

كفاءة الذات المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي

م.د. نيث حمزة علي
جامعة القادسية – كلية الآداب

المستخلص:

يهدف البحث الحالي تعرف كفاءة الذات المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى موظفي دوائر الدولة (موظفي جامعة القادسية انموذجاً) ، إذ بلغ عدد أفراد عينة البحث (٢٠٠) موظفاً وموظفة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية ذات الأسلوب المتساوي ، ولقياس هذا الهدف تم بناء مقياس كفاءة الذات المهنية والذي تكون بصيغته النهائية من (٢٠) فقرة ، كما قام الباحث ببناء مقياس الرضا الوظيفي والذي تكون بصيغته النهائية من (١٨) فقرة ، وقد تم استخراج الخصائص السايكومترية لكلا المقياسين كالصدق والثبات واستخدام الوسائل الاحصائية المناسبة لاستخراج نتائج البحث الحالي.

وتشير أهم نتائج البحث الحالي الى أن موظفي جامعة القادسية يتمتعون بمستوى عالٍ من كفاءة الذات المهنية ، كما أنه ليس هناك فروقاً ذو دلالة احصائية في كفاءة الذات المهنية تعزى الى متغير نوع الملاك (موظف بعقد مؤقت – موظف على الملاك الدائم) ، كذلك توصل البحث الى وجود مستوى عالٍ من الرضا الوظيفي لدى الموظفين ، ووجود فروق ذو دلالة احصائية في الرضا الوظيفي على وفق نوع الملاك (موظف بعقد مؤقت – موظف على الملاك الدائم) تعزى لصالح الموظفين على الملاك الدائم ، كما توصل البحث الحالي الى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين كلا من كفاءة الذات المهنية والرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة القادسية ، وقد خرج البحث بجملة من التوصيات والمقترحات المهمة.



Self – sufficiency Professionalism and its relationship to job satisfaction

Abstract :

The present research aims at identifying the Self – sufficiency Professionalism and its relation to job satisfaction among the employees of the government departments (Qadisiyah University employees as a model), as the number of the sample of the research sample was (200) male and female employees who were randomly selected in an equal manner. To measure this goal was built a Scale of Self – sufficiency Professionalism, which is the final form of (20) paragraphs, as the researcher built a Scale of job satisfaction, which is the final form of (18) paragraphs, has been extracted psychometric characteristics of both scales, such as Validity and Reliability and the use of appropriate statistical methods to extract Current search results.

The most important results of the present research indicate that the employee at the University of Qadisiyah enjoy a high level of Self – sufficiency Professionalism, and that there is no statistically significant differences in Self – sufficiency Professionalism attributable to the type of owners (temporary contract employee - employee on permanent staff), The research also found a high level of job satisfaction among employees, and the existence of statistically significant differences in job satisfaction according to the type of staff (temporary contract employee - employee on permanent staff) attributed to the benefit of employees on permanent staff, as the current research has found a correlation Positive between both Self – sufficiency Professionalism and job satisfaction among the staff of the University of Qadisiyah, the research came up with a series of recommendations and important proposals.

مشكلة البحث :

تعد شخصية الموظف ومهاراته ومدى فعاليته وكفاءته المهنية من العوامل الرئيسية التي تسهم في نجاحه في دنيا العمل والوظيفية، حيث تلعب عوامل متعددة ومتفاوتة التأثير في تحقيق ذلك النجاح ، منها عوامل خارجية وأخرى داخلية ، فالعوامل الخارجية التي يتوقف عليها اداء الموظف تتعلق في بيئة العمل وأهما تلك العلاقة القائمة بين الموظف ومروسيه في العمل وهل هذه العلاقة قائمة على الاحترام المتبادل والمساواة ، أم أنها قائمة على التشدد والمحابة وهو ما يؤثر سلباً على اداء الموظف لعمله. أما العوامل الداخلية فتتعلق بالفرد ذاته وما يحمله من امكانات وقدرات ومهارات وهي عوامل أساسية في تحقيق النجاح المهني، حيث يشار إليها بكفاءة الذات المهنية – Self sufficiency Professionalism ولا بد من الإشارة هنا الى أن هذه العوامل بنوعها الداخلية والخارجية يؤثر بعضها على بعض وبالتالي يؤثر ذلك سلباً على الأداء .

ويشكل الرضا الوظيفي job satisfaction أحد أهم المكونات الاساسيين للتوافق المهني ، فالرضا Satisfaction وهو المكون الأول يشمل الرضا الإجمالي عن العمل والرضا عن مختلف جوانب بيئة عمل الفرد (مشرفه - زملائه - المؤسسة التي يعمل فيها - ساعات عمله - الأجر - نوع العمل) كما يشمل إشباع حاجاته وتحقيق أوجه طموحه وتوقعاته ويشمل اتفاق ميوله المهنية وميول معظم الناس الناجحين الذين يعملون في مهنته ، أما المكون الثاني وهو الإرضاء Satisfactoriness فإنه يتضح من إنتاجيته وكفاءته ومن الطريقة التي ينظر بها إليه مشرفه وزملاؤه والمؤسسة التي يعمل بها . ويلاحظ أن الرضا والإرضاء يتفاوتان بالنسبة للفرد الواحد على مر الأيام ، وقد تختلف أنماط التوافق المهني باختلاف المهن فالمعايير ذات الدلالة والتي تختلف من مهنة لأخرى ، كما قد تختلف نمط العلاقات المتداخلة في المحكات نفسها من مهنة إلى أخرى.(عبد القادر ، ٢٠٠٠ : ١٠٣ - ١٠٢)

أن الفرد يذهب كل يوم الى عمله ، حاملاً معه حاجات وأهداف ورغبات متنوعة ، إذ تتوزع هذه الحاجات ما بين البيولوجية والاجتماعية والنفسية ، وأن هذه الحاجات تولد لديه التوتر في حال عدم اشباعها ، فالوظيفة اليوم باتت الوسيلة والمصدر الأساس في تحقيق الاشباع لحاجات الفرد المختلفة والذي بدوره يحقق الشعور بالرضا والانسجام.(العتيبي ، ١٩٩١ : ٣١)

كما أن توافر المستوى المناسب من الرضا الوظيفي لدى الفرد يجعله أكثر قدرة على تقبل ذاته وابداء آرائه والدفاع عنها ، كما يعزز لديه توافقه مع الآخرين المحيطين به ، ويدفعه نحو اقامة

علاقات اجتماعية سليمة ، وبالتالي يشكل كل ما ذكر أثرا ايجابيا يحفز على رفع مستوى انتاجيته وطموحاته.

مما تقدم فإن مشكلة البحث الحالي تتبلور في تحري متغيرات بالغة الأهمية تمس مستوى الكفاءة الذاتية للموظف في بيئة العمل وشعوره بالرضا والانسجام مع عمله ، وانعكاسات هذه المتغيرات لدى الموظفين على مستوى الخدمات التي تقدمها مختلف دوائر ومؤسسات الدولة الى المواطنين. كما وتطرح مشكلة البحث الحالي عدة تساؤلات ، منها ما هو مستوى كفاءة الذات المهنية للموظفين ، وهل يؤثر ذلك في مستوى شعورهم بالرضا عن عملهم.

أهمية البحث :

تلعب المهنة دورا أساسيا في حياة الافراد بمختلف النواحي سواء على الصعيد النفسي أو الاجتماعي أو الاقتصادي ، إذ أنها تمثل اسلوب حياة الفرد ، كما تلعب دورا في تشكيل انماطه النفسية ، فعند اختيار الفرد للمهنة المناسبة لميوله وقدراته وامكانياته فإن ذلك سيسهم بزيادة شعوره بالرضا فيها ، والسعي الى الارتقاء بمهاراته وتطويرها ، كما ويؤدي الى زيادة انتاجيته الأمر الذي يعود بالنفع على الفرد والمجتمع (البادري ، ٢٠١١ : ٣٦) ، وعلى العكس من ذلك فان فشل الفرد في تحقيق الرضا الوظيفي سيؤدي الى شعوره بالفشل والاحباط والتوتر . (Blustein, et.al,1997, pp; 364-402)

و يشير مفهوم الذات بأنه مجموعة من العمليات التأملية التي يستدل عنها بواسطة سلوك ملاحظ أو ظاهر ، إذ أنه بمثابة تقييم الشخص لنفسه ككل من حيث مظهره وقدراته ومهاراته واتجاهاته وفاعليته حتى يبلغ ذلك ذروته فتصبح قوة موجهة لسلوكه. وتعمل معرفة الذات على زيادة الدقة في اختيار الفرد لمهنته ، كما تشير الى أنها قدرة الفرد على إجراء تمايز بين البيئات المهنية المحتملة بناء على خصائصه الشخصية ومقدار المعلومات التي يدركها عن نفسه (الداهري ، ٢٠٠٥ : ٦١) . ويعتقد الباحثون أن الوعي بمفهوم الذات المهني يعتبر عنصراً هاماً في الوعي بالذات ، فالفرد مثلاً يجب أن يتصور مهنة ما على أنها مناسبة لذاته قبل أن يختارها كمهنة لذاته. (زهران ، ١٩٩٨ : ١٠١)

ويرى كلا من تايلور و بيتز ١٩٨٣ بأنه اذا ما تمكنا من تحديد مستويات الكفاءة الذاتية المهنية للأفراد قد يساعدنا ذلك في تحديد نوعية السلوكيات التي يجب ان نركز عليها برامج الارشاد المهني مما يساعد الافراد على تعديل معتقداتهم حول سلوكهم المهني (Tayler & Bets,1983, p. 65) ، و في ذات السياق فقد أكده كلا من بيتز ولوزو ١٩٩٦ على أن الكفاءة الذاتية المهنية

للأفراد يمكنها أن تكون متنبأ للتردد في الرضا الوظيفي وفي الاستكشاف الوظيفي. (Betz & Luzzo,1996, p.418)

وقد اشارت نتائج الأبحاث والدراسات حول الكفاءة الذاتية المهنية التي أجريت في بيئات ثقافية مختلفة ، أن الكفاءة الذاتية المهنية تتوقع مقدرة الافراد في ايجاد فرصة عمل وسلوك الأستكشاف الوظيفي الذي يتضمن حصولهم لمعلومات تساعدهم في الرضا الوظيفي Nesdale& (et.al,2000,p.609)

كذلك يجب الإشارة هنا الى أن هناك اختلاف في مستويات كفاءة الذات المهنية للأفراد ، الامر الذي ينعكس على مستوى رضا الأفراد عن عملهم ، إذ وجد أن نسبة كبيرة من الأفراد العاملين كأخصائين اجتماعيين في المدارس غير راضين عن عملهم ، والذي يعود ذلك بسبب انخفاض الكفاءة الذاتية المهنية لديهم (أبولنصر ، ١٩٩٩ : ٥٦) ، إذ أن ذوي مستوى الكفاءة الذاتية المهنية المرتفعة يستمرون في بحثهم عن فرصة عمل بالرغم من مواجهتهم الرفض في بعض الأحيان وفور الحصول على فرصة للعمل يحافظون على وظيفتهم (sterret,1998, p.72) ، أي أن الأشخاص الذين يتمتعون بمستوى مرتفع من الكفاءة الذاتية المهنية هم الأكثر حصول للفرص في العمل من الأشخاص ذو الرتبة المنخفضة (VinoKur van Ryn,1992, p. 579) . كما أن الكفاءة الذاتية المهنية يكن الركون إليها كمتغير متنبأ في كل من الهوية المهنية وانشطة البحث المهني ، كما أنها تعطينا معلومات هامة تتعلق في مدى فهم تطوير العمليات المهنية المتشابهة ، فهي تمثل الدافع الذي يدفع الافراد نحو القيام بالسلوك المهني او تجنب القيام به ، فانخفاض مستوى الكفاءة الذاتية لدى الافراد يمكن ان يؤدي الى انخفاض مستوى الرضا الوظيفي لديهم Tayler & Bets,1983, p. (67) ، وهذا ما اكدته نتائج الدراسات بوجود علاقة ارتباطية موجبة بين كلا من الكفاءة الذاتية المهنية والرضا الوظيفي. (Amir & Gati, 2006, p. 485)

ويشير الرضا الوظيفي job satisfaction بصفة عامة إلى مجمل المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل الذي يشغله حالياً . وهذه المشاعر قد تكون سلبية أو إيجابية . وهي تعبر عن مدى الإشباع الذي يستشعره الفرد ما قد حققه من عمله. فكلما كان تصور الفرد أن عمله يحقق له إشباعا كبيرا لحاجاته ، كلما كانت مشاعره نحو هذا العمل إيجابية ، أي كلما كان راضياً عن عمله ، وكلما كان تصور الفرد أن عمله لا يحقق له الإشباع المناسب لحاجاته أو كلما تصور الفرد أن عمله يحرمه من هذا الإشباع ، كلما كانت مشاعره نحو هذا العمل سلبية ، أي كلما كان غير راضي (دويدار ، ١٩٩٥ : ٤٥)

ويعد الرضا الوظيفي أحد أهم المواضيع التي تناولها علم النفس الإداري والمهني بالبحث والاستقصاء وذلك لما تحمله الوظيفة أو المهنة من قيمة انسانية وما تمثله من محور داعم لوجود الانسان ، فهو يتعلم ويكتسب المهارات ويطورها وينمي قدراته على اداء العمليات من خلال العمل. إذ تشير الدراسات والبحوث الى أن الشخص الراضي عن عمله يكون أكثر ابداعاً وأكثر عطاءً من زميله الذي يشعر بعدم الرضا عن عمله ، كما ان الأفراد ممن يكون مستوى رضاهم الوظيفي منخفض يعانون شعور الدونية والتردد وانعدام تقبل ذاتهم وينسجم بعضهم والمجتمع هرباً من ما يعانونه من توترات وقد يمارس البعض العدوان الموجه نحو الذات او نحو الآخرين، على العكس بالنسبة للأفراد الذين يكون لديهم مستوى الرضا المهني مرتفع، إذ أن المهنة تساعد الفرد على تحقيق اهدافه الشخصية و تحقيق اتزانه واشباع حاجاته من خلال ما تساعده به امكانياته المهنية (الدليمي، ٢٠٠٩: ١٢٦).

وقد اكدت الدراسات وجود علاقة ارتباطية للرضا الوظيفي بعدد من المتغيرات الديموغرافية والنفسية ، إذ أشارت بأن مستوى رضا المرء تكون متأثرة بعدد سنوات خدمته ، أي كلما زادت سنواته في الخدمة زاد رضاه ازاء عمله (الطوباسي ، ١٩٧٠ : ١١١) وتشير نتائج هذه الدراسة بأن اغلب الموظفين يبدون اتجاه سلبي نحو أجورهم ومكافئاتهم وترقياتهم ، كما انهم يبدون اتجاه إيجابي ازاء علاقاتهم مع رؤسائهم وزملائهم ، كما أن ذوي الخبرات المطولة هم اكثر رضا وظيفياً. (الشيخ وسلامه ، ١٩٨٢ : ٩٢) ، كذلك اظهرت نتائج الدراسات عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزي لمتغير الراتب (الأفندي، ٢٠١٢ : ٥). ويرتبط الرضا الوظيفي بعلاقة ارتباطية موجبة مع تقدير الذات المهني إذ أن الموظفين الذين يتمتعون بمستوى عالٍ من الرضا الوظيفي كان لديهم مستويات عالية من تقدير الذات المهني (Poling,1991,P. 51) ، كما تؤثر ضغوط العمل بشكل مباشر على مستوى الرضا الوظيفي لدى الأفراد ، حيث توصلت الدراسات الى أن عدم الرضا عن العمل يرتبط بالضغوط النفسية وانعدام الأمن الوظيفي وغياب التقدم الوظيفي (الميلود، ٢٠١٦ : ٤١).

تتضح أهمية الرضا الوظيفي للأفراد من خلال ما يعبر به من مشاعر السعادة الناتجة عن تصور الفرد اتجاه الوظيفة ، اذ ان هذه المشاعر تعطي للوظيفة قيمة مهمة تتمثل برغبة الفرد في العمل. وبما ان رغبات الافراد مختلفة لذا فأن هناك تبايناً في اتجاهاتهم نحو اي القيم ذات اهمية بالنسبة إليهم فالبعض يعطي قيمة عليا للرضا الوظيفي مقارنة بالعوامل الأخرى .

مما تقدم فأن أهمية البحث الحالي تكمن في تقصي متغيرات ذو تأثير كبير على حياة الأفراد المهنية والاجتماعية ودراستها لدى عينة من موظفي دوائر الدولة ، لما لهذه المتغيرات من أهمية في الارتقاء بالجانب الوظيفي وسبل تطويره وانعكاساته على مستوى الخدمات المقدمة للمجتمع

من مختلف الدوائر والمؤسسات الحكومية ، كما يسلط البحث الحالي الضوء على شريحة الموظفين وهي شريحة مهمة تؤدي مهام كبيرة يتوجب الاهتمام بها من خلال تنمية وتطوير المهارات الوظيفية لديها والسعي نحو تعزيز إدارتها الرامي لخدمة المجتمع.

وبهذا قد يسهم البحث الحالي في تقديم إضافة جديدة للمكتبة العربية والعراقية لاسيما مع ندرة الدراسات العربية والمحلية التي تناولت المتغيرات الحالية ، فضلاً عما يلاحظ مؤخراً من قلة في تناول عينة الموظفين في الأبحاث والدراسات العلمية. كما أن نتائج هذه الدراسة قد تساعد الباحثين الذين يرغبون في إجراء دراسات مشابهة على فئات المجتمع الأخرى. إذ يمكن عدّها مرجعاً للباحثين بما توفره من تنظيرات تتناول تفسير متغيرات البحث وأدوات لقياس المتغيرات موضوع الدراسة ، وبذلك تشكل خطوة سابقة تسهل إجراء دراسات لاحقة في هذا الميدان.

أهداف البحث : يهدف البحث الحالي تعرف :

- ١ . كفاءة الذات المهنية لدى موظفي جامعة القادسية.
- ٢ . كفاءة الذات المهنية على وفق متغير نوع الملاك (موظف بعقد مؤقت - موظف على الملاك الدائم).
- ٣ . الرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة القادسية.
- ٤ . الرضا الوظيفي على وفق متغير نوع الملاك (موظف بعقد مؤقت - موظف على الملاك الدائم).
- ٥ . العلاقة الارتباطية بين كلا من كفاءة الذات المهنية والرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة القادسية.

حدود البحث :

يتحدد البحث الحالي بموظفي دوائر الدولة في مدينة الديوانية (موظفي جامعة القادسية إنموذجاً) لكلا الجنسين وبحسب نوع ملاك التوظيف (موظف بعقد - موظف على الملاك الدائم) للعام 2019 .

تحديد المصطلحات :

- أولاً : كفاءة الذات المهنية **Self – sufficiency Professionalism** : وقد عرفها كلاً من :
- باندورا (Bandura,1994) : معتقدات الأفراد حول امكاناتهم لإنتاج المستويات المحددة للإداء والتي تمارس تأثيراً في الاحداث المؤثرة في حياتهم (Bandura,1994, p.18) .
 - بيتز (Betz, 1996) : مدى ثقة الفرد بامكاناته وقدراته على إداء المهام المتعلقة بالاختبار المهني والالتزام الوظيفي ، إذ هي خبرة تطويرية تسهم في تنميتها وتطويرها البيئة الاجتماعية وخبرات الفرد السابقة . (Betz, 1996, p.414)
 - مافيز (Mavies,2001) : حكم الفرد الشخصي حول قدراته وامكاناته في إداء مهمة معينة بنجاح (Mavies,2001,P:93).
 - التعريف النظري : يتبنى الباحث تعريف بيتز (Betz, 1996) تعريفاً نظرياً في تفسير الكفاءة الذاتية المهنية لدى الموظفين.
 - التعريف الإجرائي : الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب من خلال اجاباته على فقرات مقياس الكفاءة الذاتية المهنية المستخدم في البحث الحالي.
- ثانياً : الرضا الوظيفي **job satisfaction** : وقد عرفه كلاً من :
- هيرزبيرج وآخرون (Herzberg et.al, 1957) : مشاعر الفرد إزاء عمله التي تتأثر بمجموعة من العوامل الداخلية الدافعة والعوامل الخارجية الوقائية والتي قد تكون محفزة أو محبطة للفرد ، وتشتمل على طبيعة العمل والإنجاز الوظيفي والتقدير والأجر ، وظروف العمل المادية والعلاقات الاجتماعية داخل بيئة العمل . (فلميان ، ٢٠٠٢ : ٤٩)
 - نوزاتا (Nozatta, 1984) : حالة ناتجة عن اشباع الموظفين لحاجاتهم المختلفة من خلال عملهم . (Nozatta, 1984, p.75)
 - نيوسترم و دافيسكي (Newstrem & Davisk, 1989) :محصلة الشعور الذي يشعر به الفرد من خلال عمله بالمؤسسة ، والذي يتكون من مجموعة من الاتجاهات التي يكونها الفرد عن طبيعة الوظيفة التي يشغلها ، والأجر الذي يحصل عليه ، وفرص الترقية المتاحة ، وعلاقاته مع زملاءه في العمل ، والخدمات التي تقدمها المؤسسة له . (Newstrem & Davisk, 1989, p. 319)

- التعريف النظري : يتبنى الباحث تعريف هيرزبيرج وآخرون (Herzberg et.al, 1957) تعريفاً نظرياً في تفسير الرضا الوظيفي لدى الموظفين.
- التعريف الإجرائي : الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب من خلال اجاباته على فقرات مقياس الرضا الوظيفي المستخدم لأغراض البحث الحالي.

الإطار النظري

أولاً : الكفاءة الذاتية المهنية Self – sufficiency Professionalism :

تأصيل المفهوم :

يُعد باندورا Bandura من اوائل العلماء في ميدان علم النفس ممن اشاروا لموضوعه كفاءة الذات في مؤلفه سنة ١٩٧٧ "نظرية التعلم الاجتماعي" وقد تساوقت تجارب Bandura التي ذهبت الى ان الناس باستطاعتهم تعلم سلوكيات جديدة بواسطة مشاهدة الآخرين الذين يمارسونه في مواضع اجتماعية متباينة ، والركون بعدها الى محاكاة وتقليد تلك السلوكيات . وتشتمل نظريته الاجتماعية المعرفية على خمس مكونات يمكننا بواسطتها تفسير الاختلاف بين الافراد في سلوكياتهم بالمواقف المشابهة ، وهذه الابعاد هي (التعلم البديل - الترميز- التحكم الذاتي - التروي - الكفاية الذاتية).

وقد أكد باندورا (Bandura) على دور العوامل المعرفية ومدى تأثيرها على تشكيل اهتمامات وأهداف الموظفين ، وطبقاً لنظريته فإن الكفاءة الذاتية هي العامل الاساس الذي يتوسط ويؤثر على تطور الاهتمامات والاهداف والافعال الخاصة بمجال محدد. والكفاءة الذاتية تعد من العوامل الاساسية التي تحدد فيما اذا كان الموظف يختار مهنة ما او الامتناع عن إداها ، إذ ان معتقدات الموظف حول قدراته وامكانياته تعد المحور الاساس في تعامله مع المهنة ، ولهذا تعتبر الكفاءة الذاتية عامل مهم في فهم كيف يطور الموظفين قدراتهم وامكانياتهم والثقة فيها وكيف يشعرون ويفكرون ويدعمون نواتهم وقدراتهم. (Sterrett,1998, p.74)

كما أن الفرد يمكنه أن يطور معتقدات الكفاءة الذاتية لديه بواسطة المصادر الأربع التالية:

١. خبرات الانجاز الناجح : وتشتمل التجارب الناجحة من التي خبرها الفرد وهي تجارب تتأثر بمستوى كفاءته الذاتية ويؤثر عليها عدد من العوامل تتضمن المهمة اذا كانت صعبة او سهلة فالفرد حين ينجز مهمة صعبة يكون تأثيره اكبر لرفع الكفاءة الذاتية من المهمة البسيطة.

٢. تجارب التعلم غير المباشر : وتشتمل خبرات يكتسبها الفرد بواسطة مشاهدته لأداء النماذج واقتدائه بهم ، وكلما يكون الانموذج قريب من مستوى الكفاءة للفرد فإن ملاحظته وهو يخفق يؤدي به إلى خفض مستوى الكفاءة الذاتية للشخص الذي يلاحظ والعكس صحيح.

٣. الإقتناعات اللفظية : ويمثل التأثيرات الاجتماعية في الكفاءة الذاتية ، فالتشجيعات اللفظية التي يتلقاها من الآخرين عن مقدرته لإنجاز المهام تعمل كدافع لديه ، أو التحذيرات من الآخرين الذي تعمل تأثير بصورة سلبية على كفاءة الشخص ، ويختلف مستوى التأثير طبقا للشخص الصادر منه تحفيز لفظي اذ ما كان شخصا ذا موثوقية أم غير ذلك ، اذ تتأثر كفاءة الذات بدرجة الاقتناع اللفظية- السلبية أو الإيجابية - متى ما يكون الفرد موثوق به.

٤. الإستثارة العاطفية مثل الاوضاع النفسية السلبية كالقلق : فالافراد الذين يخبرون بالخوف الشديد والقلق الحاد يغلب أن يكون توقعهم عن كفاءتهم الذاتية منخفضة ، كما ان الدافعية المدركة للآثار لها تأثير على كفاءة الشخص ، اذ ان أدركه بأن خوفه من الاحباط لأمر طبيعي أذ أن التوقعات لا تؤثر بكفاءته سلبيا وانما تزيد كفاءته لكي يبذل مجهود يمكنه ان ينجح، علاوة على ذلك طبيعة الاعمال فيما إذا كان سهلا أم صعبا، اذ ان العمل البسيط لا يتأثر كثيرا بمدى الاثارة العاطفية على العكس بالنسبة للاعمال الصعبة.

ويفترض باندورا (Bandura) أن اهم المصادر الكفاءة الذاتية تأثير على سلوكيات الفرد وانساق المعتقدات لديه هو خبرات انجازه الناجح مما خبرها الفرد . وتظهر العديد من النتائج للدراسات بأن مستويات الكفاءة الذاتية المرتفعة يأتي من التجارب الناجحة والمتقنة الذي مر بها الشخص ، والعكس فإن مستويات الكفاءة الذاتية المنخفضة يرتبط بالخبرات المحبطة المتكررة في سياقات متنوعة وتأتي هذه النتائج مدعمة افتراضات نظرية الاجتماعية المعرفية.

طور بعد ذلك كل من هاكيت وبيتز (Hackett & Betz, 1981) انموذج الكفاءة الذاتية المهنية بواسطة تطبيق موضوع الكفاءة الذاتية في السلوكيات المتعلقة بالمهن ، حيث يشير إلى ثقة الفرد بمستوى قدراتهم في تطبيق سلوك يتعلق بالقرارات المهنية المتخذة ، وتطوره الوظيفي، ويتضمن تطوره الوظيفي تكوين قيم وتوجهات ايجابية نحو عمله ، وتطوير مهاراته وقدراته، ومشاركته بفعالية لاتخاذ القرار الصائب بعملية الاختيار الوظيفي والتكيف للمهنة. (Hackett & Betz, 1981, p.328)

نظرية بيتر وتايلر 1983, Tayler & Betz في تفسير كفاءة الذات المهنية :

ترى نظرية بيتر وتايلر 1983, Betz, & Tayler أن تعرف مستوى الكفاءة الذاتية المهنية يسهم في تحديد مجاميع سلوك يجب أن تركز عليها برامجيات الارشاد الوظيفي ، الامر الذي يساعد الفرد في تعديل الاعتقادات عن السلوك الوظيفي.

وطبقا الى بيتر (Betz, 1996) فإن الكفاءة الذاتية المهنية تشير الى مدى ثقة الفرد بامكاناته وقدراته على إداء المهام المتعلقة بالاختبار المهني والالتزام الوظيفي ، إذ هي خبرة تطويرية تسهم في تنميتها وتطويرها البيئة الاجتماعية وخبرات الفرد السابقة . (Betz, 1996, p.414)

كما قام كلا من بيتر وتايلر بتحديد السلوكيات المتعلقة الابعاد الخمس لاختيار الوظيفة والمتسقة مع نموذج النضج المهنية الذي اقترحه (Crities) حيث يوضح محاور السلوكيات المتعلقة بعمليات اتخاذ القرارات المهنية، تشمل الابعاد الخمس بالاتي:

- التقييمات الذاتية : Self - Apraisal (S.A)
- معلومات المهنة: Occupational Infromation (O.I)
- رفع الاهداف : Goal Seting (G.S)
- التخطيط: Planning (PL)
- حل المشكلات: Problem Solving (PS) (أبا الخيل ، ٢٠١٧ : ٦٤)

ويرى بيتر (Betz, 1983) أن الكفاءة الذاتية تتنبأ بالتردد في اختيار القرارات المهنية والاستكشاف الوظيفي. كما أكد على من الضروري ان يشتمل الارشاد الوظيفي اربعة مصادر للكفاءة الذاتية هي : التقييمات الذاتية والذي يمثل مستوى حاجة الفرد لمعلومات حول ذاته والمهنة ، وتقنيات السيطرة على القلق ، والمحاكاة - التعلم غير المباشر - والتدعمات اللفظية. والكفاءة الذاتية المهنية تعد احدى المكونات المعرفية المؤثرة بسلوك الشخص الذي يتعلق بالاستكشاف الوظيفي وما يتخذه من قرار مهني، حيث تشير الكفاءة الذاتية المهنية لدرجة موثوقية المرء أنه سينجح في المهمات التي تتعلق بالاختيار الوظيفي والانضباط الوظيفي.

ولابد من الإشارة الى أن تحقيق متطلبات نمو نفسي لاي فرد بواسطة مراحلها النمائية المتنوعة هو عامل ذا اهمية لغرض تكيف الشخص مع محيطه الاجتماعي ونفسه ،ان من متطلبات نمو الفرد بمرحلة مراهقته الاخيرة هو ما يسمى بتطوير الهوية المهنية ، وهذا يتطلب أن يكون قادرا على الاستكشافات المهنية والتخطيط للمستقبل الوظيفي. كما أن الكفاءة الذاتية المهنية تزودنا بمعلومات

مهمة لها علاقة في فهم تطور العمليات المهنية المعقدة ، وتمثل الدافع الذي يدفع الأفراد نحو القيام بالسلوك المهني أو تجنب القيام به ، فانخفاض مستوى الكفاءة الذاتية لدى الأفراد يمكن أن يؤدي إلى الضعف في اتخاذ القرار المهني (ابا الخيل، ٢٠١٧: ٥٨)

ومن خلال عرض نظرية بيتز وتايلر Betz, & Tayler, 1983 كنظرية رئيسة ومعتمدة في الاطار النظري ، يرى الباحث بأنها قادرة على تفسير نتائج البحث الحالي ، كما يمكن استنباط الأفكار منها لبناء مقياس كفاءة الذات المهنية ، بالنظر لشموليتها وتكاملها في تفسير المتغير موضع الدراسة.

ثانياً : الرضا الوظيفي **job satisfaction**:

تأصيل المفهوم :

يعد موضوع الرضا الوظيفي أحد المواضيع الهامة في ميدان علم النفس الإداري والمهني ، إذ نال اهتمام واسع من قبل العلماء والباحثين في ثلاثينيات القرن العشرين لتحديد مفهومه ومعرفة مكوناته وقياسه لدى العاملين بمختلف المهن ، وفي ظل عصرنا الراهن والذي بات يوصف بعصر التطور والتقدم التكنولوجي السريع أو عصر السرعة ، حيث رافق ذلك التطور السريع ظهور مهن جديدة ووظائف متعددة . وقد زاد الاهتمام بموضوع الرضا الوظيفي في السنوات الأخيرة وتناوله الباحثين في أبحاثهم ودراساتهم العلمية في شتى الميادين ، فقد تمت دراسته من قبل الباحثين في الميدان النفسي والاجتماعي والإداري والاقتصادي والصناعي ، كلا بحسب أساليب دراسته أو مناهجه وادواته في القياس.

ويشكل الرضا الوظيفي ركيزة اساسية في عملية التنمية البشرية ، إذ تشكل القوى البشرية الركن الاساس في حركة التنمية الشاملة ، وبالتالي فإن عدم تحقيق الرضا الوظيفي لهذه القوى سيجعل جهود التنمية بلا جدوى ، لذا يتفق العلماء والباحثين على أهمية تحقيق الرضا الوظيفي للموظفين في مختلف الحرف والوظائف ، لما ينتج عنه من زيادة في الانتاج بإداء متميز ، وخلق بيئة مثالية للعمل قادرة على تقديم خدمات متميزة للمستخدمين ، وعليه فإن الارتقاء الوظيفي والتطوير المهني لأي مهنة مرهون بمدى اقتناع العاملين بأهمية عملهم ورضاهم عنه. (محمد ، ٢٠١٠ : ١٣)

وتلعب مجموعة من العوامل دوراً رئيساً في تشكيل وخلق وتنمية مشاعر الرضا الوظيفي لدى الفرد ، وتتضمن كلا من الاعتراف والتقدير الاجتماعي ، وفرص الترقية العادلة بين الموظفين ، وعدالة منح الأجور والمكافآت ، وإدراك الفرد لقيمته من خلال وظيفته وإمكانية التقدم فيها ، والعلاقات

السائدة في بيئة العمل ، والاستقرار الوظيفي ، وظروف العمل ومستوى خطورته إذ يؤدي إشباع هذه الحاجات إلى درجة عالية من الرضا عن العمل وزيادة الإنتاج. (الدليمي ، ٢٠٠٩ : ١٢٤)

نظرية هيرزبرج Herzberg في تفسير الرضا الوظيفي :

على الرغم من تعدد النظريات التي تناولت تفسير مفهوم الرضا الوظيفي ، إلا أن نظرية العاملين التي قدمها فريدريك هيرزبرج (Herzberg, 1959) تعد من أهم النظريات في مجال الرضا الوظيفي وأكثرها شمولية وتكامل. إذ ظهرت نظرية العاملين كنتيجة لدراسة هيرزبرج (Herzberg, 1957) التي تم من خلالها تقصي عوامل الرضا الوظيفي لدى عينة كبيرة من الموظفين في عدد من المؤسسات والشركات الصناعية الكبرى. ويرى هيرزبرج بأن الرضا الوظيفي هو أمر آخر منفصل عن عدم الرضا الوظيفي أو الاستياء الوظيفي ، بمعنى أن توافر بعض الشروط الضرورية في بيئة العمل قد تؤدي إلى الرضا الوظيفي ، وفي نفس الوقت قد لا تكون محفزة للعمل ، في حين عدم توافرها قد يسبب حالة من الاستياء والاحباط . كما أكد هيرزبرج على دور وأهمية كلا من المحفزات والمثبطات كعوامل أساسية في النمو الوظيفي للفرد ، حيث تشتمل العوامل المحفزة على كلا من الإنجاز والتقدير والاعتراف بالمكانة وطبيعة العمل وحجم المسؤولية واتاحة الفرصة للتقدم والترقية في العمل. أما العوامل المثبطة فقد وجد أنها ترتبط وثيقا بعدم توافر الشروط الخاصة بصحة بيئة العمل ، والتي شملت كلا من سياسية المؤسسة والعلاقات مع الزملاء والمرؤوسين والأجور والأمن الوظيفي. (Herzberg,1982, p.16)

ويشير هيرزبرج (Herzberg, 1966) إلى أن عوامل الرضا الوظيفي مرتبطة بمجموعتين من

العوامل وهي :

أ- العوامل الداخلية أو العوامل الدافعة (Motivation Factors) :

وتشمل طبيعة العمل والإنجاز التقدم الوظيفي والمسؤولية والتقدير ، حيث إنها عوامل دافعة للعمل وأن توافرها يؤثر بدرجة كبيرة ذلك لوجود مستويات مرتفعه من الرضا للعمل ، إلا أن انعدام وجودها لا يشير لعدم شعورنا بالرضا ، إذ ان توفر أية مكون من هذه المكونات سيؤدي للرضا والتحفيز للعاملين ، وعندما تغيب هذه المكونات لا تؤدي انعدام التحفيز أو انعدام الرضا لديهم.

ب- العوامل الخارجية أو العوامل الصحية أو الوقائية (Hygiene Factors) :

وهي تتمثل في الأجر والأمن الوظيفي وظروف العمل المادية والعلاقات الاجتماعية والإشراف والمكانة الاجتماعية هذه المكونات ليست مشجعة بمعنى أن توفرها لا يؤكد بشكل قاطع على الرضا الوظيفي الا ان انعدامها سيؤثر حتما في مستوى رضا الفرد. (فلمبان ، ٢٠٠٢ : ٤٩ - ٥٠)

وقد ذهب النظرية الى إمكانية نمو الأفراد داخل المؤسسات ، إذ عد هيرزبرج ذلك عاملاً رئيساً كجانب تحفيزي للعمل ، وأشار إلى أيضاً النمو الوظيفي وعلاقته بنمو الشخصية بوصفها جانباً من جوانب التقدم. كما أجاب هيرزبرج على سؤال " إلى أي مدى يكون المال حافزاً؟ " ، على أن المال ليس من المحفزات الأساسية للنمو الوظيفي ، كما هو الحال مع عوامل أخرى مثل الإنجاز والاعتراف بدور الإنسان ، ولذا عد الراتب من فئة العوامل المطلوبة لصحة وصيانة بيئة العمل. وتشير نتائج الأبحاث إلى صحة ما ذهب إليه هيرزبرج بأن الأفراد المنجزين قد يتخلون عن وظائفهم من أجل تشغيل مشاريعهم الخاصة ، وأنهم يتابعون من خلالها طموحهم في تحقيق شيء خاص بالنسبة لهم، أياً كان ذلك الطموح. والدافع الذي يحفز المنجزين ليس المال بالدرجة الأولى ، إذ إن السبب الذي جعلهم يستثمرون جهدهم في مشروع جديد هو أن هناك ثمة محفزات حقيقية تتمثل في الإنجاز والمسؤولية والتقدم. (الجمري ، ٢٠١٥ : ١)

ومن خلال عرض نظرية هيرزبرج Herzberg, 1959 ، كمنظرة رئيسة ومعتمدة في الاطار النظري ، يرى الباحث بأنها قادرة على تفسير نتائج البحث الحالي ، كما يمكن استنباط الأفكار منها لبناء مقياس الرضا الوظيفي ، نظراً لشموليتها وتكاملها في تفسير المتغير موضع البحث الحالي.

منهجية البحث وإجراءاته

لتحقيق أهداف البحث الحالي كان لا بد للباحث من إتباع منهجية علمية محددة ، إذ أعتمد المنهج الارتباطي بوصفه أحد المناهج العلمية المهمة والملائمة في الدراسات النفسية. وسيتم استعراض اجراءات البحث الحالي وكما يأتي :

أولاً : مجتمع البحث وعينته الرئيسية : يتكون المجتمع البحثي الحالي من موظفي جامعة القادسية في مدينة الديوانية البالغ عددهم (2335) موظف وموظفة وواقع (1461) على الملاك الدائم و(874) على الملاك المؤقت وللعام 2019 ، بعدها قام الباحث بسحب عينة البحث بالطريقة العشوائية البسيطة ذات التوزيع المتساوي والتي بغلت (200) موظف من مختلف كليات جامعة القادسية.

ثانياً : أدوات البحث :

١. مقياس كفاءة الذات المهنية :

لغرض جمع وإعداد فقرات مقياس كفاءة الذات المهنية ، اطلع الباحث على عدد من المقاييس النفسية العربية والاجنبية ذات العلاقة ، ونظرا لعدم تمكن من الحصول على مقياس يتصف بالشمولية والتكامل ويتلاءم وطبيعة وخصائص شريحة الموظفين في المجتمع العراقي ، أرتأى بناء أداة لقياس كفاءة الذات المهنية مستفيداً من بعض ما تم عرضه في تلك الأدوات باعتماد ما يصلح من فقراتها وبما يتفق مع الاطار النظري المتمثل بنظرية بيتز وتايلر (Betz & Tayler, 1983 ، فضلاً عن صياغة عدد من الفقرات من خلال الافادة من الاطار النظري وبعض الدراسات السابقة . وعليه تم إعداد (25) فقرة لقياس كفاءة الذات المهنية لدى الموظفين. وتكون الاجابة عليها على وفق تدرج خماسي تكون من البدائل التالية (ينطبق علي دائما ، ينطبق علي بالغالب ، ينطبق علي احيانا ، لا ينطبق علي ، لا ينطبق علي ابداء) ، وعرضت الفقرات والبدائل فيما بعد على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص وعددهم (10) لمعرفة مدى ملائمة الفقرات لقياس المتغير المذكور أنفاً من عدمه ، وبعد جمع آراء المحكمين وتحليلها اعتمد الباحث نسبة اتفاق 80% فأكثر من أجل تحليل التوافق بين تقديرات المحكمين (عودة ، ٢٠٠٥ : ١٥٧) ، وبعد استخراج نسبة الاتفاق بين المحكمين تم استبعاد (3) فقرات ليصبح المقياس بعد ذلك يتكون من (24) فقرة.

تحليل فقرات المقياس: قام الباحث باستخراج القوة التمييزية لفقرات مقياس كفاءة الذات المهنية وتطبيقه للعينة العشوائية لموظفي جامعة القادسية في مدينة الديوانية تكونت من (200) موظف وموظفة. ويقصد بقوة الفقرات التمييزية امكانيه فقرات المقياس في تمييز مستويين للأفراد هما ذا المستوي الأعلى وذا المستوي الأدنى في السمة المقاسه التي تستهدف فقره قياسها (Shaw. 1967. p: 405) , ويمثل هذا الإجراء كأحد المحكات الهامة في تحليل الفقرات الاحصائي والذي بواسطته نتثبت من الكفاءة السايكومترية لفقرات القياس . فهي محك يبرهن مقدرة الفقرة على كشف الفروقات الفرديه بين المستجيبين ، (Ebel, 1972, p; 399). ويرى جيزيلي وآخرين 1981 بأنه من الضروري الاحتفاظ بالفقرات التي تعكس قوى تمييزية عالية في نسخة المقياس النهائي ، وكذلك القيام بحذف تلك الفقرات التي لا تمتلك مقدرة عالية للتمييز ، ام اخضاعها للتعديل ، او فحصها مرة اخرى

(Ghiselli , et al, 1981. P; 434). ويعد أسلوب المجموعتين المتطرفتين وعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس من الاساليب المناسبة في عملية تحليل الفقرات ، وقد أتمدها الباحث لهذا الغرض وكما يأتي:

أ. **طريقة المجموعتين المتطرفتين** : بعد تصحيح استجابات المفحوصين وحساب الدرجة الكلية لكل استمارة والتي تراوحت بين اعلى درجة تم الحصول عليها للمستجيب على المقياس وهي (95) وأقل درجة وهي (72) ، بعدها رتبت درجات المستجيبين بشكل تنازلي بدءاً بأعلى قيمة وصولاً الى اقل قيمه ، واختيرت بعد ذلك ما يمثل المجموعة العليا من الافراد الحائزين على الدرجات الاعلى وبمقدار ٢٧٪ وعدهم ٥٤ مستجيب وتفاوتت درجاتهم ما بين (٨٩-٩٥) . في الجانب الاخر تم انتقاء مايمثل المجموعة الدنيا من المستجيبين الحائزين على القيم الادنى في الترتيب وكذلك بمقدار ٢٧٪ وذات العدد في المجموعة الاولى ٥٤ مستجيب ، تفاوتت درجاتهم ما بين (٧٢-٧٩) ، وتشكل هذه النسبة "٢٧٪" للمجموعتين كأفضل النسب لأخذها في فحص قدرة الفقرات في التحليل الاحصائي على التمييز، لكونها تفرز لنا مجموعات متباينة فيما يتعلق بالحجم والتمايز باقصى مايمكن ، وعليه تتوزع درجات القياس اعتدالياً على منحنى الرسم البياني (زوبعي واخرين ، ١٩٨١ : ٧٤) وبعدها استخرجت الاوساط الحسابية والتباينات لكل مجموعة (عليا- دنيا) ، وقام الباحث بإجراء الأختبار التائي للعينتين المستقلتين لتعرف الدلالة الاحصائية للفرق بين مجموعتي الافراد ، وعُدت القيمه التائيه المستخرجة مؤشراً لتمييز كل فقرة من خلال مقارنتها بالقيمة الجدولية. ويوضح جدول (1) درجات قوى الفقرات التمييزية لمقياس كفاءة الذات المهنية بأسلوب المجموعات الطرفية.

ب. **العلاقة بين درجة فقره ودرجة المقياس الكلي (الاتساق الداخلي)** : تعد درجة المقياس الكلي أهم القياسات الأنوية المحكية وذلك لارتباطها بدرجات الأفراد على الفقرات ، وعليه يشير الارتباط العالي بين درجات الفقرات ودرجة المقياس الكلية ، الى ان تلك الفقرات تتجه نحو قياس السمة ذاتها التي تقيسها درجة المقياس الكلية ، وعلى هذا الاساس أو هذا المحك يركن الى أبقاء الفقرات في المقياس (Lindeuist. 1957, pp:286) وهي الفقرات التي يكون معامل ارتباطها عالاً مع درجة القياس الكلية بمعنى انها تمتلك الدلالة الاحصائية (Anastasi . 1976. p:154) فالمقياس الذي ينتقي فقراته طبقاً لهذا المحك فإن ذلك يدل تمتعه بالصدق البنائي ، كما ان من مميزات هذه الطريقة أنها تقدم مقاييس متجانسة في الفقرات (Smith . 1966. P:70) ، وعمد الباحث لاستخراج علاقات الارتباط ما بين درجات الفقرات ودرجة المقياس الكلي ل (200) مستجيب وهي ذات الاستثمارات المستعملة في التحليل الحصائي للفقرات في طريقة المجموعات المتطرفة ، وأظهرت النتائج أن غالبية

معاملات الارتباط تم قبولها اعتماداً على معيار نللي (Nunnally , 1994) الذي أشار إلى أن قبول الفقرة يتحدد إذا تم الحصول على معامل ارتباط الفقرة مع الدرجة الكلية بقيمة (0.20) فأعلى. وفي ضوء ذلك وجد ان غالبية معاملات الارتباط دالة احصائياً وفق هذا المعيار. والجدول رقم (١) يوضح.

جدول (1)

قوة الفقرات التمييزية لمقياس كفاءة الذات المهنية بطريقة المجموعات الطرفية وعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية

النتيجة	قيمة معامل ارتباط بيرسون	القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		رقم الفقرة
			الاحراف المعياري	الوسط الحسابي	الاحراف المعياري	الوسط الحسابي	
دالة	0.452	4.379	1.77519	4.1111	0.32811	4.4630	1
دالة	0.384	5.785	1.36271	3.3506	1.16683	4.8234	2
دالة	0.353	5.698	0.69271	4.4731	0.00000	5.0000	3
دالة	0.475	4.818	1.21987	2.2433	0.98488	3.2583	4
دالة	0.244	3.028	1.35517	3.8889	0.96352	4.5741	5
دالة	0.311	3.345	1.44879	3.7041	0.90569	4.4915	6
غير دالة	0.136	1.312	1.33144	1.9812	1.43201	4.3887	7
دالة	0.437	5.686	1.64121	3.4299	0.48415	4.7316	8
دالة	0.683	15.203	1.23321	1.9217	0.69514	4.9122	9
دالة	0.416	5.803	1.14924	1.6667	1.57072	3.2037	10
دالة	0.254	3.160	1.05955	4.5000	0.19063	4.9630	11
دالة	0.700	20.914	0.95166	1.6667	0.53787	4.7778	12
دالة	0.638	15.073	0.97129	1.6667	1.06923	4.6296	13
دالة	0.296	3.486	1.27383	4.0000	0.83365	4.7222	14
دالة	0.145	1.046	1.42551	2.2778	0.57883	4.8148	15
دالة	0.527	5.476	1.55224	3.9261	1.06390	4.2222	16
دالة	0.655	18.941	1.15826	4.0380	0.13711	4.9617	17
دالة	0.345	4.823	1.24517	3.8332	0.69129	4.7379	18
دالة	0.360	6.443	1.43364	3.6547	0.61757	4.9128	19
دالة	0.354	5.088	1.34868	3.9615	0.25985	4.8238	20
دالة	0.569	10.941	1.22961	1.9545	1.04108	4.5756	21
دالة	0.467	6.066	1.16876	4.0964	0.13518	4.9914	22

* جميع الفقرات مميزة عند مقارنتها بالقيمة الجدولية 1.96 عند مستوى دلالة (0.05) و درجة حرية (106) باستثناء الفقرتين (٧) و(١٥) بأسلوب المجموعتين المتطرفتين ، وجميع الفقرات مميزة عند مقارنتها بمعيار نللي 0,20 فأكثر ، باستثناء الفقرتين (١٦) و (١٥) بأسلوب علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية ، وبذلك أصبح المقياس بعد إجراءات التمييز بالأسلوبين السابقين يتكون من (20) فقرة.

الخصائص السايكومترية لمقياس كفاءة الذات المهنية :

• مؤشرات صدق المقياس :

أن الصدق يدل على قياس الفقرات لما يفترض ان تقيسه (Oppenheim , 1973, p. 69-70) والمستوى التي يتمكن فيها من تحقيق أهداف معينة (Stanley & Hopkins, 1972, p. 101) ، وهناك عدة أساليب لتقدير صدق الأداة إذ يمكن الحصول على تقدير كمي وفي حالات أخرى يتم الحصول على تقدير كفي للمقياس (فرج ، ١٩٨٠ : ٣٦٠) وقد اعتمد الباحث المؤشرين الآتيين للصدق وهي:

١. **الصدق الظاهري Face Validity** : إن أفضل طريقة لحساب الصدق الظاهري هي عرض الباحث فقرات المقياس قبل تطبيقه على مجموعة من المحكمين الذين يتصفون بخبرة تمكنهم من الحكم على امكانيه فقرات المقياس لقياس السمة المراد قياسها ، بما يجعل الباحث أكثر اطمئنان إلى ارائهم والأخذ بأحكامهم المتفق عليها سواء جميعهم أو نسبة ٨٠ % فأكثر (الكبيسي ، ٢٠١٠ : ٢٦٥). وتحقق هذا النوع من الصدق في مقياس كفاءة الذات المهنية ، اذ اقدم الباحث على عرض الفقرات على كوكبة من الاساتذه المختصين في علم النفس.

٢. **صدق البناء Construct Validity** : يعد صدق البناء (Constract Validity) أكثر أنواع الصدق مقبولية ، حيث يشير العدد الاكبر من المتخصصين بأنه يتساق مع ما ذهب له أيبيل Ebel للصدق من خلال تشعب المقياس بالمعنى العام (الأمام ، ١٩٩٠ : ١٣١) ، وتحقق نوع الصدق هذا لاسيما عند توفر المحك الذي نقرر في ضوءه بأن المقياس يمكنه قياس بناء نظري محدد ، وتوافر نوع الصدق هذا في مقياس كفاءة الذات المهنية من خلال مؤشر ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس.

• **مؤشرات الثبات** : أشارت أدبيات القياس النفسي إلى إمكانية قياس الثبات بعدة طرائق ، إذ يرى (كرونباخ) أن اتساق درجات الاستجابات يتم عبر سلسلة من القياسات منها : الاتساق الداخلي

(Internal Consistency) الذي يتحقق إذا كانت فقرات المقياس تقيس المفهوم نفسه ، والاتساق الخارجي (External Consistency) الذي يتحقق حينما يستمر المقياس في إعطاء النتائج نفسها إذا ما تمت إعادة تطبيقه عبر مدة زمنية (Holt & Irving, 1971, P. 60) .

وعليه قام الباحث باستخراج ثبات مقياس كفاءة الذات المهنية بتلك الطريقتين وكما يأتي :-

أولاً :- طريقة الاتساق الخارجي (إعادة الاختبار Test- Retest) : تتضمن هذه الطريقة تطبيق المقياس على عينة محددة من الأفراد ، وإعادة التطبيق على ذات العينة مرة ثانية وبعد عبور مدة زمنية مناسبة ، وتمكننا إعادة تطبيق المقياس من تعرف ثباته ، ويجب أن يكون خلال فترة لا تقل عن أسبوعين. (Adams, 1964, p. 58) . ولقد قام الباحث بتطبيق مقياس كفاءة الذات المهنية لاستخراج الثبات بهذه الطريقة على عينة مكونة من (40) موظفاً ، وبعد مرور اسبوعين من التطبيق الأول للمقياس قام الباحث بإعادة تطبيق ذات المقياس مرة أخرى وعلى نفس العينة ، وبعد استعمال معامل ارتباط بيرسون للتعرف على طبيعة العلاقة بين درجات التطبيق الأول والثاني ، ظهر أن قيمة معامل الثبات للمقياس تساوي (0.86).

ثانياً :- الاتساق الداخلي (معامل ألفا كرونباخ): يشير معامل الثبات المستخرج بهذه الطريقة إلى الارتباطات الداخليه بين الفقرات للمقياس (فيركسون ، ١٩٩١ : ٥٣٠) ، إذ يؤشر لهذا الأسلوب على اتساق أداء الفرد من فقرة إلى أخرى (ثورندايك وهيجين ، ١٩٨٩ : ٧٩) . ولتعرف الثبات بالطريقة هذه تم استعمال معادلة ألفا كرونباخ للمقياس وقد ظهر أن قيمة ثبات المقياس تساوي (0.79).

وقد عُدت هذه القيم مؤشراً على استقرار استجابات الأفراد على مقياس كفاءة الذات المهنية حيث يتحدد معامل الثبات الذي يمكن الركوز اليه طبقا الى ليكرت (Likert) يتراوح من 0.62 - 0.93 (Lazarous, 1963, P. 228) . وفي السياق ذاته أكد كرونباخ على أنه إذا بلغ معامل الارتباط بين التطبيقين (الأول - لثاني) هو (0.70) فأكثر ، فيعد ذلك كمؤشر جيد لقيمة ثبات المقياس. (عيسوي ، ١٩٨٥ : ٥٨)

• **المقياس بصيغته النهائية :** تألف مقياس كفاءة الذات المهنية بصورته النهائية من (20) فقرة ، يستجيب في ضوءها المفحوص على خمسة بدائل (تتطبق عليّ دائماً، تتطبق عليّ غالباً، تتطبق عليّ احياناً، لا تتطبق عليّ ، لا تتطبق عليّ ابدأً) متدرجة من (5) الى (1) ، لذا فإن أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها المستجيب في المقياس تكون (100) درجة وأدنى درجة (20) في حين بلغ المتوسط الفرضي للمقياس (60).

٢. مقياس الرضا الوظيفي :

من أجل جمع وإعداد فقرات مقياس الرضا الوظيفي ، اطلع الباحث على عدد من المقاييس النفسية ذات العلاقة التي قامت بقياس هذا المتغير ، وقد أرتأى بناء أداة لقياس الرضا الوظيفي تتلاءم وطبيعة وخصائص شريحة الموظفين مستقيماً من بعض ما تم عرضه في تلك الأدوات باعتماد ما يصلح من فقراتها وبما يتفق مع الاطار النظري المعتمد ، وعليه تم اختيار (23) فقرة لقياس الرضا الوظيفي لدى موظفي الجامعة تكون الاجابة عليها على وفق تدرج خماسي ، عرضت فيما بعد على مجموعة من المحكمين والبالغ عددهم (10)، لمعرفة مدى ملائمتها لقياس المتغير المذكور أنفاً من عدمه ، وقد أعتد الباحث نسبة اتفاق 80 % فأكثر في تحليل تقديرات المحكمين ، وفي ضوء ذلك تم حذف (2) فقرة ليصبح عدد فقرات المقياس (21) فقرة.

تحليل فقرات المقياس : تم استخراج القوة التمييزية لفقرات مقياس الرضا الوظيفي بعد تطبيقه على عينة عشوائية من موظفي الجامعة تكونت من (200) موظفاً وموظفة. وقد اعتمد الباحث أسلوب المجمعين المتطرفتين وعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس في استخراج القوة التمييزية للفقرات وكما يأتي:

أ. المجموعتين المتطرفتين Contrasted Groups : بعد ان عمد الباحث لتصحيح استمارات المستجيبين واستخراج درجاتهم الكلية ولكل مستجيب ، قام الباحث بترتيب درجاتهم بشكل تنازلي بدءاً من الدرجة الاعلى وصولاً الى اقل درجة . وبعدها عمد الى انتقاء مامقداره 27% من المستجيبين الذين حازوا اعلى القيم الكلية واطلق عليهم (مجموعة عليا) وبلغ عددهم 54 فرد ، وبالطريقة ذاتها اختيرت المجموعة الدنيا وذلك من درجات الافراد الذين حازوا اقل القيم الكلية للمقياس ، واعتمدت ذات النسبة والعدد ، واستخرجت بعد ذلك قيم المتوسطات الحسابية والتباينات للمجموعتين (العليا - الدنيا) . ثم طبقت معادلة الأختبار التائي للعينتين المستقلتين لتعرف مدى دلالة الفرق بين الأوساط للمجموعتين (عليا-دنيا) وعُدَّت القيمه التائيه المستخرجه معياراً لتمييز كل فقرة من خلال مقارنتها بالقيمة الجدولية ، ويوضح جدول (2) درجات القوة التمييزية لفقرات مقياس الرضا الوظيفي بطريقة المجموعتين المتطرفتين.

ب. علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس (الاتساق الداخلي) : استعمل الباحث معامل ارتباط بيرسون لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية لـ (200) استمارة وهي الاستمارات ذاتها التي خضعت لتحليل الفقرات في ضوء المجموعتين المتطرفتين ، وأظهرت النتائج أن غالبية

معاملات الارتباط تم قبولها اعتماداً على معيار نللي (Nunnally, 1994) المشار إليه في المقياس السابق ،
وجداول (2) يوضح درجات الارتباط لبيرسون بين درجة الفقرة والدرجة المقياس الكلي للرضا الوظيفي :

الجدول (٢)

قوة الفقرات التمييزية لمقياس الرضا الوظيفي بطريقة المجموعات المتطرفة وعلاقة درجة الفقرة
بالدرجة الكلية

النتيجة	قيمة معامل ارتباط بيرسون	القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		رقم الفقرة
			الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
دالة	0.341	2.688	0.78403	4.5191	0.68433	5.0759	1
دالة	0.583	5.424	1.81107	3.1522	0.07618	4.5515	2
دالة	0.514	4.789	1.45524	3.2166	1.31181	4.2934	3
غير دالة	0.132	2.278	1.32966	3.4239	1.29258	3.5022	4
دالة	0.499	4.498	1.42911	3.0706	1.75853	4.3719	5
دالة	0.363	5.326	1.68952	3.3442	0.24095	4.8185	6
دالة	0.407	4.862	1.28843	4.9813	0.40452	4.8065	7
دالة	0.322	3.653	1.07112	3.8718	0.88311	4.4912	8
دالة	0.414	5.657	1.04684	4.1494	0.19071	4.9431	9
دالة	0.531	7.917	1.15512	2.8334	1.35272	3.9714	10
غير دالة	0.172	1.021	1.51903	3.4963	1.64968	3.7477	11
دالة	0.546	12.221	1.13612	3.8818	0.73412	4.2372	12
غير دالة	0.183	1.081	1.42416	1.9333	1.35980	2.0000	13
دالة	0.352	3.908	1.15132	4.5419	0.29120	4.8841	14
دالة	0.532	12.673	1.32061	2.8863	0.38107	4.7869	15
دالة	0.568	10.124	1.32711	2.6779	1.03057	4.4329	16
دالة	0.422	3.607	1.34829	3.9710	0.67450	4.7221	17
دالة	0.454	4.718	1.39031	4.0144	0.39320	4.8151	18
دالة	0.432	4.073	1.29062	4.1288	0.52185	4.8789	19
دالة	0.521	10.605	1.10894	1.9087	1.18047	4.2707	20
دالة	0.261	3.657	1.43117	3.6912	1.32906	4.3418	21

* غالبية الفقرات مميزة عند مقارنتها بالقيمة الجدولية 1.96 عند مستوى دلالة (0.05) و درجة حرية (106) بأسلوب المجموعتين المتطرفتين وأسلوب علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية باستثناء الفقرات (٤ ، ١١ ، ١٣). وبذلك أصبح المقياس بعد إجراءات تحليل الفقرات بالأسلوبين السابقين يتكون من (١٨) فقرة.

الخصائص السايكومترية لمقياس الرضا الوظيفي :

مؤشرات الصدق : استخرج الباحث الصدق للمقياس الحالي بالاعتماد على المؤشرات الآتية :
أ. **الصدق الظاهري :** تحقق هذا النوع من الصدق عندما عرضت فقرات المقياس الحالي على مجموعة من الخبراء لبيان صلاحيتها وملائمتها في قياس الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة البحث.
ب. **صدق البناء :** تحقق ذلك من خلال استعمال مؤشر علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس.

مؤشرات الثبات : اعتمد الباحث في ايجاد الثبات لمقياس الرضا الوظيفي على طريقتي إعادة الاختبار وألفا كرونباخ وقد ظهر أن قيم معامل الثبات بطريقة إعادة الاختبار (0.85) في حين بلغت قيمته بطريقة ألفا كرونباخ (0.74).

المقياس بصيغته النهائية : تألف مقياس الرضا الوظيفي بصورته النهائية من (18) فقرة ، يستجيب في ضوئها المفحوص على خمسة بدائل (موافق بشدة ، موافق ، متردد ، غير موافق ، غير موافق أبداً) متدرجة من (5) الى (1) ، لذا فإن أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها المجيب في المقياس تكون (90) درجة وأدنى درجة (18) في حين يبلغ المتوسط الفرضي للمقياس (54).

ثالثاً : التطبيق النهائي بعد ما أستوفى المقياسين المتطلبات القياسية من صدق وثبات وتحليل الفقرات (ملحق ١ ، ٢) طبقا على عينة بلغت (200) موظفا وموظفة في جامعة القادسية في مدينة الديوانية ، ولم يبدي أفراد العينة اي تساؤل حول تعليمات وفقرات المقياسين.

رابعاً : الوسائل الإحصائية : استعمل الباحث في استخراج نتائج البحث الحالي الوسائل الإحصائية الآتية :

١. الاختبار التائي (t-test) لعينة واحدة لاستخراج نتائج البحث ، من خلال اختبار الفروق بين المتوسط الحسابي لدى أفراد العينة والمتوسط الفرضي
٢. الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين لحساب القوة التمييزية لفقرات المقاييس بطريقة المجموعتين المتطرفتين واستخراج الفروق بين أفراد عينة البحث بحسب متغير نوع الملاك

(دائم - مؤقت).

٣. معامل ارتباط بيرسون (Person's Correlation Coefficient) لإيجاد معاملات ارتباط درجات الفقرات بالدرجة الكلية واستخراج الثبات بطريقة إعادة الاختبار للمقاييس ، واستخراج العلاقة الارتباطية بين كلا من كفاءة الذات المهنية والرضا الوظيفي لدى أفراد عينة البحث.

٤. معادلة ألفا كرونباخ (Cronbach-Alpha) لإيجاد الاتساق الداخلي (الثبات بطريقة ألفا كرونباخ).

٥. معادلة الخطأ المعياري (Standard Of Error Formula) لاستخراج الخطأ المعياري لمقاييس البحث.

*وقد استعان الباحث بالحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) الإصدار السادس عشر لاستخراج نتائج البحث عن طريق الحاسبة الالكترونية.

الفصل الرابع : عرض وتفسير نتائج البحث

توصل البحث الحالي الى النتائج الآتية :

الهدف الأول : تعرف كفاءة الذات المهنية لدى موظفي جامعة القادسية.

اظهرت نتائج البحث أن المتوسط الحسابي لدى موظفي جامعة القادسية على مقياس كفاءة الذات المهنية قد بلغ (86.64) وانحراف معياري قدره (12.14) ، في حين كان الوسط الفرضي (60) ، وبعد اختبار الفروق بين المتوسطات الحسابية والفرضية لعينة البحث باستعمال الاختبارات التائية لعينة الواحدة ، وجد ان القيم التائية المستخرجة تبلغ (10.829) وهي اكبر من القيم التائية الجدوليه (1.97) ، مما يشير الى وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (199) ويستدل من ذلك الى أن افراد عينة البحث يتمتعون بمستوى عالٍ من الكفاءة الذاتية المهنية ، والجدول (3) يوضح ذلك.

جدول (3)

الاختبار التائي للفروق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي لمقياس كفاءة الذات المهنية

عدد افراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	درجة الحرية	القيمة التائية المحسوبة	القيمة الجدولية	التائية الدلالة	مستوى الدلالة
200	86.64	12.14	60	199	10.829	1.97	دالة	

ويمكن تفسير هذه النتيجة طبقا الى نظرية بيتز وتايلر Betz, & Tayler, 1983 في أن موظفي جامعة القادسية كانوا واثقين امكاناتهم وقدراتهم على إداء المهام المتعلقة بالاختبار المهني والالتزام الوظيفي ، إذ أن كفاءة الذات المهنية ما هي إلا خبرة تطويرية تسهم في تمتيتها وتطويرها البيئة الاجتماعية وخبرات الفرد السابقة ، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (Sterrett,1998).

الهدف الثاني : تعرف كفاءة الذات المهنية على وفق متغير نوع الملاك (موظف بعقد مؤقت - موظف على الملاك الدائم).

اظهرت نتائج البحث أن المتوسط الحسابي لدى موظفي الملاك الدائم على مقياس كفاءة الذات المهنية قد بلغ (84.62) وانحراف معياري قدره (11.44) ، فيما بلغ المتوسط الحسابي لدى موظفي الملاك المؤقت (82.43) وانحراف معياري (12.55) ، ولاختبار الفروق بين المتوسطات الحسابية تم استعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين ، وقد وجد ان القيمة التائية المحسوبة تبلغ

(10.829) وهي أصغر من القيمة التائية الجدولية (1.97) ، مما يشير الى وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (199) ويستدل من ذلك الى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في الكفاءة الذاتية المهنية لأفراد عينة البحث تعزى الى متغير نوع الملاك (دائم - مؤقت) ، والجدول (4) يوضح ذلك.

جدول (4)

الاختبار التائي لدلالة الفرق في كفاءة الذات المهنية لدى موظفي جامعة القادسية تبعا لنوع الملاك (دائم-مؤقت)

نوع العينة	عدد افراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة الحريه	القيمه التائيه المحسوبه	القيمه التائيه الجدوليه	عند دلالة
الملاك الدائم	100	84.62	11.44	199	1.295	1.97	دالة
الملاك المؤقت	100	82.43	12.55				

يمكن تفسير هذه النتيجة الى أن الموظفين على اختلاف نوع توظيفهم (دائم - مؤقت) قد خبروا وخضعوا لذات الظروف والخبرات التي اسهمت في تكوين كفاءتهم المهنية ، كما أن توزيع مهام العمل لم يخضع الى تفضيل نوع معين من الملاك على الآخر ، الأمر الذي جعل اعتقاداتهم ازاء تنفيذ المهام غير متباينة ، ويتساوق ذلك مع نظرية بيتز وتايلر Betz, & Tayler, 1983 ، ولم يعثر الباحث (على حد علمه) على دراسة اختبرت الفروق تبعا الى نوع الملاك (دائم - مؤقت) لغرض المقايسة معها.

الهدف الثالث : تعرف الرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة القادسية.

اظهرت نتائج البحث أن المتوسط الحسابي لدى موظفي جامعة القادسية على مقياس الرضا الوظيفي قد بلغ (74.86) وانحراف معياري قدره (13.56) ، وقد كان الوسط الافتراضي (54) ، وبعد اختبار الفروق بين المتوسطات الحسابية للعينة والاوساط الفرضية لمقياس الرضا باستعمال الاختبارات التائية للعينة الواحدة ، وجد بانه القيم المستخرجة (للاختبار التائي المحسوبه) تبلغ (10.829) وهي اعلى من القيم الجدولية (1.97) ، مما يشير الى وجود فروق ذات دلالة احصائية

عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (199) ويستدل من ذلك الى أن افراد عينة البحث يتمتعون بمستوى عالٍ من الرضا الوظيفي ، والجدول (5) يوضح ذلك.

جدول (5)

الاختبار التائي للفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي لمقياس الرضا الوظيفي

عدد افراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	درجة الحرية	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
200	74.86	13.56	54	199	8.023	1.97	دالة

ويمكن تفسير النتيجة في الجدول اعلاه طبقاً الى نظرية هيرزبرج (Herzberg, 1959) الى وجود مستوى جيد من العوامل المحفزة لموظفي الجامعة والتي تشمل على كلا من الإنجاز والتقدير والاعتراف بالمكانة وطبيعة العمل وحجم المسؤولية واتاحة الفرصة للتقدم والترقية في العمل ، والتي هي عوامل اساسية في تحقيق مستوى عالٍ من الرضا الوظيفي لدى الموظفين. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Poling,1991) وتختلف مع دراسة (الميلود ، 2016).

الهدف الرابع : تعرف الرضا الوظيفي على وفق متغير نوع الملاك (موظف بعقد مؤقت - موظف على الملاك الدائم).

اظهرت نتائج البحث أن المتوسط الحسابي لدى موظفي الملاك الدائم على مقياس الرضا الوظيفي قد بلغ (73.53) وانحراف معياري قدره (10.79) ، فيما بلغ المتوسط الحسابي لدى موظفي الملاك المؤقت (69.87) وبانحراف معياري (14.31) ، ولاختبار الفروق بين المتوسطات الحسابية تم استعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين ، وقد وجد ان القيمة التائية المحسوبة تبلغ (2.044) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية (1.97) ، مما يشير الى وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (199) ويستدل من ذلك الى وجود فروق ذات دلالة احصائية في الرضا الوظيفي لأفراد عينة البحث تعزى الى متغير نوع الملاك (دائم - مؤقت) ولصالح موظفي الملاك الدائم ، والجدول (6) يوضح ذلك.

جدول (6)

الاختبار التائي لدلالة الفرق في الرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة القادسية تبعا لنوع الملاك
(دائم-مؤقت)

مستوى الدلالة	القيمة التائية الجدولية	القيمة التائية المحسوبة	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد افراد العينة	نوع العينة
دالة	1.97	2.044	199	10.79	73.53	100	الملاك الدائم
				14.31	69.87	100	الملاك المؤقت

يمكن تفسير النتيجة في جدول (6) الى وجود العوامل المثبطة في بيئة العمل أو ما تسمى بالعوامل الخارجية والتي وجد أنها ترتبط وثيقا بعدم توافر الشروط الخاصة بصحة بيئة العمل لدى بعض الأفراد ، والتي من اهمها الأجور والاستقرار أو الأمن الوظيفي ، وأن توافر هذه العوامل لا يدل بالضرورة على الرضا الوظيفي ولكن غيابها سيؤثر حتماً على مستوى الرضا كما يرى هيرزبرج (Herzberg, 1959) . وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الأفندي ، 2012).

الهدف الخامس : تعرف العلاقة الارتباطية بين كلا من كفاءة الذات المهنية والرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة القادسية.

لغرض تعرف العلاقة الارتباطية بين كلا من الكفاءة الذاتية المهنية والرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة القادسية ، تم حساب معامل ارتباط بيرسون لدرجات الموظفين على مقياس كفاءة الذات المهنية ودرجاتهم على مقياس الرضا الوظيفي ، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (0.54) ، ولغرض التحقق من دلالة قيمة معامل الارتباط ، فقد تم اعتماد معادلة الاختبار التائي لدلالة معامل الارتباط ، وظهر أن القيمة التائية المحسوبة تساوي (11.25) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية (1.97) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (198) ، وهذا يشير الى أن العلاقة بين كلا من الكفاءة الذاتية المهنية والرضا الوظيفي هي علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة احصائية، والجدول (7)

جدول (7)

معامل ارتباط بيرسون والقيم التائية لدرجات كفاءة الذات المهنية والرضا الوظيفي لدى

موظفي جامعة القادسية

نوع العينة	العدد	معامل الارتباط	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة	مستوى الارتباط
موظفين	200	0.54	11.25	1.97	198	دالة	عالم

ويمكن تفسير هذه النتيجة الى أنه كلما زاد مستوى كفاءة الذات المهنية لدى الموظف فأن ذلك يقابله زيادة في رضاه عن وظيفته ، وهذا يؤدي بطبيعة الى ارتقاء الموظف في عمله وينعكس على مستوى انتاجيته ، والعكس صحيح ، إذ كلما انخفض مستوى الرضا الوظيفي لدى الفرد كلما قابله انخفاض في ذاته المهنية ، الأمر الذي ينعكس هو الآخر على جودة العمل. ويتساق ذلك مع نظرية بيتز وتايلر Betz, & Tayler, 1983 ، كما تتفق هذه النتيجة مع دراسة (ابو النصر ، 1999) ودراسة (Nesdale& et.al,2000).

التوصيات : في ضوء نتائج البحث الحالي يوصي الباحث بما يلي :

1. ضرورة المحافظة على مستوى الكفاءة الذاتية المهنية لدى الموظفين من خلال اتباع الوسائل التي تعزز ذلك ، سواء على الصعيد المعنوي كالتشكرات أو المادي كالمكافآت.
2. اقامة الندوات والدورات التدريبية وورش العمل التي تستهدف تنمية مشاعر الرضا الوظيفي والروح المعنوية لدى الموظفين.
3. العمل على ايجاد آلية موحدة في نظام التوظيف الحكومي ، والسعي بجدية لمغادرة آلية التعيينات بصفة مؤقتة ، لما لهذه الآلية من نتائج سلبية ملموسة على ارض الواقع سواء على الموظف او العمل.
4. العمل على تعزيز دور الارشاد المهني ، والسعي نحو دعم برامج الارشاد المهني لما تقدمه من معالجات واقعية لما قد يعتري المهن والوظائف من مشكلات ومعوقات.

المقترحات : بناء على ما اطلع عليه الباحث اثناء دراسته لمتغيرات البحث ، يقترح الآتي :

١. بحث العلاقة الارتباطية بين كفاءة الذات المهنية و متغيرات اخرى كالشعور بالعدالة الاجتماعية وسمات الشخصية والتوافق المهني وضغوط النفسية للعمل لدى الموظفين.
٢. بحث العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي و متغيرات اخرى كتقدير الذات والأمن الوظيفي والاحباط الوظيفي والتقدير الاجتماعي لدى الموظفين.
٣. بحث متغيرات ديمغرافية لم يتناولها البحث الحالي كالأجور والجنس وعدد سنوات الخدمة... الخ.

المصادر:

- أبا الخيل ، امنة عبد العزيز صالح ، (٢٠١٧) ، الفاعلية الذاتية المهنية وعلاقتها بصعوبة اتخاذ القرار المهني لدى عينة من طالبات وطلاب السنة التحضيرية ، مجلة العلوم التربوية ، العدد (٢) ، جامعة الملك عبد العزيز ، جدة.
- أبو النصر، مدحت محمد ، (١٩٩٩)، تنمية الذات المهني للأخصائيين الاجتماعيين في المجال المدرس من منظور طريقة تنظيم المجتمع ، دراسة مطبقة على بعض المدارس في محافظة القاهرة ، مجلة كلية الآداب ، العدد الخامس ، جامعة حلوان .
- الأفندي، أسما عيل ، (٢٠١٢) ، عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة بيت لحم ، بحث علمي ، منشور في المؤتمر التربوي الثالث لمديرية التربية والتعليم ، الخليل، جامعة القدس المفتوحة.
- البادري سعود بن مبارك البادري ، (٢٠١١) ، تطبيقات علم النفس مهنة و تربية ، ط 1 ، الإمارات ، دار الكتاب الجامعي.
- الجمري ، منصور ، (٢٠١٥) ، نظرية هيرزبرج بشأن التحفيز والتثبيط في بيئة العمل ، مقال منشور في جريدة الوسط ، العدد (4892).
- الداھري ، صالح حسن ، (٢٠٠٥) ، سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته ، عمان ، دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع.
- الدليمي ، احمد خلف صالح ، (٢٠٠٩)، اتجاه المرشدين التربويين نحو عملهم ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، ابن رشد ، جامعة بغداد.
- دويدار ، عبد الفتاح ، (١٩٩٥)، أصول علم النفس المهني وتطبيقاته، ط1 ، بيروت ، دار النهضة العربية.
- الزويبي، عبد الجليل و بكر، محمد الياس ، و الكناني ، أبراهيم ، (١٩٨١)، الاختبارات والمقاييس النفسية ، جامعة الموصل ، دار الكتب للطباعة والنشر .
- زهران ، حامد عبد السلام ، (١٩٩٨)، التوجيه والارشاد النفسي ، ط 1 ، القاهرة ، عالم الكتب.

- عبد القادر ، زكية ، (٢٠٠٠)، التوافق المهني للأخصائي الاجتماعي في مجالات الممارسة المهنية ، مجلة علم النفس ، العدد 54 ، الهيئة المصرية العامة للكتاب.
- الشيخ ، سلمان وسلامة ، محمد ، (١٩٨٢)، الرضا الوظيفي لدى المرشدين في دولة قطر، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية ، العدد(3).
- العتيبي ، آدم ، (١٩٩١)، الرضا الوظيفي بين موظفي القطاعين الحكومي والخاص في دولة الكويت ، الإدارة العامة ، العدد 69 ، المملكة العربية السعودية ، الرياض.
- عودة ، احمد ، (٢٠٠٥)، القياس والتقويم في العملية التدريسية ، ط٣ ، اربد ، دار الأمل للنشر.
- الطوباسي، عادل محمد ، (١٩٧٠) : عوامل الرضا عن العمل عند مرشدي ومرشحات المحلة الثانوية في الاردن ، الجامعة الأردنية ، عمان.
- الكبيسي ، وهيب مجيد (٢٠١٠) ، القياس النفسي بين التنظير والتطبيق ، ط١ ، مؤسسة مصر مرتضى للكتاب العراقي ، بغداد.
- محمد ، مها أحمد ، (٢٠١٠) ، مصطلح الرضا الوظيفي : دراسة في المفاهيم الدلالات - الاتجاهات الحديثة في المكتبات والمعلومات، كلية الحاسب والمعلومات، جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية.
- الميلود ، بن موفق ، عبدالكريم ، (٢٠١٦) ، الرضا الوظيفي واثره على اداء المعلم ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، الجلفة ، جامعة زيان عاشور .
- Amir & Gati A,T, (2006) : Facetrs of carer decsion-meking diffculties. Brtish Journal of Guidance and Couneslling, vol.34, pp.483-503.
- Anstasi, A, 1976, Psychological Testing, 4th.ed, New York, Macmillan Publishing, INC.
- Bandura,A.(1994): Self-Efficacy. In V.S. Ramachaudran, Encyclopedia of Human Behavior, Vol.4. New York, Academic press. /EDUCATI ON/mfp/BanEncy.
- Betz & Luzzo, Betz, N. E., & Luzzo, D. A. (1996). Career assessment and the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. Journal of Career Assessment, vol.4,pp. 413-428.
- Eble, R, 1972, Eentials of Eductional Mesurement , New Jarsey.
- Lindquist,E , 1957,Statistical anlysis in eductional research, Bostn, Mifin. No.3, pp.69-76.
- Hackett, G., & Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. Journal of Vocatiowl Behavior,vol.18,pp. 326-339.
- Herzberg, F., 1982, The Managerial Choice: to be Efficient and to be Human, (Second Edition), Salt Lake City, UT, OLYMPUS PUBLISHING INC.
- Ghiselli, E & et.al, 1981, Messurement theory for the behavuoal scences, san francies & compeny.
- Nesdale & pinter Nesdale, D., & Pinter, K. (2000). Self-efficacy and job seeking activities in unemploeyd ethnic youth . Journal of Social Psychology, vol.140, pp.608-614.
- Newstrem, J. W. & Davisk (1989), Organizational Behavior, McGraw hill Inc, P.319.



- Nzotta, B .C, (1984), A Comparative Study of the Job Satisfaction of Academic and Public Librarians in Nigeria .- African Journal of Academic Librarianship, Vol.2,No.1, p. 75.
- Mavies, B, 2001, Self-efficacy and OSCE, performance among Second Year Medical students, Journal of Advances in Health science Education, Vol. (6), p.p 93-102.
- Taylor, K. M. ,&Betz, N. E. (1983). Application of self efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. Journal of Vocational Behavior, vol.22, pp.63-81.
- Shaw, M, 1967, Scales for the Measurement of Attitude, New York, McGraw-Hill.
- Smith , N, 1966, The Relationship Between Item validity and test validity . Psychometricka , vol. 1.
- Sterrett, E. A. (1998). Use of a job club to increase self efficacy: a case study of return to work. Journal of Employment Counseling, vol.35,pp. 69-78.
- Poling, R , (1991) factors associated with job satisfaction of faculty members at Along – grant universities . dissertations Abstracts international, vol.51,No, 12.
- Vinkur van Ryn VanRyn, M. , & Vinokur, A. (1992). How did it work? An examination of the mechanisms through which an intervention for the unemployed promoted job search behavior. American Journal of Community Psychology, vol. 20, pp.577-597

الملاحق -

ت	الفقرات	تطبيق علي دائما	تطبيق علي غالبا	تطبيق علي أحيانا	لا تطبق علي	لا تطبق علي أبدا
1	أوظف مهاراتي وخبراتي للنجاح في مهامي الوظيفية.					
2	لدي المهارات الأساسية لأداء واجباتي الوظيفية.					
3	أتمتع بالقدرة على إصدار الأحكام والقرارات المناسبة في مواقف العمل.					
4	أتحاشي الوقوع في المشكلات التي تعكر جو العمل.					
5	أحرص على المشاركة بالندوات وورش العمل لتطوير إداي.					
6	أستفيد من نتائج التقييم السنوية السابقة للارتقاء بإداي.					
7	لدي القدرة على إنجاز عملي تحت الضغوط والظروف الصعبة.					
8	أتردد في اتخاذ القرارات الحاسمة لإنجاز مهامي الوظيفية.					
9	أبادر إلى حل وتسوية الخلافات التي تحدث في العمل بين زملاي.					
10	أتقن استعمال الكمبيوتر في إنجاز مهامي الوظيفية.					
11	أسعى إلى تكوين علاقات اجتماعية جيدة في مكان عملي.					
12	مهنتي تتلاءم مع مهاراتي وتطلعاتي .					
13	أحترم موقعي في العمل وأفهم جيدا متطلبات أداء وظيفتي .					
14	لدي القدرة على ضبط انفعالي في مواقف العمل.					
15	أشعر بالسعادة والفخر حينما أحقق النجاح والتقدم في وظيفتي.					
16	أسعى جاهدا إلى تطوير امكانياتي و مهاراتي في أداء عملي.					
17	ألتزم بمواعيد الحضور والانصراف في العمل.					
18	أأخذ الحياد في اتجاهاتي وانتماءاتي ومعتقداتي أثناء القيام بعمل.					
19	أقبل الانتقاد الهادف لتطوير إداي من مديري في العمل.					
20	أعاون وأقدم المساعدة لزملاي لصالح إنجاز عملي.					

ت	الفقرات	موافق بشدة	موافق	متردد	غير موافق	غير موافق أبدا
1	أتقاضى من الأجر ما يتناسب مع ما أبذله من جهد في عملي.					
2	أتمتع المكافآت في مؤسستي وفق أسس عادلة.					
3	وظيفتي تمنحني الاحترام والتقدير الاجتماعي.					
4	أبذل جهود كبيرة لتحقيق النجاح في وظيفتي.					
5	أعمل بجد على الرغم من أن راتبي لا يغطي نفقات معيشتي.					
6	أحرص مؤسستي على توزيع المهام بعدالة بين الموظفين .					
7	أثقاني في إنجاز عملي بأمانة وإخلاص.					
8	أشعر بالاستقرار والارتياح في المؤسسة التي أعمل بها.					
9	أميل إلى العمل بروح الفريق الواحد مع زملاي لإنجاز مهامي الوظيفية.					
10	توفر لي المؤسسة التي أعمل بها المناخ الآمن من الاخطار المهنية والصحية.					
11	أقبل العمل لساعات إضافية لكي أنجز واجباتي الوظيفية.					
12	أحصلوني على التشكرات بحفزني على إنجاز مهماتي.					
13	أسعى باستمرار لتحقيق التقدم والارتقاء الوظيفي.					
14	أبدي التزام عالٍ في تنفيذ التعليمات والقوانين المنظمة لعمل.					
15	علاقاتي مع زملاي في العمل قائمة على التعاون والتسامح .					
16	توفر لي وظيفتي فرصة مناسبة لتطوير مهاراتي وامكانياتي.					
17	أنفذ توجيهات مديري في العمل دون نقاش.					