

كفاءة الذات المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي

م.د. ليث 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 أداء 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 أداء 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 المكونين 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 يدرکها 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 تركز 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 تتنبأ في قدرة الافراد على ايجاد فرص العمل وفي سلوك الاستكشاف المهني الذي يتضمن جمع المعلومات التي تساعد على 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 كأخصائيين اجتماعيين في المدارس غير راضين عن عملهم ، والذي يعود ذلك بسبب انخفاض الكفاءة الذاتية المهنية لديهم (أبوالنصر ، ١٩٩٩ : ٥٦) ، إذ أن ذوي مستوى الكفاءة الذاتية المهنية المرتفعة يستمرون في البحث عن فرص العمل رغم تعرضهم للرفض في بعض الأحيان وبمجرد حصولهم على فرص عمل يحافظون على وظائفهم (sterret,1998, p.72) ، أي أن الأشخاص الذين يتمتعون بمستوى مرتفع من الكفاءة الذاتية المهنية هم أكثر حصولاً على فرص العمل من الأشخاص ذوي المستوى المنخفض (VinoKur van Ryn,1992, p. 579) . كما أن الكفاءة الذاتية المهنية يكن الركون إليها كمتغير متنبأ في كل من الهوية المهنية وأنشطة البحث المهني ، كما أنها تزودنا بمعلومات مهمة لها علاقة في فهم تطوير العمليات المهنية المعقدة ، 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 إشباعاً كبيراً 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)

وبعد الرضا الوظيفي أحد أهم المواضيع التي تناولها علم النفس الإداري والمهني بالبحث والاستقصاء وذلك لما تحمله الوظيفة أو المهنة من قيمة إنسانية وما تمثله من محور داعم لوجود الإنسان ، فهو يتعلم ويكتسب المهارات ويطورها وينمي قدراته على أداء العمليات من خلال العمل. إذ تشير الدراسات والبحوث الى أن الشخص الراضي عن عمله يكون أكثر ابداعاً وأكثر عطاءاً من زميله الذي يشعر بعدم الرضا عن عمله ، كما ان الأفراد الذين ينخفض مستوى رضاهم المهني يعانون من مشاعر النقص والحيرة وعدم الرضا عن الذات وقد ينسحبون من المجتمع هرباً مما 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 امكاناته المهنية (الدليمي، ٢٠٠٩: ١٢٦).

وقد اكدت الدراسات وجود علاقة ارتباطية للرضا الوظيفي بعدد من المتغيرات الديموغرافية والنفسية ، إذ أشارت إلى أن درجة الرضا تتأثر بعدد سنوات الخدمة ، أي كلما زادت سنوات الخدمة زاد الرضا عن العمل (الطوباسي ، ١٩٧٠ : ١١١). كما أظهرت النتائج أن غالبية الموظفين يظهرون اتجاهات سلبية نحو الأجور والمكافآت والترقية ، في حين يظهرون اتجاهات إيجابية نحو العلاقات مع الرؤساء والزملاء والتلاميذ ، كما أن أصحاب الخبرات الطويلة هم أعلى في الرضا الوظيفي. (الشيخ وسلامة ، 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 (المبلود، 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 تباينا في اتجاهاتهم نحو اي القيم ذات اهمية بالنسبة إليهم فالبعض يعطي قيمة عليا للرضا الوظيفي مقارنة بالعوامل الاخرى .

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 إداؤها الرامي لخدمة المجتمع.

وبهذا قد يسهم البحث الحالي في تقديم أضافة 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 الابحاث 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 وتطوريتها 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)
 - نيوستريم 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 :

اشار باندورا اول مرة الى مفهوم كفاية الذات (Self- Efficacy) في كتابه الموسوم نظرية التعلم الاجتماعي (Social Learning Theory) سنة 1977. وقد أيدت أبحاث باندورا (Bandura) في نظرية التعلم الاجتماعي فكرته القائلة باستطاعة الناس تعلم السلوكيات الجديدة بمشاهدة الآخرين يقومون بممارسة هذا السلوك في موقف اجتماعي، ومن ثم محاكاة سلوكهم. وللنظرية الاجتماعية المعرفية خمسة أبعاد تساعد على تحليل تباين سلوك الأفراد في مواقف متشابهة تشتمل على التمييز والتروي والتعلم البديل والسيطرة الذاتية والكفاءة 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 إدائها ، إذ ان معتقدات الموظف حول قدراته وامكانياته تعد المحور الاساس في تعامله مع المهنة ، ولهذا تعتبر الكفاءة الذاتية عامل مهم في فهم كيف يطور الموظفون قدراتهم وامكانياتهم والثقة فيها وكيف يشعرون ويفكرون ويدعمون ذاتهم وقدراتهم. (Sterrett,1998, p.74)

كما أن الفرد يمكنه أن يطور معتقدات الكفاءة الذاتية لديه من خلال أربعة مصادر هي:

١. تجارب الإنجاز الناجحة: وهي تتضمن خبرات النجاح التي مر بها الفرد، وهذه الخبرات تؤثر على مستوى كفاءته الذاتية، وتتأثر بعدة عوامل منها صعوبة أو سهولة المهمة، فنجاح الفرد في إنجاز المهام الصعبة يكون تأثيره أكثر في رفع معتقدات الكفاءة الذاتية من المهام السهلة.

٢. خبرات التعلم غير المباشرة: وهي الخبرات التي يكتسبها الفرد من خلال ملاحظة أداء النموذج والافتداء به، فكلما كان النموذج قريب من مستوى كفاءة الشخص فإن مشاهدته وهو يخفق يؤدي ذلك إلى انخفاض مستوى الكفاءة الذاتية للفرد الملاحظ والعكس صحيح.

٣. الإقناع اللفظي: وهو يمثل التأثيرات الاجتماعية على الكفاءة الذاتية ، فالتشجيع اللفظي الذي يتلقاه من الآخرين حول قدرته على إنجاز المهمة تشكل دافع له. أو التحذيرات من الآخرين التي تشكل تأثير سلبي على كفاءة الفرد، ويختلف مدى التأثير حسب الشخص الذي يصدر عنه الإقناع اللفظي هل هو شخص موثوق به أم غير موثوق به، فتتأثر كفاءة الذات بالإقناع اللفظي - سلبي أو إيجابا - كلما كان الشخص موثوق به.

٤. الاستثارة العاطفية مثل الحالات النفسية السلبية والقلق: فالأشخاص الذين يخبرون خوفا شديدا وقلقا حادة يغلب أن تكون توقعاتهم حول كفاءتهم الذاتية منخفض، وكذلك الدافعية المدركة للاستثارة تؤثر على كفاءة الفرد ، فإذا أدرك الفرد أن الخوف من الفشل أمر طبيعي فمن المتوقع أن لا تتأثر كفاءته سلبيا بل تزيد كفاءته لكي يبذل الجهد الذي يمكنه من النجاح، بالإضافة لطبيعة العمل فيما إذا كان سهلا أم صعبا، فالعمل السهل لا يتأثر كثيرا بمستوى الاستثارة العاطفية على عكس الأعمال الصعبة.

ويفترض باندورا (Bandura) أن أكثر مصادر الكفاءة الذاتية تأثير على سلوك الفرد ومعتقداته هو تجارب الإنجاز الناجحة التي يمر بها الفرد.

وأظهرت العديد من نتائج الدراسات أن مستوى الكفاءة الذاتية المرتفع يأتي من خبرات النجاح والإتقان التي يمر بها الفرد ، وعلى العكس فإن مستوى الكفاءة الذاتية المنخفض يرتبط بخبرات الفشل التي تتكرر في سياقات مختلفة وتأتي هذه النتائج مدعمة لصحة افتراضات نظرية الاجتماعية المعرفية.

طور بعد ذلك كل من هاكيت وبيتز (Hackett & Betz, 1981) نموذج الكفاءة الذاتية المهنية من خلال تطبيق مفهوم الكفاءة الذاتية على السلوك المتعلق بالمهنة، حيث يشير إلى ثقة الأفراد بمدى قدرتهم على أداء السلوك المتعلق باتخاذ القرار المهني، والتطور المهني، ويتضمن التطور المهني تكوين قيم واتجاهات إيجابية نحو العمل، وتطوير القدرات والمهارات، والمشاركة الفعالة في اتخاذ قرارات مدروسة في الاختيار المهني والتكيف المهني. (Hackett, 1981, p.328 & Betz)

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

ترى نظرية بينز وتايلر Betz, & Tayler, 1983 أن معرفة مستوى الكفاءة الذاتية المهنية قد يسهم في تحديد مجموعة السلوك الذي يجب أن تركز عليها برامج الإرشاد المهني ، مما يساعد الأفراد على تعديل معتقداتهم حول سلوكهم المهني.

وطبقا الى بينز (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 بينز وتايلر بتحديد السلوك المتعلق بالمكونات الخمسة لاختيار الوظيفة والمستمدة من نموذج النضج المهني الذي افترضه (Crites) والذي يوضح مجالات السلوك المتعلق بعمليات اتخاذ القرار المهني، وهذه المكونات الخمسة هي:

- التقييم الذاتي: Self - Appraisal (SA)
- المعلومات المهنية: Occupational Information (OI)
- وضع الأهداف: Goal Setting (GS)
- التخطيط: Planning (PL)
- حل المشكلات: Problem Solving (PS) (أبا الخيل ، ٢٠١٧ : ٦٤)

ويرى بينز (Betz, 1983) أن الكفاءة الذاتية متنبأ في التردد في اختيار القرار المهني وفي الاستكشاف الوظيفي. كما أكد على ضرورة أن يتضمن الإرشاد المهني المصادر الأربعة للكفاءة الذاتية وهي: التقييم الذاتي والذي يمثل مدى الحاجة للمعلومات عن الذات والمهن، وتقنيات إدارة القلق ، والنمذجة - التعلم غير المباشر - والدعم اللفظي. والكفاءة الذاتية المهنية تعتبر من العوامل المعرفية التي تؤثر على سلوك الفرد الخاص بمجال الاستكشاف الوظيفي واتخاذ القرار المهني، حيث يشير مفهوم الكفاءة الذاتية المهنية إلى درجة ثقة الفرد بأنه سينجح في المهام المتعلقة بالاختيار المهني والالتزام الوظيفي.

ولابد من الإشارة الى أن تحقيق مطالب النمو النفسي خلال المراحل النمائية المختلفة هو عامل مهم من أجل تكيف الفرد مع نفسه ومع المجتمع، ومن مطالب النمو في مرحلة المراهقة المتأخرة والشباب هو ما يسمى بتطوير الهوية المهنية، والتي تتطلب أن يكون الفرد قادر على الاستكشاف المهني والتخطيط للمستقبل المهني. 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 اساليب 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 للمستفيدين ، 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 وتكاملاً. إذ ظهرت نظرية العاملين كنتيجة لدراسة هيرزبرج (1957 Herzberg،) التي تم من خلالها تقصي عوامل الرضا الوظيفي لدى عينة كبيرة من الموظفين في عدد من المؤسسات والشركات الصناعية الكبرى. وبرى 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 وثيقاً 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 توفرها يؤثر بدرجة كبيرة في وجود مستويات عالية من الرضا عن العمل إلا أن عدم توفرها لا يؤدي إلى الشعور بعدم الرضا، أي أن وجود أي عامل من هذه العوامل سيبرضي ويحفز العاملين ، وأن غياب هذه العوامل لن يؤدي إلى عدم التحفيز أو عدم الرضا.

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 العوامل غير محفزة أي أن وجودها لا يدل بالضرورة على الرضا الوظيفي ولكن غيابها سيؤثر بالضرورة على مستوى الرضا. (فلمبان ، ٢٠٠٢ : ٤٩ - ٥٠)

وقد ذهبت 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 1959 Herzberg ، كنظرية 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 لابد 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 : تكون مجتمع البحث الحالي من موظفي جامعة القادسية في مدينة الديوانية البالغ عددهم (2335) موظف وموظفة وبواقع (1461) على الملاك الدائم و(874) على الملاك المؤقت وللعام 2019 ، بعدها قام الباحث بسحب عينة البحث بالطريقة العشوائية البسيطة ذات التوزيع المتساوي والتي بلغت (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 الاقادة 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 (تنطبق عليّ دائماً ، تنطبق عليّ غالباً ، تنطبق عليّ احياناً ، لا تنطبق عليّ ، لا تنطبق عليّ ابدأ)، 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) ، ويعد 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 بعد تطبيقه على عينة عشوائية من موظفي جامعة القادسية في مدينة الديوانية تكونت من (200) موظف وموظفة. ويقصد بالقوة التمييزية للفقرات مدى قدرة الفقرة على التمييز بين ذوي المستويات العليا وذوي المستويات الدنيا من الأفراد بالنسبة للسمة التي نقيسها الفقرة (Shaw , 1967, p. 450) . ويعد تمييز الفقرات جانباً مهماً من التحليل الإحصائي لفقرات المقياس لأن من خلاله يتم التأكد من كفاءة فقرات المقاييس النفسية ، إذ أنها تؤثر قدرة فقرات المقياس على كشف الفروق الفردية بين الأفراد (Ebel , 1972, p. 399). ويؤكد جيزلي وآخرون Ghiselli, et .al, 1981 على ضرورة إبقاء الفقرات ذات القوة التمييزية في الصورة النهائية للمقياس واستبعاد الفقرات غير المميزة أو تعديلها أو تجريبها من جديد (Ghiselli , et.al, 1981, p. 434). ويعد أسلوب المجموعتين المتطرفتين وعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس من الاساليب المناسبة في عملية تحليل الفقرات ، وقد أعتمدها الباحث لهذا الغرض وكما يأتي:

أ. طريقة المجموعتين المتطرفتين : بعد تصحيح استجابات المفحوصين وحساب الدرجة الكلية لكل استمارة والتي تراوحت بين أعلى درجة تم الحصول عليها للمستجيب على المقياس وهي (95) وأقل درجة وهي (72) ، بعدها تم ترتيب الدرجات تنازلياً ابتداءً من أعلى درجة وانتهاءً بأدنى درجة ، ثم تم اختيار نسبة (27%) من الاستمارات الحاصلة على أعلى الدرجات وسميت بالمجموعة العليا (54 استمارة) وكان حدود الدرجات فيها من (89 - 95) ، واختيار نسبة (27%) من الاستمارات الحاصلة على أدنى الدرجات وسميت بالمجموعة الدنيا (54 استمارة أيضاً) وكان حدود الدرجات فيها من (72 - 79). وهكذا فإن نسبة ٢٧% العليا والدنيا من الدرجات تمثل أفضل نسبة يمكن أخذها في تحليل الفقرات ، وذلك لأنها تقدم مجموعتين بأقصى ما يمكن من حجم وتمايز ، حينما يكون توزيع الدرجات على المقياس على صورة منحني التوزيع الاعتدالي.(الزويجي وآخرون ، ١٩٨١ : ٧٤) وبعد استخراج الوسط الحسابي والتباين لكلا المجموعتين العليا والدنيا ، قام الباحث بتطبيق الاختبار التائي (t. test) لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق بين أوساط المجموعتين ، وعُدَّت القيمة التائية المحسوبة مؤشراً لتمييز كل فقرة من خلال مقارنتها بالقيمة الجدولية. ويوضح جدول (1) درجات القوة التمييزية لفقرات مقياس كفاءة الذات المهنية بطريقة المجموعتين المتطرفتين.

ب . علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس (الاتساق الداخلي) : تعدّ الدرجة الكلية للمقياس بمثابة قياسات محكية آنية من خلال ارتباطها بدرجة الأفراد على الفقرات ، ومن ثم فإن ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس يعني أن الفقرة تقيس المفهوم نفسه الذي تقيسه الدرجة الكلية. وفي ضوء هذا المؤشر يتم الإبقاء على الفقرات (Lindauist , 1957, p. 286) التي تكون معاملات ارتباط درجاتها بالدرجة الكلية للمقياس دالة احصائياً (Anastasi , 1976, p. 154) والمقياس الذي تنتخب فقراته على وفق هذا المؤشر يمتلك صدقاً بنائياً ومن مميزات هذا الأسلوب أنه يقدم مقياساً متجانساً في فقراته (Smith , 1966, p.70). وقد استعمل معامل ارتباط بيرسون -Pearson Product-Moment Correlation 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) 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 الباحث ان غالبية معاملات

الارتباط دالة احصائيا وفق هذا المعيار. والجدول رقم (1) يوضح معاملات ارتباط بيرسون بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمقياس كفاءة الذات المهنية.

جدول (1)

القوة التمييزية ل فقرات مقياس كفاءة الذات المهنية بطريقة المجموعتين المتطرفتين وعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية

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

* 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 صلاحية فقرات الاختبار في قياس الخاصية المراد قياسها ، بما يجعل الباحث مطمئناً إلى آرائهم ويأخذ بالأحكام التي يتفق عليها معظمهم أو بنسبة (٨٠%) فأكثر (الكبيسي ، ٢٠١٠ : ٢٦٥). وقد تحقق هذا النوع من الصدق في مقياس كفاءة الذات المهنية ، وذلك عندما عرضت فقراته على مجموعة من المحكمين المتخصصين في ميدان علم النفس.

٢. **صدق البناء Construct Validity** : يعد صدق البناء (Constract Validity) أكثر أنواع الصدق قبولاً ، إذ يرى عدد كبير من المختصين أنه يتفق مع جوهر مفهوم أيبيل Ebel للصدق من حيث تشبع المقياس بالمعنى العام (الأمام ، ١٩٩٠ : ١٣١) ، ويتحقق هذا النوع من الصدق حينما يكون لدينا معيار نقرر على أساسه أن المقياس يقيس بناءً نظرياً محدداً . وقد توفر هذا النوع من الصدق 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 ممثلة من الأفراد ، ثم إعادة تطبيق المقياس عليها مرة أخرى بعد مرور فترة مناسبة من الزمن ، إذ أن إعادة تطبيق المقياس للتعرف على ثباته ، يجب 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 المقياس ذاته مرة أخرى وعلى العينة ذاتها ، 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 الارتباط الداخلي بين فقرات المقياس (فيركسون ، ١٩٩١ : ٥٣٠) ، إذ يعتمد هذا الأسلوب على اتساق أداء الفرد من فقرة إلى أخرى (ثورندايك وهيجن ، ١٩٨٩ : ٧٩) . ولحساب الثبات بهذه الطريقة 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 إذ أن معامل الثبات الذي يمكن الاعتماد عليه كما يرى ليكرت (Likert) يكون من (0.62 – 0.93) (Lazarous, 1963, P. 228). في حين يشير كرونباخ إلى أنه إذا كان معامل الارتباط بين التطبيق الأول والثاني (0.70) فأكثر ، فإن ذلك يعد مؤشراً جيداً لثبات الاختبار. (عيسوي ، ١٩٨٥ : ٥٨)

• **المقياس بصيغته النهائية :** تألف مقياس كفاءة الذات المهنية بصورته النهائية من (20) فقرة ، يستجيب في ضوئها المفحوص على خمسة بدائل (تنطبق عليّ دائماً، تنطبق عليّ غالباً، تنطبق عليّ أحياناً ، لا تنطبق عليّ ، لا تنطبق عليّ أبداً) 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 أرتأتى بناء أداة لقياس الرضا الوظيفي تتلاءم وطبيعة وخصائص شريحة الموظفين مستفيداً 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) موظفا وموظفة. وقد اعتمد الباحث أسلوب المجموعتين المتطرفتين وعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس في استخراج القوة التمييزية للفقرات وكما يأتي:

أ . المجموعتين المتطرفتين Contrasted Groups : بعد تصحيح استجابات المفحوصين وحساب الدرجة الكلية لكل استمارة ، قام الباحث بترتيب الدرجات تنازلياً ابتداءً من أعلى درجة وانتهاء بأدنى درجة، ثم تم اختيار نسبة (27%) من الاستمارات الحاصلة على أعلى الدرجات وسميت بالمجموعة العليا (54 استمارة) ، واختيار نسبة (27%) من الاستمارات الحاصلة على أدنى الدرجات وسميت بالمجموعة الدنيا (54 استمارة أيضاً). وبعد ذلك تم استخراج الوسط الحسابي والتباين لكلا المجموعتين العليا والدنيا وتطبيق الاختبار التائي (t. test) لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق بين أوساط المجموعتين. وعُدَّت القيمة التائية المحسوبة مؤشراً 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 ، وجدول (2) يوضح معاملات ارتباط بيرسون بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي :

جدول (2)

القوة التمييزية لفقرات مقياس الرضا الوظيفي بطريقة المجموعتين المتطرفتين وعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية

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

* 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 : أعتمد 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 ضوءها 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 أن أستوفى المقياسين شروطهما النهائية من الصدق والثبات 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) ، فيما بلغ المتوسط الفرضي (60) ، وعند اختبار الفروق بين المتوسط الحسابي لعينة البحث والمتوسط الفرضي للمقياس باستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة ، وجد ان القيمة التائية المحسوبة تبلغ (10.829) 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 أن افراد عينة البحث يتمتعون بمستوى عالٍ من الكفاءة الذاتية المهنية ، والجدول (3) يوضح ذلك.

جدول (3)

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

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

ويمكن تفسير هذه النتيجة طبقاً الى نظرية بيتز وتايلر Betz, & Taylor, 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 تنميتها 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) وبانحراف معياري (12.55) ، واختبار 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	درجة الحرية	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
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 ، ويتساق 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) ، فيما بلغ المتوسط الفرضي (54) ، وعند اختبار الفروق بين المتوسط الحسابي لعينة البحث والمتوسط الفرضي للمقياس باستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة ، وجد ان القيمة التائية المحسوبة تبلغ (10.829) 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 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 تشتمل على كلا من الإنجاز
والنقد 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)

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

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 :

١. ضرورة المحافظة على مستوى الكفاءة الذاتية المهنية لدى الموظفين من خلال اتباع الوسائل التي تعزز ذلك ، سواء على الصعيد المعنوي كالتشكرات أو المادي كالمكافآت.
٢. اقامة الندوات والدورات التدريبية وورش العمل التي تستهدف تنمية مشاعر الرضا الوظيفي والروح المعنوية لدى الموظفين.
٣. 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.
٤. 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 ومتغيرات اخرى كالشعور بالعدالة الاجتماعية وسمات الشخصية والتوافق المهني وضغوط النفسية للعمل لدى الموظفين.
٢. بحث العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي ومتغيرات 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 المهنية 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، أسماعيل ، (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).
- الداهري ، 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 الكنانى ، 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 ، اريد ، دار الأمل للنشر.
- الطوباسي، عادل محمد ، (١٩٧٠)، عوامل الرضا عن العمل عند مرشدي ومرشدات المحلة الثانوية في الأردن ، رسالة ماجستير غير منشورة ، عمان ، الجامعة الأردنية.
- 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 إداء المعلم ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، الجلفة ، جامعة زيان عاشور.
- Amir & Gati A,T, (2006) : Facets of career decision-making difficulties. British Journal of Guidance and Counselling, 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.
- Blustein, D. L. , Phillips, S. D., Jobin-Davis, K., Finkelberg, S. L. , & Roarke, A. E. (1997). A theory-building investigation of the school-to-work transition. Counseling Psychologist, vol.25, pp.364-402.
- Eble, R, 1972, Essentials of Educational Measurement , New Jersey.
- Lindquist,E, 1957,Statistical analysis in educational research, Boston, Mifflin. 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, Measurement theory for the behavioral sciences, san francies & company.



- Nesdale & pinter Nesdale, D., & Pinter, K. (2000). Self-efficacy and job seeking activities in unemployed 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	تتطبق علي دائما	تتطبق علي غالبا	تتطبق علي أحيانا	لا تتطبق علي	لا تتطبق 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 تعترض جو العمل.					
5	أحرص على المشاركة بالدورات وورش العمل لتطوير إداي.					
6	أستفيد من نتائج التقييم السنوية السابقة للارتقاء بادي.					
7	لدي القدرة على إنجاز عملي تحت الضغط والظروف الصعبة.					
8	أتردد في اتخاذ القرارات الحاسمة لإنجاز مهامي الوظيفية.					
9	أبادر إلى حل وتسوية الخلافات التي تحدث في العمل بين زملائي.					
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 انفعالاتي 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 لزملائي لصالح إنجاز عملي.					

ت	الفقرات	موافق بشدة	موافق	متردد	غير موافق	غير موافق أبدا
1	أقتاض 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 زملائي 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	أحصل على التشكرات بحفاوة على إنجاز مهامي.					
13	أسعى باستمرار لتحقيق التقدم والارتقاء الوظيفي.					
14	أبدي التزام عال في تنفيذ التعليمات والقوانين المنظمة لعمل.					
15	أعلاقاتي مع زملائي في العمل قائمة على التعاون والتسامح .					
16	توفر لي وظيفتي فرصة مناسبة لتطوير مهاراتي وامكانياتي.					
17	أنفذ توجيهات مديري في العمل دون نقاش.					