

الإنعزاز الوظيفي وعلاقته بأنماط الشخصية لدى موظفي محافظة ديالى

لؤي سمير حكمت
أ.د. مظهر عبدالكريم سليم العبيدي
جامعة ديالى/ كلية التربية للعلوم الإنسانية

Abstract

The present research aims to:

- Examine job embeddedness among employees of the Diyala Sewerage Directorate.
- Identify significant statistical differences in the job embeddedness scale based on gender (male and female) and marital status (married and unmarried).
- Investigate personality types according to the MBTI (Myers-Briggs Type Indicator) among employees of the Diyala Sewerage Directorate.
- Explore significant statistical differences in the MBTI personality types based on gender (male and female) and marital status (married and unmarried).
- Determine the correlation between job embeddedness and personality types among employees of the Diyala Sewerage Directorate.

The research sample consisted of 200 male and female employees working at the Diyala Sewerage Directorate. The sample was selected using a stratified random sampling method with proportional distribution. To achieve the study objectives, the researcher employed the Job Embeddedness Scale developed by Mitchell et al. (2021). To verify the psychometric properties of the scale, both face validity and construct validity were extracted. Reliability value was obtained using two methods:

- Test-retest reliability, which resulted in a score of 0.82.
- Cronbach's alpha, which produced a score of 0.87.

Consequently, the final version of the job embeddedness scale consists of 24 items.

Additionally, the (Hammed, 2024) MBTI personality types of scale were used, adapted from Yung (1968). The psychometric properties of the scale, both face validity and construct validity were extracted. Reliability value was obtained using two methods:

- Test-retest reliability, which resulted in a score of 0.83.
- Cronbach's alpha, which produced a score of 0.80.

Therefore, the personality pattern scale (MBTI) will consist of 49 items in its final form.

For data analysis, the researcher utilized statistical methods including (One-Sample T-Test, Independent Two-Sample T-Test, Pearson's correlation coefficient, Correlation Coefficient Significance T-Test, Cronbach's alpha, and Chi-Square Test). Data was processed using the SPSS statistical software package.

Key Findings:

- Employees of the Diyala Sewerage Directorate exhibit a significant level of job embeddedness.
- The predominant personality types among employees are Emotional Type, Decisive Type, Open Type, and Sensory Type.
- A statistically significant correlation was found between personality types (Emotional, Decisive, Open, and Sensory) and job embeddedness.

Email:

Published: 1- 6-2025

Keywords: الإنعزاز، الوظيفي

هذه مقالة وصول مفتوح بموجب ترخيص

CC BY 4.0

(<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)



المخلص

: ويهدف البحث الحالي الى تعرف :

- 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 - تعرف العلاقة الإرتباطية بين الإنغراز الوظيفي وأنماط الشخصية لدى موظفي محافظة ديالى .

تكونت عينة البحث من : (200) 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 , 2021) وللتحقق من الخصائص السايكومترية للمقياس تم إستخراج الصدق الظاهري وصدق البناء ، و 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 على 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 ، والفاكرونباغ والذي بلغ (0.85) درجة ، تكون مقياس أنماط الشخصية MBTI بصورته النهائية من (49) فقرة ، .

ولمعالجة بيانات البحث إحصائياً، إستعمل الباحث الوسائل الإحصائية: (الأختبار التائي لعينة واحدة ، الإختبار التائي لعينتين مستقلتين ، معامل إرتباط بيرسون ، الإختبار التائي لدلالة معامل الإرتباط ، معادلة الفا كرونباخ ، إختبار كا2) بأستعمال الحقيبة الإحصائية (spss) ، وتوصل الباحث إلى عدة نتائج منها:

- 1- إن موظفي مديرية مجاري ديالى لديهم إنغراز وظيفي.
- 2- إن موظفي مديرية مجاري ديالى 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.



المقدمة

أولاً: مشكلة البحث: The Problem of research

يبين الإنعزاز الوظيفي كيفية إرتباط العامل أو الموظف بالعمل في المؤسسة ويحدد التأثير المتراكم والعوامل الأساسية المؤدية الى إحتفاظ الموظف بوظيفته من خلال قوة الروابط والعلاقات التي تنشأ داخل بيئة العمل وخارجها وصعوبة تفكك هذه الروابط أو تكسيرها (حسين ، 2024 : 50) ، كما ان 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 ، لذلك على هذه المؤسسات أن تتخذ خطوات إستباقية للاحتفاظ بهذه المواهب والمدركة لهذه الأهمية تقوم بوضع الطرق المناسبة والبرامج التطويرية التي تزيد من المشاركة الفعلية للموظفين في صنع القرار ونسج شبكة اجتماعية وروابط مع زملاء العمل واعداد مشرفين لغرض تقديم المشورة المناسبة لهم لغرض تقليل احتمال تركهم لعملهم وتكوين مجموع من التأثيرات النفسية والاجتماعية على قرار العامل في مغادرة المؤسسة أو البقاء فيها (الربيعي ، 2016 : 115)، ويعد 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 ان يساعد في تحقيق أداء أفضل لهم ، وفهم أنماط الشخصية للموظف تؤدي به الى التفوق وحل المشاكل او يخفف التوتر عند نشوء الخلافات وتطوير نقاط القوة وتقادي وتقليل نقاط الضعف ، وبالنتيجة تصبح الحياة ممتعة في أغلب الأوقات (احمد ، 2021 : 59)، وقد تولد لدى الباحث دافع كبير في الإجابة عن السؤال الاتي :-

1- ما تأثر الإنعزاز الوظيفي بأنماط الشخصية ومدى والعلاقة بينهما لدى موظفي مديرية مجاري ديالى؟

ثانياً: أهمية البحث: The Importance of Research:

ان التفكير والشعور والإحساس المتغير يؤثران بشكل كبير على التزام الشخص بمؤسسته وتنفيذ جميع لوائحها وقراراتها وكذلك عند إتخاذ القرارات المهمة ويعتمد الأفراد المنعززون في وظائفهم على أسس أعمق من المعتاد حيث يكونون أكثر قدرة على احترام الحقائق والإمكانات المتاحة والنتائج المحتملة، إضافة إلى التقدير الكبير للقيم الإنسانية هذا النوع من التفكير يعكس التزامهم العميق تجاه المؤسسة ويدفعهم إلى اتخاذ 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 بارتياح أكبر في التعامل مع العالم الخارجي المليء بالأشخاص والأشياء، بينما 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، بينما أولئك الذين 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 اكتساب المهارات المختلفة والخبرات يساهم في تقوية جوانب متعددة في شخصيته، هذه المهارات تؤثر بشكل مباشر في طريقة اتخاذ القرارات 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) ، مؤشر أنماط الشخصية يساعد في تعرف 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 الى التطور الذاتي والتعلم المستمر كي يكون ثابت الموقف لا تؤثر عليه التخطبات الإدارية والقرارات المتسارعة وأن يكون مرناً وصبوراً لكي يجتاز هذه المواقف الصعبة والتحديات الراهنة ،وهذه التطورات تدفع بنا ان 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 (عبد السلام ، 2020: 31)، علاوة على ذلك فهم تأثير أنماط الشخصية على الإنعزاز الوظيفي حيث تؤثر سمات الشخصية المختلفة للموظفين في مدى انعراهم داخل العمل، من خلال فهم هذه الأنماط يمكن للمؤسسة تحسين بيئة العمل وتصميم إستراتيجيات تدعم الإنعزاز الوظيفي، وبالتالي تقليل معدل دوران العمل، مما يساهم في تحقيق الأهداف الإستراتيجية بشكل أكثر فعالية، والإنعزاز الوظيفي هو عنصر أساسي في تعزيز الأداء الوظيفي وزيادة الرضا الشخصي ويعتمد هذا الإنعزاز بشكل كبير على أنماط الشخصية حيث يتفاعل الأفراد مع بيئات العمل بشكل مختلف بناءً على سماتهم الشخصية ومن خلال فهم العلاقة بين الإنعزاز الوظيفي وأنماط الشخصية يمكن للمؤسسات تصميم بيئة عمل تدعم أنماط الشخصية لدى الموظفين مما يساهم في زيادة فعالية الأداء وتحقيق الاستقرار الوظيفي.

ثالثاً: أهداف البحث: The objective of Research : التعرف الى

الإنعزاز الوظيفي لدى موظفي محافظة ديالى، والفروق ذات الدلالة الإحصائية على مقياس الإنعزاز الوظيفي بحسب الجنس (ذكور - اناث) والحالة الإجتماعية (متزوج - غير متزوج)، وأنماط الشخصية

MBTI لدى موظفي محافظة ديالى، والفروق ذات الدلالة الإحصائية على مقياس أنماط الشخصية MBTI بحسب الجنس (ذكور - إناث) والحالة الإجتماعية (متزوج - غير متزوج)، التعرف الى العلاقة الإرتباطية بين الإنغراز الوظيفي وأنماط الشخصية لدى موظفي محافظة ديالى .

رابعاً: حدود البحث: The Limits of Research:

الحدود المكانية : مديرية مجاري محافظة ديالى.

الحدود البشرية : موظفي مديرية مجاري ديالى .

الحدود الزمانية : العام (2024 - 2025) .

خامساً: تحديد المصطلحات: Assigning the Terms:

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

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

1. ميشيل وآخرون (Mitchell et. al. 2001): " أحد العوامل المهمة والرئيسة التي تساهم في تقليل

نوايا ترك العمل وإن توفرت الفرصة المناسبة للعمل في مكان آخر" (Mitchell et. al,

2001:1107). 2- معلول و كارلوس (Mallol ، Carlos ,2002): (يرى أن

الإنغراز الوظيفي يفسر حالة ذهنية معينة وهي أن- الأفراد الذين يعتبرون أنفسهم منغرزين في

مؤسساتهم او أنهم جزءاً منها ، يكونون أقل رغبة في مغادرة تلك المؤسسة على اعتبار أن تقييم

العلاقات الإجتماعية يؤثر بصورة مباشرة في عملية صنع القرار مما يؤدي إلى البقاء) . (Mallol,

4 : 2002)

التعريف النظري للباحث :- وقد اعتمد الباحث التعريف الخاص ب ميشيل وآخرون (2001)

(Mitchell,et. al، وذلك لأن الباحث اعتمد مقياسه وكما تم ذكره سابقاً.

2- أنماط الشخصية (Personality Style) وقد عرفها كل من :-

1- (العتابي ، 2000) : (تجمع للصفات المتشابهة التي تتشكل في بداية حياة الفرد وتظل ثابتة

إلى حد كبير، مما يعكس جوهر شخصيته) (العتابي ، 2000: 72) .

إطار نظري ودراسات سابقة :

مفهوم الإنغراز الوظيفي :

بين (ميشيل) وزملائه في بحثهم عام (2001) (كيف يمكن المحافظة على أفضل موظفيك) وقد

وضحوا مفهوم الإنغراز الوظيفي وبيان الأسباب التي تجعل العاملين لا يتركون عملهم حتى عندما تتوفر

الفرصة المناسبة في عمل آخر (Ng & Feldman , 2010:1067) ، ومفهوم الإنغراز الوظيفي يبحث في أسباب تمسك العاملين في عملهم والموظفين بوظائفهم ولم ينولد هذا المفهوم في عقول الباحثين فجأة بل هي بمثابة امتداد طبيعي لكل الجهود المعرفية السابقة كما أنه إكمال لبعض الثغرات التي كانت موجودة في المفاهيم التي سبقته بالإضافة الى ذلك فإن ظهور هذا المفهوم يعد استجابة طبيعية لأبرز التطورات الحديثة التي شهدتها بيئة الأعمال المعاصرة، وفي هذا السياق يشير الباحثون إلى أن هناك العديد من الدوافع التي حفزت (ميشيل وزملاءه) على التعمق في دراسة مفهوم الإنغراز الوظيفي والعمل على تعريفه وتطويره بشكل أكثر وضوحاً في أدبيات دوران العمل ومن أبرز هذه الدوافع كان ضعف النماذج الفكرية السابقة وقدرتها المحدودة في التنبؤ بالأسباب التي تؤدي إلى مغادرة الموظفين للمؤسسات أو البقاء والتمسك بها ، فقد كانت تلك النماذج عاجزة عن تقديم تفسيرات شاملة ودقيقة لدوافع الاستقالة أو التغيير في بيئة العمل أو البقاء والتي تتلاءم مع متطلباتهم الشخصية ، مما دفعهم إلى البحث عن إطار مفاهيمي جديد قادر على معالجة وبيان هذه القضايا بشكل أدق وأكثر تعمقاً وتوافقاً مع الواقع العملي الحديث (Mallol et al, 2007:36)، وبالرغم من أن الكثير من نتائج البحوث السابقة قد بينت أن الرضا الوظيفي والالتزام وسهولة التحرك لا يمكنها توفير وظائف بديلة أخرى إلا أن هذه النتائج كانت بسيطة وضعيفة وهذا قد شجع على تبني مفاهيم جديدة تعمل على تحسين القدرة التنبؤية لتفسير دوران العمل في المؤسسات وأكدت العديد من الدراسات والأبحاث أن مفهوم الإنغراز الوظيفي قد ساهم بشكل فعال في تعزيز القوة التنبؤية لعملية دوران العمل وذلك عن طريق زيادته لدى الموظفين وبالتالي نقل الرغبة بالمغادرة (Takawira , 2012 : 36)، الإنغراز الوظيفي يُعتبر بمثابة إرتباط الموظف العاطفي والمعرفي بمؤسسته ويمكنه أن يعزز القدرة على التنبؤ فيما إذا كان الموظف سيستمر في العمل داخل المؤسسة أو سيغادرها، وعند دمج هذا المفهوم مع العوامل التقليدية مثل الرضا الوظيفي الذي يعكس مدى رضا الموظف عن بيئة العمل والالتزام التنظيمي الذي يعكس درجة ارتباط الموظف بالمؤسسة ورغبته في البقاء فيها يتم الحصول على نموذج تنبؤي أكثر دقة وشمولية، قد بينت الدراسات أن الإنغراز الوظيفي لا يُنظر إليه فقط كعامل منفصل عن العوامل الأخرى بل إن تفاعله مع هذه العوامل يزيد من فاعلية النماذج التي تستخدم للتنبؤ بمعدلات دوران العمل بمعنى آخر، عند تحديد درجة الإنغراز الوظيفي يمكن للمؤسسات التنبؤ بشكل أدق بمدى احتمالية مغادرة الموظفين لها، وبالتالي إتخاذ الإجراءات المناسبة للتقليل من هذه الظاهرة (Zhang et al, 2012 : 220).

يمكننا القول إنّ فلسفة الإنغراز الوظيفي ترتكز بشكل أساسي على قدرة المؤسسة على تطوير بيئة عمل تساهم في تعزيز الثقة بين الموظفين مما يعزز التواصل الفعال والشامل داخل المؤسسة وهذه الفلسفة تهدف إلى بناء علاقات متينة بين الموظفين وإدارة المؤسسة حيث يساهم ذلك في خلق شعور

لدى الموظفين بالتطور الواضح في مسيرتهم المهنية مما يعود بالفائدة على المؤسسة على الصعيدين المادي والمعنوي (Burton,2010 :44)

أبعاد الانغراز الوظيفي :- الإنغراز الوظيفي يتكون من ثلاثة أبعاد وهي:

1- **الملائمة : Fitness**: بين (ميشيل) وزملائه ان الملائمة هي عبارة عن (إحتمالية الشعور بارتباط مهني وشخصي مع المؤسسة ،ناتج عن حالة توافق وراحة مدركة ،حيث يتم حصولها بتمائل قيم وأهداف وطموحات مهنية ومهارات ومعارف مع ثقافة البيئة التنظيمية ومتطلبات الوظيفة") Mitchell (et.al.,2001:1104).

2- **الروابط : Links**: ويفترض مفهوم الإنغراز الوظيفي أن تعدد الروابط يساهم بالتصاق الموظف بعمله ويوصله وعائلته الى نسيج مالي ونفسي وإجتماعي وبشكل واسع يتضمن زملاء العمل وأصدقاء غير العمل والمجتمع الذي يعيشون فيه (Zhang et al.,2012:221).

3- **التضحية : Sacrifice**: وهي تصور أو إدراك الموظف حول الخسائر أو الكلفة التي سيتحملها إذا ما قطعت جذوره من مؤسسته ومجتمعه وهذه الكلفة قد تكون نفسية أو مالية ، وهذه التضحيات هي عبارة عن قيمة الموظف في مؤسسته أو مجتمعه وشعوره انه سيفقدتها أو لن تكون موجودة في المؤسسة الجديدة (Wilson , 2010 :41).

أنماط الشخصية:-

الشخصية بمفومها العام هي عبارة عن تجمع من الجانب المعرفي مثل الذكاء والفتنة والجانب الوجداني مثل الميل والإحساس وكثير من المتغيرات المتعلقة بالدافعية والمزاج والمشاعر والسلوك، وكلها تتجمع لتشكيل هيكل متكامل يصف أداء الشخص وسلوكه المميز وكل هذه المتغيرات تمكن من فهم السلوك وسهولة دراسته والتنبؤ به (جواد ، 2018 : 19)، وقد صنف العلماء الشخصية ضمن فئات وأنماط شخصية وسلوكية معينة لكي يمكن للآخرين سهولة التواصل معهم بفاعلية وفيما يلي بعض التعاريف لأنماط الشخصية:

1- يونك عرف أنماط الشخصية على أنه (مجموعة من الأنظمة المتفاعلة ويكون إعتقاد بعضها على الآخر بشكل كبير).

2- ايزنك عرف أنماط الشخصية على أنها (تجمع واضح وسمة ملحوظة من السمات وهو تنظيم أكثر عمومية وشمولية) (عبد الصاحب،2001: 24) .

ثانياً: دراسات سابقة : 1- دراسات سابقة لمفهوم الانغراز الوظيفي:

عنوان الدراسة	السنة	الاهداف	النتائج
العلاقة بين الإنغراز الوظيفي، ونوايا دوران العمل الإختياري في سياق بعض العوامل الموقفية.	العطوي 2012	- تعرف كمية الإنغراز الوظيفي للتدريسيين وهم عينة الدراسة من حيث نسبة الملاءمة والإرتباط والتضحية. - معرفة مستوى التدريسيين وهم عينة الدراسة عن نوايا دوران العمل.	- تبين وجود حالة من الملاءمة مع الكلية ،من حيث مبدأ التوافق بين القيم الشخصية، والمؤسسة او بين متطلبات ،الوظيفة وبعض مهارات وقدرات الموظف . - بينت الدراسة أن كمية ، الروابط التنظيمية بين التدريسيين والمؤسسة التعليمية هي بنسبة جيدة
دور الإنغراز الوظيفي، في تقليل سلوك التهكم التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات الصحية.	الفتلاوي 2014	- معرفة نسبة وكمية الإنغراز الوظيفي لدى موظفي صحة كربلاء معرفة مستوى تعبير الموظفين وهم عينة ،الدراسة عن مفهوم التهكم التنظيمي لهم. -معرفة نتائج إختبار تأثير وعلاقة أبعاد مفهوم، الإنغراز الوظيفي على أبعاد مبدأ التهكم ،التنظيمي.	- بينت إجابات الموظفين ،وهم عينة الدراسة الى وجود معرفة بنوع من الإدراك المعتدل بمستوى مفهوم الإنغراز الوظيفي. - وقد أبرزت النتائج الى أنّ كمية الملاءمة مع المؤسسة من حيث التشابه بين (قيم ومعتقدات الموظف مع قيم المؤسسة يشكل معتدل، وكذلك متطلبات المهنة والوظيفة ،والقدرة الشخصية للموظف مع المؤسسة هي بمستوى جيد.
دراسات اجنبية			
Why people, Using job stay: Embeddedness to predict volountry turnover. لماذا يبقي الأفراد: استخدام الإنغراز الوظيفي لتوقع الدوران الطوعي.	Mitchell ,et al. 2001	- تبين كيف يمكن لصاحب العمل في زيادة و تقليل مبدأ الإنغراز الوظيفي ونتيجة ذلك التأثير على قرار الموظف قي البقاء أو المغادرة. - بيان مبدأ جديد يسمى الإنغراز الوظيفي.	-هناك ترابط قوي بين أبعاد مفهوم الإنغراز الوظيفي وبشكل واضح - إنّ غالبية الموظفين والعاملين ،في المعمل يحاولون تجنب، الأحداث السلبية وأن يكونون بعيدين عنها من خلال الإبتعاد عن كل ما هو مشين وإلى تعزيز صورتهم الشخصية

<p>- إن مفهوم الإنعزاز الوظيفي له تأثير كبير في نية المغادرة الى عمل آخر ، وذلك بسبب ان الموظف الذي لديه مشاعر إيجابية ويمتلك الخبرة الواسعة مع المؤسسة من حيث الملائمة والروابط والتضحية هو أقل احتمالاً لمغادرة الوظيفة.</p>	<p>- الهدف من البحث هو معرفة كيفية التأثير الفاعل للإنعزاز الوظيفي على معدل الإحتفاظ ، والتي يمكن من خلالها زيادة طلب التوظيف من قبل المدرسين في المؤسسة التعليمية وتقليل نسبة الدوران .</p>	<p>Esterhuizen 2019</p>	<p>("Job embeddedness, and employee retention in higher education") الإنعزاز الوظيفي، والإحتفاظ بالعاملين في التعليم العالي.</p>
--	--	-----------------------------	--

2- دراسات سابقة لأنماط الشخصية:-

النتائج	الاهداف	السنة	عنوان الدراسة
<p>- لقد أظهرت النتائج ان أنماط الشخصية الأكثر شيوعا في المجتمع السعودي كانت وفقا للترتيب التالي (ISTJ , ISFP , ESTJ , ISFJ) ، كذلك قد أشارت إلى ان مستوى الإضطرابات السيكوسوماتية ومجالاته لدى أفراد عينة البحث في المجتمع السعودي بالنسبة لحالة الإضطرابات (عضوي ،سيكوسوماتي) كانت منخفضة نسبيا في مستوى الإضطرابات السيكوسوماتية).</p>	<p>- تهدف الدراسة هو الكشف عن أنماط الشخصية ومعرفة مستوى الإضطرابات السيكوسوماتية المنتشرة في المجتمع السعودي مع بيان ماهي العلاقة بين أنماط الشخصية ومستوى هذه الاضطرابات، بالإضافة الى الكشف عن اثار بعض المتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، الحالة الإجتماعية، مستوى التعليم)).</p>	<p>الدقس 2014</p>	<p>أنماط الشخصية والإضطرابات السيكوسوماتية، والعلاقة بينهم لدى عينة من المجتمع (السعودي).</p>
<p>- أظهرت الدراسة الى انه:- 1- يتصف أغلب طلبة الجامعة بالنمط (أ). 2- هناك علاقة إرتباطية بين أنماط الشخصية والمراقبة الذاتية).</p>	<p>- تهدف الدراسة إلى التعرف على نمط الشخصية (أ،ب) وكذلك المراقبة الذاتية بالنسبة لطلبة الجامعة وماهي العلاقة بينهما مع الفروق الذاتية لكل متغير على وفق متغير الجنس(ذكر /انثى)</p>	<p>كريم سعيد ، سروم 2015</p>	<p>علاقة أنماط الشخصية(أ،ب)، بالمراقبة الذاتية لدى طلبة الجامعة.</p>

منهج البحث وإجراءاته: أولاً: منهج البحث :

إعتمد الباحث : المنهج الوصفي الارتباطي، للتحقق من أهداف بحثه ، فهو ذلك البحث الذي يعمل على جمع البيانات من عدد من المتغيرات وتحديد ما إذا كانت هناك علاقة بينها ، وإيجاد قيمة تلك العلاقة والتعبير عنها ، بشكل كمي من خلال مايسمى بمعامل الارتباط (الزهيري ، 2017 ، 129) ، ويستهدف البحث معرفة قوة واتجاه العلاقة الارتباطية بين متغيري الإنغراز الوظيفي وأنماط الشخصية لدى موظفي محافظة ديالى.

ثانياً- مجتمع البحث: وقد تضمن مجتمع البحث ما يأتي في الجدول رقم (1) :-

الجدول (1)

ت	القضاء	عدد الموظفين	عدد الموظفات	المجموع
1	بعقوبة	321	258	579
2	الخالص	85	64	149
3	بلدروز	76	31	107
4	المقدادية	103	49	152
5	خانقين	52	34	86
	المجموع	637	436	1073

ثالثاً : عينات البحث: Research samples :

استعمل الباحث عينات عدة في بحثه ، والجدول (2) يوضح ذلك:

الجدول (2)

ت	نوع العينة	حجم العينة
1	العينة الاستطلاعية	30
2	عينة التحليل الإحصائي	200
3	عينة الثبات	60
	المجموع	290

رابعاً: أدوات البحث: Search tools:**أولاً: مقياس الإنغراز الوظيفي: Functional anchorage scale :**

للتحقق من أهداف البحث لابد من توافر مقياس يتلاءم مع طبيعة السمة المراد قياسها وطبيعة مجتمع البحث ، لذا قام الباحث ببناء مقياس الإنغراز الوظيفي للأسباب الآتية:-:

the concept of functional Job:

أولاً: مفهوم الإنغراز الوظيفي

: embeddedness

قام الباحث بتحديد مفهوم الإنغراز الوظيفي بعد الاطلاع على النظرية التي حددها (Mitchell,etal,2001) والتي تعاملت مع مفهوم الإنغراز الوظيفي نظرياً فقد اعتمد الباحث على هذه النظرية في تفسير هذا المتغير ، فقد عرفه بأنه: (أحد العوامل المهمة والرئيسة التي تساهم في تقليل نوايا ترك العمل وإن توفرت الفرصة المناسبة للعمل في مكان آخر (Mitchell,etal,2001:a).

ثانياً: مجالات المقياس: Scale areas :

تم تحديد مجالات مقياس الإنغراز الوظيفي في ضوء نظرية (Mitchell , 2001) ، فقد حددت النظرية ثلاثة مجالات رئيسة في تفسيرها للإنغراز الوظيفي وهي كالتالي: (المجال الأول (الملائمة) : المجال الثاني(الروابط) المجال الثالث (التوضحية))

ثالثاً: صياغة فقرات المقياس: Formulating the scale items :

تم صياغة (26) فقرة ، لمقياس الإنغراز الوظيفي بصورته الأولية:

رابعاً: إستطلاع آراء المحكمين: Survey of arbitrators' opinions :

تم عرض الأداة (المقياس) بصورته الأولى المكون من (26) فقرة على عدد من المحكمين المتخصصين في العلوم التربوية والنفسية ، والقياس والتقويم ، لتقدير مدى صلاحية الفقرات لقياس وتقويم المقياس والحكم عليه ، وبعد أن تم تحليل آراء المحكمين تبين ان جميع الفقرات صالحة، واقترح أغلب المحكمين ضرورة حذف فقرتين من المجال الثالث (التوضحية) كما وافق اغلبهم على إبقاء البدائل كما هي، وبذلك يصبح المقياس مكونا من (24) فقرة .

خامساً: التحليل الإحصائي للفقرات: Statistical analysis of paragraphs :

وقد تضمنت عملية التحليل الإحصائي لفقرات مقياس الإنغراز الوظيفي ما يأتي:-

1 - القوة التمييزية لفقرات : (Items discrimination):

تضمنت القوة التمييزية لفقرات المقياس ما يأتي:-

• اسلوب المجموعتين المتطرفتين: (Constrasted Group):

تم إيجاد القوة التمييزية لفقرات المقياس بأسلوب المجموعتين المتطرفتين الآتية: -

الجدول (3)

القوة التمييزية لمقياس الإنغراز الوظيفي بأسلوب المجموعتين المتطرفتين

دلالة الفرق عند مستوى (0.05)	القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
دالة	4.625	1.13162	3.2407	0.19063	3.9630	1
دالة	7.455	1.08882	2.3889	0.79941	3.7593	2
دالة	4.893	0.97649	2.9074	0.69035	3.7037	3
دالة	8.971	1.03941	2.2963	0.65530	3.7963	4
دالة	5.833	1.12295	2.3889	1.05360	3.6111	5
دالة	5.836	1.03739	2.4074	0.79305	3.4444	6
دالة	4.865	0.71814	2.7778	0.74512	3.4630	7
دالة	5.479	1.02263	2.4630	0.90576	3.4815	8
دالة	3.900	0.96624	2.5185	0.48636	3.0926	9
دالة	4.101	0.92655	2.5000	0.85516	3.2037	10
دالة	4.692	0.81650	2.8889	0.74018	3.5926	11
دالة	2.968	1.00314	2.8889	0.55482	3.3519	12
دالة	5.780	0.85822	2.5926	0.77093	3.5000	13
دالة	7.240	0.75421	2.1852	0.83845	3.2963	14
دالة	6.570	1.02468	2.3148	0.62696	3.3889	15
دالة	4.929	1.51720	3.0000	1.24118	4.3148	16
دالة	7.816	1.06530	2.1852	1.26516	3.9444	17
دالة	6.997	1.05144	2.6296	1.22474	4.1667	18
دالة	9.019	1.08480	2.2593	1.21601	4.2593	19
دالة	5.716	1.02058	2.5741	1.37729	3.9074	20
دالة	6.225	1.20388	2.8519	1.20736	4.2963	21
دالة	5.458	1.26336	2.6296	1.31020	3.9815	22
دالة	8.035	1.41976	2.7222	0.92353	4.5741	23
دالة	8.843	0.83092	2.3704	1.24005	4.1667	24

2- الأتساق الداخلي: Internal consistency : وقد تحقق الباحث من ذلك كالآتي:-

أ- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس:

للتحقق من علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس ، تم حساب درجة كل فقرة من الفقرات ومدى ارتباطها بالدرجة الكلية للمقياس، باستخدام معامل ارتباط (بيرسون) اذ أظهرت النتائج أنّ الفقرات جميعها كانت ذات دلالة إحصائية، لأنّ قيمها المحسوبة ، أكبر من القيمة الجدولية لمعامل الارتباط البالغة (0,138) عند مستوى (0,05) ودرجة حرية (198)، والجدول (4) يوضح ذلك:

الجدول (4)

ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	الدالة عند مستوى (0.05)
1	0.440	13	0.470	دالة
2	0.454	14	0.488	دالة
3	0.360	15	0.451	دالة
4	0.314	16	0.355	دالة
5	0.442	17	0.530	دالة
6	0.398	18	0.404	دالة
7	0.428	19	0.516	دالة
8	0.434	20	0.411	دالة
9	0.273	21	0.385	دالة
10	0.320	22	0.306	دالة
11	0.415	23	0.461	دالة
12	0.318	24	0.479	دالة

ب- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي اليه:

أن فقرات كل مجال تعبر عن مفهوم ذلك المجال تم استعمال معامل ارتباط (بيرسون) بين درجة المستجيبات على كل فقرة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي اليه الفقرة وقد أظهرت النتائج ان هناك علاقة ارتباطية دالة بين كل فقرة ودرجة مجالها لدى مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (0.138) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (198) والجدول (4) يوضح ذلك :

الجدول (4)

المجال الثالث	تسلسل الفقرة	المجال الثاني	تسلسل الفقرة	المجال الأول	تسلسل الفقرة
التضحية		الروابط		الملائمة	
معامل الارتباط		معامل الارتباط		معامل الارتباط	
0.477	1	0.492	1	0.472	1
0.495	2	0.474	2	0.468	2
0.426	3	0.452	3	0.454	3
0.374	4	0.379	4	0.345	4
0.442	5	0.506	5	0.487	5
0.591	6	0.584	6	0.471	6
		0.484	7	0.571	7
		0.451	8	0.502	8
		0.508	9		
		0.564	10		

المؤشرات الإحصائية لمقياس الإنغراز الوظيفي:

للحصول على المؤشرات الإحصائية للمقياس بتطبيق البرنامج الإحصائي (SPSS) والجدول (

5) يوضح ذلك:

الجدول (5)

المؤشر الإحصائي	الدرجة
Mean	المتوسط الحسابي
Std. Error of Mean	الخطأ المعياري للمتوسط الحسابي
Median	الوسيط
Mode	المنوال
Std. Deviation	الانحراف المعياري
Variance	التباين
Skewness	الالتواء
Std. Error of Skewness	الخطأ المعياري للالتواء
Kurtosis	التفرطح
Std. Error of Kurtosis	الخطأ المعياري للتفرطح
Range	الممدى
Minimum	أقل درجة
Maximum	أعلى درجة
Sum	المجموع



ثانياً: مقياس أنماط الشخصية

بعد الإطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة لمفهوم أنماط الشخصية (MBTI) فقد اعتمد الباحث مقياس (حميد ، 2024) المعد على وفق نظرية (Yung,1968) والمكون من (49) فقرة بصورته النهائية.

عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها: أولاً: عرض النتائج:- يهدف البحث التعرف الى:

1- الإنغراز الوظيفي لدى موظفي محافظة ديالى:

للتحقق من هذا الهدف تم استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات عينة البحث البالغة (200) موظف وموظفة على مقياس الإنغراز الوظيفي ، ولمعرفة دلالة الفرق ذي الدلالة الإحصائية بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي تم استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة ، والجدول (6) يوضح ذلك:

الجدول (6)

المتغير	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	درجة الحرية	القيمة التائية	
						المحسوبة	الجدولية
الإنغراز الوظيفي	200	75.42	11.367	72	199	4.255	1.96

2- الفروق ذات الدلالة الإحصائية على مقياس الإنغراز الوظيفي بحسب الجنس (ذكور - اناث)

والحالة الإجتماعية (متزوج - غير متزوج):

أ - الفروق ذات الدلالة الإحصائية على مقياس الإنغراز الوظيفي بحسب الجنس (ذكور - اناث):

للتحقق من هذا الهدف استعمل الباحث الإختبار التائي لعينتين مستقلتين (T-test for two

independent samples) ، والجدول (7) يوضح ذلك:

المتغير	الجنس	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية	
					المحسوبة	الجدولية
الإنغراز	ذكور	119	75.9829	12.2347	0.695	1.96



الوظيفي	اناث	81	74.8571	10.4993	احصائيا
---------	------	----	---------	---------	---------

الجدول (7)

ب - الفروق ذات الدلالة الإحصائية على مقياس الإنغراز الوظيفي بحسب الحالة الإجتماعية (متزوج - غير متزوج): للتحقق من هذا الهدف استعمل الاختبار التائي لعينتين مستقلتين (.

الجدول (8)

المتغير	الحالة الإجتماعية	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية		دلالة الفرق عند مستوى (0.05)
					المحسوبة	الجدولية	
الإنغراز الوظيفي	متزوج	143	79.8182	11.575	5.390	1.96	دال احصائيا لمصلحة المتزوجين
	غير متزوج	57	71.0218	11.159			

5 - التعرف الى العلاقة بين الإنغراز الوظيفي وأنماط الشخصية لدى موظفي حافظة

ديالى :

المتغير	النمط	قيمة معامل الارتباط	حجم العينة	القيمة التائية لدلالة معامل الارتباط		دلالة الفرق عند مستوى (0.05)
				المحسوبة	الجدولية	
الإنغراز الوظيفي انماط الشخصية	المنفتح	0.615	200	10.974	1.96	دالة
	الحسي	0.604	200	10.663		
	الوجداني	0.856	200	23.298		
	الحاسم	0.606	200	10.719		

ثانياً: التوصيات: في ضوء نتائج البحث يوصي الباحث بالآتي:-

- 1- اعتماد مبدأ الحوافز للموظفين وبحسب القدم في مديرية مجاري ديالى ، و مساعدة لغرض إتاحة الفرصة لهم للتفاعل مع عملهم بجدية عالية وفق الضوابط المعتمدة في المديرية.
- 2- مساعدة الموظفين من أجل الموازنة بين حياتهم العملية وواجباتها ومتطلبات حياتهم الشخصية والعائلية ، وذلك من خلال توجيه المسؤول المباشر لمساعدتهم قدر المستطاع.
- 3- على مديرية مجاري ديالى عمل دورات تثقيفية لغرض منها تنمية أنماط الشخصية وبالنتيجة تنعكس ايجابيا على أداء الموظف في العمل .

ثالثاً: المقترحات:**استكمالاً لنتائج البحث يقترح الباحث الآتي:**

- 1- إجراء دراسات للتعرف الى العلاقة بين الإنعزاز الوظيفي و متغيرات اخرى مثل (الرضا الوظيفي ، الرضا التواصلي ، الاعتدال المزاجي).
 - 2- بناء برامج تعليمية لتنمية الإنعزاز الوظيفي لدى الموظفين الذين يعانون من ضعفا في الإنعزاز الوظيفي في وظائفهم ، كذلك برامج تعليمية لتنمية أنماط الشخصية التي يعاني منها الموظف وتسبب له صعوبة التوافق مع نفسه ومع الآخرين..
- الملاحق مقياس الانعزاز الوظيفي بصورته النهائية**

ت	الفقرات	تتطبق علي دائما	تتطبق علي غالبا	تتطبق علي احيانا	تتطبق علي نادرا	لا تتطبق علي ابدا
1	تتطابق طموحاتي واهدافي مع توجهات دائرتي التي اعمل فيها					
2	اسعى الى تنفيذ الواجبات التي اتوافق معها.					
3	أتمسك بوظيفتي لأنها تحقق اهدافي وطموحاتي.					
4	لدي القدرة على تطوير مهاراتي بما يتلائم مع متطلبات عملي .					
5	أعمل في مجال تخصصي مما يمنحني التطور نحو الافضل للبقاء في دائرتي .					
6	ترقيتي الى منصب اداري تزيد من دافعتي في العمل .					
7	اتطلع الى انجاز المهمات الصعبة ارضاء لذاتي.					
8	دائرتي تشجع على المشاركة في الانشطة المجتمعية .					
9	ان الدائرة توفر سبل الراحة لموظفيها..					
10	تعزز الدائرة علاقات الصداقة بين الموظف وزملائه في العمل .					
11	أجد صعوبة في التخلي عن زملائي في العمل.					
12	أشارك في الانشطة والفعاليات الاجتماعية التي تقيمها دائرتي .					
13	ارى ان الدائرة التي اعمل فيها هي بيتي الثاني .					



14	وظيفتي في الدائرة تزيد من قوة ارتباطي في المجتمع .
15	تعاوني مع زملائي في العمل يزيد من قدراتي ومهاراتي.
17	ان خدمتي في الدائرة تزيد من استقرار الاجتماعي
18	اقابل بالتقدير والاحترام من قبل رئيسي في العمل
19	أبادل الزيارات والاتصالات الشخصية مع زملائي خارج اوقات العمل .
20	أتمسك بوظيفتي وان توفرت وظيفة اخرى افضل منها.
21	من الضرورة القيام بأعمال إضافية لنجاح المؤسسة واستمرارها.
22	دائرتي تحترم حقوق الموظفين.
23	أتمسك بعلمي رغم الظروف المحيطة به.
24	حريتي بالتعبير عن ارائي دون قيد أو شرط تزيد من تمسكي بعلمي

المصادر العربية :

- 1- جواد، مروان عايد (2018): قياس نمط الشخصية المتفرد لدى طلبة كلية التربية، جامعة القادسية
- 2- حسين علي حسين (2024): تأثير القيادة السامة في الانغراز الوظيفي دراسة تحليلية لآراء عينة من الملاكات التدريسية في المدارس الثانوية الاهلية في محافظة كربلاء المقدسة.
- 3- الربيعي، رشا عباس (2016): توظيف الأسس الفلسفية لحاكمية المورد البشري في تعزيز الانغراز الوظيفي من خلال الطاقة المنتجة (بحث تحليلي استطلاعي في عينة من الجامعات العراقية ،أطروحة دكتوراة ، كلية الإدارة والاقتصاد،جامعة كربلاء.
- 4- الزهيري ، حيدر عبد الكريم (2017): مناهج البحث التربوي ،مركز ديونو لتعليم التفكير ،ط17.
- 5- عبدالسلام ، طارق ، الشريدة ، خالد ، (2020) : مقدمة في علم الاجتماع ، ط1، دار الجنان للنشر والتوزيع.
- 6- عبد الصاحب، منتهى مطشر (2011): أنماط الشخصية وفق نظرية الأنيكرام والقيم والذكاء الاجتماعي ،(ط1)، عمان : دار صفاء للنشر والتوزيع.
- 7- العتابي ، جنان عبد الحميد (2000): الصحة النفسية دار الفكر والنشر ، ط1، عمان الاردن .
- 8- مروة محمد نجيب احمد (2021): انماط الشخصية وعلاقتها بمهارات ادارة الذات لدى عينة من طلاب الجامعة ، جامعة حلوان ، مصر.

المصادر الاجنبية:

- Burtton, James; Holtom, Brooks; Sablynski, Chris; Mitchell, Terence; Lee, Thomas, (2010) (The buffering effect of job embeddedness on negative shocks) Journal of Vocational Behavior, 76 (42-51.)

- Mallol , Carlos M. (2002) , Job Embeddedness in a Culturally Diverse Environment , DOCTOR OF BUSINESS ADMINISTRATION, School of Business and Entrepreneurship Nova Southeastern
- Mallol, C. M., Holtom, B. C. , & Lee, T. W., (2007), Job embeddedness in a culturally diverse environment, Journal of Business and Psychology, 22, 35–44.
- Mitchell, T . R., Holtom, B. c. & Lee , C. J. sablynski, (2001), why people stay : using job embeddedness to predict voluntary turnover, Academy of management journal, 44(6) : 1102–1121
- Ng. T. & Feldman ,D.(2010), The impact of job embeddedness on innovation – related behaviors.Human Resource Management ,November – Desember 2010 , Vol 49, No. 6,PP,1067– 1087
- Takawira, Nda yizivey, (2012)," Job embeddedness work engagement and turnover intention of staff in a higher education Institution", submitted in accordance with the requirements for the degree of master of university of south Africa
- Wijayanto, B. Riwi, the effect of job embeddedness on Organizational citizenship behavior: The Mediating Role of Sense of Responsibility, Gadjah Mada International Journal of Business, Vol. 6, No. 3,2004.
- Wilson , Jackson , (2010) , "Examining Job Embeddedness Survey Items For An adventure Education Population ", Unpublished Doctor of Philosophy dissertation, Indiana University
- Zhang, M., Fried, D., & Griffeth, R. (2012). A review of job embeddedness: Conceptual, measurement issues, and directions for future research. Human Resource Management Review 22, 220–231.