صناعة الانجاز وعلاقته بالرضا النفسي لدى موظفي الجامعة

أ.م.د. عدنان طلفاح محمد الدوري

جامعة سامراء

المستخلص:

استهدفت البحث الحالي تعرف مستوى صناعة الإنجاز ومستوى الرضا النفسي والكشف عن العلاقة بينهما، على موظفي جامعة سامراء والبالغ عددهم (810) موظفا وموظفة، ولتحقيق اهداف البحث قام الباحث ببناء مقياسين احدهما لقياس مستوى صناعة الإنجاز وتكون من (15) فقرة، والآخر لقياس الرضا النفسي وتكون من (10) فقرات، وبعد اجراء التحليل الاحصائي لفقرات المقياسين واستخراج الصدق والثبات، تم تطبيق المقياسين بصيغتهما النهائية عينة قصدية عشوائية تكونت من (100) موظفا وموظفة، وقد شكلت العينة نسبة (12,3%) تقريبا من مجتمع البحث الكلي. كما تم معالجة البيانات باستعمال الوسائل الاحصائية المناسبة وكانت نتائج البحث ان لدى موظفي جامعة سامراء مستوى جيد من صناعة الإنجاز وكذلك يتمتعون بمستوى جيد من الرضا النفسي.

وفي ضوء النتائج قدم الباحث عدد من التوصيات والمقترحات.

الكلمات المفتاحية: صناعة الانجاز، الرضا النفسي

Abstract:

The current research aimed to recognize the level of industry of achievement and the level of psychological satisfaction and to reveal the relationship between them on the employees of the University of Samarra, which they are (810) employees, and to achieve the objectives of the research, the researcher has built two scales, one to measure the level of industry of achievement which consists of (15) paragraphs, and the other to measure psychological satisfaction It consisted of (10) paragraphs, and after performing statistical analysis of the two scales' paragraphs and extracting validity and consistency, the two scales were applied in their final form a random intentional sample consisting of (100) male and female employees, and the sample constituted approximately (12.3%) of the total research community. The data was also processed using appropriate statistical means. The results of the research were that the employees of the University of Samarra have a good level of achievement in the industry and also enjoy a good level of psychological satisfaction.

In the light of the results, the researcher presented a number of recommendations and proposals.

أولاً: مشكلة البحث:

يعيش العالم اليوم تسارعاً هائلاً في شتى مجالات الحياة التكنولوجية والصناعية والاقتصادية والاجتماعية والإدارية والسياسية والعسكرية، وهذا يحتم على المؤسسات بمختلف مسمياتها وعلى راسها المؤسسات التعليمية ان تواكب هذا التطور الحثيث والتعامل مع التحديات التي تواجه المجتمع والمؤسسة على حدٍ سواء. وكل ذلك يتم من خلال العاملين داخل تلك المؤسسة لذلك وجب علينا التركيز على موضوع صناعة الإنجاز لدى هؤلاء العاملين بمختلف مستوياتهم العلمية ومسؤولياتهم الإدارية فالكثير من هؤلاء (العاملين) يعتقدون ان ما يقومون به من اعمال غير ذات قيمة (مادية او معنوية) وهذا ما يؤدي الى تدني مستوى ثقة الفرد بنفسه، او يأتي بسبب عدم ثقة الفرد في قدراته على تحقيق النجاح والوصول الى مستوى الإنجاز كما ان الكثير من المؤسسات قد لا تهتم بتطوير كفاءة العاملين لديها لا علمياً معرفياً ولا عملياً مهارياً. وذلك سيؤدي بالنتيجة الى عدم قدرة المؤسسة (أياً كانت) ان ترتقي بمستوها او ان تفي بواجباتها اتجاه المجتمع (الجهات المستفيدة).

كما ان بعض العاملين لا يَسعَون الى تطوير امكانياتهم وقدراتهم من خلال اشتراكهم في ورش وبرامج علمية وعملية متخصصة. وكل ما سبق سيؤدي الى تدني مستوى الرضا النفسي لدى العاملين والى الإهمال او تأجيل الاعمال الموكلة اليهم وعدم إنجازها في الوقت المحدد وبهذا لا يمكن لتلك المؤسسات من مواكبة ركب التطور وستتقادم لان أي فرد او مؤسسة او مجتمع لا تسعى الى التطوير والتقدم ستتقادم، وان لم تُحسِن وتجدد ستتبدد. وتكمن مشكلة البحث الحالي بالإجابة على السؤال الاتي: ما علاقة صناعة الإنجاز بالرضا النفسي ؟

ثانياً: أهمية البحث:

قال تعالى ﴿ مَن عَمِلَ صالِحًا مِن ذَكَرٍ أَو أُنثى وَهُوَ مُؤمِنٌ فَلَنُحيِيَنَّهُ حَياةً طَيِّبَةً وَلَنَجزِيَنَّهُم أَجرَهُم بِأَحسَنِ ما كانوا يَعمَلونَ ﴾[1]. كما جاء في الحديث الشريف للنبي محمد (صلى الله عليه وسلم) انه قال: (إِنّ اللَّهَ تَعَالى يُحِبّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلاً أَنْ يُتْقِنَهُ)، ان هذا الحديث موجه لجميع أصحاب المهن، خاصة من يعملُ في الخدمات والمشاريع العامّة التي ينتفع منها المجتمع.

لذا تأخذ صناعة الإنجاز دوراً هاماً وكبيراً في رفع مستوى أداء الفرد وعطاءه في مختلف المجالات والأنشطة التي يواجهها، وهذا ما أشار اليه ماكليلاند، حيث تتضح أهمية صناعة الإنجاز ليس على مستوى الفرد واداءه فحسب، وانما على مستوى المؤسسة والمجتمع الذي ينتمي اليهما.

كما تعد صناعة الإنجاز من المفاهيم الأساسية التي يتم التركيز عليها في مجال أداء ومدى كفاءة وانتاجية الفرد داخل المجتمع. حيث لا يمكن للإنسان الشعور بقيمته الا اذا كان لديه القدرة على ترجمة طموحاته الى أشياء واقعية علمية، وهناك الكثير ممن لم تكن لديهم مصداقية او جدية في تطبيق خطوات الإنجاز من خلال تواجد الفرد في البيئة غير المناسبة التي لا تساعد على النجاح وصناعة الإنجاز لدى الفرد.

كما يمكن ربط الإنجاز بالجهة المستفيدة، حيث لا يمكن ادراك قيمة العمل الذي يقوم به الفرد اذا كانت البيئة التي يتواجد فيها الفرد لا تساعد على الإنجاز بسبب عدم وجود مصلحة في تنفيذ او تطبيق هذا الإنجاز.

كما لا يأتي هذا الإنجاز دون وجود دافع يعمل على استثارة السلوك، كما يجب على الفرد تحليل شخصيته وتشخيص نقاط القوة ونقاط الضعف. كي يستطيع القيام بالأنشطة

(1) سورة النحل، الآية 97.

والاعمال التي تتوافق مع قدراته وامكانياته، حيث هناك مقومات لصناعة الإنجاز منها: الرغبة، والفرصة، والقدرة. ويمكن ايجاز سبع خطوات لصناعة الإنجاز وكما يأتي:

1- زيادة الثقة في النفس وفي القدرات التي يمتلكها الفرد.

2- رسم وتحديد الأهداف بدقة ووضوح.

3- الالتزام والموضوعية والاستمرار والبدء ولو بخطوات بسيطة.

4- اكتشاف عناصر القوة لدى الفرد.

5- تطوير الإمكانيات والقدرات بما ينسجم مع ما يشهده العالم من تطور.

6- تقييم الذات وتقييم ما تم إنجازه.

7- اختيار شراكات ناجحة وتكاملية مع الاخرين. (مرباح، 2019).

كما ان لصناعة الإنجاز مقومات وخطوات يمكن اتباعها، علينا ان لا نغفل عن معوقات الإنجاز وهي كالاتي:

1- عوائق ذاتية: من خلال مخاطبة النفس بالجوانب والموضوعات السلبية.

2- عوائق مجتمعية: ومنها ثقافة المجتمع والتي قد تكون مدمرة للانجاز.

ومن خلال تشخيص مقومات الإنجاز واستثمارها والتعرف على عوائق الإنجاز والعمل على تجنبها والتقليل من اثارها يتمكن الفرد من الوصول الى قمة الهرم وتفعيل الذات. وهذا يؤدي الى تحقيق الرضا النفسي والراحة والاتزان الانفعالي وإلى تحقيق اهداف اكبر واهم، ويكون الفرد منسجماً مع نفسه، وينعكس هذا الانسجام مع البيئة الخارجية والمحيطين به، فيشعر بسعادة وقد يجد صدى هذا الاتزان بالتفاعل السوي مع الاخرين الذين يحيطون به، وهذه من مؤشرات الصحة النفسية.

وان عدم الرضا يؤدي إلى التدهور والاضطرابات النفسية وهذا ينعكس على سلوك الانسان ونشاطه وتعامله مع الاخرين فيدرك إنه لا ينتمي لهم ويبدو غريباً عنهم، فيميل للعزلة وينتابه القلق الدائم مع الشعور باليأس

.(http://www.m.ahewar.org/s.asp?aid=382566&r=0)

ومن هنا تأتي أهمية صناعة الإنجاز؛ حيث يعد سبيلا ناجعا لوقف التوترات والاضطرابات النفسية التي قد تعترض حياة الفرد، وذلك عن طريق الانشغال بالعمل والتطوير والابتعاد عن التفكير السلبي وآثاره الجانبية المدمرة، كما أن الإنجاز يريح النفس وخاصة إذا كان بعيداً عن التسويف والتأجيل (محمد، 2017).

ويعد العمل من اهم مجالات الحياة المتأثرة بالرضا النفسي كما ان من مؤشِّرات مقبوليةِ حياة الشخص Personal Wellbeing Index ثماني مجالاتٍ من الرضا؛ منها: الإنجاز في الحياة، والأمان فيما يخصُّ المستقبل، ومستوى الحياة، والصحة، والأمان، والدين أو الروحانيات، والعلاقات والترابط مع المجتمع (الباحثون السوريون، الانترنت).

ثالثاً: أهداف البحث:

يستهدف البحث الحالي تعرف:

1- مستوى صناعة الإنجاز لدى موظفي الجامعة.

2- مستوى الرضا النفسي لدى موظفي الجامعة.

3- العلاقة بين صناعة الإنجاز والرضا النفسي.

رابعاً: حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي بالموظفين العاملين في جامعة سامراء والمستمرين في الخدمة لعام (2020) من كلا الجنسين (ذكور- اناث).

خامساً: تحديد المصطلحات:

صناعة الإنجاز:

- **التعريف الباحث النظري:** كل عمل يقوم به الفرد ويكون ذا قيمة من وجهة نظر الفرد والآخرين، بما يبعث على الارتياح والسعادة.

- **التعريف الاجرائي:** "الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب من خلال إجابته على فقرات مقياس صناعة الإنجاز والذي قام الباحث بإعداده".

الرضا النفسي:

- **التعريف اللغوي:** "رِضا النَّفْسِ: اِطْمِئْنانُ النَّفْسِ (https://www.almaany.com/)".
- **تعريف الباحث النظري:** هو شعور الفرد بالقناعة الكاملة بقدراته وامكانياته، وان يعتقد بأهميته داخل المجتمع.
- **التعريف الاجرائي:** "الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب من خلال إجابته على فقرات مقياس الرضا النفسي والذي قام الباحث بإعداده".

اطار نظري Theoretical Framework:

- **النظرية التحليلية:**

قدم فرويد مصطلح التسامي sublimation كأحد آليات الدفاع بطريقة مبالغ فيها من خلال تعامل الانا مع الخطر اما بطريقة واقعية او طريقة غير واقعية ولا شعورية لتحريف وانكار الواقع. وفي التسامي يقوم الانسان بتحويل الطاقات والصراعات الرغبات الجنسية والعدوانية الى سلوكيات واعمال ذات قيمة (أبو اسعد، وعربيات، 2012: 32-34).

- **نظرية ادلر:**

يضع ادلر مفهوم النضال من اجل التفوق للتغلب على مشاعر النقص والعجز كبديل لنظرية الجنس **عند فرويد**، حيث ان مركب النقص في الانسان وما يدعمه من عوامل أخرى كالإصابات والمرض، والعجز عند مواجهة الموت تعد الأساس لدافع الكفاح من اجل التميز للتغلب على مشاعر النقص، ثم تطور هذا المفهوم لدى ادلر بحيث لم يعد يقتصر على النقص العضوي فحسب بل اصبح يعني به نواحي نفسية واجتماعية (داود، والعبيدي، 1990: 167-168).

- **نظرية التنافر المعرفي (فستنجر):**

يرى فستنكر ان الانفعالات الإيجابية تظهر حينما يحقق الفرد توقعاته، أي حينما يحدث تآلف معرفي بين نتائج الأداء والنوايا. في حين تظهر الانفعالات السلبية عند التناقض بين النتائج المتوقعة ونتائج الأداء الفعلية.

وتستعمل هذه النظرية في تفسير سلوكيات الانسان وافعاله في المواقف المختلفة، لذلك ينظر الى الانفعالات بمثابة دوافع أساسية للأعمال والأنشطة الملائمة (العادلي، 2010: 56-57).

دراسات سابقة:

لم يجد الباحث دراسة محددة ومحكمة في موضوع صناعة الإنجاز ولا في موضوع الرضا النفسي، وانما هناك العديد من الدراسات القريبة منها. لذلك ارتأى البحث عدم ذكرها ضمن هذا البحث.

اجراءات البحث:

أولاً: مجتمع البحث Research population :

يتكون المجتمع الكلي للبحث الحالي من موظفي جامعة سامراء المستمرين في الخدمة للعام (2020) والبالغ عددهم (810) موظفاً، منهم (573) من الذكور و(237) من الإناث [1]، وجدول (1) يوضح ذلك.

(1) – حصل الباحث على اعداد موظفين جامعة سامراء من قسم الموارد البشرية/ شعبة شؤون الموظفين

جدول (1)

مجتمع البحث موزع بحسب جنس الموظف

ت	اسم الجامعة	ذكور	اناث	المجموع
1	رئاسة الجامعة	167	56	223
2	كلية التربية	163	90	253
3	كلية العلوم التطبيقية	43	34	77
4	كلية الهندسة	51	17	68
5	كلية الاثار	45	15	60
6	كلية العلوم الاسلامية	49	6	55
7	كلية الآداب	23	14	37
8	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	32	5	37
المجموع		573	237	810

ثانياً: عينة البحث:

تم اختيار عينة البحث بالطريقة القصدية العشوائية، فقد تم تقسيم المجتمع الى خصائص تمثل المجتمع، ومن ثم اختيار عينة عشوائية بحيث يتناسب حجمها مع عدد الموظفين في كل تشكيل، ثم جمع هذه العينات للحصول على عينة البحث، وهذه الطريقة تناسب المجتمع غير المتجانس (عباس وآخرون، 2007: 225) وبذلك قام الباحث باختيار تشكيلين بشكل قصدي (رئاسة الجامعة، وكلية التربية) من مجتمع البحث ومن كل تشكيل تم الاختيار بشكل عشوائي وحسب نسبة الذكور والاناث في كل تشكيل، وبهذا بلغ عدد أفراد العينة (100) موظفاً وموظفة، تشكل نسبة 12,3% من أفراد المجتمع الكلي، بواقع (69) موظفاً و(31) موظفة، وجدول (2) يوضح ذلك.

جدول (2)

عينة البحث موزعة بحسب الوزارة ونوع الموظف

ت	اسم الوزارة	النوع		المجموع
		ذكر	أنثى	
.1	رئاسة الجامعة	35	12	47
.2	كلية التربية	34	19	53
المجموع		69	31	100

ثالثاً: أداتا البحث:

لأجل تحقيق أهداف البحث اعد الباحث أداتين لقياس متغيرات البحث، احدهما لقياس صناعة الانجاز، والأخرى لقياس الرضا النفسي لقلق.

وفيما يأتي عرض للكيفية التي تجعل أداتا البحث جاهزة وصالحة لقياس متغيرات البحث.

1- مقياس صناعة الانجاز:

بعد الاطلاع على بعض الأدبيات والدراسات ذات الصلة بالموضوع وبعض اختبارات الانجاز قام الباحث بتعريف صناعة الانجاز، ومن ثم عرضه على مجموعة من الخبراء والمتخصصين[1]، وطلب منهم بيان رأيهم في مدى صلاحية

(1) – أ. د. حميد سالم خلف/ جامعة تكريت – كلية التربية.

أ. د. صباح مرشود منوخ/ جامعة تكريت – كلية التربية.

- أ.م.د. حسام محمود صبار/ جامعة تكريت – كلية التربية.
- أ.م.د. خالد احمد جاسم/ جامعة تكريت – كلية التربية.
- أ.م.د. رحاب عبدالوهاب محمد/ جامعة تكريت – كلية التربية.
- أ.م.د. زكريا عبد احمد/ جامعة تكريت – كلية التربية للبنات.
- أ.م.د. وفاء كنعان خضر/ جامعة تكريت – كلية التربية.

تعريف صناعة الإنجاز. وقد اتفقت آراء الخبراء على التعريف بنسبة (100%). كما قام الباحث بإعداد (15) فقرة للمقياس بشكل أولي. وملحق (1) يوضح ذلك.

وقد اعتمد الباحث في جمع الفقرات وصياغتها على مجموعة من الأدبيات والدراسات والمقاييس التي تناولت الإنجاز.

وتم صياغة الفقرات بأسلوب العبارات التقريرية، مع الأخذ بعين الاعتبار الأغراض التي تستخدم فيها أداة البحث، وخصائص المجتمع الذي سيطبق عليه والإمكانات المتاحة.

- صلاحية الفقرات:

بعد إعداد فقرات المقياس البالغة (15) فقرة، عرضت على مجموعة من الخبراء المتخصصين، وذلك لاستخراج الصدق الظاهري المتضمن وضوح الفقرات، ومدى صلاحيتها لقياس صناعة الانجاز (عبدالرحمن، 1998: 186).

وقد أبدى المحكمون ملاحظاتهم وآرائهم في الفقرات، واقترحوا تعديل طفيف على بعضها، وبعد جمع آراء المحكمين وتحليلها باستخدام مقياس حسن المطابقة مربع كاي (Chi-Square) (الغريب، 1970: 264) لعينة واحدة (البياتي واثناسيوس، 1977: 292) لكل فقرة. وقد بلغ عدد الفقرات الصالحة (15) فقرة، وملحق (1) يوضح ذلك.

- وضوح تعليمات المقياس و فقراته:

تم تقديم تعليمات توضح للموظف كيفية الإجابة على الفقرات، وقد روعي في إعداد تعليمات المقياس أن تكون مناسبة للعينة وواضحة، وقد تم بيان الغرض

- د. ازهار يوسف خلف/ جامعة تكريت – كلية التربية.
- د. خلف عبدالله محيميد/ وزارة التربية – المديرية العامة لتربية صلاح الدين
- د. عمر كاظم احمد/ جامعة تكريت – كلية التربية.
- أ. صاحب اسعد ويس/ جامعة سامراء – كلية التربية.

من المقياس، وهو تعرف مستوى صناعة الانجاز لدى الموظف ولأغراض البحث العلمي، فضلاً عن ان التعليمات احتوت على مثال توضيحي عن كيفية الإجابة، وطلب منهم الإجابة على جميع فقرات المقياس بكل صدق وعدم اهمال أي فقرة دون إجابة.

ولضمان وضوح تعليمات المقياس ووضوح فقراته لدى عينة البحث طبق مقياس صناعة الانجاز على عينة استطلاعية بلغ عدد أفرادها (40) موظفاً وموظفة، وقد تبين انها واضحة، وبذلك تأكد للباحث أن التعليمات والفقرات واضحة.

- تصحيح الفقرات:

تم تصحيح مقياس صناعة الانجاز المكون من (15) فقرة في ضوء استخدام البدائل الخمسة (اوافق بشدة، اوافق، محايد، لا اوافق، لا اوافق بشدة)، حيث تم تقدير (5) درجات للبديل اوافق بشدة، و(4) درجات للبديل اوافق، و(3) درجات للبديل محايد، (2) درجتان للبديل لا اوافق، و(1) درجة للبديل لا اوافق بشدة. وبذلك تراوحت درجات الإجابة النظرية بين (15 – 75)، وبمتوسط فرضي (45).

التحليل الإحصائي لفقرات المقياس:

- حساب القوة التمييزية للفقرات:

لاستخراج القوة التمييزية لفقرات مقياس صناعة الانجاز، قام الباحث بتطبيق المقياس، ملحق (2) على عينة عشوائية بلغت (100) موظفا وموظفة. "ويعد حجم هذه العينة مناسبا لتحليل فقرات المقياس إحصائيا إذ يقترح نناللي (Nunnally) ان يكون حجم عينة التحليل الإحصائي بما لا يقل عن خمسة أفراد مقابل كل فقرة من مجموع فقرات المقياس المطبقة (Nunnally، 1981:262)".

وبعد تصحيح اوراق الاستجابة، تم اجراء التحليل الإحصائي لغرض استخراج القوة التمييزية لكل فقرة، وارتباط فقرات المقياس بالمجموع الكلي له.

لذلك قام الباحث بترتيب درجات المستجيبين ابتداء من أعلى درجة وانتهاء بأدنى درجة وتم فرز (27) استمارة مثلت الاستمارات التي حصلت على أعلى الدرجات وهي المجموعة العليا، وبنفس الاسلوب تم فرز (27) استمارة مثلت الاستمارات التي حصلت على أدنى الدرجات وهي المجموعة الدنيا. وقد وجد ان نسبة الـ (27%) العليا والدنيا من الدرجات تمثل أفضل نسبة يمكن أخذها وذلك لان مجموع عينة التمييز (100) موظفا وموظفة؛ ولأنها تقدم لنا مجموعتين بأقصى ما يمكن تمايز (الزوبعي وآخرون، 1981: 74)، وقد استعمل الباحث أكثر من أسلوب في تحديد القوة التمييزية لفقرات المقياس الخاص بصناعة الانجاز.

أ- أسلوب المجموعتين المتطرفتين:

بعد فرز المجموعة العليا وعدد استماراتها (27) استمارة، والمجموعة الدنيا وعدد استماراتها (27) استمارة، تم تحليل كل فقرة من فقرات المقياس باستخدام الاختبار التائي (t.test) لموازنة متوسط درجات المجموعة العليا بمتوسط درجات المجموعة الدنيا لكل فقرة من فقرات المقياس الـ (15) فقرة. وقد تبين ان جميع فقرات المقياس ذات تمييز مقبول عند مستوى دلالة (0.01) ودرجة حرية (98) وكانت القيمة التائية المحسوبة بين (**3,85** - 10,67). وجدول (3) يوضح ذلك.

جدول(3)

معامل تمييز فقرات مقياس صناعة الانجاز بأسلوب المجموعتين المتطرفتين

رقم الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة
	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	
.1	4,79	0,40	3,92	0,92	6,21
.2	4,64	0,48	3,98	0,94	4,52
.3	4,79	0,40	4,01	0,92	6,32
.4	4,59	0,68	3,88	1,05	3,85
.5	6,72	0,49	5,27	1,67	8,64
.6	6,33	0,85	4,75	1,49	9,54
.7	4,61	0,56	3,85	0,93	5,24
.8	4,51	0,50	3,50	0,96	6,65
.9	4,42	0,56	3,70	0,92	5,21
.10	4,66	0,47	4,11	0,83	4,51
.11	4,51	0,74	3,64	0,91	5,26
.12	6,62	0,65	4,67	1,78	10,67
.13	4,92	0,26	4,09	0,89	6,46
.14	4,74	0,44	3,83	0,91	7,02
.15	4,37	0,55	3,53	0,69	7,70

قيمة t الجدولية بمستوى دلالة (0,01) ودرجة حرية (98) = (2,66)

ب- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس:

تـم اسـتعمال معامـل ارتبـاط بيرسـون (Pearson Correlation Coefficient) لاستخراج معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية من

(100) استمارة، وهي الاستمارات نفسها التي خضعت للتحليل الاحصائي في أسلوب المجموعتين المتطرفتين، وكانت النتائج ان جميع معاملات الارتباط كانت دالة إحصائيا، وجدول (4) يوضح ذلك.

جدول (4)

معامل ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس

تسلسل الفقرة	معامل الارتباط	تسلسل الفقرة	معامل الارتباط	تسلسل الفقرة	معامل الارتباط
1	0,65	**6**	0,71	**11**	0,69
2	0,64	**7**	0,70	**12**	0,67
3	0,73	**8**	0,77	**13**	0,81
4	0,62	**9**	0,60	**14**	0,75
5	0,68	**10**	0,61	**15**	0,73

"يرى ايبل (Ebell) ان الفقرة مميزة اذا كان معامل تميزها (0,20) (الامام واخرون،1990: 116 – 117)".

- **ثبات المقياس:**

ويعني ان يعطي المقياس نفس النتائج اذا ما اعيد تطبيقه بعد مدة مناسبة عل نفس العينة وتحت نفس الظروف. ولإيجاد ثبات المقياس الحالي فقد اعتمد الباحث طريقة (إعادة الاختبار) التي تقوم على فكرة الفروق الفردية الناجمة عن أخطاء في القياس وعن فروق حقيقية بين الأفراد (عوض، 1998: 54).

وقد تم تطبيق المقياس على عينة مكونة من (50) موظفا وموظفة اختيرت بطريقة عشوائية من موظفي جامعة سامراء (كلية العلوم التطبيقية، وكلية الهندسة، وكلية الاثار). وبعد تطبيق فقرات المقياس وتصحيح الاستجابات، أعيد تطبيقه على العينة ذاتها بعد مضي ثلاثة أسابيع من التطبيق الأول.

وبعد تصحيح استجابات التطبيق الثاني، تم حساب معامل الثبات بمعامل ارتباط بيرسون (Pearson)، (البياتي واثناسيوس، 1977: 183) فبلغ معامل الثبات (0,79) وهو معامل ثبات مقبول في المقاييس الشخصية.

2- مقياس الرضا النفسي:

بعد اطلاع الباحث على الأدبيات والمقالات ذات الصلة بموضوع الرضا النفسي قام بإعداد (10) فقرات بشكل أولي. وملحق (3) يوضح ذلك.

- صلاحية الفقرات:

بعد وضع فقرات المقياس البالغة (10) فقرات، تم عرضها على مجموعة من الخبراء والمتخصصين، إذ يشير ايبل Ebell 1972 إلى أن افضل طريقة للتحقق من صدق المقياس هو عرض فقراته على مجموعة من المحكمين للتعرف على مدى صلاحيتها في قياس الخاصية التي وضع من اجلها، وقد تحقق هذا النوع من الصدق عندما عرض المقياس على (11) خبيراً لاستخراج الصدق الظاهري. وقد بلغ عدد الفقرات الصالحة (10) فقرات.

- تعليمات المقياس:

اخذ بعين الاعتبار اعداد تعليمات المقياس ان تكون واضحة ومناسبة ومختصرة. كما تضمنت التعليمات الهدف من المقياس وطريقة الإجابة على الفقرات مع انموذج للإجابة وان لا تترك أي فقرة دون الاجابة عليها.

ولضمان وضوح التعليمات طبق المقياس على نفس العينة الاستطلاعية التي تم اعتمادها في مقياس صناعة الإنجاز، وبذلك تم التأكد من أن التعليمات والفقرات واضحة.

- تصحيح الفقرات:

تم تصحيح مقياس صناعة الرضا النفسي المكون من (10) فقرة في ضوء استخدام البدائل الخمسة (اوافق بشدة، اوافق، محايد، لا اوافق، لا اوافق بشدة)، حيث تم تقدير (5) درجات للبديل اوافق بشدة، و(4) درجات للبديل اوافق، و(3) درجات للبديل محايد، (2) درجتان للبديل لا اوافق، و(1) درجة للبديل لا اوافق بشدة. وبذلك تراوحت درجات الإجابة النظرية بين (10 – 50)، وبمتوسط فرضي (30).

التحليل الإحصائي لفقرات المقياس:

- **حساب القوة التمييزية للفقرات:**

لغرض التثبت من ان مقياس الرضا النفسي تتوفر فيه شروط الصدق والثبات والقدرة على التمييز بين الأفراد كان لابد من إخضاع فقراته للتحليل الإحصائي، لذا قام الباحث بتطبيق مقياس الرضا النفسي ملحق (4) على ذات العينة (100 موظفا وموظفة) التي تم التعامل معها في مقياس صناعة الانجاز وبنفس الاسلوب وقد استعمل الباحث أكثر من أسلوب في تحديد القوة التمييزية لفقرات المقياس الخاص بصناعة الانجاز.

أ- أسلوب المجموعتين المتطرفتين:

بعد فرز المجموعة العليا وعدد استماراتها (27) استمارة، والمجموعة الدنيا وعدد استماراتها (27) استمارة وتم تحليل كل فقرة من فقرات المقياس باستخدام الاختبار التائي (t.test) لموازنة متوسط درجات المجموعة العليا بمتوسط درجات المجموعة الدنيا لكل فقرة من فقرات المقياس الـ (10) فقرات. وقد تبين ان جميع فقرات المقياس ذات تمييز مقبول عند مستوى دلالة (0.01) ودرجة حرية (98) وكانت القيمة التائية المحسوبة بين (4,51 – 9,09). وجدول (5) يوضح ذلك.

جدول(5)

معامل تمييز فقرات مقياس الرضا النفسي بأسلوب المجموعتين المتطرفتين

رقم الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة
	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	
.1	1,96	0,69	1,33	0,54	5,28
.2	4,66	0,47	4,11	0,83	4,51
.3	1,90	0,73	1,14	0,45	5,99
.4	2,09	0,70	1,31	0,54	7,20
.5	1,53	0,57	1,03	0,18	6,05
.6	2,11	0,63	1,48	0,50	5,42
.7	2,16	0,54	1,24	0,47	9,08
.8	2,09	0,62	1,20	0,52	9,09
.9	2,03	0,73	1,09	0,29	8,32
.10	1,90	0,78	1,22	0,41	5,82

قيمة t الجدولية بمستوى دلالة (0,01) ودرجة حرية (98) = (2,66)

ب- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس:

تم استعمال معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) لاستخراج معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لـ (100) استمارة، وهي الاستمارات نفسها التي خضعت للتحليل الاحصائي في أسلوب المجموعتين المتطرفتين، وكانت النتائج ان جميع معاملات الارتباط كانت دالة إحصائيا، وجدول (6) يوضح ذلك.

جدول (6)

معامل ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس

تسلسل الفقرة	معامل الارتباط	تسلسل الفقرة	معامل الارتباط
1	0,75	**6**	0,81
2	0,54	**7**	0,80
3	0,63	**8**	0,67
4	0,82	**9**	0,85
5	0,78	**10**	0,71

"يرى ايبل (Ebell) ان الفقرة مميزة اذا كان معامل تميزها (0,20) (الامام واخرون، 1990: 116 – 117)".

- ثبات المقياس:

تم تطبيق المقياس على نفس عينة الثبات لمقياس صناعة الإنجاز. وبعد تصحيح استجابات التطبيق الثاني، تم حساب معامل الثبات بمعامل ارتباط بيرسون (Pearson)، (البياتي واثناسيوس، 1977: 183) فبلغ معامل الثبات (0,84).

الوسائل الإحصائية:

1- "اختبار مربع كاي (Chi – square) لعينة واحدة لمعرفة دلالة الفروق في آراء الخبراء والمحكمين حول صلاحية فقرات المقاييس (عيسوي، 1974:330)".

2- "الاختبار التائي لعينة واحدة (One – Sample Test) لمعرفة دلالة متوسط العينة على المقياس (البياتي واثناسيوس، 1977: 257)".

3- "الاختبار التائي لعينتين مستقلتين (t – test) لاستخراج القوة التمييزية لفقرات المقاييس".

4- "معامل ارتباط بيرسون (Pearson) لحساب ثبات الاستجابات بطريقة إعادة الاختبار".

عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها

- **الهدف الأول/ التعرف على صناعة الانجاز لدى الموظفين:**

لتحقيق هذا الهدف قام الباحث بحساب الوسط الحسابي لإجابات عينة البحث الـ (100) والذي بلغ (121,51) وبانحراف معياري قدره (14,03) وهو أعلى من المتوسط الفرضي للمقياس[1](45). ولمعرفة مدى دلالة متوسط العينة على مقياس صناعة الانجاز تم "استخدام الاختبار التائي لعينة واحدة (One – Sample Test)" وبلغت القيمة التائية المحسوبة (31,84) وهي أعلى من القيمة التائية الجدولية (2,66) عند مستوى دلالة (0,01) ودرجة حرية (99) وهذا يدل على ان موظفي جامعة سامراء يتمتعون بمستوى عالٍ من صناعة الانجاز. وجدول (7) يوضح ذلك.

جدول (7)

دلالة الفرق بين الوسط الحسابي والمتوسط الفرضي للعينة على مقياس صناعة الانجاز

العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	درجة الحرية	القيمة T المحسوبة	قيمة T الجدولية	مستوى الدلالة
100	121,51	14,03	45	99	31,84	2,66	0,01

وقد فسر الباحث هذه النتيجة على ان الموظف يعمل وفق مجال تخصصه، و ان للإدارة دور في زيادة الثقة لدى الموظفين في تقديم ما لديهم من

(1) "هو الدرجة التي نحصل عليها من حاصل ضرب عدد الفقرات في معدل تقديرات البدائل وهو يساوي (40 × 3 = 120) (رسول،1984: 134)".

إمكانـات وخبـرات. كمـا ان اغلـب مـوظفين جامعـة سـامراء مـن حملـة شـهادة البكالوريوس ولديهم خبرة نظرية بالإضافة الى الخبرة العملية التي نمت وتطورت لديهم اثناء مدة عملهم وخدمتهم داخل الجامعة؛ لذلك قد سعى الكثير منهم في ممارسة الاعمال والأنشطة التي تنسجم مع قدراتهم وتلبي طموحاتهم.

- **الهدف الثاني/ التعرف على مستوى الرضا النفسي لدى الموظفين:**

لتحقيق الهدف الثاني من اهداف البحث قام الباحث بحساب الوسط الحسابي لإجابات عينة البحث اذ بلغ (124,51) وبانحراف معياري قدره (19,60) وهو أعلى من المتوسط الفرضي (30). ولمعرفة مدى دلالة متوسط العينة على مقياس الرضا النفسي تم استخدام اختبار T لعينة واحدة (One – Sample Test) وبلغت القيمة التائية المحسوبة (18,66) وهي أعلى من القيمة التائية الجدولية (2,66) عند مستوى دلالة (0,01) ودرجة حرية (99) وهذا يدل على ان موظفي جامعة سامراء يتمتعون بمستوى جيد من الرضا النفسي. وجدول (8) يوضح ذلك.

جدول (8)

دلالة الفرق بين الوسط الحسابي والمتوسط الفرضي للعينة على مقياس الرضا النفسي

العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	درجة الحرية	القيمة T المحسوبة	قيمة T الجدولية	مستوى الدلالة
100	124,51	19,60	30	99	18,66	2,66	0,01

ويرى الباحث ان شعور الفرد بالرضا النفسي يأتي بسبب شعوره بأهمية ما يقوم به من أنشطة سواء اكانت صغيرة او كبيرة فردية او جماعية مما يزيد من ثقة الفرد في ذاته وبذلك يعمد الى تقديم افضل ما لديه. وكل ذلك ينعكس على الاستقرار النفسي والانفعالي لدى الموظف.

- **الهدف الثالث/ التعرف على علاقة صناعة الإنجاز بالرضا النفسي.**

لمعرفة طبيعة العلاقة بين صناعة الانجاز والرضا النفسي تم استخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson) وأشارت إلى وجود علاقة ارتباطية عالية بين متغيرات البحث، وجدول (9) يوضح ذلك.

جدول (9)

معامل ارتباط صناعة الإنجاز بالرضا النفسي

حجم العينة	قيمة معامل ارتباط بيرسون
100	0.82

يعتقد الباحث ان العلاقة منطقية بين متغيرات البحث الحالي وهذا ما تم استعراضه في أهمية البحث واطاره النظري والتي اشارت الى انها مترابطة نظريا قبل ان تظهر نتائج البحث عملياَ.

التوصيات:

1- الكشف عن نقاط القوة لدى الموظفين وتمتينها، وعن مكامن الضعف والعمل على اعداد برامج لعلاجها.
2- زيادة البرامج والورش التدريبية التي تعمل على تطوير وصقل قدرات الموظفين.
3- اعتماد أسلوب التعزيز والمكافاة والحوافز لتشجيع الموظفين.
4- تقدير وتقييم اعمال الموظفين مهما كان حجمها.
5- تقديم تغذية راجعة للموظف عن مجمل نشاطاته وبشكل دوري ومستمر.

المقترحات:

1- اجراء دراسات مماثلة على عينات اخرى.

2- اجراء دراسة للتعرف على علاقة صناعة الانجاز بمتغيرات اخرى مثل (التميز الوظيفي، والرضا الوظيفي).

3- اجراء دراسة مشابهة للدراسة الحالية على موظفي وزارات اخرى.

المصادر العربية:

- **القرآن الكريم.**

1- أبو اسعد، احمد عبداللطيف، و احمد عبدالحليم عربيات (2012): **نظريات الارشاد النفسي والتربوي**. الطبعة الثانية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن – عمان.

2- الإمام، مصطفى محمود، وآخرون (1990): **القياس والتقويم**. جامعة بغداد، مطابع دار الحكمة للطباعة والنشر.

3- الباحثون السوريون https://www.syr-res.com/article/17771.html

4- البياتي، عبدالجبار توفيق، زكريا اثناسيوس (1977): **الاحصاء الوصفي الاستدلالي في التربية وعلم النفس**، الجامعة المستنصرية، بغداد.

5- داود، عزيز حنا، ناظم هاشم العبيدي (1990): **علم نفس الشخصية**. وزارة التعليم العالي والحث العلمي، بغداد.

6- رسول، خليل إبراهيم (1984): **قياس مستوى الطموح لدى طلبة المرحلة الإعدادية وعلاقته ببعض المتغيرات**. رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية التربية، جامعة بغداد.

7- الزوبعي، عبد الجليل ابراهيم، وآخرون (1981): **الاختبارات والمقاييس النفسية**. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، جامعة الموصل.

8- السيد، ناجي داود إسحاق (2005): **بعض المتغيرات النفسية وعلاقتها بالانجاز العدواني لدى لاعبي متخب جامعة المنيا**. رسالة ماجستير.

9- صبحي، علي (2011): **الحاجات الإرشادية وعلاقتها بدافع الانجاز الدراسي لدى الطلبة في درس الجمناستك**. مجلة علوم التربية الرياضية، العدد الأول، المجلد الرابع.

10- العادلي، راهبة عباس (2010): **الانفعالات نموها وادارتها**. الطبعة الأولى، الجامعة المستنصرية/ كلية التربية الأساسية، بغداد.

11- عباس، محمد خليل، وآخرون (2007): **مدخل الى مناهج البحث في التربية وعلم النفس**، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن، عمان.
12- عبدالرحمن، سعد (1998): **القياس النفسي (النظرية والتطبيق)**. الطبعة الثالثة، دار الفكر العربي، القاهرة.
13- عوض، عباس محمود (1998): **القياس النفسي بين النظرية والتطبيق**. دار المعرفة الجامعية.
14- عيسوي، عبد الرحمن محمد (1974): **القياس والتجريب في علم النفس والتربية**. دار النهضة العربية، بيروت.
15- الغريب، رمزية (1970): **التقويم والقياس النفسي والتربوي**. مكتبة الانكلو المصرية.
16- محمد، كريم (2017): **الانجاز.. كيف تنجز أكثر في وقت أقل** ؟ دار نور المعرفة – القاهرة.
17- مرباح، عوض (2019): مقال. الشبكة العنكبوتية (الانترنت).
18- مطر، شيماء عبد، وآخرون (2015): **الرضا الوظيفي وعلاقته بدافع الانجاز لدى مدرسي ومدرسات كلية التربية الرياضية في الجامعة المستنصرية**. الجامعة المستنصرية/كلية التربية البدنية والعلوم الرياضية.
19- معجم المعاني الجامع – معجم عربي عربي.
20- الهندي، محمد بن علي التهانوي (1158هـ): **كشاف اصطلاحات الفنون كتاب ألفه بالفارسية والعربية**.
21- http://www.m.ahewar.org/s.asp?aid=382566&r=0
22- https://ar.wikipedia.org/wiki/%D9%83%D8%B4%D8%A7%D9%81_%D8%A7%D8%B5%D8%B7%D9%84%D8%A7%D8%AD%D8%A7%D8%AA_%D8%A7%D9%84%D9%81%D9%86%D9%88%D9%86
23- https://www.almaany.com/
24- https://www.almaany.com/ar/dict/arar/%D8%B5%D9%86%D8%A7%D8%B9%D8%A9/
25- Nunnally, J.c (1981): **psychometric theory**, 2nd ed., New York! Mc Graw– Hill Book company.

ملحق (2)

مقياس صناعة الإنجاز بصيغته النهائية

جامعة سامراء

الاستاذ الفاضل المحترم ...

تحية طيبة ...

يروم الباحث إجراء دراسته الموسومة (صناعة الانجاز وعلاقته بالرضا النفسي لدى موظفي الجامعة) لذا يضع الباحث بين يديك مجموعة من فقرات مقياس صناعة الانجاز، لأنكم المعنيون بالأمر، ولكونكم الأقدر من غيركم للإجابة على هذه الفقرات. نرجو منكم قراءتها بدقة ووضع علامة (√) في المربع الذي تراه معبرا عن وجهة نظرك.

علما إن الإجابة ستكون سرية ولا يطلع عليها احد ولا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي، لذلك لا حاجة لكتابة اسمك، كما لا توجد في الفقرات اجابة صحيحة أو خاطئة. مع الرجاء بعدم ترك اي فقرة من غير اجابة.

مع فائق شكري وامتناني لجهودكم وتعاونكم

مثال توضيحي: ، اوافق، محايد، لا اوافق، لا اوافق بشدة

ت	الفقرات	اوافق بشدة	اوافق	محايد	لا اوافق	لا اوافق بشدة
1	اضع اهداف واعمل على تحقيقها.	√				
2	يساورني شعور بالفشل.				√	

الجنس: ذكر( ) انثى ( )

ت	الفقرة	اوافق بشدة	اوافق	محايد	لا اوافق	لا اوافق بشدة
1	اضع اهداف واعمل على تحقيقها.					
2	يساورني شعور بالفشل.					
3	اعمل على تطوير قدراتي ومهاراتي.					
4	أتأثر براي الاخرين بقدراتي.					
5	اضع اهداف واقعية قابلة للتطبيق.					
6	اخطط لتحقيق الأهداف.					
7	انظم وادير وقتي بدقة.					
8	اعمل في مجال تخصصي.					
9	ارغب في تحقيق المزيد من الاعمال.					
10	اشعر بانني أقوم بالعبادة اثناء أداء عملي.					
11	اعمل على انهاء العمل حيث ما بدأت.					
12	أوجه اعمالي لما ارغب في تحقيقه.					
13	ارغب في تحقيق مهام مختلفة عن الاخرين.					
14	اتواصل مع الأشخاص ذوي الإنجاز المرتفع.					
15	لا قيمة للاعمال الصغيرة.					

ملحق (4)

مقياس الرضا النفسي بصيغته النهائية

جامعة سامراء

الاستاذ الفاضل المحترم ...

تحية طيبة ...

يروم الباحث إجراء دراسته الموسومة (صناعة الانجاز وعلاقته بالرضا النفسي لدى موظفي الجامعة) لذا يضع الباحث بين يديك مجموعة من فقرات مقياس الرضا النفسي، لأنكم المعنيون بالأمر، ولكونكم الأقدر من غيركم للإجابة على هذه الفقرات. نرجو منكم قراءتها بدقة ووضع علامة (√) في المربع الذي تراه معبرا عن وجهة نظرك.

علما إن الإجابة ستكون سرية ولا يطلع عليها احد ولا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي، لذلك لا حاجة لكتابة اسمك، كما لا توجد في الفقرات اجابة صحيحة أو خاطئة. مع الرجاء بعدم ترك اي فقرة من غير اجابة.

مع فائق شكري وامتناني لجهودكم وتعاونكم

مثال توضيحي: ، اوافق، محايد، لا اوافق، لا اوافق بشدة

ت	الفقرات	اوافق بشدة	اوافق	محايد	لا اوافق	لا اوافق بشدة
1	اشعر بالسعادة بعد أداء عمل مقبول اجتماعيا.		√			
2	اقدر قيمة اعمالي.			√		

الجنس: ذكر( ) انثى ( )

ت	الفقرة	اوافق بشدة	اوافق	محايد	لا اوافق	لا اوافق بشدة
1	اشعر بالسعادة بعد أداء عمل مقبول اجتماعيا.					
2	اقدر قيمة اعمالي.					
3	اثق في نفسي وباني سأنجح في عملي.					
4	الحياة لا قيمة لها.					
5	اشعر بالرضا الداخلي عما أقوم به انشطة.					
6	اتجنب مقارنة نفسي بالآخرين.					
7	اواجه أخطائي، واسامح نفسي.					
8	اعتقد أن إرضاء الجميع أمراً مستحيلاً.					
9	اتقبل ذاتي كما هي.					
10	اشعر بالنعمة التي انا فيها.					