



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة ديالى
كلية التربية للعلوم الإنسانية
قسم العلوم التربوية والنفسية



الإنغراز الوظيفي وعلاقته بأنماط الشخصية لدى موظفي محافظة ديالى

بحث مقدم الى مجلس كلية التربية للعلوم الإنسانية / جامعة ديالى
وهو جزء من متطلبات نيل شهادة الدبلوم العالي المعادل للماجستير
/ عمليات نفسية

الطالب

لؤي سمير حكمت

إشراف

الأستاذ الدكتور

مظهر عبدالكريم سليم العبيدي

المستخلص:

إنّ للإنغراز الوظيفي دوراً مهماً في بقاء الموظف في وظيفته حتى إذا توفرت الفرصة للعمل في مكان آخر واستجابته لأي موقف ما يعتمد على نمط الشخصية المتميز بها حيث أن سلوكه متأثر بنمط الشخصية السائدة لديه ، وهذا مهم لمعرفة التأثير المباشر لنمط الشخصية على مفهوم الإنغراز الوظيفي لدى الموظف.

ويهدف البحث الحالي التعرف الى:

- 1 - الإنغراز الوظيفي لدى موظفي محافظة ديالى .
- 2 - الفروق ذات الدلالة الإحصائية على مقياس الإنغراز الوظيفي بحسب الجنس (ذكور - اناث) والحالة الاجتماعية (متزوج - غير متزوج).
- 3 - أنماط الشخصية MBTI لدى موظفي محافظة ديالى.
- 4 - الفروق ذات الدلالة الإحصائية على مقياس أنماط الشخصية MBTI بحسب الجنس (ذكور - اناث) والحالة الاجتماعية (متزوج - غير متزوج).
- 5 - التعرف إلى العلاقة الارتباطية بين الإنغراز الوظيفي وأنماط الشخصية لدى موظفي محافظة ديالى .

تكونت عينة البحث من : (مائتي) موظف وموظفة ، من العاملين في مديرية مجاري ديالى ، وقد تم اختيار العينة بالطريقة الطبقيّة العشوائية (ذات التوزيع المتناسب) ، ولتحقيق أهداف البحث قام الباحث ببناء مقياس الإنغراز الوظيفي في ضوء نظرية (Mitchell et al , 2001) وللتحقق من الخصائص السايكومترية للمقياس تم إستخراج الصدق الظاهري وصدق البناء، كما تم إستخراج الثبات بطريقتين هما : الإختبار وإعادة الإختبار اذ بلغ (0.82) درجة ، والفاكرونباخ والذي بلغ (0.87) درجة ، تكون مقياس الإنغراز الوظيفي بصورته النهائية من (24) فقرة.

كما قام الباحث بتبني مقياس أنماط الشخصية MBTI لـ (حميد ، 2024) ، المُعد وفق نظرية (Yung,1968)وللتحقق من الخصائص

السايكومترية للمقياس تم إستخراج الصدق الظاهري وصدق البناء كما تم استخراج الثبات بطريقتين هما : الإختبار وإعادة الإختبار ، اذ بلغ (0.83) درجة ، والفاكرونباخ والذي بلغ (0.85) درجة ، تكون مقياس أنماط الشخصية MBTI بصورته النهائية من (49) فقرة .

ولمعالجة بيانات البحث إحصائياً، إستعمل الباحث الوسائل الإحصائية: (الإختبار التائي لعينة واحدة ، الإختبار التائي لعينتين مستقلتين ، معامل إرتباط بيرسون ، الإختبار التائي لدلالة معامل الإرتباط ، معادلة الفا كرونباخ ، إختبار كا2) بإستعمال الحقيبة الإحصائية (spss) .

توصل الباحث إلى نتائج عدة منها:

- 1- إن موظفي مديرية مجاري دياالى لديهم إنغراز وظيفي.
 - 2- إن موظفي مديرية مجاري دياالى لديهم نمط الشخصية السائد هو الوجداني وبعده النمط الحاسم ثم النمط المنفتح ثم النمط الحسي.
 - 3- توجد علاقة إرتباطية ذات دالة إحصائية بين أنماط الشخصية (الوجداني ، الحاسم ، المنفتح ، الحسي) والإنغراز الوظيفي.
- وقد قدم الباحث عدد من الإستنتاجات والتوصيات والمقترحات.



التعريف بالبحث

- أولاً : مشكلة البحث
- ثانياً : أهمية البحث
- ثالثاً : أهداف البحث
- رابعاً : حدود البحث
- خامساً: تحديد المصطلحات

أولاً: مشكلة البحث:

إنّ المعاناة الحقيقية لشريحة الموظفين عديدة وهي ناتجة عن التطور العلمي والإلكتروني الحديث بالإضافة إلى توالي حقبة متغيرة متعددة المفاهيم والتي بدورها قد غيرت كثيراً من طبيعتهم ومفاهيمهم وخصوصاً في العراق حيث عاصر الموظف حقبة كثيرة ما قبل 2003 وما بعدها وتغيرت الكثير من المتطلبات الخاصة والعامة وكل هذا له تأثير على مفهوم الإنعزاز الوظيفي حيث يعتبر من المفاهيم المهمة والضرورية والذي يستحوذ على إهتمام الباحثين وذلك لما له من تأثيرات مباشرة وغير مباشرة على أداء الموظفين وبقائهم في عملهم ووظائفهم ، وبسبب هذه التطورات المتسارعة التي تحدث في وقتنا الحالي أدى إلى توجه أغلب المؤسسات نحو الإحتفاظ بالعنصر البشري المتميز والمتفاني (الموظف والعامل) لأنه هو اللبنة الأساسية لديمومة هذه المؤسسة لأن انتقاله الى عمل آخر يؤدي الى خسارة المؤسسة الموظف ذو المهارات الكبيرة ويحل محله موظف جديد ذو امكانيات محدودة بالاضافة الى خسارة الاموال والوقت لتطوير مهاراته (الكناني، 2019: 61) ، يُعد الإنعزاز الوظيفي من أكثر العوامل تأثيراً في حياة الأفراد في العصر الحديث خاصة في ظل الأوقات الطويلة التي يقضيها معظم الموظفون في أداء مهامهم الوظيفية حيث تُستهلك نسبة كبيرة من ساعات حياتهم في العمل علاوة على ذلك تترك الأنشطة والسياسات التنظيمية في معظم المؤسسات آثاراً حيوية متعددة على جوانب مختلفة من حياة الموظف سواء المهنية أو الشخصية (الربيعي ، 2016 : 112) .

أن المؤسسات التي تسعى الى مواكبة التطور السريع من خلال زيادة قابلية العاملين والموظفين على تطوير مهاراتهم وخبراتهم ، وسعي الأفراد الذين لديهم مواهب وكفاءات خاصة في الحصول على وظائف متميزة في أماكن أفضل وهذا يشكل خطراً جسيماً عليها لأنه بمثابة هدرًا لمواردها وطاقتها البشرية واستنزافاً

للاموال في حالة مغادرتهم وتوظيف عاملين جدد وادخالهم في برامج تعليمية لتنمية قدراتهم (الربيعي ، 2016 : 115) .

يعدّ استخدام مؤشر أنماط الشخصية وتنوعاتها في بيئة العمل هو أداة قوية لفهم سلوك الموظفين والعاملين في تحديد قدراتهم وآلية تفكيرهم السائدة في مواجهة تحديات العمل المتعددة ويمكن أن يساعد في تحقيق أداء أفضل لهم ، وفهم أنماط الشخصية للموظف تؤدي إلى حل أغلب المشاكل أو يخفف من حدة التوتر عند نشوء الخلافات وتطوير نقاط القوة وتقادي وتقليل نقاط الضعف ، وبالنتيجة تصبح الحياة ممتعة وأسهل في أغلب الأوقات (احمد ، 2021 : 59).

وبالرغم من أن الفرد هو مخلوق اجتماعي يتفاعل مع المجتمع الا انه منفرد الصفات وقد يكون لديه صفات مشتركة بين كثير من البشر ، وتشكل صفاته الفردية نمط الشخصية السائدة لديه مع وجود بعض الاختلافات والنقائص في كثير من الاوقات مكونة عمليات نفسية مختلفة في داخلنا ، وتعكس التفاعل الدينامي بين مراكز بناء الشخصية الثلاث (المشاعر والتفكير والغريزة) " (عبد الصاحب، 2011:24).

وتظهر المشكلة في معرفة مستوى ومدى قوة واتجاه العلاقة بين الإنغراز الوظيفي بأنماط الشخصية المختلفة لدى موظفي محافظة ديالى وبالأخص مديرية مجاري محافظة ديالى والرغبة الحقيقية في البحث والإستدلال لغرض الإجابة عن السؤال الآتي :-

1- ما هو تأثر الإنغراز الوظيفي بأنماط الشخصية ومدى العلاقة بينهما لدى موظفي مديرية مجاري ديالى ؟ .

ثانياً: أهمية البحث :

تتمحور فلسفة الإنعزاز الوظيفي حول قدرة المؤسسة على تطوير الأعمال التي تساهم في بناء الثقة بين الموظفين وتحقيق تواصل فعال معهم حيث يهدف ذلك إلى تعزيز الشعور بالتطور الواضح الذي يعود بالنفع المادي والمعنوي على المؤسسة قبل الموظف، ويتم ذلك من خلال تشجيع التواصل الرسمي وغير الرسمي وتكوين روابط متينة مع التأكد من قدرة المؤسسة على إدارة هذه الروابط بكفاءة على المدى الطويل، وزيادة الإنعزاز الوظيفي يمكن أن يسهم بشكل كبير في تحسين الأداء المؤسسي وفهم ديناميكيات العمل داخل المؤسسات الحكومية وتطور الموظف داخل مؤسسته مما يتيح لهم الإستمرارية في العمل والتعامل المثمر مع زملائهم وتحقيق نجاح مضمون، ويبين الإنعزاز الوظيفي مستوى الراحة النفسية وانتمائه داخل المؤسسة والبيئة المحيطة به ويقلل التوتر ويزيل الضغط النفسي الذي يواجه الموظف مما يؤدي ذلك إلى قوة إتحاد بينهما وزيادة التماسك مما يسهم في تحقيق الأهداف التنظيمية المرجوة منها (Jami,et.al,2023:2).

ولغرض تحقيق هدف إستراتيجي في العمل من الضروري فهم المتغيرات المرتبطة به بشكل دقيق حيث يُعدّ موضوع (الإنعزاز الوظيفي) من المواضيع المهمة التي تساعدنا في فهم سلوك الموظف داخل المؤسسة، فعندما يكون الموظف منغرزاً في عمله، فإنه يُظهر التزاماً واستعداداً للبقاء داخل المؤسسة، مما يسهم في تقليل معدل دوران العمل، ويُعرف دوران العمل عادةً بأنه "انقطاع عضوية شخص في مؤسسة ما، وتسلمه تعويضاً نقدياً من تلك المؤسسة أو انتقاله الى مكان آخر جديد أفضل " (الفتلاوي، 2018 :186) .

إن مفهوم الإنعزاز الوظيفي له أهمية كونه مصدراً مهماً من المصادر التي تعزز عمليات المؤسسة وتحقق لها أسبقية تنافسية على باقي المؤسسات وذلك من خلال قدرتها على الاحتفاظ بموظفيها وضمان عدم مغادرتهم العمل ، والسبب الحقيقي وراء الإهتمام بمفهوم الإنعزاز الوظيفي يعودُ الى أهمية فهم السلوك التنظيمي للموظفين داخل وخارج المؤسسة بالإضافة الى قدرة الإنعزاز الوظيفي على التنبؤ بمعدل دوران

العمل والتأثير على قراراتهم في المغادرة إلى عمل ثان أو البقاء (Zhang, et al., 2012 :221).

واهمية الإنغراز الوظيفي وهي عدة كما يلي:-

1- الإنغراز الوظيفي بأمكانه أن يُساهم بشكلٍ غير مباشر على زيادة إحتفاظ الموظف بوظيفته وتقليل تكاليف الانتقال .

2- المؤسسات يمكنها الإستفادة من الموظفين المنغريين بإخراج كل طاقاتهم في خدمتها من خلال إشراكهم بإتخاذ القرارات الخاصة بتطوير العمل.

3- التوافق والملائمة بين مهارات الموظف ومتطلبات الوظيفة تقلل من إرهاق الموظف وتساعد على زيادة الانتاج ونجاح المؤسسة وتعزيز رضاه وإلتزامه الوظيفي وتقليل نية المغادرة وهذا ناتج من إنغرازه الوظيفي (Skelton , 2017 : 38).

والإنغراز الوظيفي له أهمية في نجاح المؤسسات وديمومتها فالموظفون ذوو الخبرة والمهارة العالية هم رأس مال المؤسسة البشري الذي يمكنها ان تتنافس المنافسين بهم والإستفادة من خبراتهم وتقديم أفضل الخدمات وكلما كان إنغرازهم عالي كان ادائهم الوظيفي متميز، بالإضافة إلى سلوك المشرف المباشر له دور كبير في تقليل نية ترك العمل او تقليل غيابهم وزيادة إنغرازهم الوظيفي ، أما نظام المكافآت العادل والتكريم على الجهود الإستثنائية والترقيات وتقدير الموظفين بناء على قيمتهم الذاتية في العمل التي يشرف عليها المسؤول المباشر تسهم بشكل كبير ببقاء العاملين (Smith ,et al., 2022 :654).

و الإنغراز الوظيفي يسهم في تطور الموظف داخل المؤسسة حيث يتيح له الإستمرار في عمله والتفاعل مع زملائه ويبين مستوى الراحة والإنتماء مع بيئته وداخل مؤسسته وتقليل التوتر والضغط النفسي الذي يواجهه،بالإضافة الى الميل إلى العمل وبيان قوة الترابط والتوافق والإتحاد بين الموظف والمؤسسة له دور كبير في تحقيق أهداف المؤسسة والنجاح الدائم (Jami , et al., 2023 : 12).

تتمثل أهمية الإنغراز الوظيفي كعامل لفهم الشعور بالانتماء لدى الموظفين علاوة على ذلك يزيد الإنغراز الوظيفي من التقارب بين الموظفين داخل المؤسسة مما يخلق بيئة عمل إيجابية تعزز التعاون والتفاعل المثمر وهذا التقارب يُعدّ مؤشراً إيجابياً على نجاح العلاقة بين الموظفين والمؤسسة، وتساهم تضافر عدة عوامل مثل الارتباط العاطفي بالعمل والتوافق مع أهداف المؤسسة والتضحيات الشخصية من أجل المصلحة العامة وجعل الموظفين أكثر رغبة في البقاء ضمن المؤسسة وكلما زادت التصورات الإيجابية التي يراها الموظف من هذه العوامل زاد اعتقاده بأنه جزء لا يتجزأ من المؤسسة، ومن خلالها يمكن استخدام الإنغراز الوظيفي كأداة لفهم دافع الموظفين سواء البقاء في المنظمة أم مغادرتها وهذا يساعد الإدارة على اتخاذ قرارات مهمة تتعلق بالاحتفاظ بالموظفين وتعزيز انتمائهم للمؤسسة من خلال تطوير بيئة عمل مناسبة تتماشى مع توجهاتهم الشخصية والمهنية وأهدافهم المستقبلية (Valfridsson&Bergenudd,2020 : 27).

وللأهمية الفكرية والتطبيقية لمتغيرات البحث والتي تُعد من أهم المفاهيم ذات تأثير كبير على عمل المؤسسات حيث أنها مرتبطة بسلوك الموظف وشعوره بالانتماء الى تلك المؤسسة وكيفية تحسين الأداء وإدراكه للمفاهيم الإدارية والتزامه التنظيمي والحفاظ على الموظفين من ذوي المهارات والخبرة العالية لغرض زيادة رأس المال البشري للمؤسسة والحفاظ عليه (Torres & Peres, 2017 :124).

ويشير مفهوم الإنغراز الوظيفي إلى تشجيع الأفراد والموظفون على المشاركة الفاعلة في الأنشطة التي تدعم المسؤولية الاجتماعية ، بالإضافة إلى ذلك يسهم مفهوم الإنغراز الوظيفي في تعزيز التقارب النفسي والروحي فيما بين الموظفين داخل المؤسسة مما يعد هذا مؤشراً إيجابياً مهماً على تقوية أواصر روح الفريق الواحد ومن خلال تضافر عوامل الارتباط والملاءمة والتضحيات التي يتكبدها الموظف إذا ما قرر المغادرة إلى عمل ثاني جديد، وتزداد رغبة العاملين والموظفين في البقاء داخل

المؤسسة وكلما تزايدت التصورات الإيجابية لهذه العوامل أصبح الموظف يشعر بأنه جزء أساسي من المؤسسة، مما يساعد في فهم أسباب اختيارات الموظفين للبقاء أو مغادرة العمل (Valfridson & Bergenudd, 2020: 27-28).

وقد بين (Mitchell , et al, 2001: a) في دراسته الموسومة بـ(كيف تحافظ على أفضل موظفيك) وتعتمد هذه الدراسة على بعض الأبحاث الحديثة التي تبحث في العلاقة بين الإنغراز الوظيفي ودوران العمل، بالإضافة إلى كيفية إدارة الاحتفاظ بالعاملين، وتتناول الدراسة تحدي الحكمة التقليدية التي تقول إنّ "العاملين غير الراضين يتركون العمل وأن المال وحده هو ما يبقئهم" وتشير النتائج إلى أنّ العاملين لا يتركون عملهم دائماً بسبب قلة الرضا أو الدخل، بل في العديد من الحالات يكون هناك عوامل أخرى غير متعلقة بالوظيفة نفسها تؤثر على قرار تركهم للعمل وهذه العوامل قد تشمل أحداثاً غير متوقعة أو صدمات حياتية قد تدفع الموظفين إلى مغادرة وظائفهم وفي هذا السياق قامت الدراسة بتطوير نموذج يتناول ثلاثة أبعاد رئيسية هي : الملائمة، الروابط، والتضحية . استخدمت الدراسة مجموعة من الأدوات البحثية، مثل المقابلات الشخصية والإستبيانات، في ثلاث دراسات منفصلة تهدف إلى قياس أبعاد الإنغراز الوظيفي سواء داخل العمل أو خارجه، وشملت عينة الدراسة مجموعة من المؤسسات المختلفة: وهي متاجر البقالة (177 متجر)، و المستشفيات (208 مستشفى)، ومؤسسات مصرفية (841 مصرف) وقد أظهرت نتائج الدراسة من وجود ارتباط سلبي بين الإنغراز الوظيفي ونوايا ترك العمل في جميع المؤسسات الثلاث التي تم دراستها، وهذا يعني أن الموظفين الذين يشعرون بأنهم منغرزون في وظائفهم يكونون أقل عرضة لمغادرة المؤسسة، وهؤلاء الموظفون يظهرون مستويات أعلى من الإلتزام والرضا، وهم أكثر ارتباطاً بوظائفهم. وبالتالي، تُظهر الدراسة أن العاملين الذين يعانون من إنغراز وظيفي أعلى يكونون أكثر تمسكاً بمؤسساتهم، ومن خلال هذه النتائج، تعتبر الدراسة مساهمة هامة في الأدبيات التنظيمية، حيث تقدم إطاراً مدمجاً يجمع بين أبحاث الاحتفاظ بالعاملين التي تركز على الرضا الوظيفي، والإلتزام التنظيمي، مع نماذج دوران العمل التي تأخذ بعين الإعتبار الهيكل الاقتصادي

والخارجي كأسباب لتركه الموظف للمنظمة أي هو ركيزة نحو فهم سلوك الموظف وكيفية الاحتفاظ به وعدم التفريط به كونه من أسباب نجاح هذه المؤسسات.

كما بين (Holtom ,et al.) بدراسته (زيادة رأس المال البشري والإجتماعي من خلال تطبيق نظرية الإنغراز الوظيفي) دور الإنغراز الوظيفي في الإبقاء على الموظفين في المؤسسات وإثبات الفائدة العملية منه ، وتحليل بعض الأساليب التقليدية لغرض بقاء الموظفين دون المغادرة وبيان فائدة زيادة رأس المال البشري من خلال معرفة كيف يقرر الموظف البقاء في المؤسسة دون المغادرة وتعتبر هذه نقطة جوهرية كونه عامل وسيط بين الاخلاص والحاجات المكتسبة حيث أن البقاء أو المغادرة وترك العمل هي عبارة عن عمليات نفسية وشعورية مختلفة ذات أهمية قصوى تعزز تزايد رأس المال البشري والإجتماعي وله أسباب حاسمة للبقاء في المؤسسات (الريعي، 2016: 35).

يمكن تعزيز ثقافة المؤسسة وقيمها والتفاعل مع التحديات التنظيمية بشكل إيجابي حيث الموظفون المنغرزون في عملهم يساهمون بشكل كبير في بناء وتعزيز ثقافة المؤسسة وقيمها، هؤلاء الأفراد يعملون كسفراء لهذه الثقافة داخل المؤسسة وخارجها، حيث يشعر الموظف الذي يتبنى القيم المشتركة ويؤمن بها بأنه جزء من شيء أكبر مما يعزز إنتماءه وإرتباطه بالمؤسسة، هذا الإنغراز يساهم في توثيق وتوطيد ثقافة المؤسسة مما يجعلها أكثر توافقاً مع تطلعات الموظفين واحتياجاتهم، وبالتالي يساهم في تعزيز النجاح المؤسسي على المدى الطويل من جهة أخرى يساهم في تمكين الموظفين من التفاعل بشكل إيجابي مع التحديات التنظيمية وكلما ازداد إرتباط الموظف بالمؤسسة كان أكثر استعداداً لمواجهة التحديات والمساهمة في إيجاد حلول مبتكرة لتلك التحديات والإنغراز يعزز التفاني في العمل ويشجع الموظف على تحمل المسؤوليات والضغط بشكل فعال مما يساهم في تحسين القدرة على التكيف والنمو داخل بيئة العمل المتغيرة و يساهم في تعزيز الإلتزام التنظيمي، حيث يكون الموظفون المنغرزون في مؤسساتهم أكثر التزاماً بأعمالهم ووظائفهم، و يُعرَف الإلتزام على أنه مستوى مشاركة الفرد في عمله ومدى الأهمية التي يوليها لوظيفته، بالإضافة

إلى استعداده لتخصيص الوقت الكافي والطاقة اللازمة لأداء مهام وظيفته، كما يحفز الإنغراز الوظيفي الأفراد على بناء علاقات صداقة في مكان العمل وتشمل صداقة العمل علاقة شخصية تقوم على المصالح والقيم المشتركة بينهم والإلتزام المتبادل والثقة بين الموظفين، والمنغرزون في المؤسسة يرون أنهم يتعاملون مع أشخاص ودودين مما يعزز ويزيد من الثقة العالية بينهم بفضل الروابط القيمة التي يشكلونها مع زملائهم في العمل (Potgieter, et al, 2018:3).

التفكير والشعور والإحساس المتغير يؤثران بشكل كبير على إلتزام الشخص بمؤسسته وتنفيذ جميع لوائحها وقراراتها وكذلك عند إتخاذ القرارات المهمة ويعتمد الأفراد المنغرزون في وظائفهم على أسس أعمق من المعتاد حيث يكونون أكثر قدرة على إحترام الحقائق والإمكانات المتاحة والنتائج المحتملة، إضافة إلى التقدير الكبير للقيم الإنسانية هذا النوع من التفكير يعكس إلتزامهم العميق تجاه المؤسسة ويدفعهم إلى إتخاذ قرارات مدروسة ومبنية على مصلحتها علاوة على ذلك يؤثر تعامل الشخص مع العوالم الداخلية والخارجية على كيفية تعامله مع المهام في بيئة العمل، فبينما يشارك الجميع في العالمين يشعر البعض بإرتياح أكبر في التعامل مع العالم الخارجي المليء بالأشخاص والأشياء، في حين يفضل آخرون الغوص في العالم الداخلي الذي يشمل المفاهيم والأفكار الداخلية، بالنسبة لأولئك الذين يفضلون العالم الخارجي يكون التواصل مع الآخرين والتفاعل معهم جزءاً أساسياً من تحقيق الأداء الأفضل، والذين يفضلون العمل في العالم الداخلي يجدون راحتهم في التفكير والتحليل والتعامل مع الأفكار والمفاهيم (wijayanto&Kismono, 2004: 335)، وكذلك تلعب المهارات المتعددة دوراً مهماً في تشكيل شخصية الموظف، حيث أن إكتساب المهارات المختلفة والخبرات يُساهم في تقوية جوانب متعددة من شخصيته، هذه المهارات تؤثر بشكل مباشر في طريقة إتخاذه للقرارات وفي تفاعلاته مع البيئة المحيطة به ومستقبله في مؤسسته، حيث الموظف الذي يمتلك مهارات متنوعة ومتعددة يكون أكثر قدرة على التكيف مع مختلف المواقف مما يجعله قادراً على تقديم أفضل ما لديه في بيئات العمل المتنوعة والمختلفة (احمد, 2021: 60)، يتّضح للباحث من العرض السابق أن

مفهوم الإنغراز الوظيفي له أهمية كبيرة في بيان العلاقة بين المؤسسة والموظف وتعزيزها ويشير إلى مدى ارتباط الفرد أو الموظف بمؤسسته وفهم العوامل النفسية والاجتماعية وخلق مشاعر إيجابية تزيد من حماس الموظفين التي تؤثر عليه وقراره بالبقاء فيها، ولأهميته آثار إهتمام الباحثين في السنوات القليلة الماضية على إعتبار أنه سلوك إختياري يؤديه الموظف من غير المبالاة بالمكافأة المادية وما له من إنعكاسات إيجابية للعلاقة بين المؤسسة والموظف.

يساعد مؤشر أنماط الشخصية في التعرف على النمط السائد لدى الموظفين والتنبؤ بالإمكانيات والقدرات لديهم وطرق تفكيرهم السائدة وكيفية التعامل مع المتطلبات الضرورية للوظيفة ، ونحن نعيش في تطور مهول ومتسارع للتكنولوجيا يتطلب ذلك أن يكون الموظف متعدد المهارات يصبو إلى التطور الذاتي والتعلم المستدام كي يكون ثابت الموقف لا تؤثر عليه التخططات الإدارية والقرارات المتسعة وأن يكون مرناً وصبوراً لكي يجتاز هذه المواقف الصعبة والتحديات الراهنة ، وهذه التطورات تدفع بنا أن نطور مفهوم الجودة الذاتية أو القدرة الشخصية وكيفية التعامل مع الآلات والمفاهيم الحديثة وكل حسب اختصاصه كون الموظف هو المحور في المؤسسة والثروة الحقيقية وتطور سلوكه داخل المؤسسة بما تتطلبه منه وظيفته وتصنيف هذه السلوكيات والخصائص والميول ضمن نمط محدود ، وهناك أنماط مختلفة ونماذج وصفية يكون الأشخاص متشابهون الصفات فيها رغم إختلافاتهم المتعددة ويسهل عملية قياس الظاهرة السلوكية ، حيث دراسة صفات الفرد وسماته بشكل منفرد يكون هدراً كبيراً للوقت والجهد ودراسة الشخصية وبشكل منفصل يفقدها صفة التكامل والشخصية هي عبارة عن مجموعة من السمات التي تتفاعل مع بعضها وتتأثر بعضها ببعض أي أنها هيكل متكامل وغير منعزل تتأثر بالبيئة المحيطة به (عبد السلام ، 2020: 31).

قسم العالم "يونك" الأشخاص الى إنبساطيين وإنطوائيين من حيث كيفية التعامل مع الأحداث الخارجية وهذا يمثل الحجر الأساس للعلماء في تقسيم الناس الى أنماط متعددة لكي يسهل دراسة تفكيرهم ومعرفة كيفية التعامل معهم ، حيث بين مؤشر ماييرز بريجز الشخصية عبارة عن تقرير ذاتي وهو مصمم لتحديد شخصية الفرد وبيان نقاط

القوة والضعف ومميزاته ، وهذا المؤشر يعتبر إختبار عالمي قد طبق في دول عدة وبلغات متعددة مما يجعله مقياس صادق ويتمتع بالشفافية ويستطيع الشخص الإجابة عن المقياس ويمكن تصحيح المقياس ومعرفة النمط الذي تتكون منه شخصيته ومعرفة شريك الحياة المستقبلي ، ولأهمية معرفة نمط شخصية الموظف لكي نستطيع التنبؤ بالطرق المناسبة للتعامل معه مستقبلا والقرارات التي سيتخذها، وهذا المؤشر يقسم الناس على أربعة أنماط رئيسية وهي أولاً (منفتح - متحفظ) ويهتم هذا النمط بالإسلوب الذي يكتسبه الشخص من خلال طاقته ويرمز له (E) (المنفتح) وهو الشخص الذي يكتسب طاقاته من الخارج من خلال التعامل مع الآخرين ، أما (المتحفظ) فيرمز له بالرمز (I) وهو الشخص الذي يستمد طاقاته من الداخل خلال التفكير المتعمق والتأمل ، ثانياً (حسي - حدسي) هذا النمط يعتمد على طريقة جمع المعلومات ، الحسي يرمز له (S) وهو يعتمد على المعلومات المادية المحسوسة والتي يتم جمعها عن طريق الحواس الخمس والحدسي (N) يهتم بالمستقبل وإحساسه اللاشعوري وغريزته ولا يستطيع هو ان يوضح كيف استشعر ذلك أو علم به (مايرزوبريغز ، 2014: 94).

وثالثاً (مفكر - وجداني) يعتمد هذا النمط حول كيفية إصدار القرارات والمفكر يرمز له بالرمز (T) وهو إصدار القرارات استنادا الى المنطق والموضوعية أما الوجداني يرمز له (F) وهو إصدار القرارات استنادا الى القيم الذاتية وتأثير كل خيار من الخيارات على الآخر، ورابعاً (الحاسم - التلقائي) وهو كيفية إدارة الحياة والتعامل مع ساعات الفراغ ويرمز للحاسم (J) وهو الشخص الذي يتمتع بالتخطيط السليم وترتيب الأشياء والالتزام بالمواعيد وإنهاء الأعمال ضمن وقتها المحدد ، ويرمز الى التلقائي (P) وهو الشخص الذي يفضل الخيارات المفتوحة وبأخذ كامل وقته لإصدار قراره ويجمع المعلومات حتى النهاية، أي لو فهمنا وعرفنا نمط كل موظف من الأنماط مكننا ذلك من إستيعاب والتنبؤ بالردود التي يبدئها حول القرارات المصيرية (الشريفين واخرون ، 2018 : 326).

علاوة على ذلك فهم تأثير أنماط الشخصية على الإنغراز الوظيفي حيث تؤثر سمات الشخصية المختلفة للموظفين في مدى انغرازهم داخل العمل، من خلال فهم هذه الأنماط يمكن للمؤسسة تحسين بيئة العمل وتصميم إستراتيجيات تدعم الإنغراز الوظيفي، وبالتالي تقليل معدل دوران العمل، مما يسهم في تحقيق الأهداف الإستراتيجية بشكل أكثر فعالية، والإنغراز الوظيفي هو عنصر أساسي في تعزيز الأداء الوظيفي وزيادة الرضا الشخصي ويعتمد هذا الإنغراز بشكل كبير على أنماط الشخصية حيث يتفاعل الأفراد مع بيئات العمل بشكل مختلف بناءً على سماتهم الشخصية ومن خلال فهم العلاقة بين الإنغراز الوظيفي وأنماط الشخصية يمكن للمؤسسات تصميم بيئات عمل تدعم أنماط الشخصية المتعددة لدى الموظفين مما يساهم في زيادة فعالية الأداء وتحقيق الاستقرار الوظيفي.

ثالثاً: أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي التعرف إلى :

- 1- الإنغراز الوظيفي لدى موظفي محافظة ديالى.
- 2- الفروق ذات الدلالة الإحصائية على مقياس الإنغراز الوظيفي بحسب الجنس (ذكور - اناث) والحالة الإجتماعية (متزوج - غير متزوج).
- 3- أنماط الشخصية MBTI لدى موظفي محافظة ديالى.
- 4- الفروق ذات الدلالة الإحصائية على مقياس أنماط الشخصية MBTI بحسب الجنس (ذكور - اناث) والحالة الإجتماعية (متزوج - غير متزوج).
- 5- التعرف الى العلاقة الارتباطية بين الإنغراز الوظيفي وأنماط الشخصية لدى موظفي محافظة ديالى .

رابعاً: حدود البحث :

تحدد حدود البحث الحالي كآتي:-

الحدود المكانية : مديرية مجاري محافظة ديالى.

الحدود البشرية : موظفو مديرية مجاري ديالى .

الحدود الزمانية : العام (2024 – 2025) .

خامساً: تحديد المصطلحات :

تم تعريف المصطلحات التي وردت في البحث الحالي، وكما يأتي:-

1- (الإنغراز الوظيفي) (Job embeddedness) عرفه كل من :

• ميشيل وآخرون (Mitchell et. al. 2001).

" أحد العوامل المهمة والرئيسة التي تُساهم في تقليل نوايا ترك العمل وإن توفرت الفرصة المناسبة للعمل في مكان آخر " (Mitchell et. al, 2001:1107) .

• ابن منظور ، 2004

(وقد عرّف ابن منظور الإنغراز لغوياً من الفعل غرز أي غرز الرمح في الأرض و غرز بمعنى أُدْخِلَ في الأرض أو غرز الإبرة في الشيء أي أدخلها وتسمر فيها وثبت) (انيس وآخرون ، 2004 : 369) .

• فريرة وكوتسي (Ferrereia&Coetzee ,2013)

(تُظهر قدرة المؤسسة على تقديم المكافآت والخدمات اللازمة للعاملين ومدى قدرتها على الوفاء بتوقعاتهم وتوفير بيئة تدعم إستقرارهم الوظيفي، مما يساعد في تعزيز

رغبـــتهم فـــي الإـــستمرار بـــوظيفتهم الحـــالية و عـــدم مغادرتها) (Ferrereia&Coetzee,2013:240) .

• **التعريف النظري للباحث :-** وقد اعتمد الباحث التعريف الخاص ب ميشيل وآخرون (Mitchell,et. a، 2001) وذلك لأن الباحث اعتمد نظريته وكما تم ذكره سابقاً.

• **التعريف الاجرائي :** وهي الدرجة التي يتحصل عليها المستجيب بعد اجابته على فقرات المقياس المعد لقياس المتغير.

2- أنماط الشخصية وقد عرفها كل من:-

• **ايزنك (Eysenck):**

(التنظيم المستمر والثابت نسبياً للشخصية والمزاج والعقل والجسد، وهو ما يحدد التكيف الفريد للفرد مع بيئته) (مجيد ، 2015: 21).

• **كاتل (cattell):**

(الشخصية هي المقدرة الحقيقية على التنبؤ بتصرفات وأفعال الفرد عندما يواجه موقفاً معيناً" حيث أنه بذلك يؤكد على إبراز أهمية التنبؤ بالشخصية" (hilgard, 504 :1957) ، وكذلك قد أوضح كاتل على أنه ما يمكن أن نتنبأ بما يفعله الفرد اذا ما وُضع في موقف ما) (قطرون ، 2017:27).

• **(يونك ، 1942) :**

عرفها وحسب مصطلح القناع الذي يضعه الفرد على نفسه استجابة لكل من المقتضيات الاجتماعية والمطالب الذاتية النابعة من حاجات الفرد الأولية (الشريفيين والدقس ، 2018 : 318).

• الجمعية الأمريكية النفسية (2015) (American Psychological Association)

(عبارة عن فئات محددة يتم تصنيف الأفراد على أساس سمات الشخصية أو الميول أو أنماط السلوك أو بنية الجسم أو أي خصائص أخرى غير ذلك تظهر و تبرز لهم) (APA,2015:78) .

التعريف النظري للباحث : وقد اعتمد الباحث التعريف النظري ليونك) لأنه قد اعتمد نظريته وحسب ما تم ذكره سابقا.

التعريف الاجرائي : اعتمد الباحث تعريف (مايرز _ بريكز MBTI) وهو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب على مؤشر أنماط الشخصية والذي أعده الشريفيين واخرون(2018) (حميد ، 2024 : 13) .

5- الموظفين : عرفه (عادل ، 2018):

(الموظف هو أي شخص يعهد اليه بعمل دائم يتم ادارته من قبل الدولة ويتلقى أجر مالي مقابل هذا العمل ويتولي منصب دائمى يدخل في نطاق التنظيم الإداري) (عادل ، 2018 : 56).