

## الانتماء المحبط لدى موظفي الجامعة التكنولوجية

### Frustrated Belonging Among Technological University Employees

\* م. م. حنين رشيد مجيد

\* م. م. نهى نجم عبدالله خضر النعيمي

Hanin Rashid Majeed  
Nuha Najm Abdullah Khader Al-Naimi

#### الملخص:

هدف هذا البحث إلى الكشف عن الانتماء المحبط لدى موظفي الجامعة التكنولوجية. تكونت عينة البحث من (١٥٠) موظفًا من كوادرات الجامعة التكنولوجية، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، كما تم اعداد مقياس الانتماء المحبط وذلك من خلال الاعتماد على تعريف جونير (Joiner, 2005)، تكون المقياس من (٢٥) فقرة بصورتها الأولية، وقد تم التأكد من الخصائص السايكومترية للمقياس من خلال إيجاد القوة التمييزية لكل فقرة من فقراته وإيجاد علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياسين، كما استخرجت الباحثتان الثبات بطريقتي ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية، وكانت قيمة الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لمقياس الانتماء المحبط (٠.٨٠٣)، أما قيمته الثبات بطريقة التجزئة النصفية فقد بلغت (٠.٧٦٤)، إذ بلغ مقياس الانتماء المحبط بصورته النهائية (١٧) فقرة، وبعد معالجة البيانات إحصائيًا عن طريق الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، توصلت الباحثتان الى النتائج الآتية:

- إن عينة البحث تنسم بالانتماء المحبط بدرجة قليلة أو ضعيفة.
  - أن الذكور لا يختلفون عن الإناث في الانتماء المحبط.
  - أن غير المتزوجين هم أكثر انتماء محبط من المتزوجين.
  - ليس هناك فرقًا ذو دلالة إحصائية على مقياس الانتماء المحبط تبعًا لمتغير العمر.
- وقد خرجت الباحثتان بمجموعة من التوصيات والمقترحات.

الكلمات المفتاحية: الانتماء، الإحباط، الجامعة التكنولوجية، الموظفين.

\* الجامعة التكنولوجية/شعبة الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي - العراق.

Email: [uthhbnn@gmail.com](mailto:uthhbnn@gmail.com)

\* Technological University/ Department of Psychological Counseling and Educational Guidance - Iraq.

\* مديرية تربية نينوى - العراق.

Email: [nahaanajm491@gmail.com](mailto:nahaanajm491@gmail.com)

\* Directorate of Education Nineveh - Iraq.

**Abstract:**

This research aimed to reveal the frustrated belonging among the employees of the technological university. The research sample consisted of (150) employees from the University of Technology cadres, who were selected randomly. The frustrated belonging scale was prepared by relying on the definition of Joiner (2005). The scale consisted of (25) paragraphs in its initial form. The psychometric properties of the scale were confirmed by finding the discriminatory power of each paragraph and finding the relationship of the paragraph to the total score of the two scales. The researchers also extracted the reliability using the Cronbach's alpha and split-half methods. The reliability value using the Cronbach's alpha method for the frustrated belonging scale was (0.803), while its reliability value using the split-half method reached (0.764). The frustrated belonging scale in its final form reached (17) paragraphs. After processing the data statistically using the Statistical Package for Social Sciences (SPSS), the researchers reached the following results:

1. The research sample is characterized by frustrated belonging to a small or weak degree.
2. Males do not differ from females in frustrated belonging.
3. Unmarried people are more frustrated belonging than married people.
4. There is no statistically significant difference on the frustrated belonging scale according to the age variable.

The researchers came up with a set of recommendations and proposals.

**Keywords: Belonging, Frustration, Technological University, Employees.**

**مشكلة البحث:**

يعاني العديد من الأفراد في المجتمعات من مشكلات متعددة، ومن بينها شريحة الموظفين إذ تعمل هذه المشكلات على خفض انتاجياتهم في العمل، وتؤثر على أدائهم وكفائتهم أيضاً، كما أن هذه المشكلات تعيق التطور في العمل، وعدم قدرة الفرد على التكيف مع الضغوطات، كما وتعمل هذه المشكلات أيضاً على تقليل فرص النجاح والانجاز في شتى المجالات، فأن ضعف القدرة على التحكم في بيئة العمل قد تؤدي إلى ظهور مجموعة من المشكلات النفسية كالقلق، والاكتئاب، والضغط النفسي، التي تمثل الصدارة بين المظاهر النفسية والسلوكية التي يتعرض لها الموظفون في الوقت الحالي، فالضغوط النفسية في الحياة، وفي بيئة العمل ولا سيما لدى الموظفين لها اثارٌ وخيمةٌ وواضحة على هبوط وتردي الاداء الوظيفي لديهم. كما يترتب على هذه المشكلات والضغوط العديد من الازمات التي تؤدي الى تدهور الحالة الصحية والنفسية للفرد، فأن هذه المشكلات تعد السبب في الاقصاء الاجتماعي.

فإن الانتماء الى مؤسسة عمل لا يرغب بها الفرد تكون نتائجها سلبية أولاً على صحة الفرد النفسية والجسمية، إضافة الى قلة الإنتاجية بها، فالحاجة للانتماء هي شكل من أشكال الإحباط الناتج عن انخفاض في مستويات الدعم الاجتماعي وغياب الرعاية والاهتمام، وهو ما أطلق عليه حديثاً بمفهوم الانتماء المحبط (Joiner, 2005, p.4).

ومن هذا المنطلق فقد اشارت دراسة ريان (Ryan et al, 2017) إلى أنّ الانتماء المحبط قد ارتبط إيجابياً بالتفكير بالانتحاري، في حين ارتبط سلبياً بكل من دعم الأسرة والأقران والمجتمع، وقد بينت الدراسة أن الدعم كان مرتبطاً بشكل مستقل مع الانتماء المحبط (Ryan, 2017, p.22).

وفي سياق الحديث يشير الينا جونير (Joiner, 2005) من خلال تعريفه للانتماء المحبط بأنه شعور بالغبرة والانفصال عن الأصدقاء، والأقارب، وعن أي شبكة اجتماعية أخرى، وبذلك يعد الانتماء المحبط من اهم الأسباب المؤدية الى التفكير الانتحاري، فقد أوضحت دراسة جونير (Joiner, 2005) إلى أنّ الانتماء المحبط يساهم في رغبة الفرد في الانتحار، وليس القدرة على الانتحار، فأَنَّ الأشخاص الذين لديهم سوابق في التعرض للألم يكونون أكثر قدرة على تنفيذ الانتحار (Selby, 2010, p.290).

– وما تقدم يمكن تبيان مشكلة البحث الحالي بالتساؤل الآتي: هل يتصف موظفو الجامعة التكنولوجية بالانتماء المحبط؟، وهل يختلف الانتماء المحبط لديهم حسب النوع الاجتماعي (ذكور، اناث)، وهل يختلف الانتماء المحبط حسب متغير الحالة الاجتماعية (متزوج، غير متزوج)، وهل يختلف الانتماء المحبط حسب متغير العمر (٢٣-٣٣ سنة، ٣٤-٤٣ سنة، ٤٤ سنة فأكثر)؟

### أهمية البحث:

أصبح ينظر لتقدم المجتمعات البشرية وذلك من خلال بناء الافراد العاملين في هذه المجتمعات، بناءً تربوياً، وعلمياً، ومهنياً، وذلك لانهم يمثلون الموارد البشري المهم الذي يقود حركة التطور في هذه المجتمعات، كما ويعد الشخص المستقر نفسياً، وأن الموضوعات حياته الاساسية غير معرضة للخطر، فإنه يعد شخصاً متوازناً ومتوافقاً نفسياً على نحو جيد (طويل واخرون، ٢٠٠٨، ص ٣٥٢).

مما لا يدع مجالاً للشك للحديث فإن الفرد والمجتمع يحتاج كل منهما الى العناية بالجوانب الإيجابية وذلك من اجل رفع كفاءة الافراد في اعمالهم، ولا سيما في الوقت الراهن، وصولاً بهم الى نتائج إيجابية المرضية، للفرد والى جهة العمل، وعليه فقد أكدت دراسة الغمري (٢٠١٧) لكي تتمكن الادارة من توجيه

سلوك العاملين يجب ان تختار اناس الافراد أو العناصر للعمل، كما وتتهيئ لهم ظروف العمل المناسبة، وتعمل على خلق جواً من العلاقات الإنسانية الودية بين العاملين، فالإدارة الناجحة التي تحاول الوصول الى اهدافها عن طريق العمل الإنساني، والتأثير على سلوك الافراد، والجماعات، والذين تعمل معهم فالعناصر البشري اصبحت من اهم العناصر التي تؤثر في تقدم المؤسسات والشركات والمنظمات(عبد الرحمن، ٢٠٢٠، ص ١٢٠).

فالانتماء حاجة ملحة لدى الفرد إذ تنمو معه منذ بداية نشأته، باعتباره عضو فعال في المؤسسة التي ينتمي اليها، كما ويبدأ شعور الفرد بالانتماء إلى المؤسسة عن طريق توفير متطلبات العمل، الذي يتيح للفرد الاحتكاك بالآخرين في المجتمع الذي يعيش فيه، فتتوسع لديه دائرة انتمائه، وتزداد لديه الحاجة الى الانتماء (قناوي، ١٩٩١، ص 189).

ومن هذا المنطلق فقد تناول علماء النفس مفهوم الانتماء كونه حاجة من الحاجات النفسية الأساسية، كما توصل العلماء الى أن الانتماء حاجة نفسية اجتماعية ترتبط بالعمليات الفسيولوجية الموجودة في المخ، والتي يتم استثارتها داخلياً وخارجياً، مما يؤدي الى نشاط من جانب الكائن ويستمر النشاط حتى يتغير الموقف، في حين يرى علماء اخرون الى أن الحاجة للانتماء تعد حاجة من الحاجات الظاهرة التي تعمل في إطار الجماعة، والتي لا تعمل بصورة منفردة.

وقد انحصرت النظرة الى الانتماء على أنه حاجة نفسية اجتماعية تتمثل في العلاقات الاجتماعية وتظهر من خلال الشعور بالاتصال الأمن مع الآخرين والنزعة الى التفاعل والتواصل والشعور بأهتمام الآخرين كما تتضمن الحاجة للعلاقات الإحساس بالانتماء لجماعة معينة مثل الأسرة أو الأقران وغيرهم (شلتز، ١٩٨٣، ص ٤٥). ويؤدي إشباع الحاجة للعلاقات مشاعر الاهتمام الحقيقي، والحب من قبل الآخرين ذوي الأهمية بالنسبة للفرد بدلاً من الشعور بالوحدة والاعترا ب ويؤدي دعم الحاجة الى العلاقات الى تحسين أداء الفرد ومجابهة الضغوط والتقليل من المعاناة النفسية في حين ينطوي إحباط العلاقات على خبرة العلاقة الاقصائية Relational exclusion والشعور بالوحدة (Chen, Vansteenkiste et al., 2015, p.4).

إنَّ أول من استعمل مفهوم الانتماء المُحبط هو جوينر (Joiner, 2005) فقد عرف الانتماء المُحبط بأنَّه مستوى منخفض من الشعور بالدعم الاجتماعي الذي يتصوره الآخرون وبسوء التواصل والعلاقات المحدودة مع الآخرين أو العزلة، ويشمل الانتماء المحبط على عنصرين رئيسيين هما: العزلة وغياب الرعاية المتبادلة (Ma et al, 2016, p.3).

فقد أشار جوينر (Joiner, 2005) الى أن مفهوم الانتماء المحبط هو الحالة الديناميكية والمعرفية والعاطفية، وليست السمة المستقرة، والتي تتأثر بالعوامل الشخصية والداخلية وتشمل البيئات المختلفة للأفراد (Joiner, 2005, P.11).

وفي دراسة وضعها ريان (Ryan, 2012) الى أن هناك علاقة بين الرفض الأبوي بسبب الجنس "التوجهات الجنسية" ومحاولة الفرد للانتحار، وأن الشعور بإحباط والانتماء المحبط الذي يساهم في رفع معدلات الانتحار لدى الافراد (Ryan, 2012, p.7)، وفي جانب آخر أكدت دراسة أخرى وضعها (محمد وصدي، ٢٠١٨) والتي تناولت الانتماء المحبط والعبء المتصور والكفاءة الذاتية وقوة الانا لدى عينة من المجتمع الإيراني فقد أكدت النتائج التي توصلت اليها الدراسة الى إن هناك علاقة إيجابية بين الانتماء المحبط والعبء المتصور والتفكير الانتحاري فضلاً عن وجود علاقة سلبية بين الكفاءة الذاتية وقوة الأنا (Sadri et al, 2018, p.3).

تتجلى أهمية البحث الحالي على الصعيد النظري: من خلال انه يعد إضافة علمية للتراث النفسي في التعليم العالي والبحث العلمي وذلك عن طريق ما إضافته للمعرفة العلمية من نتائج، وما طرحه هذا البحث من وجهات نظرية ونتائج ودراسات علمية وتعد إضافة علمية في المكتبات العراقية، اما من حيث الجانب التطبيقي فقد تم اعداد مقياس الانتماء المحبط وجعله صالحاً للتطبيق من أجل الاستفادة منه مستقبلاً في البحوث الأخرى كونه أدوات جاهزة للإفادة منها على عينات اخرى.

## أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي التعرف على:

١. الانتماء المحبط لدى موظفي الجامعة التكنولوجية.
٢. الانتماء المحبط لدى موظفي الجامعة التكنولوجية حسب متغير النوع الاجتماعي (ذكور، اناث).
٣. الانتماء المحبط لدى موظفي الجامعة التكنولوجية حسب متغير الحالة الاجتماعية (متزوج، غير متزوج).
٤. الانتماء المحبط لدى موظفي الجامعة التكنولوجية حسب متغير العمر (٢٣-٣٣ سنة، ٣٤-٤٣ سنة، ٤٤ سنة فأكثر).

## حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي بالموظفين في الجامعة التكنولوجية، وقد تم اختيارها حسب متغير النوع الاجتماعي: (ذكور، اناث)، وحسب متغير الحالة الاجتماعية: (متزوج، غير متزوج)، وحسب متغير العمر: (٢٣-٣٣ سنة، ٣٤-٤٣ سنة، ٤٤ سنة فأكثر)، وللعام ٢٠٢٤.

## تحديد المصطلحات:

– الانتماء المحبط (Thwarted belongingness) وقد عرفه جوينر (Joiner, 2005): بأنها الشعور بالعزلة والغربة عن الأصدقاء والعائلة والشبكات الاجتماعية الأخرى ذات القيمة (Joiner, 2005, p.287).  
بينما عرفه هيل وبيتيت (Hill & Pettit, 2014): بأنه مستوى منخفض من الدعم الاجتماعي الذي يتصوره الافراد الآخرون، والشعور بسوء الاتصالات والعلاقات المحددة مع الآخرين، أو العزلة (Hill & Pettit, 2014, p. 643).

✓ وقد تبنت الباحثتان تعريف جوينر (Joiner, 2005)، كونها اعتمدت على نظريته.  
✓ اما التعريف الاجرائي للانتماء المحبط: ويتمثل بالدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب على مقياس الانتماء المحبط الذي تم اعداده في البحث الحالي.

## الإطار النظري:

تم استخدام مفهوم الانتماء المحبط لأول مرة من قبل توماس جوينر (Thomas Joyner, 2005)، الذي عرّف الانتماء المحبط بأنه مستوى منخفض من الدعم الاجتماعي الذي ينظر إليه الآخرون بسبب ضعف التواصل والعلاقات مع الآخرين بسبب القيود. تشمل معوقات الانتماء عاملين، العاملان الرئيسيان هما: العزلة ونقص الرعاية المتبادلة (Pettit & Hill, 2014).

يوصف الانتماء المحبط بأنه شعور بالغربة عن الأقران أو غيرها من الدوائر الاجتماعية المهمة. كما ويتكون الانتماء المحبط من عنصرين: الشعور بالوحدة، مثل "أشعر بالانفصال عن الآخرين"، ونقص الدعم المتبادل والحاجة إلى الرعاية، على سبيل المثال، "ليس لدي أحد ألبأ إليه ولا دعم". وآخرون، "تتأثر

هذه الحالة المعرفية العاطفية الديناميكية بعوامل داخلية وشخصية مثل التوجه الأسري، والعيش بمفرد، ونقص الدعم الاجتماعي، والميل لـ تفسير ردود أفعال الآخرين على أنها رفض (Van Orden et al., 2010).

وأشار ايليان (Ilian, 2007) إلى أن الإحباط له معنيان: الأول يعبر عن الإحباط الظرفي، والذي يتجلى في توقف الأفراد عن سلوكهم بسبب أحداث أو مواقف محبطة غير متوقعة. أما المعنى الثاني فيشير إلى فشل الفرد في تلبية احتياجاته الأساسية والثانوية وفشله في تحقيق رغباته وأهدافه، ويصاحب ذلك ظهور مشاعر سلبية خطيرة مثل الغضب والقلق والعداء، أي عندما يحدث وعي الفرد بالإحباط. عندما تكون هناك عوائق تمنعه من قضاء حاجته، أو عندما يريد شيئاً ولا يستطيع الحصول عليه (العيساوي، ٢٠١١، ص ١٩٣).

وكما يشير فستكر، مؤلف نظرية التنافر المعرفي، إذا كان هناك تنافر معرفي بين النتائج المتوقعة من جهة والنتائج الفعلية من جهة أخرى، فمن الممكن أن تنشأ مشاعر سلبية مثل الإحباط. فمن ناحية، يرى فيستدن أن المشاعر الإيجابية تنشأ عندما يكون هناك انسجام معرفي بين النتائج المتوقعة والنتائج الفعلية؛ العواطف. التنافر المعرفي الألفة هو الدافع الأساسي للسلوك الفردي. اختلف هانت (١٩٦٢) مع فيستدن، حيث أشار إلى أن التنافر المعرفي لا يؤدي دائماً إلى مشاعر سلبية ولكنه يمكن أن يؤدي إلى مشاعر إيجابية (Hunt, 1962, P.5).

كما ويعتقد سيجمون فرويد (Sigmund Freud) صاحب نظرية التحليل النفسي الى أن الإنسان يجسد محبوبته بطريقة متناقضة عاطفياً (يحبه ويكرهه). وفي أوقات الإحباط يظهر الجانب العدوانى من التناقض العاطفي ويتجه نحو الذات. ولذلك فهو يصرف الانتباه عن الذات. فالشخص الذي يسبب الإحباط يولد طاقة عدوانية ويوجهها لمعاقبة النفس. ولذلك قد ينتحر الشخص، لكي يدمر صورة الشخص الذي يكرهه، أي صورة الشخص الذي كان يحبه سابقاً (العفيفي، ١٩٩٠، ص ٥٤).

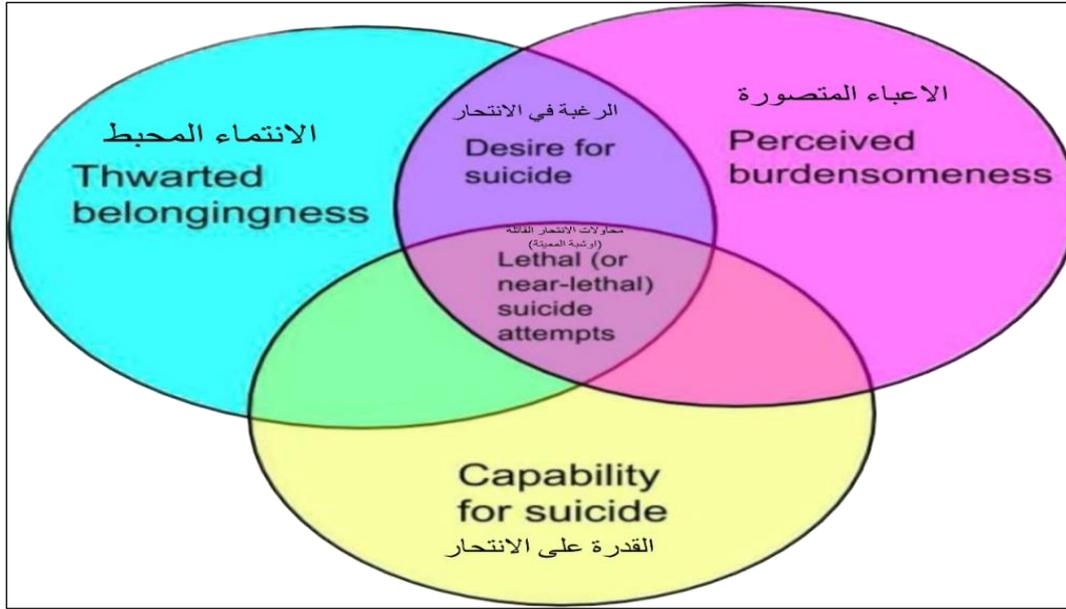
تقترح نظرية شخصية جوينر (Joyner) أيضاً فرضية مفادها أن الانتماء المحبط هو حالة معرفية صالحة وديناميكية، وليست حالة ثابتة، تتأثر بعوامل شخصية وداخلية، مثل تجارب الصراع الأسري، والعيش الشخصي بمفرده، وتدني الوضع الاجتماعي الدعم والرغبة، وما إلى ذلك، وتفسير سلوك الآخرين من حيث الرفض (Ma, 2016, P.7).

ويشير جوينر (Joiner, 2005) الى أن الانتماء المحبط يكون شرط للانتحار، ويعد الاتصال بالآخرين حاجة ماسة، وأن تلبية حاجات الفرد تعزز لديه الشعور بالرفاهية العامة، وهي أمر ضرورية للبقاء على قيد الحياة، كما ويفترض جوينر (Joiner, 2005) أنه إذا تم تلبية هذه الحاجة لن يكمل الفرد الانتحار بغض النظر عن عوامل الخطر الأخرى، ووجدت العديد من الدراسات أن العبء الملحوظ والانتماء المحبط يعملان في تآزر ليصبا مؤشراً على الأفكار الانتحارية (Joiner et al,2009, P.93).

قد يساهم الشعور المحبط بالانتماء أيضاً في بُعد الدافع لمساعدة الآخرين. أظهرت الأبحاث السابقة أن الدافع لمساعدة الآخرين يزداد مع الروابط الاجتماعية. في غياب الشعور بالانتماء، يساعد الناس الآخرين لمجرد مصلحتهم الخاصة. ومع ذلك، عندما يشعر الأفراد بالانتماء إلى مجموعة ما، فإنهم يطورون شعوراً بالمسؤولية والالتزام تجاه المجموعة. مجموعة يمكنها تجاوز مصالحها الخاصة (شوندرادي، باتسون، ١٩٨٦). نظرية تقرير المصير (SDT)، المتعلقة بدوافع الإنسان والسعادة. يشير الوجود (Deci & Ryan, 2000) إلى أن البشر ينجذبون بشكل طبيعي نحو الروابط الإيجابية لتلبية الاحتياجات النفسية، وبالتالي تعزيز التطور النفسي الأمثل. والرفاهية في جميع جوانب الحياة، بما في ذلك العمل (Deci&Ryan,2000, P.٧).

وتعد النظرية النفسية الشخصية للسلوك الانتحاري التي اقترحها جوينر (Joiner) في عام ٢٠٠٥ وهي واحدة من الأطر النظرية الناشئة التي تتلقى حالياً دعماً تجريبياً قوياً حيث فسرت مفهومي معاً الأول هو الانتماء المحبط، والمفهوم الثاني الذي تحدثت عنه النظرية هو العبء. وتبين أن نظرية الانتحار بين الأشخاص تحاول تفسير سبب انخراط الأفراد في السلوك الانتحاري وتحديد الأفراد المعرضين للخطر. تم تطويره بواسطة (Thomas Joiner).

كما وتتكون النظرية النفسية الشخصية للسلوك من ثلاثة مكونات تؤدي مجتمعة إلى محاولات الانتحار. ووفقاً لهذه النظرية، فإن التعايش بين الشعور بالانتماء المحبط والنقل المتصور يمكن أن يؤدي إلى الرغبة في الانتحار. فوجود الرغبة في الانتحار أمر ضروري ولا يؤدي في حد ذاته إلى الموت. وبدلاً من ذلك أكد (Joiner) على قدرة الشخص المكتسبة على التغلب على الخوف الطبيعي من الموت (Joiner, 2005, p.7).



الشكل (١) يوضح التصور النظري الذي وضعت جوينر (Joiner, 2005).

ويعتقد جوينر (Joiner) أيضاً أن الانتماء \_ والشعور بالقبول من قبل الآخرين \_ هو حاجة أساسية بالغة الأهمية للصحة العقلية للفرد ورفاهيته (Baumeister & Leary, 1995, p. 8).

يتم تعريف الانتماء المحبط: على أنه حالة نفسية مؤلمة تحدث عندما لا يتم تلبية الحاجة الأساسية للاتصال، والموصوفة من قبل بوميستر وليري (Baumeister and Leary, 1995) بـ "الانتماء" ((Cacioppo and Patrick, 2008, pp. 1-6)).

ويتم تعريفه أيضاً على أنه شعور الفرد بالعزلة الاجتماعية أو الفشل في تكوين روابط اجتماعية وثيقة، في حين يتم تعريف العبء المتصور على أنه شعور المرء بأنه يتحمل كاهل الآخرين في حياته الخاصة. ويشكل هذان العاملان معاً القوة الدافعة للسلوك الانتحاري والرغبة في الانتحار. إذ يجب أن تكون قدرة على الانتحار. في سلوك التدمير الذاتي، يتطلب ذلك خوفاً منخفضاً من الموت، وتحملاً كبيراً للألم الجسدي، ومهارات التكيف المستمدة من تجارب سابقة مثل إساءة معاملة الأطفال، أو التعرض للقتال، أو سلوك التدمير الذاتي (Van orden, 2010, p.2).

كما يعتبر الشعور المحبط بالانتماء حاجة غير ملبأة للكفاءة الاجتماعية. وفقاً لهذه النظرية، عندما يتعايش الشعور المحبط بالانتماء والعبء المتصور، تتطور الرغبة في الانتحار، والتي تظهر سلوكياً على شكل أفكار انتحارية نشطة (Ryan & Deci, 2000, p. 319-338).

وفقاً لهذه النظرية، فإن الانتماء المحبب هو حالة نفسية مؤلمة تحدث عندما لا يتم تلبية الحاجة الأساسية للتواصل (الشعور بالانتماء) التي وصفها بوميستر وليري (١٩٩٥). وتشير النظرية أيضاً إلى أن مؤشرات العزلة الاجتماعية المختلفة ترتبط بهذا. الانتحار وحده (Heikkinen, Aro, & Lonnqvist, 1994). ترتبط الوحدة وانخفاض الدعم الاجتماعي بطول العمر والانتحار. نظراً لأنها مؤشرات على احتياجات الانتماء المحببة، يشير فان أوردن (٢٠١٠) إلى أن النساء قد يكونن حساسات تجاه إحباطات الانتماء بسبب أهمية العلاقات الوثيقة مع الأسرة (Van orden et al, 2010. p2).

كما وتتضمن النظرية أيضاً افتراض أن الإحباط من الانتماء هو حالة ديناميكية معرفية عاطفية وليس صفة مستقرة تتأثر بالعوامل الشخصية والداخلية. ويتضمن البيئة الفعلية للفرد، مثل عدد الأفراد في شبكة اجتماعية، الأنماط الشخصية الإيجابية، مثل القدرة على تفسير سلوك الآخرين كمؤشرات للرفض، والحالات العاطفية، مثل المزاج، والاكتئاب (Joiner, 2005, p.11).

وقد أشارت الدراسات إلى أن الرجال يتصفون بمستويات عالية وبشكل ملحوظ من تحمل للألم (Riley et al, 1998)، وقد انخفضت مستويات الانتحار لديهم (Ellis&Lamis, 2007).

ومن جانب آخر تقترح نظرية جوينر (Joiner) أن الخلافات العائلية، والبطالة، والتفكك الاجتماعي وايضاً الضعف الاقتصادي والتفكك الاسري تلعب دور في زيادة معدلات الانتحار لان هذه الأعباء على الافراد داخل الاسرة والمجتمع ككل، كما ويعتقد أن والأعباء المتصورة، والانتماء المحبب ما هي الاحالات عقلية الأقرب الى تطور أفكار الانتحار عند الفرد

التي تسبق تطور أفكار الانتحار والاضطرابات العقلية ويفترض أن الانتماء المحبب والأعباء المتصورة ديناميكية وقابلة للتغيير العلاجي (Conwell, 2000, p.22-23).

أشار جوينر أيضاً إلى أن الانتماء المحبب والأعباء المتصورة هي عوامل خطر الانتحار القريبة ومن ثم فإن إحدى الطرق المحتملة التي تؤثر بها هي أحلام اليقظة العنيفة على الرغبة في الانتحار وهي تقاوم مشاعر الانتماء المحبب والأعباء المتصورة على وجه التحديد قد تؤدي أحلام اليقظة العنيفة إلى أبعاد الفرد، كما تلعب تغذية المواقف السلبية التي تصاغ عن قمة الفرد مما يزيد لديهم مشاعر الانتماء المحبب (Van orden et al, 2010, p.2).

وعلية يبين لنا سلمي (Sillamy, 1996) عن الافراد يلجأون الى الخيال في الكثير من الأمور، وذلك للهرب من الواقع وتحقيق ما تم احباطه لديهم، وما هي الا محاولات من قبل الافراد من اجل اشباع رغباتهم ونزواتهم التي أصبحت مكبته، وهي بنفس الدور وسيلة من اجل التخلص من التوترات الناجمة عن فشل اشباع الحاجات المكبوتة (Sillamy, 1996, p.106)

### إجراءات البحث:

اعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي، إذ يمتاز هذا المنهج في وصف الظاهرة التي يرغب بدراستها، مع جمع معلومات دقيقة عنها. لذا فإنه يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي متواجدة في الواقع، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كيفياً وكمياً، ويعتمد المنهج الوصفي في المعلومات عن الظاهرة او المشكلة المراد بحثها بشكل مباشر على ادوات ميدانية عدة ومن أهمها المقياس، كما يعد المنهج الوصفي من أكثر المناهج استعمالاً في دراسة الظروف والوقائع الاجتماعية والعلمية والاقتصادية وغيرها (القصاص، ٢٠٠٧، ص ٢٢).

### عينة البحث:

تكونت عينة البحث من (150) موظفاً من الكوادر الادارية للجامعة التكنولوجية، وقد استعملت الباحثان طريقة العينة العشوائية ذات التوزيع المتساوي، في اختيار عينة بحثهما وذلك لان العينة العشوائية تمثل مجتمع الدراسة إلى أقرب حد ممكن، وكما قامت الباحثتان بتوزيع اداة البحث على عينة البحث تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي (ذكور، اناث)، وبتغيير الحالة الاجتماعية (متزوج، غير متزوج)، وبتغيير العمر (٢٣-٣٣ سنة، ٣٤-٤٣ سنة، ٤٤ سنة فأكثر)، وكما موضح في الجدول (١).

### جدول (١) توزيع عينة البحث حسب النوع الاجتماعية والحالة الاجتماعية والعمر

ت	الجنس	الحالة الاجتماعية	العمر	المجموع
١	ذكور	متزوج	٢٣-٣٣ سنة	٧٥
٢	اناث	غير متزوج	٣٤-٤٣ سنة	٧٥
			٤٤ سنة فأكثر	
المجموع				١٥٠

## أداة البحث:

١. مقياس الانتماء المحبط: بعد اطلاع الباحثان على الأدبيات والدراسات السابقة والنظرية المتبناة لم تجدا أداة مناسبة لعينة بحثها، لذا ارتأت الباحثتان اعداد مقياس الانتماء المحبط والذي تكون من (٢٥) فقرة، وقد اعتمدتا في اعداد مقياس البحث على النظرية المتبناة التي وضعها العالم جوينر (Joiner)، وايضاً على التعريف النظري الذي وضعه جوينر (Joiner, 2005) لمفهوم الانتماء المحبط: بأنه الشعور بالعزلة والغربة عن الأصدقاء والعائلة والشبكات الاجتماعية الأخرى ذات القيمة.

٢. وصف مقياس الانتماء المحبط: تكون مقياس الانتماء المحبط بصيغته الاولى من (٢٥) فقرة وكانت ذات اتجاه واحد، فقد تم المراعاة في صياغة الفقرات على أن تكون الفقرة واضحة وقصيرة وأن تحتوي كل فقرة على فكرة واحدة، وان تدفع المشاركين الى تقديم إجابات صادقة عن المفهوم (Embretson, 1996, p.168).

٣. نوع البدائل وطريقة تصحيح مقياس الانتماء المحبط: استعملت الباحثتان أربع بدائل وهي: (تتطبق عليّ تماماً، تتطبق عليّ غالباً، تتطبق عليّ أحياناً، لا تتطبق عليّ أبداً) امام كل فقرة من الفقرات الـ (٢٥) لمقياس الانتماء المحبط، وقد وضعت أوزان لكل بديل من بدائل المقياس وذلك بإعطاء درجات على النحو الآتي: (تتطبق عليّ تماماً=٤، تتطبق عليّ غالباً=٣، تتطبق عليّ أحياناً=٢، لا تتطبق عليّ أبداً =١).

٤. صدق الفقرات الصدق الظاهري لمقياس الانتماء المحبط: أشار ايبيل (Eble, 1972) إلى أن أفضل وسيلة للتأكد من صلاحية فقرات المقياس هو تحديد عدد من الخبراء مدى صلاحيتها لقياس الصفة التي وضعت من أجلها (Eble, 1972, p. 555)، وبعدها إن تم التحقق من صياغة فقرات المقياس البالغة (٢٥) فقرة، وعرض المقياس بصورته الأولى على مجموعة من المحكمين المتخصصين في علم النفس والقياس النفسي، وبعدها وضح الغرض من الدراسة والتعريف النظري المتبنى للدراسة ونوع العينة التي سيطبق عليها المقياس، أبدى المحكمون آرائهم وملاحظاتهم بشأن المقياس ومدى صلاحية فقراته وبدائله وأوزانه، وما تتطلب من حذف أو تعديل على فقرات المقياس، وقد نالت جميع الفقرات استحسان وقبول الخبراء، مع إجراء بعض التعديلات على بعض الفقرات كما طلب الخبراء، وقد بلغت نسبة الاتفاق بين المحكمين ٩٥٪.

٥. إعداد تعليمات مقياس الانتماء المحبط: حرصت الباحثتان على ان تكون تعليمات مقياسهما واضحة ودقيقة وبسيطة، إذ طلب من المستجيب أن يشير الى أحد البدائل الاربعة لكل فقرة من

فقرات المقياس، كما بينت للمستجيب أنه لا توجد إجابته صحيحة وأخرى خاطئة، ولا داعي لذكر الاسم.

٦. **التطبيق الاستطلاعي لمقياس الانتماء المحبط:** يعرف التطبيق الاستطلاعي بأنه الاختبار الذي يجريه الباحث بعد تصميمه لأداة من أجل تجربتها، ويقوم بتطبيقها على عينة من أفراد البحث بعد تحكيمها (عبد الهادي، ٢٠٠٦، ص ١١٦)، وان هذا التطبيق أو الاختبار يهدف الى: معرفة مدى فهم العينة لفقرات الأداة ووضوح التعليمات، والى معرفة وحساب الوقت المستغرق من قبل المستجيب للإجابة على فقرات المقياس، والى معرفة مدى وضوح وملاءمة بدائل المقياس لأفراد العينة.

٧. **التحليل الإحصائي للفقرات مقياس الانتماء المحبط:** تُعد عملية تحليل الفقرات ذات أهمية كبيرة لتطوير المقاييس والاختبارات، وأن أي مقياس يجب أن يتصف بالتوازن، والاتساق، ودرجة مقبولة من الصعوبة، وقدرة عالية على التمييز والتباين العالي والثبات (المنيزل وآخرون، ٢٠١٠، ص ١٣٠)، وفي هذا الإطار يساعدنا التحليل الإحصائي على إبقاء الفقرات المميزة واستبعاد الفقرات غير المميزة في المقياس (Ebel & Frisbie, 1991, p. 392)، ويُقصد بتمييز الفقرة هو مدى قدرتها على كشف الفروق بين الأفراد مرتفعي ومنخفضي السمة المراد قياسها من أجل الإبقاء على الفقرات المميزة في مقياس الانتماء المحبط واستبعاد الفقرات غير المميزة، واستخرجت القوة التمييزية للفقرات من خلال أسلوبين للتمييز وهما:

أ- **طريقة المجموعتين المتطرفتين (Extreme Groups Method):** يُقصد بالقوة التمييزية للفقرة معرفة الأفراد الذين حصلوا على أعلى الدرجات والذين حصلوا على أدنى الدرجات في الاختبار نفسه، إذ إن الغرض من حساب القوة التمييزية هو لاستبعاد الفقرات غير المميزة بين والمستجيبين والإبقاء على الفقرات التي تميزهم (Chisell, 1980, p.434)، وقد أوضح كيلي (Kelly, 2000) أنه عند تحليل فقرات المقياس يجب الاعتماد على (٢٧٪) من الأفراد في كلا المجموعتين المتطرفتين العليا والدنيا واستبعاد نسبة (٤٦٪) الوسطى (علام، ٢٠٠٠، ص ٢٨٤)، وتُعد نسبة (٢٧٪) نسبة جيدة لكونها تقدم لنا مجموعتين بأكبر حجم وأقصى تمايزاً (Ebel, 1972, p. 385).

وعند تطبيق المقياس على عينة بالغ عددها (١٥٠) موظفاً وموظفة من الكوادر الإدارية للجامعة التكنولوجية، وصححت كل الاستمارات واستخرجت الدرجة الكلية لكل استمارة، بعدها رُتبت الاستمارات من أعلى درجة إلى أدنى درجة، وفرز نسبة (٢٧٪) من المجموعة العليا من الاستمارات بلغ عددها (٤١) استمارة وهي الاستمارات التي حصل أفرادها على أعلى الدرجات في الإجابة على مقياس الانتماء المحبط، وفرز نسبة

(٢٧٪) من المجموعة الدنيا من الاستثمارات التي بلغ عددها (٤١) التي حصل أفرادها على أدنى الدرجات في الإجابة على مقياس الانتماء المحبط ، وبهذا بلغ عدد الاستثمارات العليا والدنيا (٨٢) استمارة، وبعد ذلك احتسب 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، وعدت القيمة التائية المحسوبة مؤشراً لتمييز كل فقرة عن طريق مقايستها بقيمة جدولية (مايرز، ١٩٩٠، ص ٣٥)، وجدول (٢) يوضح ذلك.

جدول (٢) القوة التمييزية لفقرات مقياس الانتماء المحبط باستعمال طريقة المجموعتين المتطرفتين

رقم الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة	مستوى الدلالة . . . .
	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي		
١	0.970	2.10	0.346	1.07	6.372	دالة
٢	1.098	2.49	0.488	1.37	5.979	دالة
٣	0.942	2.63	0.743	1.56	5.726	دالة
٤	0.895	2.73	0.489	1.24	9.341	دالة
٥	0.865	3.05	0.586	1.39	10.165	دالة
٦	0.911	2.34	0.549	1.27	6.459	دالة
٧	1.054	3.20	0.905	3.07	0.562	غير دالة
٨	0.901	2.80	0.995	3.10	1.396	غير دالة
٩	0.999	2.41	0.331	1.12	7.862	دالة
١٠	0.894	3.00	0.475	1.22	11.257	دالة
١١	1.028	2.51	0.449	1.27	7.103	دالة

دالة	6.734	0.461	1.29	1.140	2.59	١٢
دالة	6.042	0.300	1.10	0.935	2.02	١٣
دالة	6.304	0.581	1.37	0.951	2.46	١٤
دالة	9.323	0.422	1.15	0.894	2.59	١٥
دالة	5.715	0.218	1.05	1.127	2.07	١٦
دالة	4.205	0.156	1.02	0.915	1.63	١٧
دالة	9.579	0.547	1.41	0.831	2.90	١٨
دالة	3.208	0.867	2.73	0.855	3.34	١٩
دالة	1.571	0.843	2.80	0.980	3.12	٢٠
دالة	1.150	0.835	3.05	0.892	2.83	٢١
دالة	0.822	0.774	3.41	0.837	3.27	٢٢
دالة	0.624	0.848	2.93	0.921	3.05	٢٣
دالة	1.154	0.883	2.66	0.838	2.44	٢٤
دالة	0.111	0.963	2.85	1.029	2.88	٢٥

ومن خلال ملاحظة جدول (٢) نجد أن الفقرات جميعها دالة إحصائياً ما عدا الفقرات (٧، ٨، ٢٠، ٢١، ٢٢، ٢٣، ٢٤، ٢٥)، عند درجة حرية (١٤٨) ومستوى دلالة (٠.٠٥) عند مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (١.٩٦).

ب- إيجاد علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس: تُشير هذه الطريقة إلى مدى قدرة فقرات الاختبار، على أن تقيس بنفس الاتجاه أو المسار، كما تُعد هذه الطريقة عن العلاقة المتبادلة بين فقرات المقياس وهذا يعني إيجاد معامل الارتباط بين الأداء على كل فقرة والأداء على المقياس بأكمله (Peers, 2006, p. 29)، تم استعمال البيانات ذاتها التي اعتمدت عليها الباحثتان في استخراج القوة التمييزية في طريقة المجموعتين المتطرفتين على العينة البالغة (١٥٠) استمارة، فقد أشارت انستازي (Anastasi, 1979) الى

أنّ الدرجة الكلية للمقياس هي أفضل محك داخلي في حال عدم توفر محك خارجي ( Anastasi, 1976, p. 206)، وعلى هذا الأساس استعملت الباحثتان معامل ارتباط بيرسون لاستخراج العلاقة بين درجات كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية للمستجيبين على نفس المقياس، وبعدما صُححت الاستثمارات جميعها وحساب الدرجة الكلية لكل استمارة تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية له، وجدول (٣) يوضح ذلك.

جدول (٣) قيم معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس الانتماء المحبب

رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	0.484	دالة	14	0.471	دالة
2	0.490	دالة	15	0.512	دالة
3	0.389	دالة	16	0.531	دالة
4	0.524	دالة	17	0.477	دالة
5	0.533	دالة	18	0.608	دالة
6	0.512	دالة	19	0.129	دالة
7	0.036	غير دالة	20	0.048	غير دالة
8	0.010	غير دالة	21	0.082	غير دالة
9	0.521	دالة	22	0.024	غير دالة
10	0.538	دالة	23	0.043	غير دالة
11	0.588	دالة	24	0.084	غير دالة
12	0.511	دالة	25	0.067	غير دالة
13	0.549	دالة			

ومن خلال ملاحظة جدول (٣) نجد أنّ الفقرات جميعها دالة إحصائياً، ما عدى الفقرات (٧، ٨، ٢٠، ٢١، ٢٢، ٢٣، ٢٤، ٢٥) عند مقارنتها بالقيمة الجدولية لمعامل الارتباط والتي تساوي (٠.٠٩٨)، وعند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (١٥٨).

٨. مؤشرات الصدق لمقياس الانتماء المحبط: تُعد جوانب الصدق من اهم خصائص الاختبار والمقاييس النفسية، فصدق الاختبار (Test Validity) يتعلق بالهدف الذي يبنى الاختبار من أجله، وبالقرار الذي يتخذ استناداً إلى درجاته، كما يُعد الصدق أحد الخصائص المهمة في الاختبار، فهو يبين فيما إذا كان المقياس يقيس بالفعل الخاصية ذاتها، والصدق مفهوم أشمل من الثبات فكل اختبار صادق هو ثابت (Goodwin, 2010, p. 135)، وقد تُحقق من بعض مؤشرات صدق مقياس الانتماء المحبط الذي اعده الباحثان في بحثها الحالي كما يأتي:

أ- **الصدق الظاهري (Face Validity):** تم التحقق من هذا النوع من الصدق، عن طريق الإجراءات التي اتخذها الباحثان للتحقق من صلاحية فقرات المقياس الحالي، وبدائله وأوزانه، وذلك بعرضه على مجموعة من المحكمين المتخصصين في علم النفس، وتم الأخذ بملاحظاتهم من تعديل على بعض الفقرات وقد بلغت نسبة موافقتهم ٩٥٪.

ب- **صدق البناء (Construct Validity):** يهتم صدق البناء أو ما يسمى بصدق المفهوم بالسمات أو المفاهيم التي تتعكس على الدرجات، والمفهوم عبارة عن خاصية أو سمة لا يمكن ملاحظتها مباشرة، ولكن يمكن أن نستدل عليها من النظرية (المنيزل وآخرون، ٢٠١٠، ص ١٥٦)، وإنّ أحد مؤشرات صدق البناء هي قدرة الفقرات للتمييز بين الأفراد لا سيما عندما يُستعمل أسلوب المقارنة الطرفية (Fransella, 1981, p.100)، وقد استخرج الباحثان هذا النوع من الصدق من خلال طريقة المجموعتين المتطرفتين (Extreme Groups Method)، وطريقة الاتساق الداخلي (Internal Consistency Method).

٩. مؤشرات الثبات لمقياس الانتماء المحبط: الثبات هي خاصية ضرورية لأي مقياس جيد فالمقياس الثابت هو الاختبار الذي ينتج درجات ثابتة للأفراد أنفسهم في مناسبات مختلفة ولا يمكن أن يكون المقياس صادقاً إذا لم يكن ثابتاً وتم حساب ثبات مقياس الانتماء المحبط بطريقتين وهما: معامل الفا كرونباخ (Alpha coefficient of internal consistency)، والتجزئة النصفية، كما مبين في جدول (٤).

## جدول (٤) ثبات مقياس الانتماء المحبط

التجزئة النصفية	معامل الفا كرونباخ	الطريقة
٠.٧٤٦	٠.٨٠٣	معامل الارتباط

**التطبيق النهائي:** بعد الانتهاء من اعداد اداة البحث وتطبيق الاداة على عينة بلغت (١٥٠) موظفاً من الكوادر الإدارية للجامعة التكنولوجية، واجراء التحليل الاحصائي لها فقد بلغ مقياس الانتماء المحبط بصورته النهائية (١٧) فقرة.

**الوسائل الاحصائية:** اعتمد الباحثان الوسائل الإحصائية الآتية:

١. الاختبار التائي (t-test) لعينة واحدة: لاستخراج درجة لمقياس الانتماء المحبط.
٢. الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين: لحساب معامل تمييز الفقرات بطريقة المجموعتين المتطرفتين لمقياس الانتماء المحبط، واختبار دلالة الفروق بين المجموعتين العليا والدنيا، واختبار الفروق حسب النوع الاجتماعي والحالة الاجتماعية.
٣. معامل ارتباط بيرسون (Person Correlation Coefficient): في طريقة الاتساق الداخلي لمقياس الانتماء المحبط لاستخراج كل من:
  - أ. علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس. ب. استخراج العلاقة بين نصفي مقياس الانتماء المحبط بطريقة التجزئة النصفية.
٤. معادلة سبيرمان براون (Spearman Brown): لتصحيح معامل الارتباط عند حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية لمقياس الانتماء المحبط.
٥. معادلة الفا كرونباخ (Coefficient Alpha): لاستخراج الثبات لمقياس الانتماء المحبط.

**عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها:**

لقد تضمن هذا الجزء عرضاً للنتائج التي توصلت إليها الباحثتان في هذا البحث على وفق أهدافه، ومناقشة هذه النتائج وتفسيرها على وفق الإطار النظري المعتمد والدراسات السابقة، ومن ثم الخروج بمجموعة من التوصيات والمقترحات وكما يأتي:

## ١. الانتماء المحبط لدى موظفي الجامعة التكنولوجية:

فقد أظهرت نتائج البحث الحالي أن الوسط الحسابي لعينة التطبيق الرئيسية البالغة (١٥٠) موظفاً وموظفة على مقياس الانتماء المحبط قد بلغ (٥٥.٤٩) درجة وانحراف معياري (٨.٦٣١) درجة، بينما كان الوسط الفرضي (٦٢.٥) درجة وبعد تطبيق الاختبار التائي (t-test) لعينة واحدة تبين أن القيمة التائية المحسوبة (-٩.٢٤٣)، وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥)، ودرجة حرية (١٤٩)، وبلغت القيمة الجدولية (١.٩٦)، وهي دالة احصائياً لصالح المتوسط الفرضي، إذ ان عينة البحث تتسم بالانتماء المحبط بدرجة قليلة أو ضعيفة، والجدول (٥) يوضح ذلك.

## جدول (٥) الوسط الحسابي والوسط الفرضي والانحراف المعياري والقيمة التائية المحسوبة والجدولية لمقياس

حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	درجة الحرية
150	55.49	8.631	62.5	-9.243	1.96	149

ويمكن تفسير هذه النتيجة الى ما أشار اليه نظرية جوينر (Joiner, 2005) من ان الشعور المتدني بالانتماء هو التجربة التي يشعر بها المرء بالغربة عن الآخرين، ويشعر انه ليس جزء من الاسرة او الأصدقاء او أي مجموعة أخرى ذات قيمة لديه، كما أظهرت الدراسة ان هناك مؤشرات متعلقة بالعزلة الاجتماعية والانتماء المحبط وهي التي تأسس العلاقة بين الانتماء او غيابه بين الانتحار لعدد من السكان (Joiner, 2005, p.2)، ووفقاً للنظرية الشخصية للانتحار يعتبر الانتماء المحبط هو حالة نفسية مؤلمة تنتج عندما تكون الحاجة الأساسية للترابط والتي وصفها "الحاجة الى الانتماء" لم تتم تلبيتها، فقد أشار (Joiner) فأن الافتقار الى العلاقات الاجتماعية الإيجابية والثابتة يؤدي الى حدوث مجموعة كبيرة من العواقب للأشخاص الذين يفتقرون الى الانتماء هم اكثر عرضة للمشاكل السلوكية. وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (Joiner,2005).

## ٢. الانتماء المحبط لدى موظفي الجامعة التكنولوجية حسب متغير النوع الاجتماعي (ذكور، اناث):

كان الوسط الحسابي لعينة الذكور على مقياس الانتماء المحبط (٥٥.١٦)، وانحراف معياري (٨.٨٢٠)، بينما كان الوسط الحسابي لعينة الإناث (٥٥.٨١) على مقياس الانتماء المحبط، وانحراف

معياري (٨.٤٨٥) وبعد استعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين (t-test)، ظهر بأن القيمة التائية المحسوبة (٠.٤٦٢) وهي أصغر من القيمة الجدولية البالغة (١.٩٦) وهي غير دالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥)، ودرجة حرية (١٤٨)، مما يشير إلى أن الذكور لا يختلفون عن الإناث في الانتماء المحبط، والجدول (٦) يوضح ذلك.

جدول (٦) التعرف على الفروق في الانتماء المحبط على وفق متغير الجنس (ذكور، إناث)

حجم العينة	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التائية المحسوبة	التائية الجدولية	الدلالة
150	ذكور	75	55.16	8.820	0.462	1.96	غير دالة
	إناث	75	55.81	8.485			

جاءت هذه النتيجة على العكس مما طرحته النظرية المتبناة فقد طرحت نظرية جوينر (Joiner) بأن الانثى تكون أكثر حساسية للانتماء المحبط بسبب أهمية العلاقات الوثيقة مع الاسرة (Van orden et al, 2010, p.2)، في حين بينت أن هذه النتيجة متفقة مع ما أشار اليه فريدمان (Freedman, 1978) فقد أشار الى أن أي مجتمع يتعرض لضغوط نفسية شديدة من حيث الكم والنوع، فإن هذه الضغوط تحجب تأثير المتغيرات الديموغرافية ومنها متغير النوع الاجتماعي والتخصص والعمر وغيرها (Freedman, 1978, p.208). وقد اختلفت هذه النتيجة مع دراسة (Joiner, 2005).

٣. الانتماء المحبط لدى موظفي الجامعة التكنولوجية حسب متغير الحالة الاجتماعية (متزوج، غير متزوج):

إذ كان الوسط الحسابي لعينة البحث من المتزوجين على مقياس الانتماء المحبط (٥٤.٠٠)، وانحراف معياري (٧.٧٦٠)، بينما كان الوسط الحسابي لعينة البحث من الغير المتزوجين (٥٧.٣٣) على مقياس الانتماء المحبط، وانحراف معياري (٩.٣٣٥)، وبعد استعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين (t-test)، ظهر بأن القيمة التائية المحسوبة (٢.٣٨٥) وهي أكبر من القيمة الجدولية البالغة (١.٩٦) وهي دالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥)، ودرجة حرية (١٤٨)، مما يشير إلى أن الغير متزوجين هم أكثر انتماء محبط من المتزوجين، والجدول (٧) يوضح ذلك.

## الجدول (٧) التعرف على الفروق في الانتماء المحبط على وفق متغير الحالة الاجتماعية

حجم العينة	الحالة الاجتماعية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التائية المحسوبة	التائية الجدولية	الدالة
150	متزوج	75	54.00	7.760	2.385	1.96	دالة احصائياً
	غير متزوج	75	57.33	9.335			

ويمكن تفسير النتيجة أعلاه الى أن الافراد غير المتزوجين لديهم رغبات نفسية تحتاج الى الاشباع وعليهم تلبيتها من اجل التخلص من الإحباط ومن كل عوامله الأخرى والتي تتمثل بالكسل والخمول وعدم الرغبة في تلبية المهام الملقاة على عاتقهم، إضافة الى الأعباء المالية وبعض المشكلات العائلية.

٤. الانتماء المحبط لدى موظفي الجامعة التكنولوجية حسب متغير العمر (٢٣-٣٣ سنة، ٣٤-٤٣ سنة، ٤٤ سنة فأكثر):

لغرض تحقيق هذا الهدف تم استخراج المتوسطات والانحرافات لعينة البحث وفق متغير العمر وكما هو موضح في جدول (٨)، من ثم تم استخدام تحليل التباين (One way Anova) للكشف عن دلالة الفروق تبعاً لمتغير العمر، وكما هو موضح في جدول (٩).

جدول (٨) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس الانتماء المحبط تبعاً لمتغير العمر

العمر	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
٢٣-٣٣ سنة	2.704	1.801
٣٤-٤٣ سنة	2.704	1.689
٤٤ سنة فأكثر	2.988	1.689

## جدول (٩) تحليل التباين الاحادي لمعرفة دلالة الفروق في مقياس الانتماء المحبط تبعاً لمتغير العمر

الدالة Sig	القيمة الفائية F		متوسط المربعات M.S	درجة الحرية D.F	مجموع المربعات S.of.v	مصدر التباين S.of.v
	الجدولية	المحسوبة				
0.05 غير دالة	2.65	1.722	127.059	2	254.117	بين المجموعات
			73.778	147	10845.356	داخل المجموعات
				149	11099.473	الكلي

تشير النتيجة المبينة اعلاه الى انه ليس هناك فرقاً ذو دلالة احصائية على مقياس الانتماء المحبط تبعاً لمتغير (العمر)، اذ كانت القيمة الفائية المحسوبة هي اقل من القيمة الفائية الجدولية، عند مستوى الدلالة (٠.٠٥)، ودرجة حرية (٢-١٤٧-١٤٩).

ويمكن تفسير هذه النتيجة الى أن الانتماء المحبط لا يتأثر بالعمر أي لا يوجد اختلاف بالانتماء المحبط بين الكبير والصغير من الموظفين في الكوادر الإدارية للجامعة التكنولوجية، وهذه النتيجة تتفق مع الرأي الذي طرحه فريدمان (Freedman, 1978) الذي أشار الى أن أي مجتمع يتعرض لضغوط نفسية شديدة من حيث الكم والنوع، فإن هذه الضغوط قد تحجب تأثيرات المتغيرات الديموغرافية ومنها متغير والعمر (Freedman, 1978, p.208).

## الاستنتاجات:

- ان عينة البحث تتسم بالانتماء المحبط بدرجة قليلة أو ضعيفة.
- أن الذكور لا يختلفون عن الإناث في الانتماء المحبط.
- أن الغير متزوجين هم أكثر انتماء محبط من المتزوجين.
- ليس هناك فرقاً ذو دلالة احصائية على مقياس الانتماء المحبط تبعاً لمتغير العمر.

## التوصيات:

١. على الجهات المعنية ضرورة عقد دورات تدريبية للعاملين بدوائر الدولة من اجل التعريف بمفهوم الانتماء المحبط والعمل على تخلص الموظفين وتحديدًا الموظفين الجدد من أفكار المحبطة.
٢. توفير المكافأة والحوافز للموظفين الذين يظهرون جهداً اضافياً في واجبهم الوظيفي من اجل قتل شعور الإحباط لديهم.

٣. عقد اللقاءات الدورية من المسؤولين في المناصب العليا للوزارات كافة من أجل التعرف على المشكلات وايجاد الحلول للمشكلات التي يعاني منها الموظفين.

٤. توفير بيئة عمل مناسبة ومريحة في المؤسسات الحكومية كافة، مع صيانة وتوفير المستلزمات والأدوات الضرورية التي تسهل عمل الموظفين في الوزارات كافة.

### المقترحات:

- اجراء دراسة تتناول الانماء المحبط على عينات اجتماعية أخرى.
- اجراء دراسة مماثلة للبحث الحالي تبحث العلاقة بين الانتماء المحبط ومتغيرات أخرى مثل: (الاستياء، الأداء الوظيفي، والكفاءة المهنية).

### قائمة المصادر والمراجع:

١. طيبيل، علي حسين محمد وعلي، محمود فراس ونقولا، ايناس بهنام. (٢٠٠٨). تقويم مستوى الاستقرار النفسي لدى العاملين في وحدات التربية الرياضية والفنية في كليات جامعة الموصل وعلاقته بتحقيق الذات. مجلة ابحاث كلية التربية الاساسي، كلية التربية الرياضية/جامعة الموصل، ٨ (٤)، ٣٤٩-٣٩٥.
٢. عبد الرحمن، حنان احمد (٢٠٢٠): اليقظة العقلية وعلاقتها بالمرونة النفسية والرضا الوظيفي لدى عينة من موظفي بعض مؤسسات الدولة. مجلة كلية التربية-جامعة عين شمس، القاهرة، ٤٤ (٤)، ١١٥-١٩٢.
٣. عبد الهادي، نبيل (٢٠٠٦). منهجية البحث في العلوم الإنسانية، ط١، الأهلية للنشر والتوزيع، الأردن.
٤. العفيفي، عبد الحكيم (١٩٩٠). الاكتئاب والانتحار، ط١، الدار المصرية اللبنانية.
٥. علام، صلاح الدين محمود (٢٠٠٠). القياس التربوي والنفسي: أساسياته وتطبيقاته وتوجهاته المعاصرة، الطبعة الاولى. القاهرة، دار الفكر العربي.
٦. العيسوي، عبد الرحمن (٢٠١١). علم النفس الطبي الوقائي، ط١، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية.
٧. القصاص، مهدي محمد (٢٠٠٧). مبادئ الإحصاء والقياس الاجتماعي، الناشر: عامر للطباعة والنشر، الطبعة الأولى، المنصورة، مصر.
٨. قناوي، هدى (١٩٩١). الطفل وتنشئته وحاجاته، القاهرة، مكتبة الانجلو المصرية.
٩. مايرز (١٩٨٧). علم النفس التجريبي، ترجمة خليل إبراهيم البياتي، مطبعة جامعة بغداد.
١٠. المنيزل، عبد الله فلاح والعنوم، عدنان يوسف (٢٠١٠). مناهج البحث في العلوم التربوية والنفسية. الطبعة الأولى، الأردن، مكتبة إثراء للنشر والتوزيع.

### References:

11. Anastasi, A. (1976): Psychology Testing, New York, McMillon on publishing.
12. Chisel, E. E., (1980). Measurement Theory for Behavioral Sciences. Son Francisco, W. H, Freeman Company. Peers, I. S. (2006). Statistical Analysis for Education and Psychology Researchers. (2<sup>nd</sup>ed.), London: The Taylor & Francise-Library

13. Conwell, Y, Lyness JM, Duberstein, P, Cox, seidlitz, L, Digiorgio, A, Caine ED. Completed suicide among older patients in primary care practices:a controlled study. Journal of the American Geriatrics society, 2000: 48 (1), 23-29.
14. Cox, G. R., Owens, C., Robinson, J., Nicholas, A., Lockley,A., Williamson, M., Cheung, Y. T. D., & Pirkis, J. (2015). Interventions to systematic review. BMC public health, 13 (1), 214-231.
15. Deci, E. L., & Ryan R. M. (2000). The what and why of goal pursuits: human needs and the self-determination of behavior psychological inquiry, 11,227-268.
16. Ebel, R. L. (1972). Essential of education measurement. (2<sup>nd</sup> ed.). Englewood cliffs, NJ: prentice-Hal, New Jersey.
17. Ebel, R. L., Frisbie, D. A. (1991). Essentials of Educational Measurement, (5<sup>th</sup> ed). USA: Bhuvnesh Seth at Rajkamal Eledric Press.
18. Embretson, S. E. (1996). The new rules of measurement.
19. Fransella, L (1981). A theory of cognitive dissonance. Stanford: Stanford university press.
20. Freedman, L. (1978): Social Psychology, New Jersey, Prentice- Hall, 2nd ed.
21. Goodwin, C. J. (2010). Research in Psychology Methods and Design, (6<sup>th</sup>ed.), Congress Cataloging, the United States of America.
22. Hill, R. M, & Pettit, J. w. (2014). Perceived burdensomeness and suicide-related behaviors in clinical samples: current evidence and future directions. Journal of clinical psychology, 70, 631-643. doi: 10. 1002 jclp. 22071.
23. Hunt, J. (1962). Motivation instincts in informationprocessing, newhaven, yale university pries.
24. Joiner, T. E. (2005). Why people die by suicide. Cambridge, MH: Harvard University.
25. Joiner, T. E. (2010). Overcoming the fear lethal injury: Evaluating suicidal behaviour in the military through the lens of the interpersonal-psychological theory of suicide. Clinical psychology review, 30 (3), 298 -307.
26. Ma, J., Batterham, p. J., Calear, A.L., Han, J. (2016). A. Systematic review of the predictions of the Interpersonal psychological Theory of suicide Behavior. Clinical psychology Review, 46, 34, 45. Dio:10. 1016/j. Cpr 2016 .04 .008.
27. Peres, L. (1990). Maternal Depression Stress Social Support, And Coping Mechanisms: Comperison of Puerto Rican Mother of Clinic and Non- clinic Latency – Age Boys: Dissertation Abstracts International, Vol. (50), No. pp.317.
28. Ryan M. Hill, (2012). Suicidal Ideation and sexual orientation in college students: The Roles of perceived burdens omeness, Thwated Belongingness.
29. Ryan M. Hill, Evan E. Rooney, Megan A. Mooney, Julie B. kaplow. (2017). Links between social support, Thwated belongingness, and suicide ideation among lesbian, Gay and bisexual college students.
30. Sadri, Esmaeil, Nasim Zakibakhsh Mohamedi, Seyed Mohammad Basir Amir. (2018). the role of thwarted belongingness, pereceived burength in prediciting suicidal ideation of nurses.
31. Selby, E. A., Anestis, M. D., Bender, T. W. D., Ribeiro, J., Nock, M.K., Rudd, M.D., Bryan, C. J., Lim, I.C., Baker, M. T., Gutierrez, P. M., & Joiner, T. E. (2010).

- Overcoming the fear of lethal injury: Evaluating Suicide behavior in the military through the lens of the Inter personal-psychological Theory of Suicide. Clinical psychology Review, 30 (3), 298-307. doi:10. 1016/j. Cpr. 2009. 12. 004
32. Sillamy, N. (1996). Dictionar de psihologie Larousse. Editura Univers Enciclopedic, 199.
33. Van orden KA, Witte TK, Cukrowicz KC, Braith waite SR, Selby EA, Joiner TE JR. The interpersonal theory of suicide. psychological review 2010.