.,2016). كما يمكن القول إن الدافع يمكن أن يتصف بالعديد من الخصائص وهو يحرك وينشط ويوجه ويحقق الهدف ويتسبب في الشعور بالارتياح.

من ناحية أخرى هناك تصنيف يقسم الدوافع إلى دوافع إيجابية وهي التي تدفع سلوك الأفراد نحو تحقيق الأهداف (الهنداوي، ٢٠١٧) ، ودوافع سلبية وهي التي تدفع أيضاً سلوك الأفراد في الاتجاه العكسي ، حيث ترتبط بعدم تحقيق الفرد لتطلعاته في العمل الأمر الذي يؤدي إلى تجنبه إذا استطاع (Robert & Palliam ,2012)

وبناء على ما سبق من مراجعة أدبيات البحث تم بناء نموذج مقترح بالإعتماد على عدة دراسات وهي: (Sandy et al. ,2016)، (عبود ٢٠١٠)، (كاظم، ٢٠٠١)، (عبدالله، ٢٠٠٨)، (زناتي ٢٠١٧)، (غزال ٢٠٠٢)، (Costa, & McCrea, 1992) ونظراً لوجود إختلاف بين الكتاب والباحثين في تحديد أبعاد المتغيرات البحثية ، وذلك وفقاً لتوجهاتهم الفكرية ، ولأغراض إجراء هذا البحث تم اختيار الأبعاد التي كانت أكثر شيوعاً في هذه الدراسات وذلك نظراً لأهميتها في المنظمات. وتتمثل أبعاد المتغير المستقل في : العصابية ، والإنبساطية ، وعى الضمير ، والقبول ، والإنفتاح . بينما تتمثل أبعاد المتغير التابع في الارتباط بالعمل، والمكانة الوظيفية، والبناء الإجتماعي ، والدافعية . مما سبق يمكن أن نجمل الربط بين المتغير المستقل والمتغير التابع في العلاقة المفترضة من خلال النموذج رقم (١) التالي:



وفيما يلي جدول مفاهيمي يوضح المفاهيم المختلفة للمتغيرات المستقلة والتابعة

جدول رقم (٢) المفاهيم الإجرائية لمصطلحات الدراسة

| التعريف | البعد |
|---|------------------|
| الإدمان الوظيفي هو سلوك ناتج عن العمل المفرط حيث يتجاوز العاملون ما هو متوقع منهم في الأداء الوظيفي وذلك لتلبية المتطلبات التنظيمية دون انتظار أي عائد لذلك ، وشيئاً فشيئاً تصبح عادة لا يستطيعون التخلص منها . | الإدمان الوظيفي |
| عرف الارتباط بالعمل بأنه حالة ذهنية تتعلق بالعمل كما تنسم بعدة خصائص منها الحيوية، والتفاني الوظيفي واستيعاب التقنية، والعمل الدائم | الارتباط بالعمل |
| تعرف المكانة الوظيفية بأنها الوظيفة أو المركز الذي يسعى العاملون الوصول إليه من خلال عملهم التنظيمي. | المكانة الوظيفية |
| يشير مفهوم البناء الإجتماعي للمنظمة بأنه العلاقات الاجتماعية الجوهرية والمنظمة والمستمرة والتي تنشأ من خلال تواجد الأفراد في التنظيم . | البناء الإجتماعي |

| | |
|---------------|---|
| الدافعية | قوة نفسية تتبع من من الفرد ذاته تحركها مثيرات داخلية أو خارجية فتؤدي إلى وجود رغبة ملحة في القيام بنشاط معين حتى تتحقق هذه الرغبة ويتم إشباعها. |
| أنماط الشخصية | هو ذلك التنظيم المتكامل من الصفات والخصائص والتركيبات العقلية والاجتماعية للفرد وتميزه عن غيره من الأفراد تمييزاً واضحاً. |
| العصابية | يتصف صاحب هذا النمط بأنه شخص يحب العزلة، ويتعد عن الاختلاط بالناس، وتصدر أقواله وأفعاله عن عوامل ذاتية، وهو يحب التأمل وأحلام اليقظة، ويفتقر الثقة بالنفس. |
| الانبساطية | يعكس هذا العامل التفضيل للمواقف الاجتماعية والتعامل معها، يكونون نشطين ويبحثون عن الجماعة. |
| الضمير | يتصف أصحاب هذا البعد بالأمانة والصدق والكفاءة، والإنجاز، والقدرة على الإلتزام، والتواضع. |
| القبول | تتصف الشخصية المقبولة بدرجة عالية من التضحية، والمحبة، والتعاون الجماعي، وتحقيق الصداقة . |
| الانفتاح | يتصف أصحاب هذا النمط من الشخصية بدرجة عالية من التسامح . والابتعاد عن الغموض، وله علاقات جيدة مع الجميع ، ومحبوب إجتماعياً ، وله القدرة على تكوين صداقات كثيرة. |

المصدر: من إعداد الباحث استناداً إلى الدراسات السابقة.

وفيما يلي جدول رقم (٣) يوضح مقاييس الدراسة :

جدول رقم (٣) مقاييس ابعاد متغيرات الدراسة

| المؤلف | أبعاد المقياس | المتغير |
|---|---------------|---------------|
| <ul style="list-style-type: none"> Costa, & McCrea, 1992. Goldberg,1999. John 1990 | العصابية | أنماط الشخصية |
| | الانبساطية | |
| | وعى الضمير | |
| | القبول | |

| | | |
|--|------------------|--------------------|
| | الانفتاح | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Taris et al. ,2005 • Schaufeli et al. ,2004 • Schaufeli et al.,2008b • Schaufeli et al. ,2009 | الارتباط بالعمل | الإدمان الوظيفي |
| | المكانة الوظيفية | |
| | البناء الإجتماعي | |
| | الدافعية | |

المصدر: من إعداد الباحث استناداً على الدراسات السابقة

القسم الثاني : الإطار التطبيقي للبحث :

أولاً: مشكلة البحث:

تتلخص مشكلة الدراسة في البحث عن مدى تأثير أنماط الشخصية على سلوكيات الإدمان الوظيفي. ويمكن توضيح ذلك من خلال الإجابة عن التساؤلات التالية:

- هل توجد علاقة ذات دالة إحصائية بين أنماط الشخصية وسلوكيات الإدمان الوظيفي.
- وهل تختلف هذه العلاقة باختلاف النوع ، والخبرة الوظيفية ، ومجال العمل ، ومستوى التعليم
- وما تسلسل العوامل الخمسة الكبرى المذكورة سلفاً لنماذج الشخصية من حيث الأهمية النسبية لها في التأثير في سلوكيات الإدمان الوظيفي.
- وهل العاملون بالمراكز والوحدات الصحية يختلفون في بعض السمات الشخصية؟

ثانياً : أهداف البحث:

- (١) دراسة تأثير أنماط الشخصية في سلوكيات الإدمان الوظيفي.

- ٢) تحديد عدد من أنماط الشخصية ودورها في التأثير على سلوكيات الإدمان الوظيفي.
- ٣) التعرف على بعض السمات الشخصية لدى العاملين بمديريات الصحة ومدى تأثيرها على سلوكيات الإدمان الوظيفي.
- ٤) تقديم إطار نظري لتوضيح العلاقة بين نمط الشخصية وسلوكيات الإدمان الوظيفي.
- ٥) تقديم التوصيات التي تسهم في بناء وتنمية أنماط الشخصية .

ثالثاً: فروض البحث:

- الفرض الأول:** يوجد ارتباط معنوي بين متغيرات أنماط الشخصية وسلوكيات الإدمان الوظيفي
- الفرض الثاني:** يوجد تأثير لأنماط الشخصية في سلوكيات الإدمان الوظيفي، وينقسم هذا الفرض الرئيسي إلى عدة فروض فرعية تتمثل في:
- ١) يوجد تأثير للشخصية العصابية في سلوكيات الإدمان الوظيفي.
 - ٢) يوجد تأثير للشخصية الإنبساطية في سلوكيات الإدمان الوظيفي.
 - ٣) يوجد تأثير لوعي الضمير في سلوكيات الإدمان الوظيفي.
 - ٤) يوجد تأثير للقبول الشخصي في سلوكيات الإدمان الوظيفي.
 - ٥) يوجد تأثير للانفتاح الشخصي في سلوكيات الإدمان الوظيفي.
- الفرض الثالث:** تختلف الأهمية النسبية لأنماط الشخصية في درجة تأثيرها على سلوكيات الإدمان الوظيفي.
- الفرض الرابع:** يوجد إختلاف معنوي بين إدراك العاملين وفقاً لـ (النوع ، ومجال العمل ، ومستوى التعليم ، ومجال الوظيفة).

رابعاً: أهمية البحث:

يمكن تقسيم أهمية البحث إلى أهمية علمية ، وأهمية تطبيقية من خلال ما يلي :
أولاً : الأهمية العلمية :

يستمد البحث أهميته العلمية من الدور الذي يمكن أن يسهم به في إثراء الكتابات في مجال إدارة الموارد البشرية ، ويرجع ذلك من خلال تركيز الدراسات العربية والأجنبية المحدودة التي تناولت موضوع البحث على حد علم الباحث على بعض الأبعاد المكونة لنمط الشخصية في درجة تأثيرها في سلوكيات الإدمان الوظيفي وهو يمثل أحد نقاط الضعف التي توجه هذه الدراسات ، ولذلك تتمثل أهمية هذا البحث من خلال تحديد عدد من الأبعاد المتعلقة بأنماط الشخصية ودورها في التأثير على سلوكيات الإدمان الوظيفي

ثانياً : الأهمية التطبيقية :

تتمثل الأهمية التطبيقية من خلال ما يلي :

- (١) تحاول الدراسة الحالية عرض المفاهيم الحديثة المتعلقة بأنماط الشخصية والإدمان الوظيفي وهي من المفاهيم المعقدة على مستوى المنظمات، وهذا يسهم في بناء مجال بحثي يضاف إلى الكتابات العربية المتوافرة حالياً في هذا المجال الحديث نسبياً سواء في مجال المراجع أو الأبحاث العلمية.
- (٢) يقدم البحث إطاراً (نظرياً وتطبيقياً) يمكن من خلاله التعرف على المفاهيم المتعلقة بكل المفهومين .
- (٣) يقدم البحث مجموعة من النتائج التي يمكن من خلالها تحويل نقاط الضعف إلى مركز قوة للمنظمة .

- ٤) إمداد المسئولين بمجموعة من التوصيات يمكن أن تسهم في حل كثير من المشكلات التنظيمية، مما يكون له آثار إيجابية في تنفيذ العمل التنظيمي.
- ٥) التعرف على أثر العلاقة بين متغيرات الدراسة (المستقل والتابع).

خامساً أسلوب القياس :

اعتمد الباحث على أسلوب مقياس ليكرت (*Likert*) الخماسي الذي يحتسب أوزان تلك الفقرات من (موافق تماماً) ويمثل (٥ درجات) إلى (غير موافق تماماً) ويمثل (درجة واحدة).

١- صدق وثبات أداة الدراسة:

الهدف من اختبار الصدق هو أن تؤدي الأداة إلى الكشف عن الظاهرة أو السمة التي تجرى الدراسة من أجلها، بينما يقصد بثبات أداة الدراسة اختبار أداة جمع البيانات والمعلومات للتأكد من درجة الاتساق بما تقيسه من متغيرات بدرجة عالية من الدقة والحصول على نتائج متطابقة أو متشابهة إذا تكرر استخدامها أكثر من مرة في جمع نفس المعلومات أو قياس نفس المتغيرات سواء من باحث واحد أو عدة باحثين في أوقات وظروف مختلفة، وباستخدام معامل كرونباخ ألفا *Cronbach's Alpha* وبالتطبيق على البيانات التي تم الحصول عليها وجد أن معامل الاتساق الداخلي لنبود الاستمارة كانت علي الترتيب (٠,٩٣٠) بالنسبة لتحليل الشخصية ، (٠,٨٤٠) بالنسبة للإدمان الوظيفي ، وهي تدل على ثبات الأداة والاعتماد على نتائجها ، ويمكن توضيح ذلك في الجدول التالي:

جدول رقم (٤)

معاملات الصدق والثبات لمتغيرات الدراسة

| المتغيرات | عدد العبارات | معامل الثبات | معامل الصدق |
|-----------------|--------------|--------------|-------------|
| تحليل الشخصية | ٢٥ | ٠,٩٥٨ | ٠,٩٧٩ |
| الإدمان الوظيفي | ٢٠ | ٠,٩٠٠ | ٠,٩٤٩ |

المصدر : من إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الاحصائي

من الجدول السابق يتضح أن معاملات الثبات والصدق مقبولة ، حيث بلغت أقل قيمة لمعامل الثبات (٠,٠,٩٠٠) بمعامل صدق قدره (٠,٩٤٩) ، الأمر الذي يدل علي صلاحية أداة الدراسة للقياس، والجدول التالي يوضح معاملات الثبات والصدق للمتغيرات الفرعية :

جدول رقم (٥) معاملات الصدق والثبات لأبعاد تحليل الشخصية

| أبعاد تحليل الشخصية | عدد العبارات | معامل الثبات | معامل الصدق |
|---------------------|--------------|--------------|-------------|
| العصائية | ٥ | ٠,٩١٨ | ٠,٩٥٨ |
| الانبساطية | ٥ | ٠,٩٢٠ | ٠,٩٥٩ |
| القبول | ٥ | ٠,٨٩٢ | ٠,٩٤٤ |
| الانفتاح | ٥ | ٠,٨٤٩ | ٠,٩٢١ |
| وعي الضمير | ٥ | ٠,٩١٨ | ٠,٩٥٨ |

المصدر : من إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الاحصائي

من الجدول السابق يتضح أن معاملات الثبات والصدق لأبعاد تحليل الشخصية مقبولة ، حيث بلغت أقل قيمة ثبات (٠,٨٤٩) بمعامل صدق قدره (٠,٩٢١) ، الأمر الذي يدل علي أن جميع الأبعاد صالحة للقياس .

جدول رقم (٦) معاملات الصدق والثبات لأبعاد الإدمان الوظيفي

| أبعاد الإدمان الوظيفي | عدد العبارات | معامل الثبات | معامل الصدق |
|-----------------------|--------------|--------------|-------------|
| الارتباط بالعمل | ٥ | ٠,٧٩٦ | ٠,٨٩٢ |
| المكانة الوظيفية | ٥ | ٠,٨٨٧ | ٠,٩٤٢ |
| البناء الاجتماعي | ٥ | ٠,٧٣٨ | ٠,٨٥٩ |
| دافعية الانجاز | ٥ | ٠,٨٣٠ | ٠,٩١١ |

المصدر : من إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الاحصائي

من الجدول السابق يتضح أن معاملات الثبات والصدق لأبعاد الإدمان الوظيفي مقبولة ، حيث بلغت أقل قيمة ثبات (٠,٧٣٨) بمعامل صدق قدره (٠,٨٥٩) ، الأمر الذي يدل علي أن جميع الأبعاد صالحة للقياس .

١- مجتمع وعينة الدراسة :

يتمثل مجتمع الدراسة في جميع العاملين بالمستشفيات العامة والمركزية الحكومية التابعة لمديرية الصحة بالدقهلية ، وقد بلغ عددهم ٤٦٧٩ مفردة ، وذلك من واقع سجلات مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار بمديرية الشؤون الصحية بمحافظة الدقهلية ، وبالرجوع لجدول التوزيع العشوائي فإن العينة المناسبة لهذا المجتمع تبلغ (٣٥٥) مفردة (الإمام : ٢٠٠٦ ، ص ١١٢) وذلك عند مستوى ثقة ٩٥% وحدود خطأ $\pm ٥\%$ ، والجدول التالي يوضح مجتمع وعينة الدراسة وذلك كما يلي :

جدول رقم (٧) مجتمع وعينة الدراسة

| إداريون | | معاوني أطباء | | وظائف طبية | | الوظيفة |
|---------|---------|--------------|---------|------------|---------|-----------------------|
| العينة | المجتمع | العينة | المجتمع | العينة | المجتمع | المستشفى |
| ٨ | ١٠٥ | ٥٩ | ٧٧٤ | ٤٢ | ٥٦٥ | المنصورة العام القديم |
| ٦ | ٨٥ | ٥٠ | ٦٥٤ | ٣٢ | ٤٢٢ | المنصورة العام الجديد |
| ٦ | ٨٢ | ٤٧ | ٦٢٠ | ٢٧ | ٣٥١ | اجا المركزي |
| ٦ | ٧٥ | ٤٨ | ٦٣٩ | ٢٣ | ٣٠٧ | ميت عمر المركزي |
| ٢٦ | ٣٤٧ | ٢٠٤ | ٢٦٨٧ | ١٢٤ | ١٦٤٥ | الإجمالي |

المصدر: مركز المعلومات ودعم واتخاذ القرار بمديرية الشؤون الصحية بمحافظة الدقهلية ٢٠١٥
هذا وقد بلغت نسبة الردود الصحيحة من جانب عينة الدراسة (٧١,٨%) وذلك بواقع ٢٥٥ استمارة صحيحة .

٢- أساليب تحليل البيانات :

يعتمد الباحث علي مجموعة من أساليب التحليل الوصفية التي تتناسب مع بيانات الدراسة ، بالإضافة إلي مجموعة من الأساليب الاستدلالية التي تتناسب مع طبيعة كل من بيانات الدراسة والفروض، حيث تتمثل الأساليب الإحصائية المستخدمة في الآتي :

أ- أسلوب معامل الارتباط ألفا (*Alpha Correlation Coefficient*) : وقد تم استخدامه بغرض التحقق من درجة الاعتمادية والثبات في المقاييس متعددة المحتوى، وذلك لقدرته على التركيز على التناسق الداخلي *Internal Consistency* بين البنود أو المتغيرات التي يتكون منها المقياس الخاضع للاختبار

ب- أسلوب معاملات الارتباط للتأكد من مدي وجود علاقة بين متغيرات الدراسة .

ج- أسلوب معاملات الانحدار للتأكد من مدي وجود تأثير بين متغيرات الدراسة ، وذلك بطريقة الانحدار البسيط التي من خلالها يمكن الوقوف علي مدي وجود تأثير بين المتغير المستقل والمتغير التابع ، بالإضافة إلي استخدام طريقة الانحدار المتعدد المتدرج (*Stepwise*) من أجل تحديد أكثر المتغيرات المستقلة تأثيرا علي المتغير التابع .

ح- أسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه *One- Way Anova* وذلك لاختبار مدي وجود اختلاف بين آراء عينة الدراسة وفقا للمتغيرات الديموغرافية .

خ- اختبار فروض البحث :

يمكن للباحث اختبار فروض الدراسة في ضوء الأساليب الإحصائية المناسبة وذلك كما يلي :

الفرض الأول : يوجد إرتباط معنوي بين متغيرات أنماط الشخصية وسلوكيات الإدمان الوظيفي "

لاختبار هذا الفرض فقد استخدم الباحث أسلوب معاملات الارتباط *Correlation*

Coefficient وذلك لتحديد مدى وجود علاقة بين المتغير المستقل

المتمثل في أنماط الشخصية بأبعادها المختلفة وبين المتغير التابع المتمثل في

سلوكيات الإدمان الوظيفي بأبعاده المختلفة ، وقد أسفرت نتائج التحليل الإحصائي

عن مصفوفة العلاقات التالية :

جدول رقم (٨) مصفوفة العلاقات بين المتغيرات

| الأبعاد | العصبية | الانبساطية | القبول | الانفتاح | وعي الضمير | الارتباط بالعمل | المكانة الوظيفية | البناء الاجتماعي | الدافعية | أنماط الشخصية | الإدمان الوظيفي |
|------------------|---------|------------|--------|----------|------------|-----------------|------------------|------------------|----------|---------------|-----------------|
| العصبية | ١,٠٠ | ٠,٤٧١ | ٠,٧٤١ | ٠,٦٩١ | ٠,٩٧٨ | ٠,٢٥١ | ٠,٤٠٢ | ٠,٤٨١ | ٠,٥٠٩ | ٠,٨٤٩ | ٠,٥١٨ |
| الانبساطية | ٠,٤٧١ | ١,٠٠ | ٠,٧٠٥ | ٠,٧٠٤ | ٠,٥٠٦ | ٠,٤٢١ | ٠,٢٢٥ | ٠,٢٥٧ | ٠,٣٠٣ | ٠,٨٣٥ | ٠,٣٩٨ |
| القبول | ٠,٧٤١ | ٠,٧٠٥ | ١,٠٠ | ٠,٧١٣ | ٠,٧٩٦ | ٠,٤٩٤ | ٠,٣٣١ | ٠,٣٦٧ | ٠,٣٨١ | ٠,٩٠٢ | ٠,٥١٤ |
| الانفتاح | ٠,٦٩١ | ٠,٧٠٤ | ٠,٧١٣ | ١,٠٠ | ٠,٧١١ | ٠,١٣٢ | ٠,٢٣٨ | ٠,٢٥٩ | ٠,٤٠٤ | ٠,٨٧٩ | ٠,٣٣١ |
| وعي الضمير | ٠,٩٧٨ | ٠,٥٠٦ | ٠,٧٩٦ | ٠,٧١١ | ١,٠٠ | ٠,٣٢٢ | ٠,٣٨١ | ٠,٤٦٢ | ٠,٤٨٣ | ٠,٨٦٩ | ٠,٥٢١ |
| الارتباط بالعمل | ٠,٢٥١ | ٠,٤٢١ | ٠,٤٩٤ | ٠,١٣٢ | ٠,٣٢٢ | ١,٠٠ | ٠,٥٢٩ | ٠,٣٧١ | ٠,٣٦٠ | ٠,٣٧٩ | ٠,٧٥٨ |
| المكانة الوظيفية | ٠,٤٠٢ | ٠,٢٢٥ | ٠,٣٣١ | ٠,٢٣٨ | ٠,٣٢٢ | ٠,٥٢٩ | ١,٠٠ | ٠,٥٨٤ | ٠,٥٤٤ | ٠,٣٥٣ | ٠,٨٤٨ |
| البناء الاجتماعي | ٠,٤٨١ | ٠,٢٥٧ | ٠,٣٦٧ | ٠,٢٥٩ | ٠,٤٦٢ | ٠,٣٧١ | ٠,٥٨٤ | ١,٠٠ | ٠,٤٤٤ | ٠,٤٠٧ | ٠,٧٢١ |
| الدافعية | ٠,٥٠٩ | ٠,٣٠٣ | ٠,٣٨١ | ٠,٤٠٤ | ٠,٤٨٣ | ٠,٣٦٠ | ٠,٥٤٤ | ٠,٤٤٤ | ١,٠٠ | ٠,٤٦٨ | ٠,٧٧١ |
| أنماط الشخصية | ٠,٨٤٩ | ٠,٨٣٥ | ٠,٩٠٢ | ٠,٨٧٩ | ٠,٨٦٩ | ٠,٣٧٩ | ٠,٣٥٣ | ٠,٤٠٧ | ٠,٤٦٨ | ١,٠٠ | ٠,٥١٨ |
| الإدمان الوظيفي | ٠,٥١٨ | ٠,٣٩٨ | ٠,٥١٤ | ٠,٣٣١ | ٠,٥٢١ | ٠,٧٥٨ | ٠,٨٤٨ | ٠,٧٢١ | ٠,٧٧١ | ٠,٥١٨ | ١,٠٠ |

المصدر : نتائج التحليل الإحصائي

* * معنوي عند مستوى معنوية ١% * معنوي عند مستوى معنوية ٥%

يتضح من الجدول السابق ما يلي :

١- وجود علاقة معنوية بين أبعاد أنماط الشخصية وبعضها البعض وذلك عند

مستوى معنوية ١% α .

٢- وجود علاقة معنوية بين أبعاد سلوكيات الإدمان الوظيفي وبعضها البعض وذلك عند مستوى معنوية $\alpha = 1\%$.

٣- وجود علاقة معنوية بين أبعاد أنماط الشخصية وبين أبعاد سلوكيات الإدمان الوظيفي وذلك عند مستوى معنوية $\alpha = 1\%$ ، فيما عدا العلاقة بين الارتباط بالعمل والانفتاح كانت معنوية عند مستوى معنوية $\alpha = 5\%$

٤- الجدول التالي يوضح معاملات الارتباط بين أبعاد المتغير المستقل المتمثل في أنماط الشخصية وبين سلوكيات الإدمان الوظيفي كمتغير تابع ، وذلك لتحديد البُعد صاحب أقوى معاملات ارتباط وكذلك البعد صاحب أقل معاملات ارتباط مع المتغير التابع ، وذلك كما يلي :

جدول رقم (٩) العلاقة بين أبعاد أنماط الشخصية وسلوكيات الإدمان

الوظيفي

| المعنوية | Sig. | معامل الارتباط | معاملات الارتباط لأبعاد أنماط الشخصية |
|----------|-------|----------------|---------------------------------------|
| معنوي | ٠,٠٠٠ | **٠,٥١٨ | العصابية |
| معنوي | ٠,٠٠٠ | **٠,٣٩٨ | الانيساطية |
| معنوي | ٠,٠٠٠ | **٠,٣٣١ | القبول |
| معنوي | ٠,٠٠٠ | **٠,٥٢١ | الانفتاح |
| معنوي | ٠,٠٠٠ | **٠,٧٥٨ | وعي الضمير |
| معنوي | ٠,٠٠٠ | **٠,٥١٨ | أنماط الشخصية ككل |

المصدر : نتائج التحليل الإحصائي ** معنوي عند مستوى معنوية ١%

يتضح مما سبق وجود علاقة ارتباط بين أبعاد أنماط الشخصية وبين سلوكيات الإدمان الوظيفي وذلك عند مستوى معنوية قدره $\alpha = 1\%$ ، كما يتضح أن أكبر معامل ارتباط كان بين بُعد وعي الضمير وبين سلوكيات الإدمان الوظيفي بمعامل ارتباط قدره ($r=0,758$) ، بينما كان أقل معامل ارتباط بين بُعد القبول وسلوكيات

الإدمان الوظيفي حيث بلغ معامل الارتباط ($r=0,331$) ، كما بلغ معامل الارتباط العام لأنماط الشخصية وبين سلوكيات الإدمان الوظيفي ($r=0,518$) .
وفي ضوء ما سبق يتضح وجود علاقة ارتباط معنوية طردية بين أنماط الشخصية وبين سلوكيات الإدمان الوظيفي ، الأمر الذي يعني قبول الفرض البديل الذي ينص على أنه " يوجد ارتباط معنوي بين متغيرات بين أنماط الشخصية وسلوكيات الإدمان الوظيفي ."

الفرض الثاني : يوجد تأثير لأنماط الشخصية على سلوكيات الإدمان الوظيفي،

وينقسم هذا الفرض الرئيسي إلى عدة فروض فرعية تتمثل في :

١/٢ : يوجد تأثير للشخصية للعصابية على سلوكيات الإدمان الوظيفي.

٢/٢ : يوجد تأثير للشخصية الانبساطية على سلوكيات الإدمان الوظيفي.

٣/٢ : يوجد تأثير لوعي الضمير على سلوكيات الإدمان الوظيفي.

٤/٢ : يوجد تأثير للقبول الشخصي على سلوكيات الإدمان الوظيفي

٥/٢ : يوجد تأثير للانفتاح الشخصي على سلوكيات الإدمان الوظيفي

لاختبار هذا الفرض فقد إستخدام الباحث أسلوب تحليل الانحدار Regression Analysis وذلك لتحديد مدي تأثير المتغير المستقل المتمثل في أنماط الشخصية بأبعاده المختلفة علي المتغير التابع المتمثل في سلوكيات الإدمان الوظيفي بأبعاده المختلفة ، وذلك باستخدام طريقة الانحدار البسيط والانحدار المتعدد المتدرج ، ويمكن للباحث توضيح ذلك على النحو التالي :

▪ إستخدام الانحدار البسيط :

يمكن استخدام أسلوب الانحدار البسيط من أجل التعرف على تأثير

المتغير المستقل على المتغير التابع ، وذلك على النحو التالي :

أ- اختبار الفرض الرئيسي : يوجد تأثير لأنماط الشخصية على سلوكيات الإدمان الوظيفي . أسفرت نتائج التحليل الإحصائي لهذا الفرض عن الجدول التالي :

جدول رقم (١٠) اختبار الفرض الرئيسي

| النموذج | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة ف | المعنوية | معامل الارتباط | معامل التفسير |
|----------|----------------|--------------|----------------|--------|----------|----------------|---------------|
| الانحدار | ٢٠,٤٤٢ | ١ | ٢٠,٤٤٢ | ٩٢,٧٦٣ | ٠,٠٠٠ | ٠,٥١٨ | ٠,٢٦٨ |
| البواقي | ٥٥,٧٥٢ | ٢٥٣ | ٠,٢٢٠ | | | | |
| الإجمالي | ٧٦,١٩٤ | ٢٥٤ | | | | | |

يتضح من الجدول السابق ما يلي :

- ١- ثبوت معنوية نموذج الانحدار، حيث بلغت قيمة (ف = ٩٢,٧٦٣) وذلك عند مستوي معنوية $\alpha = ٥\%$.
- ٢- بلغ معامل التفسير (R2) ٠,٢٦٨ وهذا يعني أن أنماط الشخصية تقدر ٢٦,٨% من التغير الذي يحدث في سلوكيات الإدمان الوظيفي والباقي (٧٣,٢%) يرجع لعوامل لم تدخل في النموذج .
- ٣- وجود تأثير معنوي بين أنماط الشخصية وسلوكيات الإدمان الوظيفي جاءت قيمة المعنوية أقل من مستوي المعنوية ٥% ، ويرجع الباحث ذلك إلي وجود علاقة ارتباط معنوية بينهما قدرها (٥١,٨%) .
- ٤- في ضوء ذلك يتضح رفض فرض عدم وقبول الفرض البديل الذي ينص علي " يوجد تأثير لأنماط الشخصية على سلوكيات الإدمان الوظيفي ، ويمكن صياغة معادلة نموذج الانحدار بين المتغيرين كما يلي :

$$Y = a + \beta X + E$$

$$Y = 2,488 + 0,389X + 0,040$$

حيث إن Y هي المتغير التابع المتمثل في سلوكيات الإدمان الوظيفي ، X هي المتغير المستقل المتمثل في أنماط الشخصية ، a هي ثابت المعادلة ، E هي الخطأ العشوائي لمعادلة الانحدار .

ب- اختبار الفروض الفرعية : يمكن للباحث اختبار الفروض الفرعية للدراسة باستخدام طريقة الانحدار البسيط ، وذلك على النحو التالي :
الفرض الفرعي الأول : يوجد تأثير للشخصية للعصابية على سلوكيات الإدمان الوظيفي. أسفرت نتائج التحليل الإحصائي لهذا الفرض عن الجدول التالي :

جدول رقم (١١) اختبار الفرض الفرعي الأول

| النموذج | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة ف | المعنوية | معامل الارتباط | معامل التفسير |
|----------|----------------|--------------|----------------|--------|----------|----------------|---------------|
| الانحدار | ٢٠,٤٥٠ | ١ | ٢٠,٤٥٠ | ٩٢,٨١٣ | ٠,٠٠٠ | ٠,٥١٨ | ٠,٢٦٨ |
| البواقي | ٥٥,٧٤٤ | ٢٥٣ | ٠,٢٢٠ | | | | |
| الإجمالي | ٧٦,١٩٤ | ٢٥٤ | | | | | |

المصدر : نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من الجدول السابق ما يلي :

- ١- ثبوت معنوية نموذج الانحدار، حيث بلغت قيمة ($F = 92,813$) وذلك عند مستوى معنوية $\alpha = 5\%$.
- ٢- بلغ معامل التفسير (R^2) للمتغير المستقل " الشخصية العصابية ($26,8$) وهذا يعني أن الشخصية العصابية تفسر $26,8\%$ من التغير الذي يحدث في سلوكيات الإدمان الوظيفي والباقي ($73,2\%$) يرجع إلي عوامل لم تدخل في النموذج .
- ٣- وجود تأثير معنوي بين الشخصية العصابية وسلوكيات الإدمان الوظيفي حيث جاءت قيمة المعنوية أقل من المستوى المستخدم في الدراسة الحالية وهو $\alpha =$

٥% ، ويرجع الباحث ذلك إلي وجود علاقة ارتباط معنوية بينهما قدرها (ر = ٠,٥١٨) .

٤- في ضوء ذلك يتضح رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل للفرض الفرعي الأول الذي ينص علي " يوجد تأثير للشخصية للعصابية على سلوكيات الإدمان الوظيفي.

الفرض الفرعي الثاني : يوجد تأثير للشخصية الانبساطية على سلوكيات الإدمان الوظيفي.

أسفرت نتائج التحليل الإحصائي لهذا الفرض عن الجدول التالي :

جدول رقم (١٢) اختبار الفرض الفرعي الثاني

| النموذج | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة ف | المعنوية | معامل الارتباط | معامل التفسير |
|----------|----------------|--------------|----------------|--------|----------|----------------|---------------|
| الانحدار | ١٢,٠٧٥ | ١ | ١٢,٠٧٥ | ٤٧,٦٤٧ | ٠,٠٠٠ | ٠,٣٩٨ | ٠,١٥٨ |
| البواقي | ٦٤,١١٩ | ٢٥٣ | ٠,٢٥٣ | | | | |
| الإجمالي | ٧٦,١٩٤ | ٢٥٤ | | | | | |

المصدر : نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من الجدول السابق ما يلي :

- ١- ثبوت معنوية نموذج الانحدار ، حيث بلغت قيمة (ف = ٤٧,٦٤٧) وذلك عند مستوي معنوية $\alpha = ٥\%$.
- ٢- بلغ معامل التفسير (R2) للمتغير المستقل " الشخصية الانبساطية (٠,١٥٨) وهذا يعني أن الشخصية الانبساطية تفسر ١٥,٨% من التغير الذي يحدث في سلوكيات الإدمان الوظيفي والباقي (٨٤,٢%) يرجع إلي عوامل لم تدخل في النموذج .
- ٣- وجود تأثير معنوي بين الشخصية الانبساطية وسلوكيات الإدمان الوظيفي حيث جاءت قيمة المعنوية أقل من المستوى المستخدم في الدراسة الحالية وهو

$\alpha = 5\%$ ، ويرجع الباحث ذلك إلي وجود علاقة ارتباط معنوية بينهما قدرها $(r = 0,398)$.

٤- في ضوء ذلك يتضح رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل للفرض الفرعي الثاني الذي ينص علي " يوجد تأثير للشخصية الانبساطية على سلوكيات الإدمان الوظيفي.

الفرض الفرعي الثالث : يوجد تأثير نوعي الضمير على سلوكيات الإدمان الوظيفي. أسفرت نتائج التحليل الإحصائي لهذا الفرض عن الجدول التالي :

جدول رقم (١٣) اختبار الفرض الفرعي الثالث

| النموذج | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة ف | المعنوية | معامل الارتباط | معامل التفسير |
|----------|----------------|--------------|----------------|--------|----------|----------------|---------------|
| الانحدار | ٢٠,٩٥٥ | ١ | ٢٠,٩٥٥ | ٩٥,٩٧٩ | ٠,٠٠٠ | ٠,٥٢٤ | ٠,٢٧٥ |
| البواقي | ٥٥,٢٣٨ | ٢٥٣ | ٠,٢١٨ | | | | |
| الإجمالي | ٧٦,١٩٤ | ٢٥٤ | | | | | |

المصدر : نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من الجدول السابق ما يلي :

١- ثبوت معنوية نموذج الانحدار ، حيث بلغت قيمة (ف = ٩٥,٩٧٩) وذلك عند مستوى معنوية $\alpha = 5\%$.

٢- بلغ معامل التفسير (R^2) للمتغير المستقل " وعي الضمير " (٠,٢٧٥) وهذا يعني أن وعي الضمير يفسر ٢٧,٥% من التغير الذي يحدث في سلوكيات الإدمان الوظيفي والباقي (٧٢,٥%) يرجع إلي عوامل لم تدخل في النموذج .

٣- وجود تأثير معنوي بين وعي الضمير وسلوكيات الإدمان الوظيفي حيث جاءت قيمة المعنوية أقل من المستوى المستخدم في الدراسة الحالية وهو $\alpha = 5\%$ ،

ويرجع الباحث ذلك إلي وجود علاقة ارتباط معنوية بينهما قدرها (ر) = ٥٢,٤%

٤- في ضوء ذلك يتضح رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل للفرض الفرعي الثالث الذي ينص علي " يوجد تأثير لوعي الضمير على سلوكيات الإدمان الوظيفي .

الفرض الفرعي الرابع : يوجد تأثير للقبول الشخصي على سلوكيات الإدمان الوظيفي.

أسفرت نتائج التحليل الإحصائي لهذا الفرض عن الجدول التالي :

جدول رقم (١٤) اختبار الفرض الفرعي الرابع

| النموذج | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة ف | المعنوية | معامل الارتباط | معامل التفسير |
|----------|----------------|--------------|----------------|--------|----------|----------------|---------------|
| الانحدار | ٢٠,٠٩٦ | ١ | ٢٠,٠٩٦ | ٩٠,٦٣٥ | ٠,٠٠٠ | ٠,٥١٤ | ٠,٢٦٤ |
| البواقي | ٥٦,٠٩٨ | ٢٥٣ | ٠,٢٢٢ | | | | |
| الإجمالي | ٧٦,١٩٤ | ٢٥٤ | | | | | |

المصدر : نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من الجدول السابق ما يلي :

- ١- ثبوت معنوية نموذج الانحدار، حيث بلغت قيمة (ف = ٩٠,٦٣٥) وذلك عند مستوى معنوية $\alpha = ٥\%$.
- ٢- بلغ معامل التفسير (R^2) للمتغير المستقل " القبول الشخصي " (٠,٢٦٤) وهذا يعني أن القبول الشخصي يفسر ٢٦,٤% من التغير الذي يحدث في سلوكيات الإدمان الوظيفي والباقي (٧٣,٦%) يرجع إلي عوامل لم تدخل في النموذج .
- ٣- وجود تأثير معنوي بين القبول الشخصي وسلوكيات الإدمان الوظيفي حيث جاءت قيمة المعنوية أقل من المستوى المستخدم في الدراسة الحالية وهو α

= ٥% ، ويرجع الباحث ذلك إلي وجود علاقة ارتباط معنوية بينهما قدرها ($r = ٥١,٤\%$) .

٤- في ضوء ذلك يتضح رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل للفرض الفرعي الرابع الذي ينص علي " يوجد تأثير للقبول الشخصي على سلوكيات الإدمان الوظيفي .

الفرض الفرعي الخامس : يوجد تأثير للانفتاح الشخصي على سلوكيات الإدمان الوظيفي .

أسفرت نتائج التحليل الإحصائي لهذا الفرض عن الجدول التالي :

جدول رقم (١٥) اختبار الفرض الفرعي الخامس

| معامل | معامل | المعنوية | قيمة | متوسط | درجات | مجموع | النموذج |
|---------|----------|----------|--------|----------|--------|----------|----------|
| التفسير | الارتباط | | ف | المربعات | الحرية | المربعات | |
| ٠,١١٠ | ٠,٣٣١ | ٠,٠٠٠ | ٣١,٢٢٤ | ٨,٣٧١ | ١ | ٨,٣٧١ | الانحدار |
| | | | | ٠,٢٦٨ | ٢٥٣ | ٦٧,٨٢٣ | البواقي |
| | | | | | ٢٥٤ | ٧٦,١٩٤ | الإجمالي |

المصدر : نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من الجدول السابق ما يلي :

١- ثبوت معنوية نموذج الانحدار ، حيث بلغت قيمة ($F = ٣١,٢٢٤$) وذلك عند مستوى معنوية $\alpha = ٥\%$.

٢- بلغ معامل التفسير (R^2) للمتغير المستقل " الانفتاح الشخصي " ($٠,٣٣١$) وهذا يعني أن الانفتاح الشخصي يفسر ١١% من التغير الذي يحدث في سلوكيات الإدمان الوظيفي والباقي (٨٩%) يرجع إلي عوامل لم تدخل في النموذج .

٣- وجود تأثير معنوي بين الانفتاح الشخصي وسلوكيات الإدمان الوظيفي حيث جاءت قيمة المعنوية أقل من المستوى المستخدم في الدراسة الحالية وهو $\alpha =$

٥٠% ، ويرجع الباحث ذلك إلي وجود علاقة ارتباط معنوية بينهما قدرها (ر= ٥١,٤%) .

٤- في ضوء ذلك يتضح رفض فرض عدم وقبول الفرض البديل للفرض الفرعي الخامس الذي ينص علي " يوجد تأثير للانفتاح الشخصي على سلوكيات الإدمان الوظيفي "

■ استخدام الانحدار المتعدد المتدرج :

يمكن للباحث استخدام الانحدار المتعدد المتدرج أو ما يعرف بطريقة Stepwise وذلك للوقوف على أكثر المتغيرات المستقلة تأثيراً على سلوكيات الإدمان الوظيفي ، وقد أسفرت النتائج الاحصائية لهذه الطريقة عن الجدول التالي :

جدول رقم (١٦) استخدام الانحدار المتعدد المتدرج

| المتغير الأكثر أهمية | المعنوية | قيمة ف | متوسط المربعات | درجات الحرية | مجموع المربعات | النموذج |
|----------------------|----------|--------|----------------|--------------|----------------|----------|
| وعي الضمير | ٠,٠٠٠ | ٩٥,٩٧٩ | ٢٠,٩٥٥ | ١ | ٢٠,٩٥٥ | الانحدار |
| | | | ٠,٢١٨ | ٢٥٣ | ٥٥,٢٤٨ | البواقي |
| | | | | ٢٥٤ | ٧٦,١٩٤ | الإجمالي |
| القبول | ٠,٠٠٠ | ٥٤,٠٧٨ | ١١,٤٤١ | ٢ | ٢٢,٨٨١ | الانحدار |
| | | | ٠,٢١٢ | ٢٥٢ | ٥٣,٣١٣ | البواقي |
| | | | | ٢٥٤ | ٧٦,١٩٤ | الإجمالي |
| الانفتاح | ٠,٠٠٠ | ٣٨,٤٨٨ | ٨,٠٠٢ | ٣ | ٢٤,٠٠٧ | الانحدار |
| | | | ٠,٢٠٨ | ٢٥١ | ٥٢,١٨٧ | البواقي |
| | | | | ٢٥٤ | ٧٦,١٩٤ | الإجمالي |
| الانسيابية | ٠,٠٠٠ | ٣٢,٠٠٠ | ٦,٤٥٠ | ٤ | ٢٥,٨٠١ | الانحدار |
| | | | ٠,٢٠٢ | ٢٥٠ | ٥٠,٣٩٣ | البواقي |
| | | | | ٢٥٤ | ٧٦,١٩٤ | الإجمالي |

يتضح من الجدو السابق ما يلي :

- ١- معنوية نموذج الانحدار لأبعاد الأكثر تأثيرا على سلوكيات الإدمان الوظيفي وذلك عند مستوى معنوية ٥% .
- ٢- بلغ معامل التفسير لوعي الضمير (R2) ٠,٢٧٢ وهذا يعني أن وعي الضمير يفسر التغيرات التي تحدث في سلوكيات الإدمان الوظيفي بنسبة قدرها ٢٧,٢% والباقي يرجع لعوامل لم تدخل في النموذج .
- ٣- بلغ معامل التفسير للقبول الشخصي (R2) ٠,٠٢٣ وهذا يعني أن القبول الشخصي يفسر التغيرات التي تحدث في سلوكيات الإدمان الوظيفي بنسبة قدرها ٢% والباقي يرجع لعوامل لم تدخل في النموذج .
- ٤- بلغ معامل التفسير للانفتاح (R2) ٠,٠١٢ وهذا يعني أن الانفتاح يفسر التغيرات التي تحدث في سلوكيات الإدمان الوظيفي بنسبة قدرها ١% والباقي يرجع لعوامل لم تدخل في النموذج .
- ٥- بلغ معامل التفسير العام للأبعاد الأربعة الأكثر تأثيرا على سلوكيات الإدمان الوظيفي والمتمثلة في الآتي على الترتيب حسب الأهمية (وعي الضمير ، القبول الشخصي ، الانفتاح ، الانبساطية) (R2) (٠,٣٢٨) وهذا يعني أن هذه العوامل مجتمعة تفسر ٣٢,٨% من التغيرات التي تحدث في سلوكيات الإدمان الوظيفي ، وفي ضوء ذلك يمكن للباحث صياغة معادلة الانحدار المتعدد لهذه المتغيرات وذلك على النحو التالي :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + E$$

حيث إن Y هي المتغير التابع المتمثل في سلوكيات الإدمان الوظيفي ، X1 ، X2 ، X3 ، X4 هي المتغيرات المستقلة الأكثر تأثيرا والمتمثلة في (وعي الضمير ، القبول الشخصي ، الانفتاح ، الانبساطية) ، β_1 ، β_2 ، β_3 ، β_4 هي معاملات انحدار المتغيرات المستقلة ، وبالتعويض في المعادلة نجد ما يلي :

$$Y=2,453+ 0,384 X_1+ 0,114 X_2+ 0,209 X_3 ++ 0,109 X_4 + 0,198$$

ويتفق على بعض من هذه النتيجة (Sandy et al., 2016) حيث وجد أن الشخصية ذات الضمير يتصف أصحابها بأنهم منظمون جدا ، ويتحملون المسؤولية ، كما أشار إلى أن أكثر العوامل تأثيراً في الإدمان الوظيفي هي للنماذج التي يتصف أصحابها بوعي الضمير والانفتاح على الذات والأخرين ، كما يعمل الموظفون الذين لديهم ميول للإدمان الوظيفي ساعات طويلة ومتزايدة دون إنقطاع ويعملون بشكل جاد، كما أن لديهم مستويات عالية من التركيز أكثر من زملائهم في العمل (Lanzo et.,2016).

الفرض الثالث : تختلف الأهمية النسبية لأنماط الشخصية في تأثيرها على سلوكيات الإدمان الوظيفي

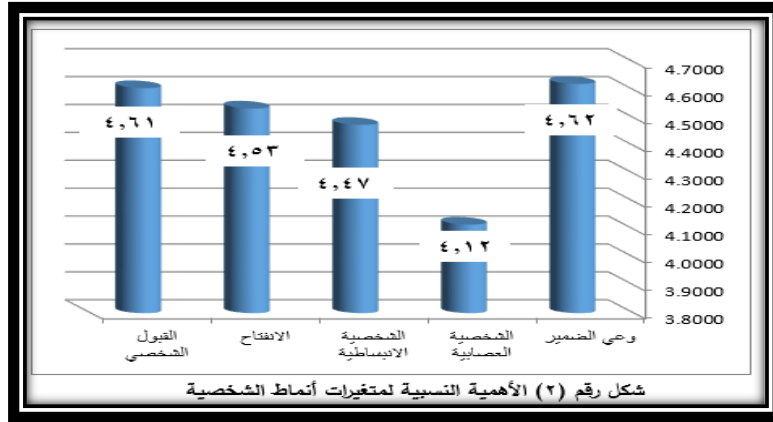
لاختبار هذا الفرض قام الباحث باستخدام أسلوب اختبار (ت) ، وذلك للوقوف على الأهمية النسبية لأبعاد أنماط الشخصية في ضوء الأوساط الحسابية للمتغيرات محل الدراسة ، وكانت النتيجة كما في الجدول التالي :

جدول رقم (١٧) نتائج اختبارات

| الأبعاد | العينة | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب | قيمة ت | درجات الحرية | مستوي الدلالة |
|--------------------|--------|---------------|-------------------|---------|---------|--------------|---------------|
| الشخصية العصابية | ٢٥٥ | ٤,١٢ | ١,٢٤٩ | ٥ | ٥٢,٦٣٠ | ٢٥٤ | ٠,٠٠٠ |
| الشخصية الانبساطية | ٢٥٥ | ٤,٤٧ | ٠,٨٧٥ | ٤ | ٨١,٦٣٩ | ٢٥٤ | ٠,٠٠٠ |
| القبول الشخصي | ٢٥٥ | ٤,٦١ | ٠,٦٧٩ | ٢ | ١٠٨,٣٢٩ | ٢٥٤ | ٠,٠٠٠ |
| الانفتاح | ٢٥٥ | ٤,٥٣ | ٠,٨١٦ | ٣ | ٨٨,٧٥٠ | ٢٥٤ | ٠,٠٠٠ |
| وعي الضمير | ٢٥٥ | ٤,٦٢ | ٠,٤٦٩ | ١ | ١١٣,٦٧٥ | ٢٥٤ | ٠,٠٠٠ |

يتضح مما سبق ما يلي :

- ١- معنوية أبعاد أنماط الشخصية ، حيث جاءت قيمة المعنوية للمتغيرات الأربعة (٠,٠٠٠) وهي قيمة أقل من مستوي المعنوية ٥% .
- ٢- جاء وعي الضمير في الترتيب الأول وفقا للأهمية النسبية لدي أفراد عينة الدراسة وذلك بوسط حسابي قدره (٤,٦٢) وانحراف معياري (٠,٦٤٩) .
- ٣- جاء في الترتيب الثاني للأهمية النسبية القبول الشخصي بوسط حسابي قدره (٤,٦١) وانحراف معياري (٠,٦٧٩) .
- ٤- في الترتيب الثالث للأهمية النسبية الشخصية المنفتحة بوسط حسابي قدره (٤,٥٣) وانحراف معياري (٠,٨١٦) .
- ٥- في الترتيب الرابع القبول الشخصية الانبساطية بوسط حسابي قدره (٤,٤٧) وانحراف معياري (٠,٨٧٥) .
- ٦- وأخيرا الشخصية العصابية بوسط حسابي (٤,١٢) وانحراف معياري (١,٢٥) ، ويمكن للباحث توضيح الأهمية النسبية لمتغيرات الدراسة في الشكل التالي :



مما سبق يتضح أن وعي الضمير يحتل المرتبة الأولى ، وهذا يدل أن الشخصية ذات الضمير لما لها من خصائص فريدة تميزها عن غيرها من الشخصيات منها

الإنضباط الوظيفي ، والإخلاص في العمل ، وغير ذلك من الصفات ويتفق على هذه النتيجة : (Kubota et al., 2012) ، (Taris et al. 2010) . وإحتل المركز الثاني الشخصية ذات القبول هذا يدل أن العاملين الذين لديهم ميول للإدمان الوظيفي سعاداء في وظائفهم ، ويشعرون بالذنب في حالة عدم عملهم ، ويتفق على هذه النتيجة أيضاً (Schaufeli et al.,2008b). كما توصل إلى نفس النتيجة (Van Beek et al.,2012) حيث رأى أن الموظفون الذين لديهم ميول للإدمان الوظيفي لديهم شعور بالارتباط الحيوي بأعمالهم، كما يصفون أعمالهم بأنها شيقة، وممتعة، ومُرضية إلى حد كبير. لكن وجد أن الشخصية العصابية تحتل المركز الأخير حيث توصل (Sandy et al. ,2016) أنه يتميز أصحابها بأنه شخص يحب العزلة ، ويبتعد عن الاختلاط بالناس ، وتصدر أقواله وأفعاله عن عوامل ذاتية ، ولذلك لم يكن له تأثير يذكر على عملية الإدمان الوظيفي .

٧- في ضوء ما سبق يمكن قبول الفرض والذي ينص علي " تختلف الأهمية النسبية لأنماط الشخصية في تأثيرها على سلوكيات الإدمان الوظيفي .
الفرض الرابع : يوجد إختلاف معنوي بين إدراك العاملين لأبعاد أنماط الشخصية وفقاً لـ (النوع ، مجال العمل ، مستوى التعليم مجال الوظيفة) . لاختبار هذا الفرض قام الباحث باستخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه One –Way Anova وذلك لقياس مدى الاختلاف في المتغير التابع طبقاً لمدى الاختلاف في المتغير المستقل المراد قياس أثره وقد أسفرت النتائج عن الجدول التالي :

جدول رقم (١٨)

مدى الاختلاف بين إدراك العملاء لأبعاد أنماط الشخصية وفقاً لمتغير النوع

| م | أنماط الشخصية | مصدر التباين | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | ف | مستوى الدلالة |
|---|---------------|----------------|----------------|--------------|----------------|--------|---------------|
| ١ | العصابية | بين المجموعات | ٧,٧٣٧ | ١ | ٧,٧٣٧ | ١٩,٧٠٤ | ٠,٠٠٠ |
| | | داخل المجموعات | ٩٩,٣٤٠ | ٢٥٣ | ٠,٣٩٣ | | |
| | | الإجمالي | ١٠٧,٠٧٧ | ٢٥٤ | | | |
| ٢ | الانبساطية | بين المجموعات | ٧,٧٦٥ | ١ | ٧,٧٦٥ | ٥,٠٥٤ | ٠,٠٢٥ |
| | | داخل المجموعات | ٣٨٨,٧٠٥ | ٢٥٣ | ١,٥٣٦ | | |
| | | الإجمالي | ٣٩٦,٤٧١ | ٢٥٤ | | | |
| ٣ | القبول | بين المجموعات | ١١,٣١٩ | ١ | ١١,٣١٩ | ١٥,٦٢٢ | ٠,٠٠٠ |
| | | داخل المجموعات | ١٨٣,٣١٥ | ٢٥٣ | ٠,٧٢٥ | | |
| | | الإجمالي | ١٩٤,٦٣٤ | ٢٥٤ | | | |
| ٤ | الانفتاح | بين المجموعات | ١٧,٢٨٠ | ١ | ١٧,٢٨٠ | ٢٨,٨٠٦ | ٠,٠٠٠ |
| | | داخل المجموعات | ١٥١,٧٧٣ | ٢٥٣ | ٠,٦٠٠ | | |
| | | الإجمالي | ١٦٩,٠٥٣ | ٢٥٤ | | | |
| ٥ | وعي الضمير | بين المجموعات | ٧,٣٩٩ | ١ | ٧,٣٩٩ | ١٧,٠٥٨ | ٠,٠٠٠ |
| | | داخل المجموعات | ١٠٩,٧٤٨ | ٢٥٣ | ٠,٤٣٤ | | |
| | | الإجمالي | ١١٧,١٤٧ | ٢٥٤ | | | |

يتضح من الجدول السابق وجود اختلافات معنوية بين إدراك العاملين لأبعاد أنماط الشخصية وفقاً لمتغير النوع ، حيث بلغت قيمة المعنوية لأبعاد الشخصية (٠,٠٠٠) وهي قيمة أقل من مستوى المعنوية ٥%

جدول رقم (١٩)

مدى الاختلاف بين إدراك العملاء لأبعاد أنماط الشخصية وفقاً لمتغير مجال العمل

| م | أنماط الشخصية | مصدر التباين | مجموع الترتيبات | درجات الحرية | متوسط الترتيبات | ف | مستوى الدلالة |
|---|---------------|----------------|-----------------|--------------|-----------------|--------|---------------|
| ١ | العصابية | بين المجموعات | ٢,١٦٧ | ٢ | ١,٠٨٣ | ٢,٦٠٢ | ٠,٠٧٦ |
| | | داخل المجموعات | ١٠٤,٩١٠ | ٢٥٢ | ٠,٤١٦ | | |
| | | الإجمالي | ١٠٧,٠٧٧ | ٢٥٤ | | | |
| ٢ | الانبساطية | بين المجموعات | ٥٠,٨٣١ | ٢ | ٢٥,٤١٥ | ١٨,٥٣٠ | ٠,٠٠٠ |
| | | داخل المجموعات | ٣٤٥,٦٤٠ | ٢٥٢ | ١,٣٧٢ | | |
| | | الإجمالي | ٣٩٦,٤٧١ | ٢٥٤ | | | |
| ٣ | القبول | بين المجموعات | ٨,٤٧٠ | ٢ | ٤,٢٣٥ | ٥,٧٣٢ | ٠,٠٠٤ |
| | | داخل المجموعات | ١٨٦,١٦٥ | ٢٥٢ | ٠,٧٣٩ | | |
| | | الإجمالي | ١٩٤,٦٣٤ | ٢٥٤ | | | |
| ٤ | الانفتاح | بين المجموعات | ٢٥,١٢٧ | ٢ | ١٢,٥٦٤ | ٢١,٩٩٨ | ٠,٠٠٠ |
| | | داخل المجموعات | ١٤٣,٩٢٦ | ٢٥٢ | ٠,٥٧١ | | |
| | | الإجمالي | ١٦٩,٠٥٣ | ٢٥٤ | | | |
| ٥ | وعي الضمير | بين المجموعات | ١,٥٧٨ | ٢ | ٠,٧٨٩ | ١,٧٢١ | ٠,١٨١ |
| | | داخل المجموعات | ١١٥,٥٦٩ | ٢٥٢ | ٠,٤٥٩ | | |
| | | الإجمالي | ١١٧,١٤٧ | ٢٥٤ | | | |

يتضح من الجدول السابق وجود اختلافات معنوية بين إدراك العاملين لأبعاد أنماط الشخصية وفقاً لمتغير الانبساطية ، القبول ، الانفتاح ، حيث بلغت قيمة المعنوية (٠,٠٠٠) وهي قيمة أقل من مستوى المعنوية ٥% ، بينما لا يوجد اختلاف حول أبعاد أنماط الشخصية وفقاً لمتغير العمل فيما يتعلق بالشخصية العصابية ووعي الضمير .

جدول رقم (٢٠)

مدي الاختلاف بين إدراك العملاء لأبعاد أنماط الشخصية وفقا لمتغير مستوى

التعليم

| م | أنماط الشخصية | مصدر التباين | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | ف | مستوي الدلالة |
|---|---------------|----------------|----------------|--------------|----------------|--------|---------------|
| ١ | العصابية | بين المجموعات | ٦,٨٨٥ | ٣ | ٢,٢٩٥ | ٥,٧٤٩ | ٠,٠٠١ |
| | | داخل المجموعات | ١٠٠,١٩٢ | ٢٥١ | ٠,٣٩٩ | | |
| | | الإجمالي | ١٠٧,٠٧٧ | ٢٥٤ | | | |
| ٢ | الانبساطية | بين المجموعات | ١٢٢,٤٣٣ | ٣ | ٤٠,٨١١ | ٣٧,٣٨٠ | ٠,٠٠٠ |
| | | داخل المجموعات | ٢٧٤,٠٣٧ | ٢٥١ | ١٠,٠٩٢ | | |
| | | الإجمالي | ٣٩٦,٤٧١ | ٢٥٤ | | | |
| ٣ | القبول | بين المجموعات | ١٠,٦٧٥ | ٣ | ٣,٥٥٨ | ٤,٨٥٥ | ٠,٠٠٣ |
| | | داخل المجموعات | ١٨٣,٩٦٠ | ٢٥١ | ٠,٧٣٣ | | |
| | | الإجمالي | ١٩٤,٦٣٤ | ٢٥٤ | | | |
| ٤ | الانفتاح | بين المجموعات | ٦٠,٢٠١ | ٣ | ٢٠,٠٦٧ | ٤٦,٢٧٢ | ٠,٠٠٠ |
| | | داخل المجموعات | ١٠٨,٨٥٢ | ٢٥١ | ٠,٤٣٤ | | |
| | | الإجمالي | ١٦٩,٠٥٣ | ٢٥٤ | | | |
| ٥ | وعي الضمير | بين المجموعات | ٦,٣٥٩ | ٣ | ٢,١٢٠ | ٤,٨٠٢ | ٠,٠٠٣ |
| | | داخل المجموعات | ١١٠,٧٨٩ | ٢٥١ | ٠,٤٤١ | | |
| | | الإجمالي | ١١٧,١٤٧ | ٢٥٤ | | | |

يتضح من الجدول السابق وجود اختلافات معنوية بين إدراك العاملين لأبعاد أنماط الشخصية وفقا لمتغير مستوى التعليم ، حيث بلغت قيمة المعنوية لأنماط الشخصية (٠,٠٠٠) وهي قيمة أقل من مستوي المعنوية ٥% .

في ضوء ما سبق يخلص الباحث إلى رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل الذي ينص على وجود اختلاف معنوي بين إدراك العاملين لأبعاد أنماط الشخصية وفقاً لـ (النوع ، مجال العمل ، مستوى التعليم مجال الوظيفة).

سادساً : النتائج :

توصلت نتائج الدراسة إلى أنه يوجد تأثير معنوي لأبعاد الدراسة المقترحة على سلوكيات الإدمان الوظيفي ، وكانت أكثر الأبعاد تأثيراً هي وعى الضمير ، والشخصية ذات القبول ، الإنفتاحية (الشخصية المنفتحة) على الآخرين ، ونمط الشخصية الإنبساطية ، بينما لم يكن هناك تأثير هام للشخصية للشخصية العصابية على سلوكيات الإدمان الوظيفي . ويمكن تفصيلها في البنود التالية :

١. وجود تأثير معنوي لوعى الضمير على سلوكيات الإدمان الوظيفي ، كما جاء في الترتيب الأول وفقاً للمتغيرات الأكثر تأثيراً على سلوكيات الإدمان الوظيفي ، حيث بلغت (R^2) ٠,٢٧٢ ، وهذا يفسر نسبة عالية من التغيرات التي تحدث في سلوكيات الإدمان الوظيفي، كما يؤكد الباحث أنه كلما زاد الفرد في ارتباطه بالضمير فهو يعمل تحت منظومة نفسية مستقرة بشخصيته نتيجة الظروف السابق ذكرها في الإطار النظري منها الظروف البيئية والثقافية ، وكذلك التنظيمية ، وشيئاً فشيئاً تصبح عادة لا يستطيع التخلص منها مما يؤدي إلى إدمان الفرد للعمل .
٢. وجود تأثير معنوي للشخصية ذات القبول على سلوكيات الإدمان الوظيفي ، كما جاء في الترتيب الثاني ، حيث بلغت (R^2) ٠,٠٢٣ وفقاً للمتغيرات الأكثر تأثيراً. ويرجع الباحث ذلك إلى أن القبول الشخصي للفرد في بيئة العمل ينبع من محبة الآخرين لهذا النمط من الشخصية ، كذلك يكون هذا إنطباع ثابت يصعب تغييره لدى الأفراد نتيجة المواقف السابقة ، وخالصة ذلك تتصف

- الشخصية ذات القبول بحب الآخرين لهم وحبهم للآخرين ، وهذا يزيد من إرتباطهم بالعمل أكثر من غيرهم مما يؤثر على درجة إدمانهم الوظيفي .
٣. وجود تأثير معنوي بين للشخصية المنفتحة على سلوكيات الإدمان الوظيفي، كما حظي المتغير الخاص بالشخصية المنفتحة على الترتيب الثالث وفقا للمتغيرات الأكثر تأثيراً للتغيرات التي تحدث في سلوكيات الإدمان الوظيفي ، ويرجع الباحث ذلك إلى أن إنفتاح نمط الشخصية المنفتحة على الآخرين يكون نابع من تأثيرات مركبة في الفرد ذاته نتيجة الظروف التنظيمية فيرتبط بالفرد بالعمل ، ويحاول كذلك بربط الأفراد به حيث أثبتت الدراسات أن الشخصية المنفتحة يتصف أصحابها بعقلية متميزة في الأداء الوظيفي ، وكذلك الإجتماعي ، ويتصف أصحابها بعلاقات تنظيمية متميزة ، وحب الآخرين مما يخلق مناخ تنظيمية داعم للإدمان الوظيفي .
٤. وجود تأثير لنمط الشخصية الإنبساطية على سلوكيات الإدمان الوظيفي . كما تبين نتائج الدراسة أن نمط الشخصية الإنبساطية جاء في الترتيب الرابع وفقا للمتغيرات الأكثر تأثيراً على سلوكيات الإدمان الوظيفي مما يرجح أن يكون لهذا النمط من الشخصية درجة عالية أيضاً من الميول الوظيفية ، حيث يمثل لهم العمل مصدر سعادة ، ولهذا فهم يؤكدون على تحقيق أهداف المنظمة التي تمثل لهم مصدر سعادة.
٥. جاءت الشخصية العصابية في المرتبة الأخيرة في الترتيب البحثي ، حيث لم يكن هناك تأثير يذكر على سلوكيات الإدمان الوظيفي ، ويرجع الباحث ذلك إلى تركيبته هذا الفرد النفسية والعقلية فهو بالطبع لا يجب العمل ويتجنب القيام به ، وكذلك يحاول الابتعاد عن الآخرين ولا يثق بهم أبداً ، كذلك يرى أن الوقت يذهب في العمل بلا فائدة تذكر، فالعمل يمثل مصدر رزق ، ولهذا يجب العمل باقل مجهود ممكن .

يمكن للباحث تلخيص هذه النتيجة شاملة الأهداف والفروق والترتيب

للأهمية النسبية وفقا لما يلي :

جدول رقم (٢١) ملخص لنتائج إختبارات الفروض والأهداف

| م | أهداف الدراسة | فروض الدراسة | نتيجة الفرض | الأبعاد المقترحة | الترتيب |
|---|--|---|-------------|------------------|---------|
| ١ | دراسة تأثير أنماط الشخصية في سلوكيات الإدمان الوظيفي. | الفرض الأول: يوجد ارتباط معنوي بين متغيرات أنماط الشخصية وسلوكيات الإدمان الوظيفي . | قبول الفرض | العصابية | ٥ |
| ٢ | تحديد عدد من أنماط الشخصية ودورها في التأثير على سلوكيات الإدمان الوظيفي . | الفرض الثاني: يوجد تأثير لأنماط الشخصية في سلوكيات الإدمان الوظيفي، وينقسم هذا الفرض الرئيسي إلى عدة فروض فرعية شاملة أبعاد الدراسة المقترحة | قبول الفرض | الإنبساطية | ٤ |
| ٣ | توضيح الأهمية النسبية لأبعاد نمط الشخصية في تأثيرها على مخرجات سلوكيات الإدمان الوظيفي . | الفرض الثالث: تختلف الأهمية النسبية لأنماط الشخصية في درجة تأثيرها على سلوكيات الإدمان الوظيفي. | قبول الفرض | وعى الضمير | ١ |
| ٤ | درجة الإختلاف المعنوي بين إدراك العاملين وفقا ل(النوع | الفرض الرابع: يوجد اختلاف معنوي بين إدراك العاملين وفقا ل(النوع ، ومجال | قبول الفرض | القبول | ٢ |

| | | | | |
|---|----------|--|---|---|
| ٣ | الإففتاح | | العمل ، ومستوى التعليم، ومجال الوظيفة). | ، ومجال العمل ، ومستوى التعليم ، ومجال الوظيفة). |
|---|----------|--|---|---|

المصدر : إعداد الباحث إستناداً على نتائج البحث

سابعاً : توصيات الدراسة :

١) توصيات متعلقة بأبعاد الدراسة لإدارة المستشفيات محل الدراسة :

• توصلت نتائج الدراسة للبعد الأول والمتعلق بالشخصية العصابية في درجة تأثيرها على الإدمان الوظيفي بأنه إحتل المركز الأخير وأنه لم يكن هناك تأثير على درجة الإدمان الوظيفي، حيث يتصف الفرد الذي يتصف سلوكه بالشخصية العصابية بأنه يحب العزلة ، ويبتعد عن الاختلاط بالناس ، وتصدر أقواله وأفعاله عن عوامل ذاتية متعلقة بحالته المزاجية المتغيرة دائما ، كذلك يحب التأمل وأحلام اليقظة ، ويفتقر الثقة بالنفس ومنتشائم ، ومتوتر ، ودائم الخوف ، وكثير الهموم . لذلك يوصى الباحث إدارة المستشفيات بضرورة التأثير على هذه السلوكيات من خلال التركيز زيادة الدافعية والتحفيز لهؤلاء الأفراد ، والعمل على كيفية ارتباط هذه الأفراد بالعمل والتركيز لهم على كيفية تحقيق المكانة التنظيمية المنتظرة لهم فيما لو تم تحقيقهم لمتطلبات الوظيفة والعمل على زيادة ثقّتهم بأنفسهم .

• توصلت نتائج الدراسة في البعد المتعلق بالشخصية الانبساطية بتحقيق المركز الرابع في التأثير على سلوكيات الإدمان الوظيفي ، كذلك يتصف شخصية الفرد بالأتى : ودود . منفتح على التعامل مع الآخرين . لطيف . يميل إلى الصداقة . ويبحث عن الجماعة لذلك يوصى الباحث بضرورة العمل على تشجيع هذه الفئة

أكثر بضرورة زيادة دافعية العمل وتحفيزهم وتكريمهم وإظهار شخصيتهم في المحافل التنظيمية كنوع من التكريم .

- توصلت نتائج الدراسة أن البعد المتعلق بالشخصية ذات الضمير إحتل المركز الأول مما يعني أن هذه الشخصية جديرة بالاحترام ، فلذلك يوصى الباحث أنه يجب التعامل من متصفى هذه الشخصية بتكريمهم بشكل علني ، والعمل على إسناد مهام أكبر وظيفيا لهم ، وتحقيق مكانة تنظيمية لجعلهم قدوة لزملائهم .
- توصلت نتائج الدراسة أن البعد المتعلق بالشخصية ذات القبول حيث احتلت المركز الثاني في تأثيرها على درجة الأمان الوظيفي . لذلك يوصى الباحث بضرورة بعمل حلقات نقاش جماعية ، وكذلك تكريم الأفراد ذات القبول الأكثر في التنظيم ، وهذا ممن الممكن أن يحدث نتيجة الإقتراح على الأشخاص الأكثر قبولا ومحبة من الآخرين ، كما يمكن للمدير أن يعرف الأشخاص الأكثر قبولا في الإدارة حيث يعمل معهم وهو يجب أن يكون ملم بهذا الموضوع ليكون له القدرة في التأثير على الأفراد ، وجعلهم مصدر اقتداء للآخرين .
- توصلت نتائج الدراسة أن البعد المتعلق بالشخصية المنفتحة حيث احتلت المركز الثالث في تأثيرها على درجة الأمان الوظيفي . لذلك يوصى الباحث بضرورة بعمل حلقات نقاش جماعية جماعية وزيادة وسائل الترفيه في أيام العطلات وتقديم مزيد من الدعم التنظيمي ، وكذلك تكريم الأفراد في التنظيم لجعلهم مصدر اقتداء للآخرين .

- (٢) توصيات عامة تقديم التوصيات التي تسهم في بناء وتنمية أنماط الشخصية
- توجيه أنظار المسؤولين في وزارة الصحة إلى أهمية توفير الأجواء الآمنة والمستقرة التي تساعد العاملين على تنمية شعور المواطنة التنظيمية باستمرار، وإتباع أساليب تعامل جيدة معهم تساعد على خفض التوتر التي قد يعاني منها الأفراد نتيجة الظروف التي يمرون بها .

- دعم الجوانب الايجابية في السمات الشخصية مثل الثقة بالنفس ، الاستغلال ، وتحفيز العاملين على الانجاز في جو من الألفة والتعاون الجماعي . لتخلص من المشاعر السلبية ، حيث لها اثر كبير في تحويل هذه السلوكيات من السلبية على الإيجابية مما ينعكس بالايجاب على الصفات النفسية العاملين .
- تشجيع المسؤولين في المستشفيات سابقة الذكر على المشاركة في رحلات ترفيهية . لما لها دور مهم في تغيير تطوير شخصية الفرد للتخلص من جميع الضغوط اليومية والانفعالات وضغوط التي يتعرض لها الفرد تسبب الكثير من المشاكل النفسية منها الشعور بالوحدة النفسية والانتواء والقلق وغيرها من المشاكل النفسية .
- إدارة وقيادات هذه المستشفيات ينبغي ان يكون لديهم جانباً كبيراً من المعرفة بالسلوك الاداري في التعامل مع الأفراد ، فضلاً عن السمات القيادية في العمل الاداري والذي يجب أن يرتبط ارتباطاً وثيقاً بكيفية تنمية سلوكيات الأفراد لعمل الإيجابي والابتعاد عن الأعمال السلبية ، كذلك يجب أن يكون له القدرة على فهم كيفية تحفيز الأفراد .
- العمل على تحقيق العدالة والمساواة والكفاءة المهنية والعلمية والقدرة على تحقيق التوازن بين أهداف هذه المستشفيات وأهداف العاملين الشخصية .

ثامناً : مقترحات لدراسات مستقبلية:

- إجراء دراسة لاختبار العلاقة بين سلوك الإدمان الوظيفي والفعالية التنظيمية .
- إجراء دراسة عن محددات تأثير سلوك الإدمان الوظيفي على الأداء الابتكاري .
- إجراء دراسة عن تأثير سلوك الإدمان الوظيفي على الأداء التنافسي .
- تأثير سلوك الإدمان الوظيفي على الأداء الوظيفي .
- تأثير سلوك الإدمان الوظيفي على الرضا الوظيفي .

تاسعاً : قائمة بالمراجع :

أولاً : المراجع العربية :

١. أبوزيد ، أحمد: البناء الاجتماعي مدخل لدراسة المجتمع ، ج١، المفهومات، الدار القومية للطباعة و النشر، القاهرة ، مصر، غير مبين سنة النشر .
٢. محمد مقداد، عبدالله، كامل عبدالله (٢٠١٤) أنماط الشخصية وعلاقتها بالميول المهنية لدى طلبة المرحلة الثانوية في مملكة البحرين مجلة العلوم الإنسانية، العدد ١٤.
٣. كاظم، علي مهدي (٢٠٠١) نموذج العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية ، مؤشرات سايكومتريه عن البيئة العربية المجلة المصرية للدراسات النفسية ، المجلد الحادي عشر ، العدد (٣٠) ، ص ٢٧٧ .
٤. الهنداوى ، عبدالحميد عبدالله (٢٠١٧) أصول الإدارة ، المنصورة للطباعة .
٥. وفقى السيد الإمام (٢٠١٥) المنهج العلمي في بحوث التسويق ، المنصورة ، كلية التجارة .

ثانياً : المراجع الأجنبية :

1. Arnold B. Bakker Akihito Shimazu E. Demerouti Kyoko Shimada Norito Kawakami , (2014),"Work engagement versus workaholicism: a test of the spillover-crossover model", Journal of Managerial Psychology, Vol. 29 Iss 1 pp. 63 – 80.
2. Chesley, N. (2010), "Technology use and employee assessments of work effectiveness, workload, and pace of life", Information, Communication & Society, Vol. 13 No. 4, pp. 485-514.
3. Clark, M.A., Beiler, A.A. and Zimmerman, L.M. (2015), "Examining the work-family experience of workaholic women", in Mills, M.J. (Ed.), Gender and the Work-Family

- Experience: An Intersection of Two Domains, Springer International Publishing, Cham, Switzerland.
4. Clark, M.A., Michel, J.S., Zhdanova, L., Pui, S.Y. and Baltes, B.B. (2014), "All work and no play? A meta-analytic examination of the correlates and outcomes of workaholism", Journal of Management.
 5. Daria C. Crawley, Jill K. Maher, Stacy Blake-Beard, (2015) "She's already busy: An exploratory study of women's workplace attitudes as predictors of organizational citizenship behavior", Gender in Management: An International Journal, Vol. 30 Iss: 4, pp.286 – 311 .
 6. Del Líbano, M., Llorens, S., Salanova, M. and Schaufeli, W.B. (2012), "About the dark and bright sides of self-efficacy: workaholism and work engagement", The Spanish Journal of Psychology, Vol. 15 No. 2, pp. 688-701.
 7. Elizabeth Tricomi, Samantha DePasque (2016), The Role of Feedback in Learning and Motivation, in Sung-IL Kim, Johnmarshall Reeve, Mimi Bong (ed.) Recent Developments in Neuroscience Research on Human Motivation (Advances in Motivation and Achievement, Volume 19) Emerald Group Publishing Limited, pp.175 – 202 .
 8. Francis K, John C. Munene, Samson Omuudu Otengei, Joseph Mpeera Ntayi, (2016) "Linking teacher competences to organizational citizenship behaviour: The role of empowerment", International Journal of Educational Management, Vol. 30 Iss: 2, pp.252 – 270
 9. Gaetano Caesens Florence Stinglhamber Gaylord Luypaert, (2014),"The impact of work engagement and workaholism on well-being", Career Development International, Vol. 19 Iss 7 pp. 813 .
 10. Lanzo L, Shahnaz L L, Aziz Karl Wuensch, (2016),"Workaholism and incivility: stress and psychological

- capital's role", International Journal of Workplace Health Management, Vol. 9 Iss 2 pp. 165 .
11. Levy, D.V. (2016),"Your job doesn't love you", Human Resource Management International Digest, Vol. 24 Iss 2 pp. 19 – 21 .
12. Marcela Lage Monteiro de Castro, Mário Teixeira Reis Neto, Cláudia Aparecida Avelar Ferreira, Jorge Filipe da Silva Gomes, (2016) "Values, motivation, commitment, performance and rewards: analysis model", Business Process Management Journal, Vol. 22 .
13. Mazzetti G Wilmar B. Schaufeli Dina Guglielmi Marco Depolo , (2016),"Overwork climate scale: psychometric properties and relationships with working hard", Journal of Managerial Psychology, Vol. 31 Iss 4 pp. 880 – 896.
14. Organ, D. W. (1990): "The subtle significance of job satisfaction". Clinical laboratory Management Review, 4 , 94-98 .
15. Robert E. Ankli, Ralph Palliam, (2012) "Enabling a motivated workforce: exploring the sources of motivation", Development and Learning in Organizations: An International Journal, Vol. 26 Iss: 2.
16. Sandy S. Jackson a, Man-Chung Fung b, Marie-Anne C.Moore c, Chris J. Jackson (2016) Personality andWorkaholism , Personality and Individual Differences 95, 114–120 .
17. Schaufeli, W.B. and Bakker, A.B. (2004), "Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study", Journal of Organizational Behavior, Vol. 25 No. 3, pp. 293-315.
18. Schaufeli, W.B., Shimazu, A. and Taris, T.W. (2009a), "Being driven to work excessively hard: the evaluation of a two-factor measure of workaholism in the Netherlands and

- Japan”, Cross- Cultural Research: The Journal of Comparative Social Science, Vol. 43 No. 4, pp. 320-348.
19. Shahin A , Javad Shabani Naftchali , Javad Khazaei Pool , (2014) "Developing a model for the influence of perceived organizational climate on organizational citizenship behaviour and organizational performance based on balanced score card", International Journal of Productivity and Performance Management, Vol. 63 Iss: 3.
20. Taris, T.W., Schaufeli, W.B., Shimazu, A. and Leiter, M.P. (2010), “The push and pull of work: the differences between workaholism and work engagement”, in Bakker, A.B. and Leiter, M.P. (Eds), Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research, Psychology Press, New York, NY, pp. 39-53.
21. van Beek, I., Taris, T.W. and Schaufeli, W.B. (2011), “Workaholic and work engaged employees: dead ringers or worlds apart?”, Journal of Occupational Health Psychology, Vol. 16 No. 3.
22. van Beek, I., Taris, T.W., Schaufeli, W.B. and Brenninkmeijer, V. (2014), “Heavy work investment: its motivational make-up and outcomes”, Journal of Managerial Psychology, Vol. 29 No. 1, .
23. Van Wijhe, C., Peeters, M.C.W. and Schaufeli, W.B. (2014), “Enough is enough! Cognitive antecedents of workaholism and its aftermath”, Human Resource Management, Vol. 53 No. 1, pp. 157-177.

ملحق البحث : (قائمة الاستبيان)

يقوم الباحث بدراسة علمية عن تأثير أنماط الشخصية على سلوكيات الإدمان الوظيفي. لذا يرجى التكرم من سيادتكم بالإجابة عن الأسئلة الواردة ،ولن تستخدم إلا لغرض البحث فقط، مع العلم أن ذكر الإسم أو أى بيانات شخصية غير مطلوب.

السؤال الأول:

فيما يلي بعض العبارات برجاء التعليم في الخانة المقابلة التي ترونها مناسبة :

| م | الفقرات | موافق تماما | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق تماما |
|-------------------------|--|----------------|-------|-------|--------------|-----------------------|
| الارتباط بالعمل | | | | | | |
| ١ | عملى في المنظمة هو مصدر سعادتي وأشعر بالذنب في حالة غيابي عن العمل. | | | | | |
| ٢ | تمضي ساعات العمل دون أن اشعر بها لذلك أنطوع للقيام بأعمال إضافية في غير أوقات العمل الرسمي.. | | | | | |
| ٣ | أتجنب تكبير المشكلات التي أواجهها ولم أعطيها أكبر من حجمها. | | | | | |
| ٤ | أعتبر أعمالنا في المنظمة شيقة، وممتعة ومرضية الى حد كبير. | | | | | |
| المكانة الوظيفية | | | | | | |
| ٥ | أسعى لتحقيق طموحاتي الوظيفية بالإستغراق في العمل التنظيمي أكثر من الآخرين. | | | | | |
| ٦ | أفعل كل ما يحقق لى الوصول إلى الترقية، حتى ولو على حساب نفسي، وراحتي الشخصية. | | | | | |
| ٧ | أبذل قصارى جهدى لتعليم نفسي وتحسين مهاراتي، حتى لو على نفقتى الخاصة. | | | | | |
| ٨ | أقبل العمل الإضافي وأكرس له وقتاً أطول لإثبات الذات وتحقيق المكانة | | | | | |

| | | | | | |
|---------------------------------|--|--|--|--|--|
| | | | | | الوظيفية. |
| | | | | | ٩ نتنافس أنا والزملاء لإثبات جدارتنا في تحقيق الأداء الوظيفي. |
| البناء الاجتماعي للمنظمة | | | | | |
| | | | | | ١٠ أحب وجود الزملاء بقربي أثناء العمل، وأفرح بوجود من يشاركني إنجاز العمل. |
| | | | | | ١١ أبذل جهداً إضافياً لتحسين صورة المنظمة أمام الآخرين. |
| | | | | | ١٢ أظهر الاحترام لزملائي حتى في أوقات التوتر الشخصي أو المهني. |
| | | | | | ١٣ أدافع عن سمعة المنظمة بشدة عندما ينتقدها الآخرون. |
| | | | | | ١٤ أقوم بأداء عمل زملائي عند الحاجة (كالغياب، والاستئذان) ، وأشعر بالسعادة عندما أسعد من حولي. |
| دافعية الإنجاز | | | | | |
| | | | | | ١٥ عندما أقوم بعمل ما فأني أهتم بإنجازه على أكمل وجه . |
| | | | | | ١٦ أستطيع الاستمرار في القيام بالعمل مهما واجهت من الصعوبات في أدائه. |
| | | | | | ١٧ عندما يتحتم على القيام بعمل لا أحبه فأني استمر فيه حتى أنهيه على أكمل وجه . |
| | | | | | ١٨ عندما أخفق في أداء عمل في المرة الأولى فأني أستمر في المحاولة حتى أنجح. |
| | | | | | ١٩ إذا لم أصل إلى هدفي فأني أطور |

| | | | | | |
|-------------------|--|--|--|--|---|
| | | | | | أدائى بإستمرار وأبذل قصارى جهدي للوصول إليه |
| العصابية | | | | | |
| | | | | | ٢٠ يرانى الآخرون بلا قلب، وهذا غير صحيح. |
| | | | | | ٢١ أرى كثيراً من الوقت يذهب في لقاءات تنظيمية واجتماعية وأشعر بأنه بلا فائدة. |
| | | | | | ٢٢ أعتقد بأن معظم الناس سوف تستغلنى إذا سمحت لهم بذلك. |
| | | | | | ٢٣ لا أحب الحديث الخيالى، أوحى الحديث عن الأمنى التى أتوقع صعوبة تحقيقها. |
| | | | | | ٢٤ إذا لم أكن أحب بعض الناس أدعهم يعرفون ذلك. |
| الانبساطية | | | | | |
| | | | | | ٢٥ أتحدث مع أسرتى بشكل دائم حول العمل ومشاكله وقصص وطرائف حدثت فيه . |
| | | | | | ٢٦ أحب جميع من حولى في العمل ، ولا أستطيع أن أختلف معهم أو أبتعد عنهم |
| | | | | | ٢٧ أحب أن أعرف تقييم الناس لى وما يتوقعون من إنجاز . |
| | | | | | ٢٨ أتأثر عند مشاهدة أحد يبكي، وأتفاعل مع المواقف العاطفية . |
| | | | | | ٢٩ أكافح من أجل التميز في كل شي أقوم به |
| القبول | | | | | |
| | | | | | ٣٠ عندما يتحقق لأصدقائى ما يريدونه كنجاح أو ترقية أكون غالباً أول من |

| | | | | | |
|----------------|--|--|--|--|--|
| | | | | | يهنئهم ويبارك لهم. |
| | | | | | ٣١ أحب أن أسعد الآخرين وأشكرهم على تواجدهم في حياتي الوظيفية. |
| | | | | | ٣٢ سعادة زملائي هي سعادتي ، لذلك أحب أن أساعدهم وأحل مشاكلهم. |
| | | | | | ٣٣ الحق والمبدأ أهم عندي من الأشخاص مهما كانوا. |
| | | | | | ٣٤ المحافظة على العلاقات بالآخرين أهم عندي من تصحيح أخطائهم |
| الإنتاج | | | | | |
| | | | | | ٣٥ قناعتي بالأشخاص ترتبط إلى حد كبير بالقبول الداخلي وارتياحي النفسي. |
| | | | | | ٣٦ أفكر بعمق، وأحل واقع من حولي، وأفكر بما أقوله أو أفعله قبل أن أتكلم |
| | | | | | ٣٧ لا أتحدث مع الزملاء عن الأحداث إلا عندما أكون متأكداً من حدوثها. |
| | | | | | ٣٨ قراراتي غالباً أتخذها بناءً على دراسة منطقية وتفكير متأن. |
| | | | | | ٣٩ حديثي غالباً دقيق ومرتب وفي موضوع محدد ولا أسترسل بلا فائدة |
| الضمير | | | | | |
| | | | | | ٤٠ أواظب على قضاء ساعات العمل في تحقيق الأداء الوظيفي . |
| | | | | | ٤١ أكمل واجباتي الوظيفية بعناية فائقة دون أخطاء. |
| | | | | | ٤٢ أحرص على عدم الغياب، حتى عندما تكون هناك أسباب مقنعة للغياب. |
| | | | | | ٤٣ أنقيد بالأنظمة والتعليمات حتى في الوقت |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | الذي لا توجد فيه رقابة . |
| | | | | | ٤٤ أنفذ توجيهات رؤسائى في العمل وأقوم بالمهام الإضافية دون تدمير |

الجزء الثانى : المعلومات الشخصية:

فيما يلي بعض العبارات برجاء من سيادتكم التعليم في الخانة التي ترونها مناسبة:

١. النوع: ذكر . أنثى .

٢. مستوى التعليمي:

○ مؤهل متوسط

○ مؤهل فوق متوسط

○ مؤهل جامعي

○ مؤهل فوق جامعي

٣. مجال العمل (الوظيفية)

○ موظف

○ مشرف

○ رئيس قسم

○ مدير عام

٤. مدة الخبرة الوظيفية :

○ اقل من ٣ سنوات

○ من ٣ سنوات إلى اقل من ٦ سنوات

○ من ٦ سنوات فأكثر .

