
Action Identification of The Employees

Maysam Younus Jabbar AL-Khazraji
somahsom@gmail.com

Supervised by

Assist.Prof. Diar Awni Fadhil AL-Mufti (PH.D)
diyar.a@coart.uobaghdad.edu.iq

Baghdad University- College of Arts

DOI: [10.31973/aj.v2i139.2627](https://doi.org/10.31973/aj.v2i139.2627)

Abstract

The theory of action identification is based on far reaching objectives and the ways of their achievement. To achieve the research objectives, the researcher adopted the theory of action identification by Vallacher & Wegner (2011) for designing the instrument for measuring action identification consisting of 30 items. The research sample consisted of 400 employees aged between (23-62), with different education levels (secondary, diploma, bachelor) (graduate) in Baghdad governorate. The results revealed that:

- 1- The sample of employees highly enjoyed action identification.
- 2- The correlational differences in action identification among the employees are as follows:
 - a. There is a significant difference in action identification with reference to gender variable.
 - b. There is no significant difference inaction identification with reference to education level variable .
 - c. There is no significant difference inaction identification with reference to age variable .The study came up with a number of recommendations as follows :
 - Activating the role of psychological guides and mentors through conferences and symposiums.
 - Educating the employees with the knowledge of action identification.

Finally, a number of further studies are suggested..

Keywords: action identification, and that explained action identification, the employees

تحديد الفعل لدى الموظفين

الباحثة ميسم يونس جبار الخزرجي أ.م.د. ديار عوني فاضل المفتي
 جامعة بغداد/ كلية الآداب- قسم علم النفس جامعة بغداد/ كلية الآداب- قسم علم النفس
somahsom@gmail.com diyar.a@coart.uobaghdad.edu.iq

(مُلخَصُ البَحْث)

ينظر المرء إلى طرائق معينة التي يمكنه بها إلى تحديد أي فعل يقوم به وتكون أفعاله هذه على شكل مستويات ويتسلسل هرمي تتراوح من الهويات منخفضة المستوى التي تحدد كيفية تنفيذ الفعل إلى الهويات عالية المستوى التي تدل على أسباب أو نتائج أو تأثيرات التي تترتب على تنفيذ الفعل، تميل هوية فعل واحدة فقط من بُنية تحديد هوية فعل الفرد إلى أن تكون هي المتقدمة ليتم تنفيذها من الفرد، يحدث ذلك على وفق لمبادئ نظرية تحديد الفعل Action Identification، وإذ يتم التركيز على الأهداف البعيدة والتخطيط وإلى كيفية تنفيذها. وتحقيقاً لأهداف البحث اعتمدت الباحثة نظرية تحديد الفعل Action Identification لفلاشير ووكنر (2011) Vallacher & Wegner في بناء مقياس لتحديد الفعل وإذ بلغت عينة فقراته (٣٠) بصيغتها النهائية، وإذ بلغت عينة البحث (٤٠٠) موظفاً وموظفة وبتحصيلهم الدراسي (أعدادية، دبلوم، بكالوريوس-دراسات عليا) وللأعمار (٦٢-٣٢) سنة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية تناسيياً من وزارات محافظة بغداد، وبعد استكمال الاجراءات من صدق وثبات بلغ معامل الثبات بطريقة الفا كرونباخ (٠,٧٠) لمقياس تحديد الفعل وبعد جمع البيانات ومعالجتها احصائياً ظهرت نتائج بالشكل الآتي:

- ١- عينة الموظفين تتمتع بتحديد فعل عالي المستوى دال إحصائياً.
 - ٢- كانت الفروق في العلاقة في تحديد الفعل لدى موظفي الدولة كما يأتي:
 - أ- توجد هنالك فروق في العلاقة تبعاً "متغير الجنس لصالح الإناث.
 - ب- لا توجد فروق في العلاقة تبعاً "متغير التحصيل الدراسي.
 - ت- لا توجد فروق في العلاقة تبعاً "متغير العمر.
- ثم خرجت الباحثة عدد من التوصيات والمقترحات أهمها:

• توصيات

- ١- يمكن تفعيل دور المرشدين النفسيين من خلال الندوات والمؤتمرات في عرض مفاهيم تحديد الفعل.
- ٢- تثقيف الموظفين بمعنى تحديد الفعل.

• مقترحات منها:

١- إجراء البحث على عينات أخرى من المجتمع، من مثل الباحثين النفسيين، والمدرسين والمعلمين.

٢- دراسة علاقة تحديد الفعل بمتغيرات أخرى منها الوكالة الشخصية، والاحترق الوظيفي. الكلمات المفتاحية: تحديد الفعل، الموظفين، والنظريات التي فسرت تحديد الفعل.

الفصل الاول: الإطار العام للبحث

مشكلة البحث

أن النمط السائد في مجتمعنا بالعراق والمؤسسات الحكومية هو إجبار الموظفين على القيام بواجبات تقليدية وروتينية في تقديم الخدمات مقابل حقوق بسيطة مقارنة بجهودهم، فضلاً عن قوانين وتعليمات صارمة أصبح الموظف وقودها بكل أسف، وقد تم الاعتماد على سياسة الضغط والتي لا يستطيع الموظف تحملها مما ينتج عنها ظواهر نفسية عدّة وضغوط ومشاكل وعدم القدرة على إنجاز مهامه بصورة صحيحة.

وأشار واتكنز (Watkins (2011 أن مستوى تحديد الفعل يتغير استجابةً للظروف بطريقة وظيفية، ثم إن أي خلل في تحديد مستوى الفعل قد يسبب مشكلة في الفعل ذاته، وإن أي عيوب محتملة لمستوى تحديد الفعل سيؤثر في أداء الأفعال في أطوارها الظرفي، والمستوى الأدنى الملموس من تحديد الفعل يجعل الفرد يتأثر بالسياق المحدد، ويكون أكثر تشتتاً، وأتساق الفعل وثباته لديه ضعيف عبر الوقت، ولكنه يجعل الفرد أكثر استجابة للبيئة أو أي تغيير في الوضع، كما وتجعل الأفراد أقل قدرة على الفعل فضلاً عن ضعف قدرتهم على حل المشكلات (Watkins, 2011, p. 263). وكما ولاحظ كوزاك، ومارش، ووكنر (Kozak, Marsh & Wegner (2006 بأن الأفراد يعبرون في تحديد الفعل عن موضع تحكم خارجي أكبر، وأنهم يبلغون عن السلوك بشكل أكثر اندفاعاً، ويصفون أفعالهم بشكل أقل إلى تفكيرهم، مثل اتخاذ القرارات (Kozak et al., 2006, p. 544).

وأكدت دراسة فلاشير ووكنر (Vallacher & Wegner (1989 بأنّه تفقد تحديدات الفعل في المستويات المنخفضة الملموسة كل قوة المعنى للذات. وإنّ الوكلاء ذوو المستوى الأدنى لديهم قدر أقل من اليقين العام overall certainty في مكانتهم في أبعاد السمات مما فعله وكلاء المستوى العالي، وحكموا على الصفات بأنها أقل صلة بأرائهم الذاتية أيضاً (Vallacher & Wegner, 1989, p. 668). ولا سيما أن تحديد الفعل كانت مرتبطة سلباً بقبول التعليقات (النقد) حول الذات (Vallacher & Wegner, 1987, p. 10).

وقد ينخرط الأفراد إلى تحديد فعل منخفض المستوى في الاندفاع بدلاً من السلوك المخطط ويستجيبون للإشارات والضغوط البارزة في الموقف كما أشارت دراسة فلاشير

ووكنر (1989) Vallacher & Wegner التي أفادت بأنه قد تؤثر مستويات الوكالة الشخصية personal agency في الميول للانخراط في السلوك الإجرامي المتسارع والانتهازي. من الوكيل ذي المستوى المنخفض مستعد لمثل هذا الفعل، وهو جاهز للظهور بأفعال جديدة يشكلها سياق اللحظة، ومن غير المحتمل أن يقدر هذا الشخص الصفات الأكثر دقة والأعلى مستوى للفعل المحبوب منها، بما في ذلك الآثار الأخلاقية، و قد يتصرف بطريقة متهورة من دون تفكير. (قد يؤدي النقص نفسه في التخطيط إلى انخفاض مستوى الأفراد للقيام بأعمال شجاعة مرتجلة في بعض الأحيان أيضًا) (Vallacher & Wegner, 1989, p. 666). أشارت الباحثة بأنه تحديد الفعل ذو المستوى المنخفض يعمل بوصفه حالة سلبية لدى الموظفين في المؤسسات وهذا ما أشارت إليه الأدبيات، والذي يؤدي إلى ظهور حالات سلبية تجاه المؤسسات الحكومية ومن ثم يؤدي إلى انخفاض الأداء.

أهمية البحث

وقد أصبح الاستعمال الفعال للموارد البشرية (الموظفين) عاملاً هاماً في خلق ميزة تنافسية والحفاظ عليها. ويعد إشراك الموظفين في العمل، لكونهم أحد المصادر المهمة التي تم الترحيب بها بوصفهم مكونا لا غنى عنه في الميزة التنافسية وأداء العمل المتفوق، إذ إنهم بناء متميز وفريد يتكون من مكونات معرفية وعاطفية وسلوكية، وترتبط بأداء الدور الفردي والذي تلقى تفاعلاً واهتماماً متزايداً من الممارسين من أصحاب المهن والمؤسسات والأكاديميين، وأفادت الدراسات إلى أن العديد من المنظمات والشركات تدعم حقيقة أن مشاركة الموظفين تعزز النتائج الإيجابية للفرد (1, Ghadi, 2012). وفي هذا السياق أكدت دراسة كيلدنهويس ولابا وفينتر (2014) Geldenhuys, Laba & Venter على وجود علاقة إيجابية بين المعنى النفسي والمشاركة في العمل والالتزام التنظيمي (1, Geldenhuys et al., 2014).

أشار فلاشير ووكنر (2011) Vallacher & Wegner إلى أن للأشياء الصغيرة دوراً كبيراً. أو بتعبير أدق، هناك علاقة عميقة ومتبادلة بين تفاصيل ما نقوم به ومعانيها الأكبر التي نضعها في الاعتبار، وهذا التفاعل الآلي بين الفكر والفعل مهم في حد ذاته، لكنه أيضاً وثيق الصلة بعدد من القضايا التي تهم علماء النفس الاجتماعي Vallacher & Wegner (2011, p. 328). وإن الأفراد الذين يميلون إلى التفكير في الفعل على مستوى عالٍ ينجحون في الحفاظ على مسار الفعل، ويمثلون أفعالهم من حيث القيم الاجتماعية ويفهمون الآثار الأخلاقية لأفعالهم، ثم إن هؤلاء الأفراد يصفون أنفسهم على

وفق قيمهم وأفعالهم التي لا تتوافق فقط مع أنفسهم، ولكنها مستقرة أيضاً بمرور الوقت (Pelt, 2016, p. 78).

وتبرز أهمية تحديد الفعل في أن أفكار الناس تتعلق بما يفعلونه، وهناك ما يسمى "نظام تشغيل operating system" للإنسان - وهو برنامج يربط الفكر بالفعل، "ويفعل الناس ما يعتقدون أنهم سيقومون به، عندما يمكنهم التفكير في القيام بشيء أكثر، يفعلون ذلك - ولكن عندما لا يمكنهم فعل ما كانوا يفكرون في القيام به، يفكرون في فعل أقل"، ذكرت بهذه الطريقة، والمبادئ قد تبدو بسيطة للغاية، ولكن التفاعل والتداعيات بشكل ملحوظ معقدة وتنبئية لمجموعة غنية من الظواهر، ويمكن للناس تصور أفعالهم على النحو الأمثل، فإنه يقدم نظرة ثاقبة كيف الناس تقوم بتنظيم الأفعال من خلال التفكير، فإنه يوفر قالب لفهم كيفية اتصال الفعل بالانفعال ومفهوم الذات، وهذا يشير إلى كيفية حدوث التأثير الاجتماعي عن طريق تغيير كيفية فهم الأفعال (Vallacher & Wegner, 2011, pp. 327).

ومن خلال اطلاع الباحثة على نظرية تحديد الفعل لاحظت أن الأفراد يفكرون ويعطون معنى لسلوكهم. والسؤال هنا هو: إذا كان يمكن للشخص أن يعطي معاني مختلفة للفعل، ويقوم فعلاً به، فما المعنى الذي سيستعمله؟ والأهم من ذلك، هل يمكن لهذا المعنى أن يؤثر في العمليات المعرفية والسلوكية؟ فإن هذه الأفعال تكون على شكل تحديد فعل منظم على طول التسلسل الهرمي الذي ينتقل من مستوى منخفض (أو ملموس)، إلى مستوى عالٍ (أو مجرد). لاحظ شافير (2009) Shaeffer أن الإبداع Creativity يرتبط بالتحول من مستوى تحديد أدنى إلى مستوى أعلى بقدر أكبر من الإبداع والمرونة المعرفية cognitive flexibility. ويزيد التفكير المجرد من احتمالية توليد أفكار جديدة ورؤى وحلول مبتكرة للمشكلات، ومن غير المحتمل أن تحدث ومضات من البصيرة التي تميز حل المشكلات الإبداعية عندما يفكر الناس بشكل ملموس من تحديد الفعل منخفض المستوى في الأشياء أو الأحداث، خاصة عندما تتطلب الإجابات عن هذه المشكلات تفسيرات غير تقليدية أو أفكاراً جديدة. لذلك، فإن المهام التي تتطلب الأصالة أو "التفكير خارج الصندوق thinking outside the box" هي الأنسب للأفراد الذين يفكرون بشكل تجريدي - بالضبط (Shaeffer, 2009, p. 17).

أهداف البحث

- ١- قياس تحديد الفعل لدى الموظفين.
- ٢- تعرّف على الفروق لتحديد الفعل لدى الموظفين تبعاً لمتغير:
 - أ- الجنس (ذكور - إناث).
 - ب- التحصيل الدراسي (إعدادي، دبلوم، بكالوريوس) (دراسات عليا).

ت- الفئة العمرية (٢٣-٤٤) سنة، (٤٥-٦٢) سنة.

حدود البحث

يتحدد البحث الحالي بالموظفين في مراكز الوزارت حصراً التابعة للدولة العراقية لمحافظة بغداد ممن هم على الملاك الدائم والمتكون من (٢٠) وزارة مدنية وتم الاعتماد على (١٧) وزارة وتم التطبيق على (٨) وزارات في البحث الحالي ولسنة ٢٠١٨-٢٠١٩ والذي تراوحت أعمارهم (٢٣-٦٢) ومن كلا الجنسين (ذكور وإناث) وبتحصيل دراسي (إعدادي، دبلوم ، بكالوريوس) و(دراسات عليا).

تحديد المصطلحات:

تحديد الفعل Action Identification

● فلاشير ووكنر (Vallacher & Wegner, 2011) "عملية ديناميكية يتبنى الأفراد من خلالها تحديد هوية فعل واحدة" -Vallacher & Wegner, 2011, pp. 327- (348).

● أما التعريف الإجرائي لتحديد الفعل: فهو الدرجة التي يحصل عليها المستجيب من خلال إجابته عن مقياس تحديد الفعل المُعد لهذا الغرض.

الفصل الثاني: الإطار النظري

نظرية تحديد الفعل Action Identification Theory

وتشير النظرية إلى أنه عادةً ما يعرف الناس ما يفعلونه أو يعتزمون فعله أو ما فعلوه في الماضي، كأنهم يفضلون التفكير في أفعالهم بطرائق أكثر شمولية. لكن عندما لا يستطيعون القيام بفعل مفهوم بشكل واسع، فهم يهتمون بالتفكير في تفاصيل الفعل، وهذه العبارات هي التي تمثل الأساس لنظرية تحديد الفعل (Vallacher & Wegner, 1986, p. 550).

وإنَّ الطريقة التي يحقق بها الناس فهمًا واضحًا لسلوكهم أمرًا رائعًا إلى حد ما، عندما ينظر المرء في مجموعة متنوعة من الطرائق التي يمكن بها تحديد أي فعل (Vallacher & Wegner, 1989, p. 669). وتشير نظرية تحديد الفعل لفلاشير ووكنر (Vallacher & Wegner (2011) إلى الكيفية التي يرتبط تفكير الناس بما يفعلونه، وما فعلوه، من خلال مبادئ النظرية الثلاث التي تشير إلى أن هناك "نظام تشغيل" للإنسان أو برنامج يربط الفكر بالفعل، والذي سيتم التطرق إليها لاحقًا، ويمكن لنا تفسير الأحداث بعبارات مجردة أو ملموسة نسبيًا (Vallacher & Wegner, 2011, p. 327).

ويُعدُّ مفهوم "بنية تحديد هوية الفعل" نقطة أساسية في النظرية. وتشير هذه البنية إلى وجود عدة تحديدات محتملة للفعل، والتي تحافظ على الترابط المنهجي بين التمثيلات

المعرفية المنظمة للفعل (Ceballos Vacas, 1994, p. 69). على سبيل المثال، قد يؤدي فعل "تفريش الأسنان" إلى توليد تحديدات معرفية ذات هويات عالية المستوى مثل "الاهتمام بنظافة الأسنان" و "منع تسوس الأسنان" وهويات منخفضة المستوى مثل "استعمال معجون الأسنان" و "تحريك فرشاة الأسنان" (Williams, 2001, p. 13).

مستويات تحديد الفعل Levels of Action Identification

ترى نظرية تحديد الفعل إنه يمكن تحديد أي فعل من خلال مستويات مختلفة من المفاهيم. في المستويات المنخفضة من التحليل، يركز الفرد على التفاصيل المحددة للفعل، وكيفية يتم تنفيذه (المعالجة الملموسة). وعلى العكس من ذلك، تعزز المستويات الأعلى من المفاهيم تمثيلاً أكثر عمومية للفعل، مع تركيز الانتباه على سبب وأثار هذا الفعل (المعالجة المجردة)؛ فالمستويات الأعلى من التمثيل تنطوي على أسلوب تجريدي للمعالجة يتم فيه تمثيل الأفعال أو الأحداث بناءً على أهدافها وغاياتها. فقد ينطوي التمثيل الملموس أسلوب معالجة يركز فيه الأفراد على الوسائط أو عمليات الفعل. وتتميز المعالجة المجردة باستخراج نواة، أو جوهر فعل أو شيء معين، دون مراعاة الجوانب الملموسة، أو تفاصيل أكثر تحديداً للسياق، وهذا التجريد لا علاقة له بمستوى الاهتمام أو بأن المعالجة غير كافية أو جزئية للمعلومات (Barriga, 2014, pp. 46-47).

ومن المهم الملاحظة أن مستوى التحديد هو مفهوم نسبي. نظراً لوجود تحديد هويات فعل مرتبطة مع بعضها البعض، ويعتمد ما إذا كانت تحديد هوية معينة منخفضة المستوى أو عالية المستوى على تحديد الهوية التي تتم مقارنتها بها. وتتمثل مهمة نظرية تحديد الفعل في تحديد العوامل التي تجعل تحديد هوية فعل معين في تسلسل هرمي معين واستبعاد المستويات الأخرى، ثم تقليل عدم اليقين (الشك) للفعل (Michaelis et al., 2013, p 108).

المبادئ النظرية Theoretical principles :

المبدأ الأول: يتم الحفاظ على الفعل بمراعاة هويته السابقة (تحديده السابق):

عادة ما يتم الحفاظ على الفعل على وفق هوية سائدة محددة، هذا المبدأ مفيد لفهم استقرار الفعل، والحفاظ عليه في أوقات مختلفة وفي ظروف مختلفة (Ceballos Vacas, 1994, p. 71)

المبدأ الثاني: عند توفر هوية فعل من المستوى الأدنى والأعلى، فإن هناك ميلاً لأن تصبح الهوية ذات المستوى الأعلى هي الأكثر القوة:

إن الأفراد هنا حساسون لمعاني ونتائج وتداعيات ما يفعلونه، وينعكس هذا المبدأ في علم النفس الاجتماعي، في التركيز على الأهداف والخطط والقيم والبنى العامة، والتي يهتم

الأشخاص بها بما يوافق سلوكياتهم ويدفعها نحو تحقيق الأهداف، بما يحفز الأشخاص وسلوكياتهم الشخصية. وبصورة عامة يعزز من مهاراتهم، ويحافظ على قيمهم ومعاييرهم، ويدعم مفاهيمهم الذاتية (Vallacher & Wegner, 2011, p. 332). وعندما تصبح الأفعال المكتسبة جيدة والحفاظ عليها بشكل فعال بمرور الوقت، ويتم تحديدها عادةً في مستوى أعلى، فإن مستوى الهدف والهويات الموجهة نحو الهدف تستمر طالما كان أداء الفعل مرتباً أو فعالاً أو أن يستمر دون انقطاع، ومن هذا المبدأ، بمجرد أن يتم تعلم مجموعة من الأفعال بشكل روتيني، يحدد الناس معنى أهدافهم وقيمهم بدلاً من تفاصيل أفعالهم، إذا كان المبدأ الثاني هو الأساس الوحيد لتحديد ما يقوم به الفعل، فإن العقل سيكون مشغولاً بزيادة الأهداف المجردة، وآثارها ونتائجها. لكن من الواضح أن الأمر ليس كذلك دائماً. ففي بعض الأحيان يركز الأفراد بشكل كبير على السمات الآلية للسلوك، على الرغم من الضغط الذي يشعرون به من أجل الفهم الشامل لما يقومون به (Michaels et al., 2013, p. 109).

المبدأ ٣: عندما لا يمكن تنفيذ فعل معين بالأخذ بهويته المسبقة، هناك ميل لأن تصبح تحديد هوية المستوى الأدنى هي الفعالة:

هناك عقبات أمام سنّ الأهداف والخطط، وحتى في حالة عدم وجود مثل هذه العقبات، فإن الصعوبة الشخصية هي في تحقيق غايات الفرد التي يمكن أن تعرقل فعل تم القيام به بتحديد هوية المستوى الأعلى للفعل. فقد يسعى الشخص إلى "إظهار براعته في التنس"، على سبيل المثال، لكنه قد يصاب بالإحباط، وكذلك قد يصاب المتفرجين بذلك بالإحباط، إذ إنّه قد يخسر نقطة بعد نقطة في مباراة التنس. ولاستعادة السيطرة على الفعل، يميل الشخص إلى تبني تحديد هوية فعل أقل قابلية للإدارة، مثل "ضرب الكرات بطريقة محكمة". ف إذا لم يتم تنفيذ هوية الفعل هذه بشكل فعال، فقد ينخفض تحديد الشخص إلى هوية فعلية ذات مستوى أدنى، أو يفكر في "تغيير المضرب" أو "الحصول على الوضع المناسب قبل التلويح بالمضرب" (Vallacher & Wegner, 2011, p. 332).

ويتم اتباع هذا المبدأ عندما تتم محاولة القيام بفعل صعب لأول مرة، أو عندما يتم تعطيل فعل جيد التعلم أو سهل أو شخصي، بطريقة أو بأخرى. فقد يرغب الشخص في الحفاظ على الفعل مع مراعاة نتائجه وأهدافه، ولكن قد تكون هوية المستوى الأدنى ضرورية للقيام بالفعل بشكل فعال (Michaels et al., 2013, p. 109).

عملية الظهور: The Emergence Process

تُعرف عملية الموازنة بين الهويات عالية ومنخفضة المستوى المتعلقة بنجاح الفعل للحصول على هوية جديدة باسم الظهور (Williams, 2001, p. 14). وقد ركز الكثير

من البحث حول تحديد الفعل على "ظهور" تحديدات الهويات ذات المستوى الأعلى وفقاً للمبدأ الثاني، لذلك عندما يفشل الشخص في الحفاظ على بعض الافعال، مما يتدهور الفعل والمحافظة على المبدأ الأول، فإن رد الفعل على هذا التدهور هو الانتقال إلى تحديد هوية منخفضة المستوى من الفعل كما هو موضح في المبدأ الثالث. وتقرح النظرية أن تحديد المستويات المنخفضة يجعل الشخص أكثر عرضة لقبول تحديد هويات عالية المستوى جديدة للفعل، من خلال تطبيق المبدأ الثاني، سيخرج الشخص بتحديد هوية جديدة عالية المستوى (Samoza, 1987, pp. 23-24).

الفصل الثالث: منهجية البحث وإجراءاته

يحتوي هذا الفصل وصف مجتمع البحث، واختيار عينة ممثلة لدراسة الظاهرة، كما يتضمن الإجراءات التي اتبعتها الباحثة في بناء مقياس تحديد الفعل والتي تضمنت تحديد متغير الدراسة، ثم صياغة فقراته، وتحليلها إحصائياً، ثم التحقق من الخصائص السيكومترية له فضلاً عن عرض الوسائل الإحصائية المستعملة في إجراءات البحث.

مجتمع البحث

تحدّد مجتمع البحث بموظفي وزارات الدولة (مركز الوزارات) من كلا الجنسين (ذكور - إناث) في محافظة بغداد وللعمر (٢٣-٦٢)، إذ بلغ العدد الكلي لمجموع الموظفين في الوزارات على (٢٨٦٧٢) موظف وموظفة، بواقع (١٧٧٧٢) ذكر، (١٠٩٠٠) أنثى، إذ ضمت محافظة بغداد (٢٠) وزارة مدنية^(١)، وقد تم شمول (١٧) وزارة. ويتضمن جدول (١) إعداد الموظفين في وزارات الدولة (مراكز الوزارات) في محافظة بغداد موزعة تبعاً لمتغير الجنس (ذكور، إناث).

جدول (١)

إعداد الموظفين في وزارات الدولة (مراكز الوزارات) في محافظة بغداد تبعاً لمتغير الجنس

ت	الوزارات	ذكور	أناث	مجموع
١	التخطيط والتعاون الانمائي	٧٣٦	٥٠٠	١٢٣٦
٢	التعليم العالي والعلوم والتكنولوجيا	١٠٦٩	٧٨٤	١٨٥٣
٣	الإعمار والإسكان والبلديات والأشغال العامة	٦١٨	٤١٤	١٠٣٢
٤	الثقافة والسياحة والآثار	١٨٣٥	٨٩٧	٢٧٣٢
٥	العمل والشؤون الاجتماعية	٣٣٠	٢١٨	٥٤٨
٦	الشباب والرياضة	٢٢٣٤	٨٧٢	٣١٠٦
٧	الكهرباء	١٠٠٧	٤٨٣	١٤٩٠
٨	الزراعة	٨٣٢	٤٨٣	١٣١٥

تم الحصول على الاحصائيات من الوزارات ذاتها وقد بلغ عددها (١٧) وزارة

٨١٩	٣٠٠	٥١٩	النقل	٩
٧٠٠	٣٢٣	٣٧٧	العدل	١٠
١١٣٤	٣٠٧	٨٢٧	الخارجية	١١
١٥٤٢	٧٢٥	٨١٧	المالية	١٢
٤٢٠٢	١٩٤٢	٢٢٦٠	الصحة والبيئة	١٣
١٢٧٤	٥٠٨	٧٦٦	النفط	١٤
٨١٢	٢٩١	٥٢١	الصناعة والمعادن	١٥
٦٥٨	٢٢٣	٤٣٥	الهجرة والمهجرين	١٦
٤٢١٩	١٦٣٠	٢٥٨٩	التربية	١٧
١١٣٤	٣٠٧	٨٢٧	الخارجية	١١
١٥٢٤	٧٢٥	٨١٧	المالية	١٢
٤٢٠٢	١٩٤٢	٢٢٦٠	الصحة والبيئة	١٣
١٢٧٤	٥٠٨	٧٦٦	النفط	١٤
٨١٢	٢٩١	٥٢١	الصناعة والمعادن	١٥
٦٥٨	٢٢٣	٤٣٥	الهجرة والمهجرين	١٦
٤٢١٩	١٦٣٠	٢٥٨٩	التربية	١٧
٢٨٦٧٢	١٠٩٠٠	١٧٧٧٢	المجموع	

عينة البحث:

تم اختيار العينة من (٨) وزارات اختيرت عشوائياً من مجتمع البحث المتكون من (١٧) وزارة مع الأخذ في الحسبان الاختيار التناسبي الأمثل تبعاً لمتغير الجنس (ذكور - إناث) بما يتناسب مع عدد كل منهم في الوزارات (٨) المختارة عشوائياً، وبما يتناسب أيضاً مع عددهم في كل وزارة تبعاً لمتغير الجنس، إذ بلغت عينة البحث من (٤٠٠) موظف وموظفة بواقع الذكور (٢٣٧) موظف أما عدد الإناث (١٦٣) موظفة، وبلغت نسبة الـ (٨) وزارات حوالي ٤٧% من (١٧) وزارة، وكان عدد الموظفين لديهم (١٠٢٣١) منهم (٦٠٧٠) ذكر و(٤١٦١) أنثى من مجموع عددهم في مجتمع البحث في (١٧) وزارة البالغ (٢٨٦٧٢) ودرجة نسبة عينة البحث البالغة (٤٠٠) موظف وموظفة حوالي (٤%) في مجموع عددهم في الوزارات الـ (٨) المختارة عشوائياً، وجدول (٢) يوضح توزيع أفراد العينة التناسبية تبعاً لمتغير الجنس.

جدول (٢) توزيع أفراد عينة البحث من موظفي الوزارات تناسبياً تبعاً لمتغير الجنس

ت	الوزارة	العدد الكلي				العينة	
		الجنس		المجموع	الجنس		
		الذكور	الإناث				الذكور
١	النفط	٥٦١	٤٨٣	١٠٤٤	٢١	١٩	٤٠
٢	التعليم العالي والعلوم والتكنولوجيا	٨٧٤	٧٥٣	١٦٢٧	٣٤	٢٩	٦٣
٣	الإعمار والإسكان والبلديات والاشغال العامة	٤١٥	٣٩٠	٨٠٥	١٦	١٥	٣١
٤	الثقافة والسياحة والآثار	١١٨٥	٨١٠	١٩٩٥	٤٧	٣٢	٧٩
٥	العمل والشؤون الاجتماعية	٢٣٢	١٩٨	٤٣٠	٩	٨	١٧
٦	الشباب والرياضة	١٨٦٨	٨٠٧	٢٦٧٥	٧٤	٣١	١٠٥
٧	الكهرباء	٦٢٥	٤٣٤	١٠٥٩	٢٥	١٧	٤٢
٨	العدل	٣١٠	٢٨٦	٥٩٦	١٢	١١	٢٣
	المجموع	٦٠٧٠	٤١٦١	١٠٢٣١	٢٣٧	١٦٣	٤٠٠
	النسبة	%٥٩	%٤١	%١٠٠	%٥٩	%٤١	%١٠٠
	نسبة العينة	نسبة الوزارات (٨) من (١٧) وزارة (%٤٧)		نسبة العينة من إعداد الموظفين في الـ(٨) وزارات (%٤) موظف وموظفة			

مقياس تحديد الفعل

إعداد فقرات المقياس

لقد قامت الباحثة ببناء مقياس لتحديد الفعل بالاستناد إلى النظرية المتبناة في البحث الحالي لفلاشير ووكنر (2011) Vallacher & wegner. وقامت بصياغة (٣٤) فقرة لمقياس تحديد الفعل بصيغته الأولية استناداً إلى نظرية فلاشير ووكنر Vallacher & wegner (2011) إذ تم صياغة الفقرات تبعاً لطريقة الاختيار المتعدد من بدلين في إعداد المقياس.

تحديد الفقرات ونوع البدائل وطريقة تصحيح المقياس

يتكون مقياس تحديد الفعل بصورته الأولية من (٣٤) فقرة، وقد قامت الباحثة بصياغتها من نظرية تحديد الفعل لفلاشير ووكنر (٢٠١١) إذ يتم اختيار بديل واحد من بدلين للمقياس وكالاتي (أ ، ب)، وقد توزعت أوزان هذه البدائل الهوية العليا أو الهوية الدنيا على بدلين لتقدير الاستجابة، وقامت الباحثة بوضع البدائل وأوزانها بنفس الطريقة التي أعدها فلاشير ووكنر لتحديد الفعل في مقياسهما الذي استند في بنائه إلى النظرية المتبناة في البحث الحالي (Vallacher & Wegner, 1989, p. 664)، وتم تصحيح الاستجابات

على المقياس بإعطاء درجات بالشكل الآتي: (البديل الذي يصف الهوية العليا = ٢، والبديل الذي يصف الهوية المنخفضة = ١)، وبما أن المقياس تكون من (٣٤) فقرة فقد كانت أعلى درجة من الممكن أن يحصل عليها المستجيب على المقياس (٦٨) وأقل درجة (٣٤).

• **تحديد الفقرات التي تقيس (الهوية ذات المستوى الأعلى والهوية ذات المستوى المنخفض للفعل) في مقياس تحديد الفعل**
(ويمكن توضيح الفقرات ذات المستوى الأعلى للهوية والفقرات ذات المستوى المنخفض للفعل) بالشكل الآتي:

١- الفقرات التي تصف الهوية ذات المستوى الأعلى هي بديل (أ) والبديل (ب) التي تصف الهوية ذات المستوى المنخفض وهي:

(١، ٤، ٥، ٧، ١١، ١٣، ١٥، ١٧، ١٩، ٢٠، ٢٤، ٢٦، ٢٧، ٢٩، ٣٠، ٣٢، ٣٤)

٢- الفقرات التي تصف الهوية ذات المستوى المنخفض هي بديل (أ) والبديل (ب) التي تصف الهوية ذات المستوى الأعلى وهي:

(٢، ٣، ٦، ٨، ٩، ١٠، ١٢، ١٤، ١٦، ١٨، ٢١، ٢٢، ٢٣، ٢٥، ٢٨، ٣١)

عرض الأداة: مقياس تحديد الفعل على المحكمين (صلاحية الفقرات)

تم عرض المقياس بصورته الأولية على مجموعة من المحكمين المتخصصين في علم النفس، وبعدها تم توضيح الغرض من الدراسة والتعريف النظري المُتبنى للدراسة ونوع العينة التي سيطبق عليها المقياس وأعمارهم، طُلب إبداء آرائهم وملاحظاتهم بشأن المقياس وصلاحية فقراته وبدائله وأوزانها وما تتطلب من حذف أو تعديل، وفي ضوء آراء المحكمين تمت الموافقة على تعليمات المقياس وتصحيحها وتمت الموافقة على (٣١) فقرة من مجموع (٣٤) فقرة وبدائله وأوزانها، إذ تم استبعاد الفقرات التي تحمل تسلسل (٧، ١٦، ١٩) والتي حصلت على نسبة اتفاق (٦٩%) . إذ إن نسبة الاتفاق المنفق عليها هي (٨٠%) فأكثر، وبناءً على آراء المحكمين تم تعديل بعض فقرات المقياس لكي تكون مناسبة مع عينة الموظفين.

التحليل الإحصائي للفقرات

عملية التحليل الإحصائي لفقرات المقياس من الخطوات الأساسية لبنائه وإن اعتماده الفقرات التي تتميز بخصائص سيكومترية جيدة يجعل المقياس أكثر صدقاً وثباتاً (Anastasi, 1997, p. 172). وإن الهدف من إجراء تحليل الفقرات هو لإبقاء الفقرات المميزة واستبعاد الفقرات غير المميزة من المقياس (Ebel & Frisbie, 1991, p. 392).

ومن أجل الإبقاء على الفقرات المميزة في مقياس تحديد الفعل واستبعاد الفقرات غير المميزة، وتم استخراج القوة التمييزية للفقرات، من خلال تطبيق مقياس تحديد الفعل على عينة بلغ عددها (٤٠٠) موظفاً وموظفة .

وتُعدُّ طريقة المجموعتين الطرفيتين وطريقة الاتساق الداخلي (علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية) اجراءين مناسبين في عملية تحليل الفقرات لأنهما يقدمان أعلى تمايز وأكبر حجم وقد استعملت الباحثة كلتا الطريقتين في تحليل فقرات تحديد الفعل :

أ- طريقة المجموعتين الطرفيتين Extreme Groups Method

ولحساب القوة التمييزية لكل فقرة من فقرات مقياس تحديد الفعل تم القيام بالخطوات الآتية: ولإيجاد القوة التمييزية بعدما تم تطبيق مقياس تحديد الفعل على عينة بالغ عددها (٤٠٠) موظف وموظفة، وتم تصحيح كل الاستمارات واستخراج الدرجة الكلية لكل استمارة، بعدها تم ترتيب الاستمارات من أعلى درجة إلى أدنى درجة، وفرز نسبة (٢٧%) من المجموعة العليا من الاستمارات بلغ عددها (١٠٨) استمارة وهي الاستمارات التي حصل أفرادها على أعلى الدرجات الكلية في الإجابة عن مقياس تحديد الفعل وكانت حدود الدرجات تتراوح (٥٥-٦٢) درجة، وفرز نسبة (٢٧%) من المجموعة الدنيا من الاستمارات.

التي حصل أفرادها على أدنى الدرجات الكلية في الإجابة عن مقياس تحديد الفعل وكانت حدود الدرجات تتراوح (٣٥ - ٥١) درجة، وبهذا بلغ عدد الاستمارات العليا والدنيا (٢١٦) استمارة، وبعد ذلك تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرة من فقرات المقياس من المجموعتين العليا والدنيا، ثم تم استعمال الاختبار التائي (t - test) لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق بين أوساط درجات المجموعتين العليا والدنيا على كل فقرة من فقرات المقياس وذلك لأن القيمة التائية المحسوبة تمثل القوة التمييزية للفقرة بين المجموعتين العليا والدنيا.

جميع الفقرات دالة إحصائياً عند درجة حرية (٢١٤) ومستوى دلالة (٠,٠٥) وقيمة جدولية (١,٩٦)، وتبين أن جميع القيم التائية المحسوبة أكبر من القيم التائية الجدولية. ماعدا الفقرة (١٧) كانت أقل من القيمة الجدولية وتم استبعادها من المقياس. وفي ضوء هذا الإجراء تبين أن (٣٠) فقرة مميزة من مجموع (٣١) فقرة.

طريقة الاتساق الداخلي Internal Consistency Method

لاستخراج الاتساق الداخلي تم استعمال البيانات ذاتها التي اعتمدت في استخراج القوة التمييزية في طريقة المجموعتين الطرفيتين البالغة (٤٠٠) استمارة ماعدا بيانات الفقرة (١٧) لعدم دلالتها في طريقة المجموعتين الطرفيتين كما مر ذكره سابقاً وكما يأتي:

• أسلوب علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس

أكدت أنستازي (1997) Anastasi أن معاملات الصدق لل فقرات تُحسب من خلال ارتباطها بمحك خارجي أو داخلي، وحينما لا يتوافر محك خارجي، فتفضل الدرجة الكلية للمقياس كمحك داخلي (Anastasi, 1997, p. 129).

ثم حساب معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية له، واتضح أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مقارنة قيم معاملات الارتباط المحسوبة مع القيمة الجدولية البالغة (٠,٠٩٨) وتبين أنها أكبر من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) درجة حرية (٣٩٩)، وفي ضوء هذا الإجراء تبين أن جميع الفقرات مميزة وبلغ مجموع عددها (٣٠) فقرة.

Validity Indicates الصدق

وسيتم التحقق من مؤشرات صدق مقياس تحديد الفعل على النحو الآتي:

Face Validity الصدق الظاهري

تم التحقق من الصدق الظاهري عن طريق الإجراءات التي تم القيام بها للتحقق من صلاحية فقرات المقياس وتم الأخذ بملاحظات المحكمين من تعديل على بعض الفقرات وحذف البعض الآخر.

Reliability الثبات

- وقد قامت الباحثة باستخراج ثبات المقياس بطريقة معامل الفاكرونباخ للاتساق الداخلي وعلى النحو الآتي:

- طريقة معامل (الفا كرونباخ) للاتساق الداخلي **Alpha coefficient consistency**

أن معامل الفا هو معامل جيد لتقييم الاتساق الداخلي، وتعتمد هذه الطريقة على اتساق أداء الفرد من فقرة إلى أخرى (Bland & Altman, 1997, p. 572). بلغ معامل الفا كرونباخ لمقياس تحديد الفعل قد بلغ (٠,٧٠) وهو معامل ثبات مقبول. الأداة بصورتها النهائية:

تكون مقياس تحديد الفعل بصورته النهائية من (٣٠) فقرة. الفقرات التي تصف الهوية ذات المستوى الأعلى هي بديل (أ) والبديل (ب) التي تصف الهوية ذات المستوى المنخفض وهي:

(١، ٤، ٥، ٧، ١١، ١٣، ١٥، ١٧، ١٩، ٢٠، ٢٤، ٢٦، ٢٧، ٢٩، ٣٠، ٣٢، ٣٤)

١- الفقرات التي تصف الهوية ذات المستوى المنخفض هي بديل (أ) والبديل (ب) التي تصف الهوية ذات المستوى الأعلى وهي:

(٢، ٣، ٦، ٨، ٩، ١٠، ١٢، ١٤، ١٦، ١٨، ٢١، ٢٢، ٢٣، ٢٥، ٢٨، ٣١)

بدائل المقياس اختيار متعدد (اختيار بديل من بديلين للفقرة)

أوزان البدائل هي (البديل الذي يصف الهوية العليا = ٢ ، البديل الذي يصف الهوية

المنخفضة = ١).

التطبيق النهائي لأداة البحث:

بعد أن تم التأكد من استخراج الخصائص السيكومترية للمقياسي (تحديد الفعل) بعدها تم تطبيق المقياس، على عينة اختيرت بالطريقة الطبقيّة العشوائية تناسبياً تبعاً متغير الجنس، من (٨) وزارات في محافظة بغداد اختيرت عشوائياً، بلغ عددها (٤٠٠) موظف وموظفة بواقع (٢٣٧) ذكر، و(١٦٣) اناث، وبتحصيل دراسي (إعدادية، ودبلوم، وبكالوريوس) و(دراسات عليا)، وفئة عمرية (٢٣-٤٤) وفئة (٤٥-٦٢) ، وقد امتدت مدة التطبيق من ٢٠٢٠/١/١٣ إلى ٢٠٢٠/٢/٦ ، وبعدها تم القيام بإجراءات تحليل البيانات لاستخراج النتائج على وفق أهداف البحث التي تم تحديدها في الفصل الأول.

المؤشرات الإحصائية لمقياس تحديد الفعل

تم استخراج المؤشرات الإحصائية لمقياس تحديد الفعل عن طريق الحقيبة الإحصائية

للعلوم الاجتماعية (SPSS) وجدول (٣) يوضح ذلك.

جدول (٣) المؤشرات الإحصائية لمقياس تحديد الفعل

القيم	المؤشرات الإحصائية	ت
٤٠٠	عدد أفراد العينة N	١
٤٥	الوسط الفرضي Hypothetical Mean	٢
٥١,٣٨٠٠	المتوسط الحسابي Mean	٣
٥٢	الوسيط Median	٤
٥١	المنوال Mode	٥
٣,٦٥٠١٩	الانحراف المعياري Standard Deviation	٦
١٣,٣٢٤	التباين Variance	٧
٠,٧٦٦-	الالتواء Skewness	٨
١,١٥٤	التفرطح Kurtosis	٩
٢٦	المدى Range	١٠
٣٤	أقل درجة Minimum	١١
٦٠	أعلى درجة Maximum	

الفصل الرابع عرض النتائج وتفسيرها:-

الهدف الأول: التعرف على تحديد الفعل لدى الموظفين.

لقد أظهرت نتائج البحث بعد تطبيق مقياس تحديد الفعل على عينة البالغة (٤٠٠) موظف وموظفة، أن المتوسط الحسابي بلغ (٥١,٣٨) والانحراف المعياري بلغ (٣,٦٥) وعند حساب الفرق بين متوسط درجات العينة على مقياس تحديد الفعل والمتوسط الفرضي^(٢) للمقياس البالغ (٤٥)، عن طريق تم استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة (One Sample t-test)، ووجد أن الفرق دال إحصائياً، إذ ظهر أن القيمة التائية المحسوبة البالغة (٣٤,٩٥) أعلى من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦)، عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، ودرجة حرية (٣٩٩)، وهذا يدل على وجود فرق ذي دلالة إحصائية بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي، مما يُشير إلى أن عينة البحث من الموظفين لديهم تحديد فعل عال وجدول (٤) يوضح ذلك:

جدول (٤) الاختبار التائي (t-test) لعينة واحدة لمعرفة دلالة الفرق بين المتوسط

الحسابي والمتوسط الفرضي لقياس تحديد الفعل لدى الموظفين

المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
تحديد الفعل	٤٠٠	٥١,٣٨	٣,٦٥	٤٥	٣٤,٩٥	١,٩٦	٣٩٩	دالة إحصائياً (٠,٠٥)

وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة كوزاك ومارش ووكنر Kozak, Marsh & Wegner (2006) (تحديد الفعل وإسناد العقل) التي أشارت إلى أن المشاركين لديهم تحديد أفعال عالية مستوى. واتفقت مع دراسة واتكنز وموبرلي و مولدزيون Watkins, Moberly & Moulds (2011) أن هناك علاقة إيجابية بين تحديد الفعل عالي المستوى ومستويات السعادة. واختلفت مع دراسة سنايدر ومارتن Schneider & Martin (1992) والتي توصلت نتائج الدراسة إلى أن عينة البحث لديهم تحديد الفعل منخفض المستوى.

وتفسير هذه النتيجة على وفق النظرية المتبناة في البحث الحالي إلى أن الموظفين من أفراد العينة يهتمون بكونهم يسعون للتقدم وتحقيق أهدافهم المرجوة، وتعزيز مهاراتهم، والمحافظة على قيمهم ومعاييرهم، ودعم مفاهيمهم الذاتية. من خلال توظيف طاقاتهم والقدرة على التعبير عن أنفسهم سلوكياً ومعرفياً وانفعالياً عند أدائهم لأدوارهم وعندها تصبح الأفعال مكتسبة جيداً ويتم الحفاظ عليها بفاعلية بمرور الوقت، وغالباً ما يتم تحديدها بمصطلحات

^(٢) تم استخراج الوسط الفرضي لمقياس تحديد الفعل من خلال جمع أوزان البدائل وقسمتها على عددهم ثم ضرب الناتج في عدد فقرات المقياس.

عالية المستوى لتحديد الفعل، وقد تخدم هدفاً أوسع وبتجريد أعلى وهذا ما يسمى بـ "إثر الخبرة". وكذلك تستمر الهويات ذات الهدف الأعلى والموجهة نحو الهدف طالما أن أداء الفعل هو مستمر وفعال دون انقطاع، وبمجرد أن يعتاد الموظف على الأفعال وتصبح روتينية لديه، هنا يدرك الموظفون شغفهم بإيجاد معنى لأهدافهم وقيمهم بدلاً من تفاصيل أفعالهم. وهناك زيادة في التلقائية في الفعل والقدرة الشخصية لديهم، ومن ثم انخفاض في الصعوبة الشخصية في أداء أفعالهم، أي أنهم يصفون سلوكهم بتفاصيل أقل في أثناء اكتسابهم الخبرة، ويشير المستوى المثالي للهوية - والذي يختلف على وفق مستوى الخبرة التي يمتلكها الموظف في المهمة - إلى أعلى هوية يمكن له استعمالها للحفاظ على الفعل، ونراهم لا يهتمون لسياقات الفعل بل لمضمونه ونتائجه وآثاره عليهم، وعندما تُثَقَّن الهويات عالية المستوى، يكون الموظف في وضع يسمح له بالإبقاء على الفعل فيما يتعلق بهويات المستوى الأعلى، والتقدم هنا يؤدي إلى زيادة الكفاءة وفهم أشمل للفعل.

الهدف الثاني: التعرف على الفروق في العلاقة الارتباطية لتحديد الفعل لدى موظفي الدولة تبعاً

أ- لمتغير الجنس (ذكور - إناث)

ولتحقيق هذا الهدف تم باستخراج قيم معاملات ارتباط بيرسون لتحديد الفعل لدى الذكور والإناث من أفراد عينة البحث (وتبين أن معامل ارتباط الذكور البالغ (-0,042) غير دال أما معامل ارتباط الإناث البالغ (-0,293) دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0,05) ودرجاتي حرية (235) (161) وقيمة جدولية بالغة (0,098) لأن معامل ارتباط الذكور أصغر من القيمة الجدولية أما معامل ارتباط الإناث فأكبر من القيمة الجدولية، وتدل العلاقات على أنها علاقات ارتباطية عكسية)، ثم بعد ذلك تم تحويل قيم معاملات الارتباط إلى قيم زائفة بغية تطبيق الاختبار الزائفي لإيجاد الفروق في العلاقة الارتباطية بين قيم معاملات الارتباط، وتبين أن القيمة الزائفة المحسوبة البالغة (-2,0735) أكبر من القيمة الجدولية البالغة (1,96)، وهذا يعني يدل على وجود فروق في العلاقة الارتباطية تبعاً لمتغير الجنس (ذكور - إناث)، والفرق دال لصالح الإناث مثلما موضح في جدول (٥):

جدول (٥) نتائج الاختبار الزائي للفروق في العلاقة لتحديد الفعل لدى الموظفين تبعاً لمتغير الجنس (ذكور - إناث)

العلاقة الارتباطية	الجنس	العدد	معامل الارتباط	القيمة الجدولية	القيمة المعيارية لمعامل الارتباط	القيمة الزائفة المحسوبة	القيمة الزائفة الجدولية	مستوى الدلالة (٠,٠٥)
تحديد الفعل	ذكور	٢٣٧	-	٠,٠٩٨	٠,٠٤-	-	١,٩٦	دالة لصالح الإناث
	إناث	١٦٣	-	٠,٢٩٣	٠,٣٠٤-	٢,٥٧٣٥		

واتفقت هذه النتائج مع دراسة وليامز (2001) Williams والتي أكدت أن الإناث كانت لديهم تحديد فعل عالي المستوى بالأداء حول امتحان الرياضيات أكثر من الذكور. واختلفت نتيجة البحث الحالي مع دراسة فلاشير ووكنر (1989) Vallacher & Wegner مع نتائج البحث الحالي التي أكدت على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في تحديد مستويات الفعل تبعاً لمتغير الجنس.

واختلفت كذلك مع دراسة ليفيسك (2012) Levesque إذ كانت نتائج تحديد الفعل للذكور أعلى (وأكثر تجريدية) بالمستوى الأعلى لتحديد الفعل من الإناث، واتفقت مع نتائج البحث الحالي كون الذكور منخفضي مستوى تحديد الفعل في التفكير المجرد (الملموس) الذين كانوا أقل حزمًا بشكل ملحوظ مقارنة بالإناث. واختلفت مع دراسة بارك (2014) Park بعدم وجود فروق كبيرة بين الجنسين في درجات تحديد الفعل.

وأكدت النظرية المتبناة أنه عندما توجد هناك عقبات أمام سنّ الأهداف والخطط، والصعوبة الشخصية في تحقيق غايات المرء يمكنها أن تعرقل أي فعل يتم القيام به يتعلق بتحديد ذي مستوى أعلى. ويميل الموظف إلى تبني تحديد فعل من المستوى الأدنى يمكنه التحكم فيه كون الموظفين الذكور يمرون بضغوط اقتصادية ونفسية مما يجعلهم يتمتعون بتحديد هويات فعل أدنى مقارنة بالإناث التي جعلت منها ظروف تحمل المسؤولية إلى التصرف بتحديد فعل هوياتهم بمستوى.

ب- متغير التحصيل الدراسي (إعدادي، دبلوم، بكالوريوس) (دراسات عليا).

ولتحقيق هذا الهدف تم حساب معاملات ارتباط بيرسون لتحديد الفعل لدى أفراد عينة البحث من (إعدادي، دبلوم، بكالوريوس) و(دراسات عليا) أيضاً، وتبين أن معامل ارتباط (إعدادي، دبلوم، بكالوريوس) (-٠,١٥٥) دال إحصائياً لأن معامل ارتباط (أعدادي، دبلوم، بكالوريوس) أكبر من القيمة الجدولية، وأن معامل ارتباط (الدراسات العليا) البالغ (-٠,٠٩٢)

غير دال وأن معامل ارتباط (الدراسات العليا) أصغر من القيمة الجدولية، عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجتي حرية (٣٢٠) و(٧٦) وقيمة جدولية بالغة (٠,٠٩٨) (وتدل العلاقات على إنها علاقات ارتباطية عكسية)، ومن ثم بعد ذلك تم تحويل قيم معاملات الارتباط إلى قيم زائفة بغية تطبيق الاختبار الزائفي لإيجاد الفروق في العلاقة بين قيم معاملات الارتباط، وتبين أن القيمة الزائفة المحسوبة البالغة (-٠,٥١٤) أصغر من القيمة الجدولية البالغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وهذا يعني أنه لا توجد فروق في العلاقة على وفق متغير التحصيل الدراسي (أعدادي، دبلوم، بكالوريوس) و(دراسات عليا)، كما موضح في جدول (٦):

جدول (٦) نتائج الاختبار الزائفي للفروق في العلاقة لتحديد الفعل لدى الموظفين تبعاً لمتغير التحصيل الدراسي (اعدادي، دبلوم، بكالوريوس) (دراسات عليا)

العلاقة الارتباطية	التحصيل	العدد	معامل الارتباط	القيمة الجدولية	القيمة المعيارية لمعامل الارتباط	القيمة الزائفة المحسوبة	القيمة الزائفة الجدولية	مستوى الدلالة (٠,٠٥)
تحديد الفعل	اعدادية، دبلوم، بكالوريوس.	٣٢٢	-	٠,٠٩٨	-٠,١٥٦	٠,٥١٤	١,٩٦	غير دالة
	دراسات عليا	٧٨	-	-	-٠,٠٩			

ركزت نظرية تحديد الفعل المتبناة على أن العلاقة امتدت بين مستوى تحديد الفعل والحالات العقلية لتشمل أفعال الآخرين وتفكيرهم، وأكدت الدراسة الحالية أن الموظفين بجميع تحصيلهم الدراسي المذكورة بالبحث الحالي مستعدون تماماً وقادرون على استنتاج كيف يُفكر الآخرون إذا كان تحديد الفعل يتتبع إسناد الحالات العقلية، فإن الموظفين الذين يقومون باستنتاجات أفعالهم على مستوى أعلى حول تفكير الآخرين سوف يحددون أيضاً أفعالهم على مستويات أعلى لذلك لا توجد أي فروق بالتحصيل الدراسي.

وهذا يقودنا إلى ما يسمى بالاندماج الوظيفي أي اندماج الموظف في قيم المؤسسة وسلوكياتها وتفعيل الجانب الوظيفي على الجانب التعليمي في كيفية شعور الموظفين تجاه عملهم والطاقة العاطفية اللازمة لمقابلة المتطلبات العاطفية لأدوارهم في العمل وكذلك تفعيل الجانب المعرفي في ذهن الموظف ويقظته واهتمامه بأبسط جزئيات عمله اليومي ورغبته وفخره في فهم أهداف مؤسسته وتنفيذ استراتيجيتها والحفاظ على قيمها.

ج- تبعاً لمتغير العمر: الفئة العمرية (٢٣-٤٤)، وفئة (٤٥-٦٢)

ولتحقيق هذا الهدف تم حساب معاملات ارتباط بيرسون لتحديد الفعل لدى أفراد عينة البحث فئة من عمر (٢٣-٤٤) سنة وفئة (٤٥-٦٢) أيضاً وتبين أن معامل ارتباط الفئة العمرية (٢٣-٤٤) سنة البالغ (-٠,١٣٧) دال إحصائياً لأن معامل ارتباط العمر الفئة العمرية (٢٣-٤٤) سنة أكبر من القيمة الجدولية، ومعامل ارتباط الفئة العمرية (٤٥-٦٢) سنة البالغ (-٠,٢١) دال إحصائياً لأنَّ معامل ارتباط الفئة العمرية (٤٥-٦٢) سنة أكبر من القيمة الجدولية، عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجتي حرية (٢٦٢) (١٣٤) وقيمة جدولية بالغة (٠,٠٩٨)، ثم بعد ذلك تم تحويل قيم معاملات الارتباط إلى قيم زائفة بغية تطبيق الاختبار الزائفي لإيجاد الفروق في العلاقة بين قيم معاملات الارتباط، وتبين أن القيمة الزائفة المحسوبة البالغة (٠,٧٢٢) أصغر من القيمة الجدولية البالغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وهذا يعني إنَّه لا توجد فروق في العلاقة تبعاً لمتغير العمر، والجدول (٧) يوضح ذلك:

جدول (٧) نتائج الاختبار الزائفي للفروق في العلاقة لتحديد الفعل لدى الموظفين تبعاً

لمتغير العمر الفئة العمرية (٢٣-٤٤) والفئة (٤٥-٦٢)

العلاقة الارتباطية	الفئة العمرية	العدد	معامل الارتباط	القيمة الجدولية	القيمة المعيارية لمعامل الارتباط	القيمة الزائفة المحسوبة	القيمة الزائفة الجدولية	مستوى الدلالة (٠,٠٥)
تحديد الفعل	(٢٣-٤٤)	٢٦٤	-	٠,٠٩٨	٠,١٣٦-	٠,٧٢٢	١,٩٦	غير دالة
	(٤٤-٤٥)	١٣٦	٠,١٣٧					
	(٤٥-٦٢)		٠,٢١-		٠,٢١٣-			

واتفقت مع دراسة جامنداس وبادكوك ومايبيري & Jamnadass, Badcock (2014) Maybery توصلت نتائجها إلى أنه لا توجد فروق بالعمر في مستويات تحديد الفعل العالي والمنخفض. وكذلك اتفقت مع دراسة ريتشاردستون ومورلي & Richardson (2015) Morley إذ توصلت نتائجها إلى أنه لا توجد فروق بالعمر في مستويات تحديد الفعل.

نظراً إلى أن توزيع المسؤوليات يأتي بغض النظر عن العمر، فالمجتمع العراقي للفئة العمرية (٢٣-٤٤) وللفئة العمرية (٤٥-٦٢) لهم دور ومروا بتجارب عديدة ومؤثرة جداً وظروف قاسية أجبرتهم على التكيف مع كل الظروف مما جعلهم يحددون الأفعال المكتسبة جيداً ويتم الحفاظ عليها بفعالية بمرور الوقت، فإنها عادةً ما يتم تحديدها بمصطلحات عالية

المستوى وأن الموظفين حساسون ويتكيفون لمعاني ونتائج وآثار ما يقومون به ولديهم قدرة على تنظيم مجريات أمورهم وعدم استسلامهم للضغوط وهذا ما عزز عدم وجود فروق في العمر على وفق هذا الهدف.

مستخلص النتائج:

- الهدف الأول: لدى الموظفين تحديد فعل عالي المستوى دال إحصائياً.
- الهدف الثاني: كانت الفروق في العلاقة لتحديد الفعل لدى موظفي الدولة كما يأتي:
- توجد هنالك فروق في العلاقة لتحديد الفعل تبعاً لمتغير الجنس لصالح الإناث.
- لا توجد فروق في العلاقة لتحديد الفعل تبعاً لمتغير التحصيل الدراسي.
- لا توجد فروق في العلاقة لتحديد الفعل تبعاً لمتغير العمر.

التوصيات Recommendations

استكمالاً لمتطلبات البحث الحالي وفي ظل النتائج التي توصل إليها البحث الحالي، توصي الباحثة بما يأتي:

١. تثقيف الموظفين بمعنى تحديد الفعل، وكيفية قيامهم بأفعالهم بالمستويين (العالي والمنخفض)؛ وذلك لما لها من تأثير في سلوكياتهم وأدائهم لأفعالهم المهنية العالية بوظائفهم وللارتقاء بها نحو أفضل الأداء، على أن يكون ذلك من واجب الدائرة مراكز البحث لكل وزارة.
٢. يمكن تفعيل دور المرشدين النفسيين من خلال الندوات والمؤتمرات في عرض مفاهيم تحديد الفعل والتركيز على المستوى الأعلى الذي تعلم الموظفين كيفية وضع أهداف لهم والتخطيط لتحقيقها.
٣. توظيف مفهوم تحديد الفعل عالي المستوى في تمكين الموظفين بأداء أفعالهم بالمستوى الأعلى.
٤. العمل على تأسيس وحدة نفسية في كل وزارة تتابع الحالة النفسية للموظفين وكما معمول فيه ببعض الدول العربية والأجنبية، لمساعدة الموظفين على المحافظة في تحديد أفعالهم بمستوى العالي في أثناء أدائهم الوظيفي ولتحسين إنتاجهم ولمساعدتهم على تجاوز الضغوط النفسية في أثناء العمل.

المقترحات Suggestion

تقترح الباحثة ما يأتي:

١. إجراء البحث على عينات أخرى من المجتمع، مثل الباحثين النفسيين، والمدرسين والمعلمين، وطلاب الجامعة من الدراسات الأولية وكذلك لطلاب الدراسات العليا؛ لما لديهم مهمات تقع على عاتقهم وكذلك لتحقيق طموحاتهم سواء في الإرشاد أو التعليم أو التعلم وكذلك لاعبو الألعاب الإلكترونية.
٢. دراسة علاقة تحديد الفعل بمتغيرات أخرى منها الوكالة الشخصية، والإرهاق، والعوامل الخمسة للشخصية، والطلاقة اللغوية، والتقديم الذاتي، والتنظيم الذاتي، القلق، والاكنتاب، ومعنى الحياة، والتنافر المعرفي، واليقظة الذهنية، والرضا الوظيفي، والمماطلون لأعمالهم وغيرها من المتغيرات الأخرى.
٣. إجراء دراسة مقارنة عن تحديد الفعل بين الموظفين وغير الموظفين.

المصادر العربية

- (١) الزوبعي، عبد الجليل وبكر، محمد لياس والناني، إبراهيم عبدالمحسن. (١٩٨٧). الاختبارات والمقاييس النفسية. جامعة الموصل: دار الكتب للطباعة والنشر.

References:

- Al-Zobaie, Abdul-Jalil and Bakr, Muhammad Elias and Al-Nani, Ibrahim Abdul-Mohsen. (1987). Psychological tests and measures. Mosul University: Dar Al Kutub for Printing and Publishing.
- Anastasi, A. (1997). **Psychological Testing** .(7th ed.), New York: Macmillan publishing co.
- Barriga, P. A. (2014). **Antecedentes Psicológicos del Consecuencialismo Intransigente**. Unpublished Doctor Dissertation, Universidad Autónoma de Madrid.
- Bland, J. M., & Altman, D. G. (1997). Statistics notes: Cronbach's alpha. **Bmj**, 314(7080), 570-572.
- Ceballos Vacas, E. M. (1994). **The readability of Mothers' Educational Practices and Goals in Relation to Their Content and Organization**. Unpublished Doctor Dissertation, University La Laguna.
- Ebel, R. L., & Frisbie, D. A. (1991). **Essentials of Educational Measurement**, New Jersey: Prentice-Hall Company.
- Geldenhuys, M., Laba, K., & Venter, C. M. (2014). Meaningful work, work engagement and organisational commitment. **SA Journal of Industrial Psychology**, 40(1), 01-10.
- Ghadi, M. Y. (2012). **The role of Meaningful Work and Employee Engagement in Understanding the Relationship Between Transformational leadership and Work Outcomes: An employee**

Perspective. Unpublished Doctoral Dissertation, University of Wollongong.

- Jamnadass, E. S., Badcock, J. C., & Maybery, M. T. (2014). Subclinical checking is associated with a bias towards goal-directed (high-level) action identification. **Journal of Obsessive-Compulsive and Related Disorders**, 3(1), 1-5.
- Kozak, M. N., Marsh, A. A., & Wegner, D. M. (2006). What do i think you're doing? Action identification and mind attribution. **Journal of Personality and Social Psychology**, 90(4), 543.
- Levesque, K. J. (2012). **The relationship Between the Five Factor Model of Personality, Personal Agency, and Gender.** Unpublished Doctor Dissertation, Humboldt State University.
- Michaels, J. L., Parkin, S. S., Vallacher, R. R. (2013) .Destiny Is in the Details: Action Identification in the Construction and Destruction of Meaning. In J. Hicks & C. Routledge (Eds.), **The experience of Meaning in Life** (pp. 103-115). Springer, Dordrecht.
- Park, J. Y. (2014). **Three Essays Examining the Influence of Goal Progress on Subsequent Goal Pursuit.** Unpublished Doctoral Dissertation, The University of Iowa.
- Pelt, A. (2016). **Why? How? Prosocial Behavior nature in the induced hypocrisy .**Unpublished Doctor Dissertation, Université de Lorraine.
- Richardson, H., & Morley, S. (2015). Action identification and meaning in life in chronic pain. **Scandinavian Journal of Pain**, 9(1), 1-32.
- Schneider, B., & Martin, J. (1992). What Do Counsellors Think They Are Doing?. **Canadian Journal of Counselling**, 26(1), 67-79.
- Shaeffer, E. M. (2009). **Shifting Perspectives: Point of View in Visual images Affects Abstract and Concrete Thinking.** Unpublished Doctor Dissertation, The Ohio State University.
- Somoza, M. P. (1987). **Action Identification Theory in Effective versus Ineffective Performance.** Unpublished Master's Thesis, Florida Atlantic University.
- Vallacher, R. R., & Wegner, D. M. (1987). What do people think they're doing? Action identification and human behavior. **Psychological Review**, 94(1), 3-15.
- Vallacher, R. R., & Wegner, D. M. (1989). Levels of personal agency: Individual variation in action identification. **Journal of Personality and Social Psychology**, 57(4), 660-671.
- Vallacher, R. R., & Wegner, D. M. (2011). Action identification theory. In P. A., Van Lange, A. W. Kruglanski & E. T. Higgins (Eds.), **Handbook of**

theories of social psychology: Volume 1 (pp. 327-349). SAGE publications.

•Watkins, E. (2011). Dysregulation in level of goal and action identification across psychological disorders. **Clinical Psychology review**, 31(2), 260-278.

•Wegner, D M., & Vallacher, R. R. (1986). Action identification. In R. M. Sorrentino & E. T. Higgins (Eds). **Handbook of cognition and motivation** (pp. 550-582). New York: Guilford Press.

•Williams, N. P. (2001). **Mind Over Matter: Action Identification as a Mediator of Underperformance in Stereotype Threat**. Unpublished Doctor Dissertation, Hamilton College.