



الكمالية السوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي وفعالية الذات لدى أعضاء هيئة التدريس

مجلة كلية الآداب بقنا (دورية أكاديمية علمية محكمة)

د . رضا محمد حامد ابراهيم توغان

مدرس بقسم علم النفس

كلية الآداب - جامعة جنوب الوادي

DOI: 10.21608/qarts.2023.201196.1650

مجلة كلية الآداب بقنا - جامعة جنوب الوادي - العدد (٥٨) يناير ٢٠٢٣

الترقيم الدولي الموحد للنسخة المطبوعة ISSN: 1110-614X

الترقيم الدولي الموحد للنسخة الإلكترونية ISSN: 1110-709X

<https://qarts.journals.ekb.eg>

موقع المجلة الإلكتروني:

الكمالية السوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي وفعالية الذات لدى أعضاء هيئة

التدريس

الملخص:

تهدف الدراسة الراهنة إلى دراسة العلاقة بين الكمالية السوية والرضا الوظيفي وفعالية الذات لدى أعضاء هيئة التدريس. وقد تكونت عينة الدراسة من (٢٠٠) عضو مقسمين إلى ١٣٤ ذكور، ٦٦ إناثا بمدى عمري يتراوح بين (٢٦-٦٧) سنة، وطبق عليهم استمارة البيانات الديموجرافية، ومقياس الكمالية السوية (من إعداد الباحثة)، ومقياس الرضا الوظيفي (فداء ناصر - عصام حيدر، 2014)، ومقياس فاعلية الذات (كيم وبارك، ٢٠٠٠). وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الكمالية السوية والرضا الوظيفي وفاعلية الذات، ولم تظهر أي ارتباطات بين الكمالية وبعض أبعاد الرضا الوظيفي (الرضا عن الرواتب - المكانة الاجتماعية)، كما وجدت فروق دالة احصائياً في الكمالية السوية تعزى إلى العمر، وعدم وجود فروق تعزى إلى (الجنس - الكلية - الرتبة الأكاديمية - مدة الخدمة في الجامعة)، ووجود فروق في فاعلية الذات تعزى إلى (الكلية - العمر - الرتبة الأكاديمية)، وعدم وجود فروق تعزى إلى (الجنس - مدة الخدمة في الجامعة)، ووجود فروق في الرضا الوظيفي تعزى إلى الرتبة الأكاديمية وعدم وجود فروق تعزى إلى (الجنس - العمر - الكلية - مدة الخدمة في الجامعة)، وأظهرت النتائج إسهام الكمالية السوية، وفاعلية الذات في الرضا الوظيفي بمستويات عالية الدلالة.

الكلمات المفتاحية: الكمالية السوية، الرضا الوظيفي، فاعلية الذات، أعضاء هيئة التدريس.

مقدمة:

تمثل الكمالية منذ عهد بعيد وحتى يومنا هذا ظاهرة نفسية ولغزًا إكلينيكيًا، يتوارى خلفه السواء واللاسواء، فالكمالي شخص يستحق الاحترام والإعجاب لحرصه على وضع استراتيجيات ملائمة لتحقيق أهدافه وغاياته (سارة محمد سيد، ٢٠١٧).

الكمالية تعني ميل الفرد إلى الإفراط في وضع أهداف ومعايير عالية وعدم رضا الفرد عن أدائه بالرغم من الجودة العالية للأداء. وتكون الكمالية إما بالتوجه الذاتي للفرد ووعيه، حيث يضع الفرد مستويات عالية ويحاول تحقيقها بدافع من نفسه، وإما أن تكون بالتوجيه من الآخرين حيث يضع الفرد مستويات عالية ويحاول تحقيقها بدافع من الآخرين، وإما أن تكون مكتسبة اجتماعيًا حيث يكتسبها الفرد من إدراكه للمواقف الاجتماعية المحيطة به (Sumi, Tsuzuki & Kanada, 2001) ; سارة محمد سيد، ٢٠١٧).

والدافع للكمال ذو تأثير مهم على سلوك الإنسان، وقد تمت دراسة الكمالية على نطاق واسع من قبل المنظرين. اقترح أدلر أن السعي لتحقيق الكمال هو جانب فطري في الإنسان، وأكدت هورني من ناحية أخرى على الكمالية العصابية التي تنشأ نتيجة للخوف من الفشل في الوصول إلى الكمال (Hewitt, Tein & Brien, 1991) (61).

ذكر هامتشك (Hamachek) أن الكمالية كمفهوم متعدد الأبعاد يتكون من الجانب الإيجابي والسلبي، الجانب السلبي يسمى بالكمالية العصابية حيث يضع الأفراد معايير عالية ولا تسمح إلا بقدر ضئيل من الحرية لارتكاب الأخطاء، وبالتالي لا يشعرون أبدًا أن أي شيء يتم بشكل جيد، والجانب الإيجابي يسمى بالكمالية السوية

وفيه يضع الأفراد معايير عالية لأنفسهم ولكن تتناسب مع قدراتهم وإمكانياتهم (Je, Li, Zhou, Han, Liu & He, 2017).

حتى موضوع الرضا الوظيفي منذ بداية الثلاثينات من القرن الماضي باهتمام من قبل الباحثين في مجالات الإدارة والسلوك التنظيمي، وذلك نظرًا لارتباطه بأهم مورد تملكه المؤسسات ألا وهو "المورد البشري" باعتباره موردًا يلعب دورًا كبيرًا في نجاح المؤسسات واستمرارها. لذا فإن الاهتمام بمشاعره أمر تستهدفه المؤسسات جميعًا بغرض الرفع من مستوى الأداء وتخفيض معدلات الغياب وحوادث العمل وغيرها من نواتج العمل (بن موفق الميلود؛ بن صافي عبد الكريم، ٢٠١٧، ٣٣).

الفاعلية الذاتية هي المعتقدات التي يطورها الفرد بخصوص قدرته لإكمال مهمة بنجاح وتطور الفاعلية الذاتية نتيجة العلاقة الوثيقة بين البيئة وسمات الشخصية والسلوك حيث تؤثر الفاعلية الذاتية في إكمال المهمة وإجراء العمل أو المشاركة بنشاط (Pajares, 1996). وأشار داميان أن زيادة الفاعلية الذاتية الأكاديمية يعمل على زيادة السعي إلى الكمال (Stricker, Schneider & preckel, 2019). وأشارت نتائج دراسة (Rahman, Sulaiman, Nasir, & Omar, 2014) إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين فاعلية الذات والرضا الوظيفي.

شهدت الآونة الأخيرة اهتمامًا متزايدًا بتقويم مدخلات التعليم الجامعي، ومنها الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، حيث أن كفاءة عضو هيئة التدريس تعد أحد المتطلبات الأساسية لتطوير العملية التعليمية والبحثية. ووظيفة التدريس الجامعي من أهم الوظائف التي تؤديها الجامعات وأكثرها فاعلية في إعداد الطلاب للحياة المستقبلية (نعيمة الشمري، ٢٠١٩).

وانطلاقاً من أهمية الدور الذي يقوم به عضو هيئة التدريس ومن أجل تحقيق أهداف الجامعات وتجويد الانتاج العلمي لا بد من الاهتمام بسلامة عضو هيئة التدريس للقيام بالمهام الوظيفية بتميز جاءت هذه الدراسة في محاولة للتعرف على الكمالية السوية والرضا الوظيفي وفاعلية الذات لدى أعضاء هيئة التدريس.

مشكلة الدراسة:

يقوم عضو هيئة التدريس في الجامعة بالكثير من المهام منها تدريس الطلاب وتزويدهم بالمعارف والخبرات اللازمة في مختلف التخصصات ويتطلب، منه ذلك الاضطلاع على الجديد في التخصص إلى جانب القيام بالبحث العلمي، والتأليف والمساهمة في التقدم العلمي والتكنولوجي للمجتمع، ويسهم في إدارة الجامعة من خلال توليه للمناصب المختلفة، وعلى ذلك تسعى الجامعة إلى تطوير أداء عضو هيئة التدريس.

وتأكيداً لأهمية ومكانة عضو هيئة التدريس في رسم المستقبل للمجتمع، ونظراً للقوة التي يمتلكها في تطوير ونقل الأهداف والغايات لمؤسسات التعليم العالي، وكذلك الاعتقاد بأن أعضاء هيئة التدريس الراضيين عن عملهم هم أكثر قدرة على القيام بواجباتهم وبمستوى أعلى من الفاعلية من زملائهم غير الراضيين ازداد الاهتمام بدراسات الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ومنها نتائج دراسة Shirley (2013) التي أسفرت عن عدم وجود تغيير في الرضا الوظيفي يعمل على تحسين جودة التعليم الأكاديمي ناتج عن استخدام روح الفكاهة. وأظهرت نتائج دراسة (الطاهر أحمد، ٢٠١١) أن العوامل المالية المتعلقة بالرواتب والأجور والحوافز لم تصل بعد إلى الحد الذي يعطي عضو هيئة التدريس انعكاساً داخلياً بالرضا نحو حجم العمل الذي

يقوم به ومقدار الأجر، والعوامل النفسية ليست بالمستوى المطلوب الذي يجعل من العضو مقبلاً على عمله و متمسكاً به.

كما أن إدراك الفرد لقيمه الذاتية هو أساس إنجازاته المتلاحقة، فمتى ما كانت تلك الإدراكات إيجابية كان الفرد ناجحاً وطموحاً ومنجزاً والعكس من ذلك فإذا كان حاملاً لإدراكات سابقة عن نفسه فإنه سوف يشعر بالعجز والفشل معتمداً على الآخرين. والإحساس بالفاعلية هو قناعة الفرد بمكانه لتنفيذ السلوك المطلوب لتحقيق نتائج معينة بنجاح. وتعتمد الفاعلية الذاتية في جزء منها على إدراك الذات أو الصورة التي يطورها المتعلم عن نفسه. كما تؤثر فاعلية الذات على مستوى اختيار المهمة وعلى الجهد المبذول في الأداء على المهمة وعلى درجة المثابرة العالية والإصرار لتحقيق نتائج التعلم (سارة محمد سيد، ٢٠١٧). وأسفرت نتائج دراسة (Sahraee, khosravi, Nejad, & khosravipur, 2011) عن وجود ارتباط إيجابي بين ثلاث مستويات من الكفاءة (الأسرية) الأدوار، وحل المشكلات، والتعبير عن المودة) مع الكمالية الإيجابية. ومما سبق يتضح لنا أهمية دراسة متغيرات الكمالية السوية، والرضا الوظيفي وفاعلية الذات في تحقيق الأهداف وإنجاز المهام. ولما كانت هناك قلة في عدد الدراسات التي تناولت هذه المفاهيم وعلاقتها بفئة مهمة في المجتمع هم أعضاء هيئة التدريس على حد علم الباحثة جاءت هذه الدراسة.

ومن ثم تتمثل مشكلة الدراسة الحالية في التساؤلات الآتية:

- هل توجد علاقة ارتباطية بين (الكمالية السوية، والرضا الوظيفي، وفاعلية الذات) لدى أعضاء هيئة التدريس؟

- هل توجد فروق في (الكمالية السوية، والرضا الوظيفي، وفاعلية الذات) تعزى إلى "الجنس - العمر - الرتبة الأكاديمية - مدة الخدمة في الجامعة - الجامعة التابع لها" بين أعضاء هيئة التدريس؟
- هل تسهم متغيرات الكمالية السوية، وفاعلية الذات في التنبؤ بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس؟

أهمية الدراسة:

- حداثة الموضوع حيث أنه في حدود علم الباحثة لا يوجد دراسات جمعت بين مفاهيم الدراسة (الكمالية السوية - الرضا الوظيفي - فاعلية الذات) لدى أعضاء هيئة التدريس.
- أهمية العينة حيث يمتلك أعضاء هيئة التدريس القوة في تطوير ونقل الأهداف والغايات لمؤسسات التعليم العالي، والمساهمة في التقدم العلمي والتكنولوجي للمجتمع.
- الاستفادة من نتائج الدراسة في إثارة التساؤلات وفتح المجال للقيام بالعديد من الدراسات الأخرى على متغيرات أخرى، وأيضًا الاستفادة منها في عمل برامج إرشادية لتحسين الكمالية السوية والرضا الوظيفي وفاعلية الذات لدى أعضاء هيئة التدريس.
- توفير مقياس جديد للكمالية السوية يساعد في إثراء المكتبة النفسية في القياس والتشخيص.

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية إلى الوصول إلى الأهداف الآتية:

- الكشف عن العلاقة بين (الكمالية السوية، والرضا الوظيفي ، وفاعلية الذات) لدى أعضاء هيئة التدريس.
- التعرف على الفروق في (الكمالية السوية، والرضا الوظيفي، وفاعلية الذات) تعزى إلى "الجنس - العمر - الرتبة الأكاديمية - مدة الخدمة في الجامعة" بين أعضاء هيئة التدريس.
- التعرف على مدى إسهام الكمالية السوية، وفاعلية الذات في التنبؤ بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس.

مفاهيم الدراسة والأطر النظرية المفسرة:

أولاً: "الكمالية السوية" Normal perfectionism

كثيراً ما يستشهد بمقال هاماشيك "Hamachek" عام ١٩٧٨ كحجر انطلاق نظري لأبحاث الكمالية استناداً إلى وجهة نظر مفادها أن الكمال هو بناء مزدوج وهو ليس مجرد وصف للسلوكيات وحدها ولكن كيفية التفكير الداخلي للشخص عن السلوكيات التي تمثل الكمال. ويرى هاماشيك بأن الكمالية هي إحساس الفرد بالسعادة عند أداء الأعمال الصعبة وشعوره بالرضا عن الأداء فيضع لنفسه مستويات تتناسب مع قدراته وإمكانياته (4, Bousman, 2007). ويعرفها لاسوتا (Lasota, 2008) (11) بأنها عبارة عن وضع معايير عالية وصارمة للحفاظ على النظام الذي يلبي متطلبات المهمة النشطة. وهذه المعايير تكون في مواقف العمل وتشمل الكفاءة، والنظام، والإخلاص، والسعي نحو الإنجاز والانضباط الذاتي. يعرفها رافت (Raft, 2012, 17) بأنها تحديد للمعايير المقبولة التي تؤدي إلى الشعور بالرضا الذاتي أو تعمل على تعزيز تقدير الذات. وتشير (سارة شاهين، ٢٠١٧، ٢٦٧) إلى الكمالية

السوية بأنها أسلوب يتجه بالفرد نحو الإتقان والأداء الجيد وإحراز التقبل من الأخرى. وترى الباحثة أن الكمالية السوية عبارة عن وضع الفرد معايير عالية للأداء تتناسب مع إمكانياته وقدراته وتؤدي إلى الشعور بالرضا الذاتي.

النظريات المفسرة للكمالية السوية:

يرى أدلر أن الكمالية السوية سمة فطرية للنمو الإنساني تتضمن كل الجوانب الصحية، وفيها يكون الدافع للكمالية موجه نحو الحصول على الفوائد الاجتماعية أو تحسين ورقي المجتمع بدلاً من تحسين ورقي الذات. وقد ميز أدلر بين الكمالية السوية، والعصابية. فالأفراد ذوو الكمالية السوية يناضلون للحصول على مستويات كافية من الإتقان، ويتغلبون على مشاعر النقص من خلال أداء السلوكيات التي تقيد أنفسهم والآخرين. أما ذوو الكمالية العصابية فإنهم يناضلون مع وجود الكثير من مشاعر النقص، ويبحثون عن إتقان غير واقعي، ويحاولون الحصول على التفوق بدون الاهتمام بالآخرين (Hewitt, Tein & Brien, 1991, 61).

يرى هاماشيك أن الفرد يستطيع الوصول للكمالية السوية وتعديل معاييرها من خلال التغذية المرتدة وعن طريق مشاهدة النماذج الإيجابية، والشعور بالرضا والسرور من الإنجازات (Lasota, 2008, 26). أكدت نتائج دراسة (Kakavand, 2017) أن وظائف الوالدين وسلوكياتهم تؤثر في تكوين أفكار وسلوكيات وعواطف الأطفال، وأنه توجد فروق ذات دلالة بين الكمالية لدى أولياء الأمور الطلاب العاديين وأولياء أمور الطلاب الموهوبين، ولكن لا يوجد فرق بين أساليب التربية الخاصة بهم.

ويؤيد تطابق معايير الآباء والأبناء ما ذكره أتو فينخل (1969) عن فرويد بأنه أشار إلى أن هناك رغبة عند الطفل في التطابق مع الآباء ومعاييرهم، وأن ذلك يمثل

جانب أساسي من شخصيات الأطفال، فعند رغبة الطفل في التطابق مع الوالدين فإنه يرغب في التطابق مع معاييرهم ومثلهم، والتحريمات من الآباء يتم تقبلها من الطفل كجانب من عملية الارتقاء إلى مستوى هذه المعايير (نوال الموسى، ٢٠٠٧، ٣٠).

ويؤكد هاماشيك أن درجات التنوع في مداخل "المعاملة" الوالدية هي التي تؤدي إلى الكمالية السوية أو العصابية. فقد أظهر أن المداخل غير المتناسقة تعمل على تطوير الكمالية العصابية حيث يبالغ الفرد في السلوك الموجه نحو الأهداف ويقلل من قيمة الذات. أما التنشئة التي يؤكد فيها الوالدين على قيمة الإنجاز مع الشعور بالرضا عن الذات والعمل يعمل ذلك على تطوير الكمالية السوية لديه (Smith , 2005).

وأُسفرت نتائج دراسة (نوال الموسى، ٢٠٠٧، ١١٣) عن وجود علاقة إيجابية بين الكمالية السوية وبعد التحكم الممارس من الأم، ووجود فروق دالة بين الكماليين الأسوياء والعصابيين في بعدى الدفاء والحب الممارس من الأم والأب لصالح الأسوياء، ووجود فروق بين المجموعتين في العدوانية والعداء، والرفض غير المحدد، والتحكم الممارس من الأب والأم لصالح العصابيين.

ويتفق باندورا مع هاماشيك، فيرى بأن الكمالية الوالدية قد تساعد في تنمية الكمالية لدى الأفراد في مرحلة الطفولة وذلك نتيجة تقليد الأطفال لسلوك الآباء. أي أن دالة التعزيز هي المسؤولة في توجه الدافعية باتجاه المثير المعزز، فهذا ينمي الكمالية الإيجابية التكيفية والتي تكون رغبة الفرد للاقتراب من الذات المثالية والإحساس بالمتعة والشعور بالرضا عند النجاح. أما بالنسبة لدالة التعزيز السلبي فالأفراد الذين يتجنبون نتائج البيئة المنفردة هم الأكثر توقعا للفشل وينتابهم الشعور بعدم الرضا عن سلوكه لتحقيق الأهداف (نجلاء نزار؛ وإسراء عبد الحسين، ٢٠١٧، ٢٩٢).

ثانياً: الرضا الوظيفي "job satisfaction"

تعرف (إيناس فؤاد، ٢٠٠٨، ٩) الرضا الوظيفي بأنه القناعات والاستجابات النفسية والعاطفية السلبية والإيجابية من الموظف تجاه جوانب عديدة من مهامه ومسؤولياته وعن أدائه أو بيئة عمله. ترى منيرة الشerman؛ وصفاء جعافرة (٢٠١٤) أن الرضا الوظيفي هو إحساس داخلي للفرد يتمثل في شعوره بالسعادة والارتياح نتيجة لإشباع حاجاته ورغباته من خلال مزاولته لمهنته التي يعمل بها. وتعرفه مناصرية محمد (٢٠١٦) بأنه عبارة عن قيمة ضمنية مستترة تكمن في وجدان الفرد تجعل شعور الفرد إيجابياً نحو عمله ولا يتأتى هذا إلا نتيجة إشباع الحاجات الأساسية له من خلال ممارسة العمل. ويشير لوك "Locke" إلى أنه الحالة العاطفية الناتجة عن تقييم الفرد لوظيفته أو ما يحصل عليه من تلك الوظيفة (Robinson , 2013). ويصف ديمرتاس Demirtas "الرضا الوظيفي بأنه المسافة بين ما يريده المعلمون من وظائفهم وما يشعرون به في وظائفهم (Shirley, 2013).

ويؤكد قاسمي محمد (2019) بأنه حالة نفسية عاطفية سارة يعيشها الفرد عند إشباع حاجاته النفسية، والاجتماعية، والمهنية، والمادية وتختلف من فرد إلى غيره. ويتفق سوامي (Swamy, 2019, 10) مع (بن موفق الميلود؛ وبن صافي عبد الكريم، ٢٠١٧، ٣٤) بأنه الدرجة التي يشعر بها الأفراد بإيجابية أو سلبية تجاه عملهم ويتأثر بالعوامل الترفيهية، والفرص، والأجور، وجودة الإشراف والعلاقات مع الزملاء بشكل عام. ويتفق كلاً من ميكلود؛ وبرانك (Mcleod, 2020, 1; Branic, , 2020, 25) بأنه عبارة عن المشاعر الإيجابية التي يمر بها الموظف عندما يشعر بالوفاء تجاه وظيفته وأهميتها، ويؤثر بشكل إيجابي على المنظمة الانتاجية. وترى الباحثة أن الرضا

الوظيفي حالة عاطفية تنتج عن شعور الفرد نحو عمله وتتأثر بالعديد من العوامل منها العوامل النفسية، والاجتماعية، والمادية.

النظريات المفسرة للرضا الوظيفي:

هناك العديد من النظريات التي تناولت موضوع الرضا الوظيفي وهي ذات أهمية كبيرة من حيث إنها تساعدنا على تحديد وتفسير مسببات رضا الأفراد عن عملهم أو استيائهم منهم كما يمكنها أن تمنحنا فرصة التنبؤ بالرضا وبالتالي محاولة ضبط العوامل المسببة أو المرتبطة به:

نظرية الإثراء الوظيفي ١٩٧٣:

حسب هذه النظرية يكون الأفراد راضيين عن مظهر من مظاهر عملهم كأصدقاء العمل والمشرفين والرواتب عندما يكون مقدار المظهر الذي يدركونه والذي يجب أن يتحصلوا عليه، وإذا أدرك الأفراد أن المقدار الذي يتحصلون عليه أكثر مما يستحقونه فيجب أن يعم عليهم شعور باللامساواة وبالذنب وإذا أدركوا أنهم يتحصلون على شيء أقل من المظهر الذي يدركونه فسوف يشعرون بعدم الرضا (مناصرية محمد، ٢٠١٦).

ويقترح هاكمان، ولولر (Hackman, lawler) بأن زيادة تنوع المهام واستقلاليتها يعزز الدافع لدى الأفراد وينتج تأثير إيجابي على الإثراء الوظيفي، ويمكن الشعور بهذا الإثراء من خلال الحالات النفسية المتعلقة بالوظيفة، والدور والتنظيم، ومشاعر الدعم والفعالية الذاتية وهذه العوامل تعمل على زيادة الرضا الوظيفي (Swamy, 2019, 10).

أظهرت نتائج دراسة ورنر (Warner, 2019) أن الثقة بالنفس لا تؤثر بشكل مباشر على الرضا الوظيفي.

نظرية العاملين (الدفاعية - الصحة) لهيرزبرج:

تركز هذه النظرية على نوعين من العوامل هما العوامل الدفاعية أو الداخلية المتعلقة بالعمل وهي الإنجاز والتميز، والمسئولية، والتقدم في العمل، والعوامل الخارجية مثل الإشراف، وظروف العمل، والزملاء، والأجور، والسياسات، والإجراءات، والأمن الوظيفي، والعلاقات الاجتماعية، وكلاً من العوامل الداخلية والخارجية تعمل على زيادة الرضا الوظيفي (Branic, 2020).

وتسمى العوامل الخارجية بعوامل الصحة وهي عوامل نفسية تدفع بالفرد إلى الرضا. وقد أسهمت هذه النظرية في توضيح دوافع العمل وعلاقته بالرضا الوظيفي مما يدفع إلى دراسة العوامل التي تؤثر في الرضا فظهور علامات الشعور بعدم الرضا يدل على وجود حاجات ودوافع لم يتم إشباعها وينبغي إشباعها (بن موفق الميلود؛ وبن صافي عبد الكريم، ٢٠١٧، ٣٨). وأظهرت نتائج دراسة مور (Moore, 2019) عن وجود علاقة سالبة بين العصابية والرضا الوظيفي، وهناك علاقة موجبة بين التوافق والرضا الوظيفي.

وقد بين هيرزبرج أن مصطلح الرضا الوظيفي لا يعني أنه يقابل مصطلح على النقيض له على الطرف الآخر وهو مصطلح عدم الرضا الوظيفي، وهذه هي النظرية التقليدية، بينما يرى هيرزبرج أنهما مفهومان مختلفان ويتأثران بعوامل مختلفة. وأن كلا من الرضا الوظيفي "الرضا العام عن العمل" وعدم الرضا الوظيفي "الاستياء العام" هما جانبان يمكن أن يتم قياسهما بشكل مستقل. وبعبارة أخرى يمكن لموظف أن يكون راضياً وغير راضٍ في العمل في نفس الوقت حيث أن العوامل التي تسبب الشعور بالرضا التام عن العمل لا تسبب الاستياء الشديد منه والعكس صحيح (إيناس فؤاد نواوي، ٢٠٠٨، ٤٢).

نظرية التوقع الأدائي "نظرية فروم" Frome:

فسر فروم الرضا الوظيفي على أساس أن عملية الرضا أو عدم الرضا تحدث نتيجة للمقارنة التي يجريها الفرد بين ما كان يتوقعه من عوائد السلوك الذي يتبعه وبين المنفعة الشخصية التي يحققها بالفعل، ومن ثم فإن هذه المقارنة تؤدي بالفرد إلى المناضلة بين عدة بدائل مختلفة لاختيار نشاط معين يحقق العائد المتوقع بحيث تتطابق مع المنفعة التي يجنيها بالفعل، وهذه المنفعة تضم الجانبين المادي والمعنوي معاً، وتفترض أن الفرد يحاول الحصول على العائد أثناء قيامه بعمل ما، ويتوقف رضاه على مدى اتفاق العائد الذي يحصل عليه من عمله مع ما يعتقد أنه يستحقه.

نظرية الحاجات لماسلو:

تعود هذه النظرية إلى إبراهيم ماسلو (١٩٥٤) حيث يرى أن إشباع الحاجات أو الحرمان منها يكون حالة عدم الرضا أو السخط لدى العمال ذلك الحرمان يولد تأثير نفسي وجسمي لحاجات متعددة وأن الحاجات التي لم يتم إشباعها بعد وهي التي تؤثر على السلوك. أما الحاجات التي تم إشباعها فتكون بمثابة دافع للفرد وأن هناك ترتيباً هرمياً لحاجات الإنسان وأنه كلما تم إشباع حاجة من هذه الحاجات انتقل الفرد إلى الحاجة غير المشبعة التي تليها في التنظيم الهرمي لسلم الحاجات. وقد صنف ماسلو هذه الحاجات إلى خمس مجموعات حسب أهميتها وهي: الحاجات الفيزيولوجية، الحاجة إلى الأمان، الحاجة إلى الانتماء، الحاجة إلى الاحترام، الحاجة إلى تقدير الذات. وتؤكد دراسة ماسلو أن الإحساس بالرضا لا يمكن تحقيقه دون الاهتمام بحاجاتهم لذا لا بد من دراسة الحاجات وتحديد أهميتها لتحقيق الرضا له دون قصد زيادة الأداء لدى الأفراد والمؤسسات وهذا من خلال تحفيز العاملين وإشعارهم بالأمان والاستقرار من خلال إشباع حاجاتهم (بن موفق الميلود؛ وبن صافي عبد الكريم،

٢٠١٧، ٤٧). ويؤكد ذلك نتائج دراسة (فداء ناصر؛ عصام حيدر، ٢٠١٤) التي أسفرت عن عدم وجود فروق جوهرية بين أعضاء الهيئة التدريسية العاملين في الجامعات الحكومية والخاصة فيما يتعلق بنظرتهم نحو الراتب والمكافآت، ورضاهم عن العلاقة بالزملاء، ورضاهم عن العلاقة بالإدارة، وشعورهم بالتمكين الوظيفي (وتوجد فروق بينهم فيما يتعلق برضاهم عن العلاقة بالطلاب، وشعورهم بالأمان الوظيفي، وشعورهم بالمكانة الاجتماعية في اتجاه الجامعات الحكومية).

نظرية العدالة أو المساواة:

قدمت هذه النظرية من قبل آدمز "Adms" وتذهب هذه النظرية إلى أن الرضا المهني يتحقق إذا كان هناك توازن بين ما يقدمه الفرد للعمل وبين ما يحصل عليه من العمل أي بمعنى آخر إيجاد التوازن بين المدخلات (ما يبذل من مجهود) والعوائد (النتائج التي يحققها العامل من العمل). فإذا تحقق هذا التوازن بين الجهد المبذول والعائد من، فإن ذلك يخلق حالة الشعور بعدم الرضا. وبناءً على هذه النظرية، فإن دوافع العمال في المنظمة تكون متأثرة بالمستوى الذي يشعر فيه العمال بأنهم يعاملون بطريقة عادلة ومنصفه من طرف المنظمة. فإذا شعر العامل بأن المنظمة لا تعامله بطريقة عادلة أو منصفة، فإن شعوره هذا له تأثيرات على دوافعه، أدائه وإنجازه في العمل (معمرى سماح، ٢٠١٢، ١٠٤).

ثالثاً: فاعلية الذات "self-efficacy"

وضّح (حجاج غانم، ٢٠٠٥، ٨١) أن مفهوم فاعلية الذات من المفاهيم المهمة في تفسير السلوك الإنساني خاصة من وجهة نظر أصحاب نظريات التعلم الاجتماعي. وقد تناول الباحثون مصطلح Self-Efficacy. ويرجع إلى عده مسميات باللغة العربية منها: فاعلية الذات، فعالية الذات، الفاعلية الذاتية، كفاءة الذات، الكفاءة الذاتية (ومن

هنا يتضح لنا أنه لا يوجد فرق بين فاعلية الذات وكفاءة الذات، وأحياناً يستخدم مصطلح Self-Efficiency بمعنى فاعلية الذات.

ويعرف أُلن "Allen" فاعلية الذات بأنها المعتقدات المتعلقة بقدرة الفرد على الأداء أو السلوكيات التي سوف تؤدي إلى نتائج متوقعة (Hart, Gillner, handal, 1998). & Gfeller, 1998).

ويرى (Ayiku, 2005, 11) أن فاعلية الذات هي ثقة الفرد في نجاحه وقدرته على إنجاز عمل معين. ويصف سالم رفقة (٢٠٠٩) فاعلية الذات بأنها ثقة الفرد في قدرته على إنجاز السلوك بعيداً عن شروط التعزيز. ويعرفه (Je, Li, Zhou, Han, 2017) Liu & He, 2017) بأنها قدرة الفرد على إكمال المهام والوصول إلى الأهداف التي تدفع الأفراد لاختيار أكثر المهام تحدياً وبذل المزيد من الجهد للتغلب على مثل هذه التحديات فهي بناء تحفيزي يؤثر على اختيار الفرد للأنشطة، ومستوى التحصيل والمثابرة والأداء في مختلف السياقات (Pereira , Bellinati, & Kanan, 2018). وتُشير سارة محمد (٢٠١٧، ٢٦٨) إلى فاعلية الذات بأنها قدرة الفرد على التحكم في السلوك لإنجاز الأعمال المطلوبة لمواجهة مواقف الحياة وصولاً للهدف. وترى الباحثة أن فاعلية الذات هي عبارة عن ثقة الفرد في قدراته واكتسابه المهارات اللازمة لإنجاز الأعمال وتحقيق الأهداف والطموحات من خلال التحكم في سلوكياته.

مصادر فاعلية الذات:

اقترح باندورا في نظريته المعرفية الاجتماعية أنه يتم تشكيل الأفراد لمعتقداتهم

حول الكفاءة الذاتية من خلال:

- إنجازات الأداء: وتعد تقييم انعكاسي للنجاحات أو الإخفاقات السابقة في مهمة ما، وهكذا بعد الانتهاء من مهام معينه يقوم الأفراد بتفسير وتقييم النتائج التي تم

الحصول عليها ومناقشة كفاءتها مع المهام التي يتم تشكيلها لاحقاً بناءً على هذه الأفكار. متى يرى الأفراد جهودهم ناجحة فإن فاعليتهم الذاتية المتعلقة بالإنجاز في المستقبل تزداد، أما الاخفاقات المتكررة فتعمل على التقليل من ذلك وخاصة إذا حدثت الاخفاقات قبل ترسيخ الإحساس بفاعلية الشخصية بقوة (Major, 2016, 45).

- **الخبرات البديلة "vicarious experience"** تعني النمذجة أو الاقتداء بالنموذج أو التعليم بالملاحظة، مشاهدة الآخرين وهم يتعاملون مع التهديدات وينجحون في التعامل معها، والتغلب عليها من شأنه أن يخلق توقعات لدى الملاحظين على أنهم سوف يكونون قادرين على تحقيق بعض التحسن في الأداء شرط أن يكتفوا من جهودهم وأن يتواصلوا في بذلها (Bandura, 1986).

- **الحالة النفسية والفسيولوجية "Psychological and physiological state"** ويطلقها باندورا على العوامل الداخلية التي تحدد للفرد ما إذا كان يستطيع تحقيق أهدافه أم لا، وذلك مع الأخذ في الاعتبار بعض العوامل الأخرى مثل القدرة المدركة للنموذج، والذات، وصعوبة المهمة، والمجهود الذي يحتاجه الفرد والمساعدات التي يمكن أن يحتاجها للأداء (علاء الشعراوي، ٢٠٠٠).

- **الإقناع اللفظي الاجتماعي "verbal persuasion"** يعني به كميات المعلومات التي يحصل الفرد عن طريق الآخرين بطريقة لفظية. وهذا قد يكسب الفرد نوعاً من الرغبة في الأداء والعمل (فاتن فاروق؛ شيري مسعد، ٢٠١٤).

النظريات المفسرة لفاعلية الذات:

تستمد نظرية الفعالية الذاتية لباندورا من نظريته المعرفية الاجتماعية التي تقترض أن التعلم القائم على الملاحظة والخبرات الاجتماعية، والحمية المتبادلة هي عوامل حاسمة في تنمية الشخصية، وأن العوامل الرئيسية التي تشكل النظام الذاتي للفرد ومنها الفعالية الذاتية أساسية لكيفية إدراك الأفراد واستجاباتهم والتعامل مع

المواقف في الحياة اليومية. ومع ذلك لاحظ باندورا أنه لا يكفي مجرد الإيمان بقدره الفرد على تحقيق نتيجة، ولكن من أجل تحقيق النجاح وتعزيز الإيمان بالفعالية الذاتية يجب أن يمتلك الفرد أيضًا المهارات اللازمة لتحقيق تلك النتيجة. ففاعلية الذات هي

بناء يفهم أنه يؤثر على جميع مجالات حياة الفرد (Bramante, 2015, 35)

تؤثر الفاعلية الذاتية على مستوى الدافعية والتعلم والإنجاز، والفاعلية الذاتية ليست فقط تقدير قدرة الفرد لكن المعتقدات التي يطورها الفرد بخصوص قدرته لإكمال مهمة بنجاح وتطور الفاعلية الذاتية نتيجة العلاقة الوثيقة بين البيئة وسمات الشخصية والسلوك حيث يؤثر في إكمال المهمة وإجراء العمل، وتؤثر معتقدات الفاعلية الذاتية على أنماط تفكير الفرد وردود فعله العاطفية حيث يخلق الإحساس بفاعلية الذات العالية إحساس يساعد على الاقتراب من المهام والأنشطة الصعبة، على عكس الناس ذوي فاعلية الذات المنخفضة يعتقدون أن الأشياء أقوى منهم. الايمان بفاعلية الذات يحدد كمية المجهود التي يبذلها الإنسان في أداء المهمة ومدة المثابرة فيها (Ayiku, 2005,3).

فروض الدراسة:

- توجد علاقة ارتباطية موجبه بين (الكمالية السوية ، وفاعلية الذات ، والرضا الوظيفي) لدى أعضاء هيئة التدريس.
- توجد فروق في (الكمالية السوية، والرضا الوظيفي، وفاعلية الذات) تعزى إلى " الجنس - العمر - الرتبة الأكاديمية - الكلية التابع لها "إنسانية - علمية" - مدة الخدمة في الجامعة" بين أعضاء هيئة التدريس.
- تسهم متغيرات الكمالية السوية، وفاعلية الذات في التنبؤ بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس.

منهج الدراسة وإجراءاتها:

أولاً المنهج:

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي المقارن، الذي يلائم هدف الدراسة، حيث يمكننا هذا المنهج من دراسة العلاقة بين الكمالية السوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي وفعالية الذات لدى أعضاء هيئة التدريس، إلى جانب دراسة الفروق بين هذه المتغيرات تبعاً لبعض المتغيرات الديموجرافية المستخدمة في الدراسة.

ثانياً العينة:

اشتملت على عينة التقنين لعمل صدق وثبات لمقاييس الدراسة (الكمالية السوية، الرضا الوظيفي، وفعالية الذات) وتكونت من ١٠٠ من أعضاء هيئة التدريس تنقسم إلى (ذكر، أنثى). كما تكونت العينة الأساسية للبحث من ٢٠٠ من أعضاء هيئة التدريس في جامعة جنوب الوادي يتراوح المدى العمري لهم ما بين ٢٦-٦٧ عاماً، بمتوسط مقداره ٤٠,٩٦ وانحراف معياري ١٠,٠٧ ويوضح جدول رقم (١) توزيع أفراد العينة وفقاً للخصائص الديموجرافية.

جدول رقم (١) الخصائص الديموجرافية للعينة الكلية

المتغير	مستوى المتغير	العدد
الجنس	ذكر	١٣٤
	أنثى	٦٦
الرتبة الأكاديمية	مدرس	١١٥
	أستاذ مساعد	٤٤
	أستاذ	٣١
	أستاذ متفرغ	١٠

العدد	مستوى المتغير	المتغير
١٠١ ٩٩	إنسانية علمية	الكلية التابع لها
٦ ٤١ ١٥٣	أقل من ٥ سنة من ٥ - ١٠ سنة أكثر من ١٠	مدة الخدمة في الجامعة " الخبرة"
٢٠٠		المجموع

ثالثاً: أدوات الدراسة:

بناء على اطلاع الباحثة على العديد من البحوث والدراسات العربية والأجنبية المتعلقة بموضوع الدراسة الحالية، وكذلك الاطلاع على ما هو متاح من اختبارات معدة سلفاً في هذا الإطار، فقد تقرر ما يأتي:

(١) إعداد قائمة البيانات الديموجرافية: وتشمل مجموعة من البيانات الخاصة بالعينة والمتطلبة في الدراسة ومنها (الجنس - العمر - الرتبة الأكاديمية - مدة الخدمة في الجامعة - الكلية التابع لها).

(٢) إعداد مقياس للكالمية السوية ينطوي على أهم أبعاد هذا المفهوم، ويلائم عينة الدراسة، ويتفق مع سياق الثقافة المصرية.

(٣) استخدام مقياس الرضا الوظيفي (فداء ناصر - عصام حيدر، ٢٠١٤)، صممت استمارة الاستقصاء من قبل الباحثين واستُخدم مقياس ليكرت الخماسي لقياس البنود الذي تراوحت درجاته بين الخمس درجات التي تقابل الخيار "موافق جداً" والدرجة الواحدة والمقابلة للخيار "غير موافق أبداً".

وتم التأكد من صدق المقياس وثباته من خلال عرضه على مجموعة من الخبراء، وبناءً عليه عدلت بعض البنود، كما أُخضع المقياس لتحليل ألفا كرونباخ

"الذي يقيس ثبات المقياس وصدق الاتساق الداخلي للبنود، إذ حذفت بعض البنود التي لا تتسق وبقيت البنود وتقلل من معامل ألفا. وقد أخذت البنود المحذوفة الأرقام الآتية (٨-١٣) وأصبح عدد البنود ٢٨ بند، وكانت قيم معاملات الثبات كالاتي الرضا عن الراتب ٨٨,٦، العلاقة مع الزملاء ٨١,٩، العلاقة مع الإدارة ٨٦,٧، العلاقة مع الطلاب ٨٣,٠، الأمان الوظيفي ٩٢,١، التمكين ٧٥,٧، المكانة الاجتماعية ٨٥,٠.

وفي الدراسة الحالية تم عمل تقنين للاختبار على ١٠٠ عضو من أعضاء هيئة التدريس وكان ثبات التجزئة النصفية ٠,٧٦٥، وثبات ألفا ٠,٨٥٢. وتم حساب صدق الاتساق الداخلي حيث تم قياس الارتباط بين البند والمقياس الفرعي، وبين البند والدرجة الكلية وتراوحت معاملات الارتباط بين ٠,٢٥٠ و ٠,٨٨٢ مما يشير إلى تمتع المقياس بدرجة عالية من الصدق والثبات.

٤) استخدام مقياس فاعلية الذات (كيم وبارك، ٢٠٠٠)

تم إعداده في ضوء نظرية باندورا لفاعلية الذات، ويتكون من "٢٤" مفردة موزعة على ثلاثة عوامل هي (١٢) مفردة لقياس فاعلية تنظيم الذات، و(٧) مفردات لقياس الثقة بالذات، و(٥) مفردات لقياس تفضيل المهام الصعبة، تتم الاستجابة على مفرداته في ضوء مقياس سداسي يبدأ بـ "موافق تمامًا" وينتهي بـ "غير موافق تمامًا". وقام بتعريبه فتحي عبد القادر والسيد أبو هاشم (٢٠٠٧)، وتم التحقق من ثبات المقياس بطريقة ألفا كرونباخ، وطريقة التجزئة النصفية، وانحصرت قيم معاملات الثبات بين (٠,٦٦١-٠,٧٤٣)، وذلك للمكونات الفرعية، وبين (٠,٧٣١-٠,٨٦٠) وذلك للمقياس ككل مما يدل على تمتع المقياس بجميع مكوناته بدرجة مرتفعة من الثبات. أما الصدق فتم استخدام صدق الاتساق الداخلي حيث كانت قيم جميع معاملات ارتباط المفردات بالدرجة الكلية للمقياس الفرعي تتراوح ما بين (٠,٢٢٦-٠,٦٨٣)، ومعاملات ارتباط

المقاييس الفرعية بالدرجة الكلية (٠,٥٩١) لتنظيم الذات، (٠,٥٥٤) للثقة بالذات، و(٠,٦٨٣) لتفضيل المهام الصعبة مما يحقق درجة مرتفعة من الصدق.

وفي الدراسة الحالية تم عمل تقنين للاختبار على ١٠٠ عضو من أعضاء هيئة التدريس للتأكد من ملائمته للبيئة المصرية. وكان ثبات التجزئة النصفية ٠,٦٠٤، وثبات ألفا ٠,٨٦١. وتم حساب صدق الاتساق الداخلي حيث تم قياس الارتباط بين البند والمقياس الفرعي، وبين البند والدرجة الكلية، وتراوحت معاملات الارتباط بين ٠,٣٧٧ و ٠,٧٨٨ مما يشير إلى تمتع المقياس بدرجة عالية من الصدق والثبات.

٥) مقياس الكمالية السوية (إعداد الباحثة)

اعتمدت الباحثة الحالية في إعدادها على جمع واستخلاص أهم المظاهر أو المكونات المتناثرة لمفهوم الكمالية السوية كما وردت في التراث (سواء العربي أو الأجنبي) مثل مقياس فروست "1991"، مقياس الكمالية لسيلاني وآخرين "٢٠٠١"، ومقياس سارة محمد شاهين "٢٠١٧"، ومقياس دعاء إبراهيم عبد اللاه ٢٠١٦، ومقياس عفاف عبد الفادي "٢٠١٩"؛ حيث استفدنا من هذه المقاييس في كيفية صياغة الفقرات وكيفية إعداد فقرات مناسبة لعينة الدراسة. وبالرجوع إلى المقاييس السابقة والإطار النظري الخاص بالدراسة، تمكنت الباحثة من إعداد هذا المقياس الذي تكون في صورته الأولية من ٣٣ بنداً ويضم ثلاثة أبعاد أساسية هي: التنظيم والترتيب، ومعايير الأداء المرتفعة، والشعور بالرضا الذاتي.

(١) التنظيم والترتيب: يتكون هذا البعد من ١١ بنداً ويقاس الدرجة التي يقوم فيها الفرد بتنظيم وقته وأفكاره وكل جوانب عمله الخ.

(٢) معايير الأداء المرتفعة: يتكون هذا البعد من ١١ بنداً ويقاس وضع الفرد معايير مرتفعة للأداء تتناسب مع قدراته وإمكاناته.

(٣) الشعور بالرضا عن الذات: يتكون هذا البعد من ١١ بندًا ويقاس شعور الفرد بالرضا عن ذاته وتفكيره وعمله.
الكفاءة السيكومترية للمقياس

بعد قيام الباحثة ببناء المقياس، تم عرضه على خمسة من أعضاء هيئة التدريس بقسم علم النفس لإبداء الرأي فيه. وبناءً على هذه المرحلة تقرر ما يلي:

١. زيادة بعض البنود بناءً على ما أشار إليه المحكمون.

٢. تعديل صياغة بعض البنود.

ويعرض الجدول رقم (٢) نسب اتفاق المحكمين.

جدول (٢) يعرض نسب اتفاق المحكمين لمقياس الكمالية السوية

الشعور بالرضا الذاتي	رقم البند	معايير الأداء المرتفعة	رقم البند	التنظيم والترتيب	رقم البند
%١٠٠	٢٣	%١٠٠	١٢	%١٠٠	١
%١٠٠	٢٤	%١٠٠	١٣	%١٠٠	٢
%١٠٠	٢٥	%١٠٠	١٤	%٨٠	٣
%١٠٠	٢٦	%١٠٠	١٥	%١٠٠	٤
%١٠٠	٢٧	%١٠٠	١٦	%٨٠	٥
%١٠٠	٢٨	%١٠٠	١٧	%١٠٠	٦
%١٠٠	٢٩	%١٠٠	١٨	%١٠٠	٧
%١٠٠	٣٠	%١٠٠	١٩	%١٠٠	٨
%١٠٠	٣١	%١٠٠	٢٠	%١٠٠	٩
%١٠٠	٣٢	%٨٠	٢١	%١٠٠	١٠
%١٠٠	٣٣	%١٠٠	٢٢	%١٠٠	١١

ويتضح من الجدول السابق (٢) أن نسب اتفاق المحكمين على صلاحية البنود لمقياس الكمالية السوية تتراوح بين ٨٠٪ إلى ١٠٠٪، ولذلك لم يتم استبعاد أي بنود، حيث تراوحت نسب الاتفاق ما بين ٨٠٪، ١٠٠٪. وتكشف نسب الاتفاق السابقة عن تمتع المقياس بدرجة جيدة من صدق المحكمين، وأصبح عدد بنود مقياس الكمالية السوية ٣٦ بنداً.

بعد القيام بصدق المحكمين، تم تطبيق المقياس على عينة من أعضاء هيئة التدريس مكونة من ١٠٠ عضو لحساب صدق وثبات المقياس.

أولاً: الثبات:

تم حساب الثبات للمقياس بالأساليب التالية:

١- ألفا كرونباخ:

يرى جيلفورد (1965) "Guilford" أن معامل ثبات ألفا أداة احصائية حساسة لاكتشاف أخطاء العينة والقياس، ويتم فيها حساب اتساق وتجانس المقياس الواحد، حيث يشير ارتفاع معامل ألفا إلى أن مفردات المقياس الواحد تعبر عن مضمون واحد (من خلال: هناء أحمد، ٢٠٠٧: ٢٣٣).

٢- القسمة النصفية:

أما الطريقة الثانية لحساب الثبات فهي القسمة النصفية باستخدام معادلة سبيرمان براون، وهي تعتبر مقياساً للثبات الداخلي حيث يكون النصفين متضمنين داخل اختبار واحد. وفي هذه الطريقة يتم تطبيق اختبار واحد فقط ثم يجرأ إلى نصفين، ويتم تقدير درجات النصف الفردي، وتقدير درجات النصف الزوجي. وقد بين سبيرمان وبراون عام ١٩١٠ أنه يمكن التنبؤ بمعامل الثبات لأي اختبار إذا عرف معامل ثبات

نصفه أو أي جزء منه بشرط أن تكون الأجزاء متكافئة (أحمد الرفاعي؛ ونصر محمود، ٢٠٠٠: ٢٩٥). ويوضح جدول (٣) معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ التجزئة النصفية للمقياس المعد.

جدول (٣) يعرض معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ وطريقة القسمة النصفية بعد تصحيح الطول باستخدام معادلة سبيرمان لمقياس الكمالية السوية

التجزئة النصفية	ألفا كرونباخ	معاملات الثبات الاختبار
٠,٧٧٣	٠,٧٤٨	التنظيم والترتيب
٠,٧٠٣	٠,٨٠٠	معايير الأداء المرتفع
٠,٨٨٠	٠,٨٧١	الشعور بالرضا الذاتي
٠,٨٤٤	٠,٩٢٠	الدرجة الكلية

يتضح من الجدول السابق تمتع المقياس بدرجة ثبات مقبولة.

ثانيًا: الصدق:

تم الاعتماد على أساليب الصدق التالية:

١- صدق الاتساق الداخلي: من خلال حساب معامل الارتباط بين الدرجة على كل بند والدرجة الكلية على المقياس، ثم ارتباط كل درجة على حده بالبعد الخاص بها، وأخيرًا ارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية وفيما يأتي نتائج هذه الاجراءات مبينه في الجداول رقم (٤، ٥، ٦) على التوالي:

جدول (٤) معاملات ارتباط البند بالدرجة الكلية على مقياس الكمالية السوية
(ن=١٠٠)

معامل الارتباط	الفقرات	معامل الارتباط	الفقرات
٠,٦١	١٩	٠,١٤	١
٠,٥٥	٢٠	٠,٦٠	٢
٠,٥٩	٢١	,٦٠	٣
٠,٥٨	٢٢	٠,٥٧	٤
٠,٧١	٢٣	٠,١١	٥
٠,٣٩	٢٤	٠,٦١	٦
٠,٥٢	٢٥	٠,١٤	٧
٠,٥١	٢٦	٠,٤١	٨
٠,٦٠	٢٧	٠,٠٦	٩
٠,٥٥	٢٨	٠,٧١	١٠
٠,٥٤	٢٩	٠,٦٢	١١
٠,٦٣	٣٠	٠,٦٥	١٢
٠,٦٦	٣١	٠,٦٦	١٣
٠,٦٠	٣٢	٠,٥٨	١٤
٠,٧١	٣٣	٠,٢٣	١٥
٠,٦٣	٣٤	٠,٤٣	١٦
٠,٦٢	٣٥	٠,٢٤	١٧
٠,٣٤	٣٦	٠,٥٤	١٨

جدول (٥) معاملات ارتباط البند بالبعد على مقياس الكمالية السوية

(ن=١٠٠)

الشعور بالرضا الذاتي		معايير الأداء المرتفعة		التنظيم والترتيب	
معامل الارتباط	البند	معامل الارتباط	البند	معامل الارتباط	البند
.691	١	.699	١	-.043	١
.605	٢	.284	٢	.672	٢
.712	٣	.588	٣	.677	٣
.486	٤	.322	٤	.681	٤
.709	٥	.646	٥	.155	٥
.755	٦	.637	٦	.671	٦
.738	٧	.645	٧	.122	٧
.699	٨	.511	٨	.461	٨
.705*	٩	.667	٩	.107	٩
.747	١٠	.724	١٠	.756	١٠
.356	١١	.435	١١	.646	١١
	١٢	.592**	١٢	.720	١٢
	١٣		١٣	.707*	١٣

جدول (٦) معاملات ارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية على مقياس الكمالية

السوية (ن=١٠٠)

معامل الارتباط	البعد
.889	التنظيم والترتيب
.884	معايير الأداء المرتفع
.879	الشعور بالرضا الذاتي

يتضح من الجداول السابقة أن جميع البنود دالة باستثناء البند رقم ١، ٥، ٧، ٩، ١٥، ١٧ لم يرتبطا ارتباطاً دالاً، لذا تقرر حذف هذه البنود.

٢- **الصدق التمييزي:** يعتمد ذلك النوع من الصدق على حساب الصدق لفروق المقارنة الطرفية لكل مقياس بين المجموعة التي تحصل على أعلى درجات في كل مقياس (الإرباعي الأعلى) وعددهم ٥٢، والمجموعة التي تحصل على أدنى الدرجات (الإرباعي الأدنى) وعددهم ٥٣، وذلك على مستوى فقرات كل مقياس على حدة ويعرض جدول (٧) الصدق التمييزي لمقياس الكمالية السوية:

جدول (٧) الصدق التمييزي على مقياس الكمالية السوية

مستوى الدلالة	قيمة ت	مجموعة المرتفعين ن = ٢٧		مجموعة المنخفضين ن = ٢٧		البنود	الأبعاد
		ع	م	ع	م		
٠.٠٠١	-7.343-	.45605	2.8519	.50637	1.8889	١	التنظيم والترتيب
٠.٠٠١	-6.801-	.36201	2.8519	.64051	1.8889	٢	
٠.٠٠١	-5.259-	.26688	2.9259	.68146	2.1852	٣	
٠.٠٠١	-4.344-	.19245	2.9630	.63605	2.4074	٤	
٠.٠٠١	-3.498-	.64273	2.5185	.51750	1.9630	٥	
٠.٠٠١	-7.706-	.19245	2.9630	.62017	2.0000	٦	
٠.٠٠١	-5.405-	.00000	3.0000	.71213	2.2593	٧	
٠.٠٠١	-7.086-	.19245	2.9630	.67937	2.0000	٨	
٠.٠٠١	-9.367-	.00000	3.0000	.55470	2.0000	٩	
٠.٠٠١	-3.948-	.32026	2.8889	.76423	2.2593	١	معايير الأداء المرتفع
٠.٠٠١	-2.872-	.44658	2.7407	.66880	2.2963	٢	
٠.٠٠١	-4.077-	.36201	2.8519	.60858	2.2963	٣	
٠.٠٠١	-3.309-	.00000	3.0000	.69798	2.5556	٤	
٠.٠٠١	-4.561-	.26688	2.9259	.62017	2.3333	٥	

مستوى الدلالة	قيمة ت	مجموعة المرتفعين ن = ٢٧		مجموعة المنخفضين ن = ٢٧		البند	الأبعاد
		ع	م	ع	م		
٠.٠٠١	-4.721-	.00000	3.0000	.73380	2.3333	٦	
٠.٠٠١	-3.165-	.19245	2.9630	.64051	2.5556	٧	
٠.٠٠١	-4.438-	.00000	3.0000	.69389	2.4074	٨	
٠.٠٠١	-3.095-	.54171	2.7037	.68146	2.1852	٩	
٠.٠٠١	-4.223-	.26688	2.9259	.62929	2.3704	١٠	
٠.٠٠١	-5.461-	.42366	2.7778	.64935	1.9630	١	الشعور بالرضا الذاتي
٠.٠٠١	-8.755-	.00000	3.0000	.54954	2.0741	٢	
٠.٠٠١	-5.707-	.19245	2.9630	.68146	2.1852	٣	
٠.٠٠١	-6.008-	.00000	3.0000	.60858	2.2963	٤	
٠.٠٠١	-4.110-	.36201	2.8519	.65590	2.2593	٥	
٠.٠٠١	-7.273-	.19245	2.9630	.57735	2.1111	٦	
٠.٠٠١	-4.960-	.36201	2.8519	.72991	2.0741	٧	
٠.٠٠١	-3.574-	.00000	3.0000	.70002	2.5185	٨	
٠.٠٠١	-6.141-	.26688	2.9259	.60152	2.1481	٩	
٠.٠٠١	-4.892-	.26688	2.9259	.65590	2.2593	١٠	
٠.٠٠١	-2.563-	.00000	3.0000	.52569	2.7407	١١	
٠.٠٠١	-9.427-	2.21559	87.2963	11.06984	66.8148		الدرجة الكلية

جدول (٨) الصدق التمييزي للأبعاد على مقياس الكمالية السوية

مستوى الدلالة	قيمة ت	مجموعة المرتفعين ن = ٢٧		مجموعة المنخفضين ن = ٢٧		البند
		ع	م	ع	م	
٠.٠٠١	-9.844-	1.12597	26.0370	3.76481	18.5926	التنظيم والترتيب
٠.٠٠١	-5.916-	1.35873	29.0000	4.55107	23.5926	معايير الأداء المرتفع
٠.٠٠١	-8.671-	.94432	32.2593	4.47341	24.6296	الشعور بالرضا الذاتي

يتضح من الجداول السابقة أن فقرات مقياس الكمالية السوية قد جاءت أغلبها دالة عند ٠.٠٠١ مما يدل على وجود فروق بين المتوسطين في كل فقرة، ومما يشير إلى قدرة فقرات المقياس على التميز بين أفراد عينة الدراسة. وتكون المقياس في صورته النهائية من ٣٠ بند.

رابعًا: أساليب التحليل الإحصائي :

١- معامل ارتباط بيرسون .

٢- اختبار "ت"

٣- تحليل التباين

٤- تحليل الانحدار

عرض النتائج:

نتائج الفرض الأول:

"توجد علاقة ارتباطية بين (الكمالية السوية ، وفاعلية الذات ، والرضا الوظيفي) لدى أعضاء هيئة التدريس".

جدول (٩) يعرض معاملات الارتباط بين (الكمالية السوية، وفاعلية الذات ،
والرضا الوظيفي) لدى أعضاء هيئة التدريس"

الدرجة الكلية للكمالية السوية		الشعور بالرضا الذاتي		معايير الأداء المرتفع		التنظيم والترتيب		الكمالية السوية
الدلالة	الارتباط	الدلالة	الارتباط	الدلالة	الارتباط	الدلالة	الارتباط	المتغيرات الأخرى
.000	.358**	.000	.307**	.001	.243**	.000	.379**	فاعلية تنظيم الذات
.000	.466**	.000	.447**	.000	.275**	.000	.475**	الثقة بالذات
.01	.176*	.01	.180*	غير دال	.084	.000	.182**	تفضيل المهام الصعبة
.000	.497**	.000	.462**	.000	.304**	.000	.514**	الدرجة الكلية لفاعلية الذات
غير دال	- .073	غير دال	.04	.04	- .145*	غير دال	- .121	الرضا عن الراتب
.000	.287**	.000	.284**	.01	.171*	.000	.280**	علاقات العمل
.01	.180*	.01	.178*	غير دال	.093	.007	.189**	الأمان الوظيفي
.02	.155*	.001	.238**	غير دال	.024	غير دال	.109	التمكين
غير دال	- .050	غير دال	- .004	.04	- .144*	غير دال	.004	المكانة الاجتماعية
.01	.175*	.000	.247**	غير دال	.023	.03	.154*	الدرجة الكلية للمرضى الوظيفي

يتضح من الجدول رقم (٩) وجود ارتباط دال موجب بين بعد التنظيم والترتيب،

وفاعلية تنظيم الذات، والثقة بالذات، وتفضيل المهام الصعبة، والدرجة الكلية لفاعلية

الذات، وعلاقات العمل، والأمان الوظيفي، والدرجة الكلية للمرضى الوظيفي، في حين لم

يوجد ارتباط في باقي المجالات. ويوجد ارتباط بين معايير الأداء المرتفع، وفاعلية

تنظيم الذات، والثقة بالذات، والدرجة الكلية لفاعلية الذات والرضا عن الرواتب، وعلاقات العمل، والمكانة الاجتماعية، ولا يوجد ارتباط في باقي المجالات. وتوجد علاقة بين الشعور بالرضا الذاتي، وفاعلية الذات بأبعادها وعلاقات العمل، والأمان الوظيفي والتمكين، والدرجة الكلية للرضا الوظيفي، ولا يوجد ارتباط في باقي المجالات. وتوجد علاقة ارتباطية بين الدرجة الكلية للكمالية السوية، وعلاقات العمل، والأمان الوظيفي، والتمكين، والدرجة الكلية للرضا الوظيفي، وفاعلية الذات بأبعادها. ولا يوجد ارتباط بين الدرجة الكلية للكمالية السوية، والرضا عن الرواتب، والمكانة الاجتماعية. ويتفق ذلك مع نتائج دراسة (سارة محمد شاهين، ٢٠١٧) التي أشارت إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الكمالية السوية وفاعلية الذات، ونتائج دراسة (نجلاء نزار؛ إسماء عبد الحسين، ٢٠١٣) حيث أشارت إلى وجود علاقة ارتباطية بين الكمالية وموقع الضبط وفاعلية الذات وإعاقه الذات لدى طلبة الجامعة، ونتائج دراسة (Kevin, 2015) التي أسفرت عن أن الكمالية السوية تعد مؤشرا هام للفعالية الذاتية الجسدية بالنسبة للشخص الرياضي، ونتائج دراسة (Je, Li, Zhou, Han, Liu, & He, 2017) التي كشفت عن وجود علاقة ارتباطية موجبة بين فاعلية الذات والكمالية السوية مما يعني أن الطيارين مرتفعي فاعلية الذات سوف يكونون أكثر حسماً ويمكنهم بشكل أكثر دقة تقييم ما إذا كان تحليلهم والتعامل مع الخطر والضغط الخاص مناسباً، ونتائج دراسة (Julia, 2001) التي كشفت عن وجود علاقة إيجابية بين الكمالية السوية وفاعلية الذات، وبين الكمالية العصابية والاكتئاب، ونتائج دراسة (Williams & Edwards, 2022) التي أظهرت وجود علاقة إيجابية بين الكمالية، وفاعلية الذات لدى الطلاب. واختلفت مع نتائج دراسة (Robyn, 2014) التي أشارت إلى وجود علاقة عكسية بين الكمالية السوية وفعالية الذات، بينما كانت العلاقة إيجابية بين

الكمالية السوية والاحتراق النفسي والتوتر والإرهاق لدى عينة من علماء النفس الإكلينيكين. وفي رأي الباحثة يرجع ذلك إلى تعرض علماء النفس إلى المرضى النفسيين الذين يعانون من أمراض نفسية شديدة ومزمنة مما يجعلهم أكثر عرضة للاحتراق النفسي، حيث أن التعامل مع المرضى النفسيين عمل شاق ومتعب، ويقل من الشعور بالفعالية الذاتية. ويختلف مع نتائج دراسة (Fairlie, P., 2003) التي أظهرت وجود علاقة بين الكمالية السوية وعدم الرضا الوظيفي. ترجع الباحثة ذلك إلى وجود ٧٢٪ من العينة إناث متزوجين يعملن ما بين ٣٠-٤٩ ساعة في الأسبوع وكان الأجر غير مُرضٍ مما جعل لديهن عدم رضا وظيفي.

نتائج الفرض الثاني:

"توجد فروق في (الكمالية السوية، والرضا الوظيفي، وفاعلية الذات) تعزى إلى "الجنس - العمر - الرتبة الأكاديمية- الكلية التابع لها "إنسانية - علمية" - مدة الخدمة في الجامعة" بين أعضاء هيئة التدريس"

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار (ت) لدلالة الفروق في (الكمالية السوية، والرضا الوظيفي، وفاعلية الذات) تعزى إلى "الجنس - الكلية التابع لها "إنسانية - علمية"، وتم استخدام تحليل التباين الثنائي لدلالة الفروق التي تعزى إلى "العمر - الرتبة الأكاديمية - مدة الخدمة في الجامعة". وتعرض الجداول من (٩) : (١٠) : (١١) نتائج الفرض.

جدول (١٠) يعرض لدلالة الفروق في متغيرات الدراسة وفقاً للجنس

الدلالة	قيمة ت	إناث ن = ٦٦		ذكور ن = ١٣٤		المقاييس
		ع	م	ع	م	
غير دال	١.٣٩٨	٣.٣٢	٢٢.٦٢	٣.٢٢	٢٣.٣١	التنظيم والترتيب
غير دال	١.٢١٩	٣.١٩	٢٦.٠١	٣.٠٤١	٢٦.٥٨	معايير الأداء المرتفع
غير دال	١.٥٧٧	٤.٢٦	٢٧.٨٦	٣.٩٦٧	٢٨.٨٢	الشعور بالرضا الذاتي
غير دال	١.٦٣٣	٩.٥١	٧٦.٥٠٠	٨.٧٧	٧٨.٧١	الدرجة الكلية للكفالية السوية
غير دال	-١.٧٧٥	٤.٣٢	١٤.٢٤	٤.٦٨	١٣.٠٢	الرضا عن الراتب
غير دال	٠,٤٩٩	٦.٢٧	٤١.٤٦	٥.٦٦	٤١.٩١	علاقات العمل
غير دال	١,٥٥١-	٢.٢٦	١١.٥٣	٢.٤٢	١٠.٩٧	الأمان الوظيفي
غير دال	١,٦٦٩	٣.٥٠	١٧.٣٧	٣.٠٦	١٨.١٨	التمكين
غير دال	١,٤٠٣-	٢.١٥	١٦.٣١	٢.٤٩	١٥.٨١	المكانة الاجتماعية
غير دال	-٥٥٤.-	١٣.١٦	١.٠٠٩	١١.٩٣	٩٩.٩١	الدرجة الكلية للرضا الوظيفي
غير دال	١.٢٢٩	٥.٨٨	٥٨.٦٢١	٦.٣٥	٥٩.٧٦	فاعلية تنظيم الذات
غير دال	١.٩٨٥	٧.٤٦	٢٣.٢١	٧.١٢	٢٥.٣٧	الثقة بالذات
غير دال	-١.٠٧١	٣.١٩	٢٠.٧١	٣.٣٦	٢٠.١٧	تفضيل المهام الصعبة
غير دال	١.٤٨	١٣.١١	١.٠٢	١٢.٠٩٧	١.٠٥	الدرجة الكلية لفاعلية الذات

تكشف النتائج الموجودة في الجدول السابق عن عدم وجود فروق في (الكفالية السوية

- الرضا الوظيفي - فاعلية الذات) ترجع إلى متغير الجنس.

جدول (١١) يعرض لدلالة الفروق في متغيرات الدراسة وفقاً للكلية التابع لها

الدلالة	قيمة ت	إنسانية ن = ١٠١		عملية ن = ٩٩		المقاييس
		ع	م	ع	م	
غير دال	١.٧٤٥	٣.٥١٢٦٤	٢٢.٦٨٣٢	٢.٩٥٣٢٥	٢٣.٤٨٤٨	التنظيم والترتيب
غير دال	٨١٧.	٣.٥٠٨٨٦	٢٦.٢١٧٨	٢.٦١٥٠٧	٢٦.٥٧٥٨	معايير الأداء المرتفع
غير دال	١.٥١٢	٤.٥١١٥٠	٢٨.٠٧٩٢	٣.٥٦١٠٥	٢٨.٩٤٩٥	الشعور بالرضا الذاتي
غير دال	١.٥٩٠	٩.٩٤٤٨٣	٧٦.٩٨٠٢	٧.٩٨٥٣١	٧٩.٠١٠١	الدرجة الكلية للكمالية السوية
غير دال	- ٠,٤٣٢	٤.٢٢٢٣٦	١٣.٥٦٤٤	٤.٩٦٥٢٧	١٣.٢٨٢٨	الرضا عن الراتب
٠,٠٠١	٣,١٤٠	٥.٦٥٩٧٢	٤٠.٥٠٥٠	٥.٨٠٥٣٠	٤٣.٠٥٠٥	علاقات العمل
غير دال	- ٠,٦٤٤	٢.٢٦٦٦٨	١١.٢٦٧٣	٢.٤٩٢٣٣	١١.٠٥٠٥	الأمان الوظيفي
غير دال	٠,٧٨٣	٣.٠٦٨٠٧	١٧.٧٤٢٦	٣.٣٩٧١٦	١٨.١٠١٠	التمكن
غير دال	- ١,١٨٢	٢.٣٢٩٧٩	١٦.١٧٨٢	٢.٤٦٠١١	١٥.٧٧٧٨	المكانة الاجتماعية
غير دال	١.١٥١	١٢.١١٤٩٩	٩٩.٢٥٧٤	١٢.٥٣٢٠٧	E2١.٠١٢٦	الدرجة الكلية للرضا الوظيفي
غير دال	٠,٨٢٧	٦.٠١٢٤١	٥٩.٠٢٩٧	٦.٤٢٧١٣	٥٩.٧٥٧٦	فاعلية تنظيم الذات
٠,٠٠١	٢,٧٧٣	٧.١٠٠٥٥	٢٣.٢٦٧٣	٧.٢٤٨٧٥	٢٦.٠٨٠٨	الثقة بالذات
غير دال	٠,٥٩١	٣.٣٠٩٣٩	٢٠.٢١٧٨	٣.٣٢٠٨٥	٢٠.٤٩٤٩	تفضيل المهام الصعبة
٠,٠٣	٢.١٨٤	١١.٤٨٠٩٥	E2١.٠٢٥١	١٣.٢٠٠١٩	E2١.٠٦٣٣	الدرجة الكلية لفاعلية الذات

تكشف النتائج الموجودة في الجدول السابق عن عدم وجود فروق في (الكمالية

السوية - الرضا الوظيفي) ترجع إلى الكلية التابع لها عضو هيئة التدريس، وتوجد

فروق في فعالية الذات ترجع إلى الكلية التابع لها عضو هيئة التدريس لصالح الكليات

العملية.

جدول (١٢) يعرض نتائج تحليل التباين الثنائي ٣ × ٢ لتفاعل المتغيرات

الديموجرافية مع متغيرات الدراسة

المتغير التطبيقي	الأبعاد	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
العمر	التنظيم والترتيب	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	٢ ١٩٧ ١٩٩	٩٢.٠٩٧ ٢٠٢٨.٦٢٣ ٢١٢٠.٧٢٠	٤٦.٠٤٨ ١٠.٢٩٨	٤.٤٧٢	٠,٠١٣
	معايير الأداء المرتفع	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	٢ ١٩٧ ١٩٩	٣.٣٧٠ ١٩٠٤.٤٢٥ ١٩٠٧.٧٩٥	١.٦٨٥ ٩.٦٦٧	٠,١٧٤	غير دال
	الشعور بالرضا الذاتي	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	٢ ١٩٧ ١٩٩	١٠٤.٢٥٦ ٣٢١١.٧٢٤ ٣٣١٥.٩٨٠	٥٢.١٢٨ ١٦.٣٠٣	٣.١٩٧	٠,٠٤٣
	الدرجة الكلية للكاملية السوية	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	٢ ١٩٧ ١٩٩	٤٦٤.٠١٦ ١٥٨٨٠.٩٣٩ ١٦٣٤٤.٩٥٥	٢٣٢.٠٠٨ ٨٠.٦١٤	٢.٨٧٨	٠,٠٥
	الرضا عن الراتب	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	٢ ١٩٧ ١٩٩	٢٥.٤٣٩ ٤١٧٧.٤٣٦ ٤٢٠٢.٨٧٥	١٢.٧١٩ ٢١.٢٠٥	٠,٦٠	غير دال
	علاقات العمل	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	٢ ١٩٧ ١٩٩	١٩٣.٨٧٨ ٦٦٣٦.٠٧٧ ٦٨٢٩.٩٥٥	٩٦.٩٣٩ ٣٣.٦٨٦	٢.٨٧٨	غير دال
	الأمان الوظيفي	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	٢ ١٩٧ ١٩٩	٨.٤٩٥ ١١١٦.٣٨٥ ١١٢٤.٨٨٠	٤.٢٤٧ ٥.٦٦٧	٠,٧٥	غير دال
	التمكين	بين المجموعات داخل المجموعات	٢ ١٩٧	٥٥.٦٨٦ ٢٠٢٣.٠٣٤	٢٧.٨٤٣ ١٠.٢٦٩	٢.٧١١	غير دال

المتغير التطبيقي	الأبعاد	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
		المجموع	١٩٩	٢٠٧٨.٧٢٠			
	المكانة الاجتماعية	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	٢ ١٩٧ ١٩٩	٢.٦٧٣ ١١٤١.٢٤٧ ١١٤٣.٩٢٠	١.٣٣٧ ٥.٧٩٣	٠,٢٣	غير دال
	الدرجة الكلية للرضا الوظيفي	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	٢ ١٩٧ ١٩٩	٦٩٠.٨٧٩ ٢٩٥٧٨.٦٢١ ٣٠٢٦٩.٥٠٠	٣٤٥.٤٤٠ ١٥٠.١٤٥	٢.٣٠١	غير دال
	فاعلية تنظيم الذات	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	٢ ١٩٧ ١٩٩	١٢٢.٨٧٨ ٧٥٦٦.٧٠٢ ٧٦٨٩.٥٨٠	٦١.٤٣٩ ٣٨.٤١٠	١.٦٠٠	غير دال
	الثقة بالذات	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	٢ ١٩٧ ١٩٩	٩٨٠.٠١٧ ٩٦٠.٦.٨٦٣ ١٠٥٨٦.٨٨٠	٤٩٠.٠٠٩ ٤٨.٧٦٦	١٠٠.٠٤٨	٠,٠٠١
	تفضيل المهام الصعبة	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	٢ ١٩٧ ١٩٩	٤.٥٤٥ ٢١٧٥.٢٥٠ ٢١٧٩.٧٩٥	٢.٢٧٣ ١١.٠٤٢	٠,٢١	غير دال
	الدرجة الكلية لفاعلية الذات	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	٢ ١٩٧ ١٩٩	١٧٨٩.٥١٨ ٢٩١٩٦.٦٧٧ ٣٠٩٨٦.١٩٥	٨٩٤.٧٥٩ ١٤٨.٢٠٦	٦.٠٣٧	٠,٠٠٣
	التنظيم والترتيب	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	٣ ١٩٦ ١٩٩	١٤٧.٦٠٨ ١٩٧٣.١١٢ ٢١٢٠.٧٢٠	٤٩.٢٠٣ ١٠.٠٦٧	4.888	.003
	معايير الأداء المرتفع	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	٣ ١٩٦ ١٩٩	٣.٦٨٩ ١٩٠.٤.١٠٦ ١٩٠٧.٧٩٥	١.٢٣٠ ٩.٧١٥	.127	غير دال

الكفالية السوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي وفعالية الذات لدى أعضاء هيئة التدريس رضا محمد حامد

المتغير التطبيقي	الأبعاد	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
	الشعور بالرضا الذاتي	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	٣ ١٩٦ ١٩٩	١٠٢.٩٠٥ ٣٢١٣.٠٧٥ ٣٣١٥.٩٨٠	٣٤.٣٠٢ ١٦.٣٩٣	2.092	غير دال
	الدرجة الكلية للكفالية السوية	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	٣ ١٩٦ ١٩٩	٥٤٢.٢٧٠ ١٥٨٠٢.٦٨٥ ١٦٣٤٤.٩٥٥	١٨٠.٧٥٧ ٨٠.٦٢٦	2.242	غير دال
	الرضا عن الراتب	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	٣ ١٩٦ ١٩٩	٣٥.٥٦٧ ٤١٦٧.٣٠٨ ٤٢٠٢.٨٧٥	١١.٨٥٦ ٢١.٢٦٢	٠,٥٦	غير دال
	علاقات العمل	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	٣ ١٩٦ ١٩٩	٥٠١.٩٢٦ ٦٣٢٨.٠٢٩ ٦٨٢٩.٩٥٥	١٦٧.٣٠٩ ٣٢.٢٨٦	5.182	0,001
	الأمان الوظيفي	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	٣ ١٩٦ ١٩٩	٤٠.٩٧٥ ١٠٨٣.٩٠٥ ١١٢٤.٨٨٠	١٣.٦٥٨ ٥.٥٣٠	2.470	غير دال
	التمكين	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	٣ ١٩٦ ١٩٩	٩٢.١٨٦ ١٩٨٦.٥٣٤ ٢٠٧٨.٧٢٠	٣٠.٧٢٩ ١٠.١٣٥	3.032	0,03
	المكانة الاجتماعية	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	٣ ١٩٦ ١٩٩	٣٧.٢٨٧ ١١٠٦.٦٣٣ ١١٤٣.٩٢٠	١٢.٤٢٩ ٥.٦٤٦	2.201	غير دال
	الدرجة الكلية للرضا الوظيفي	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	٣ ١٩٦ ١٩٩	١٦٠٨.١٩٩ ٢٨٦٦١.٣٠١ ٣٠٢٦٩.٥٠٠	٥٣٦.٠٦٦ ١٤٦.٢٣١	3.666	.013
	فاعلية	بين المجموعات	٣	١٩٢.٢٨٥	٦٤.٠٩٥	1.676	غير

المتغير التطبيقي	الأبعاد	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
	تنظيم الذات	داخل المجموعات المجموع	١٩٦ ١٩٩	٧٤٩٧.٢٩٥ ٧٦٨٩.٥٨٠	٣٨.٢٥٢		دال
	الثقة بالذات	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	٣ ١٩٦ ١٩٩	١١٣٧.٥٢٦ ٩٤٤٩.٣٥٤ ١.٥٨٦.٨٨٠	٣٧٩.١٧٥ ٤٨.٢١١	7.865	0,001
	تفضيل المهام الصعبة	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	٣ ١٩٦ ١٩٩	٢٥.٨٧٦ ٢١٥٣.٩١٩ ٢١٧٩.٧٩٥	٨.٦٢٥ ١٠.٩٨٩	0,78	غير دال
	الدرجة الكلية لفاعلية الذات	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	٣ ١٩٦ ١٩٩	٢٤١٨.٠٧٨ ٢٨٥٦٨.١١٧ ٣.٠٩٨٦.١٩٥	٨٠٦.٠٢٦ ١٤٥.٧٥٦	5.530	.001
مدة الخدمة في الجامعة	التنظيم والترتيب	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	٢ ١٩٧ ١٩٩	٢.٠٩٩ ٢١١٨.٦٢١ ٢١٢٠.٧٢٠	١.٠٤٩ ١٠.٧٥٤	.098	غير دال
	معايير الأداء المرتفع	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	٢ ١٩٧ ١٩٩	١٨.١٦٨ ١٨٨٩.٦٢٧ ١٩٠٧.٧٩٥	٩.٠٨٤ ٩.٥٩٢	.947	غير دال
	الشعور بالرضا الذاتي	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	٢ ١٩٧ ١٩٩	٤٥.١٨٧ ٣٢٧٠.٧٩٣ ٣٣١٥.٩٨٠	٢٢.٥٩٣ ١٦.٦٠٣	1.361	غير دال
	الدرجة الكلية للكمالية السوية	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	٢ ١٩٧ ١٩٩	١٠١.٠٥٦ ١٦٢٤٣.٨٩٩ ١٦٣٤٤.٩٥٥	٥٠.٥٢٨ ٨٢.٤٥٦	.613	غير دال
	الرضا عن الراتب	بين المجموعات داخل المجموعات	٢ ١٩٧	١٠٨.١٦١ ٤٠٩٤.٧١٤	٥٤.٠٨١ ٢٠.٧٨٥	2.602	غير دال

الكمالية السوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي وفعالية الذات لدى أعضاء هيئة التدريس رضا محمد حامد

المتغير التطبيقي	الأبعاد	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
		المجموع	١٩٩	٤٢٠٢.٨٧٥			
	علاقات العمل	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	٢ ١٩٧ ١٩٩	٢٨٢.٨٢٥ ٦٥٤٧.١٣٠ ٦٨٢٩.٩٥٥	١٤١.٤١٣ ٣٣.٢٣٤	4.255	0,016
	الأمان الوظيفي	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	٢ ١٩٧ ١٩٩	١٥.٥٥٥ ١١٠٩.٣٢٥ ١١٢٤.٨٨٠	٧.٧٧٨ ٥.٦٣١	1.381	غير دال
	التمكين	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	٢ ١٩٧ ١٩٩	٣٦.٧٦١ ٢٠٤١.٩٥٩ ٢٠٧٨.٧٢٠	١٨.٣٨١ ١٠.٣٦٥	1.773	غير دال
	المكانة الاجتماعية	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	٢ ١٩٧ ١٩٩	١٢.٢٥٤ ١١٣١.٦٦٦ ١١٤٣.٩٢٠	٦.١٢٧ ٥.٧٤٤	1.067	غير دال
	الدرجة الكلية للرضا الوظيفي	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	٢ ١٩٧ ١٩٩	٣٣٩.٥٠٠ ٢٩٩٣.٠٠٠ ٣.٢٦٩.٥٠٠	١٦٩.٧٥٠ ١٥١.٩٢٩	1.117	غير دال
	فاعلية تنظيم الذات	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	٢ ١٩٧ ١٩٩	٧٥.٤٠٨ ٧٦١٤.١٧٢ ٧٦٨٩.٥٨٠	٣٧.٧٠٤ ٣٨.٦٥١	٠,٩٧٦	غير دال
	الثقة بالذات	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	٢ ١٩٧ ١٩٩	١١٧.٥٥٥ ١٠.٤٦٩.٣٢٥ ١٠.٥٨٦.٨٨٠	٥٨.٧٧٨ ٥٣.١٤٤	١.١٠٦	غير دال
	تفضيل المهام الصعبة	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	٢ ١٩٧ ١٩٩	٢٥.٩٥٦ ٢١٥٣.٨٣٩ ٢١٧٩.٧٩٥	١٢.٩٧٨ ١٠.٩٣٣	١.١٨٧	غير دال

المتغير التطبيقي	الأبعاد	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
	الدرجة الكلية لفاعلية الذات	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	٢ ١٩٧ ١٩٩	٤٧٥.٢٢٢ ٣.٥١٠.٩٧٣ ٣.٠٩٨٦.١٩٥	٢٣٧.٦١١ ١٥٤.٨٧٨	1.534	غير دال

تكشف النتائج الموجودة في الجداول السابقة عن:

- ١- وجود فروق في (التنظيم والترتيب - والشعور بالرضا الذاتي - والدرجة الكلية للكمالية السوية - والثقة بالذات - والدرجة الكلية لفاعلية الذات) ترجع إلى العمر، وعدم وجود فروق في باقي المتغيرات ترجع إلى العمر.
- ٢- وجود فروق في (التنظيم والترتيب، وعلاقات العمل، والتمكين، والرضا الوظيفي، والثقة بالذات، وفاعلية الذات) ترجع إلى الرتبة الأكاديمية، ولا توجد فروق في باقي المتغيرات ترجع إلى الرتبة الأكاديمية.
- ٣- عدم وجود فروق في (الكمالية السوية - والرضا الوظيفي - وفاعلية الذات) ترجع إلى مدة الخدمة في الجامعة ما عدا بعد علاقات العمل. ولمعرفة اتجاه الفروق تم استخدام اختبار شيفيه كما هو مبين بالجدول التالي.

جدول (١٣) متوسط الفروق واتجاهاتها بين المجموعات الثلاثة لدرجة العمر

(٢٦-٣٩/٤٠-٥٣/٥٤-٦٧) على متغير التنظيم والترتيب - والشعور

بالرضا الذاتي - والدرجة الكلية للكمالية السوية - وفعالية الذات.

المتغير	مجموعات المقارنة	عدد الأفراد	متوسط الفروق (٢/١)	متوسط الفروق (٣/١)	متوسط الفروق (٣/٢)
التنظيم والترتيب	٣٩ : ٢٦(١)	١١٣	-١.١٨٩-	*١.٥٩٥	٠,٤٠٥
	٥٣: ٤٠(٢)	٥٤	(٠,٠٨)	(٠,٠٤)	(٠,٨٥)
	٦٧: ٥٤(٣)	٣٣			
الشعور بالرضا الذاتي	٣٩ : ٢٦(١)	١١٣	-١.٠٤٢-	-١.٨٦٧-	٠,٨٢٤-
	٥٣: ٤٠(٢)	٥٤	(٠,٢٩٨)	(٠,٠٦٨)	(٠,٦٥٣)
	٦٧: ٥٤(٣)	٣٣			
الدرجة الكلية للكمالية السوية	٣٩ : ٢٦(١)	١١٣	-٢.٤٠٣-	-٣.٨٠٧-	-١.٤٠٤-
	٥٣: ٤٠(٢)	٥٤	(٠,٢٧٢)	(٠,١٠٣)	(٠,٧٧٩)
	٦٧: ٥٤(٣)	٣٣			
الثقة بالذات	٣٩ : ٢٦(١)	١١٣	*٣.٣١٦-	*٥.٦٥٢-	-٢.٣٣٦-
	٥٣: ٤٠(٢)	٥٤	(٠,٠١٨)	(٠,٠٠١)	(٠,٣٢٠)
	٦٧: ٥٤(٣)	٣٣			
الدرجة الكلية لفاعلية الذات	٣٩ : ٢٦(١)	١١٣	-٤.٩٢٩-	*٧.٣١٤-	-٢.٣٨٥-
	٥٣: ٤٠(٢)	٥٤	(٠,٠٥٢)	(٠,٠١١)	(٠,٦٧٥)
	٦٧: ٥٤(٣)	٣٣			

جدول (١٤) متوسط الفروق واتجاهاتها بين المجموعات الأربعة للرتبة الأكاديمية (مدرس-أستاذ مساعد- أستاذ - أستاذ متفرغ) على متغير (التنظيم والترتيب - وعلاقات العمل-والتمكين - والدرجة الكلية للرضا الوظيفي- والثقة بالذات- والدرجة الكلية لفعالية الذات)

المتغير	مجموعات المقارنة	عدد الأفراد	متوسط الفروق (٢/١)	متوسط الفروق (٣/١)	متوسط الفروق (٤/١)	متوسط الفروق (٣/٢)	متوسط الفروق (٤/٢)	متوسط الفروق (٤/٣)
التنظيم والترتيب	(١) مدرس	١١٥	-	-	-١.٢٥٢	٠,٠٤٧	٠,٥١٣	٠,٥٦١
	(٢) أستاذ مساعد	٤٤	*١.٧٦٥	*١.٨١٣	(٠,٦٩٨)	(١,٠٠)	(٠,٩٥٧)	(٠,٩٧١)
	(٣) أستاذ	٣١	(٠,٠٢٢)	(٠,٠٤٩)				
	(٤) أستاذ متفرغ	١٠						
علاقات العمل	(١) مدرس	١١٥	-	-	-٣.٨٣٩	١.٣٨٧	٠,٣٠٠	-
	(٢) أستاذ مساعد	٤٤	*٣.٥٣٩	-٢.١٥٢	(٠,٢٤٤)	(٠,٧٨١)	(٠,٩٩٩)	-١.٦٨٧
	(٣) أستاذ	٣١	(٠,٠٠٧)	(٠,٣٢٣)				(٠,٨٨١)
	(٤) أستاذ متفرغ	١٠						
التمكين	(١) مدرس	١١٥	-	-	-١.١٥٦	-	-٠,٥٧٧	٠,٧٢٣
	(٢) أستاذ مساعد	٤٤	٠,٥٧٩	*١.٨٧٩	(٠,٧٥٠)	-١.٢٩٩	(٠,٩٦٦)	(٠,٩٤٢)
	(٣) أستاذ	٣١	(٠,٧٨٨)	(٠,٠٣٩)		(٠,٣٨٩)		
	(٤) أستاذ متفرغ	١٠						
الدرجة الكلية للرضا الوظيفي	(١) مدرس	١١٥	-	-	-٤.٥٥٢	٣.٠١٧	٢.٢٢٧	-٠,٧٩٠
	(٢) أستاذ مساعد	٤٤	*٦.٧٧٩	-٣.٧٦١	(٠,٧٢٨)	(٠,٧٦٩)	(٠,٩٦٤)	(٠,٩٩٨)
	(٣) أستاذ	٣١	(٠,٠٢١)	(٠,٥٠٢)				
	(٤) أستاذ متفرغ	١٠						
الثقة بالذات	(١) مدرس	١١٥	-	-	*٨.٠٤٣	٠,٨٤٨	-	-
	(٢) أستاذ مساعد	٤٤	*٣.٦٥٢	*٤.٥٠١	(٠,٠٠٧)	(٠,٩٦٥)	(٠,٣٩٠)	-٣.٥٤١
	(٣) أستاذ	٣١	(٠,٠٣٥)	(٠,٠١٨)			(٠,٣٥٦)	(٠,٥٨٠)
	(٤) أستاذ متفرغ	١٠						
الدرجة الكلية لفعالية الذات	(١) مدرس	١١٥	-	-	-	-	-	-
	(٢) أستاذ مساعد	٤٤	-٤.٩٤٤	-٦.٨١٤	*١١.٨٣٠	-١.٨٧٠	-٦.٨٨٦	-٥.٠١٦
	(٣) أستاذ	٣١	(٠,١٥٢)	(٠,٠٥٤)	(٠,٠٣٤)	(٠,٩٣٢)	(٠,٤٥١)	(٠,٧٢٨)
	(٤) أستاذ متفرغ	١٠						

جدول (١٥) متوسط الفروق واتجاهاتها بين المجموعات الثلاثة لمدة الخدمة

في الجامعة (أقل من ٥ سنوات - ٥ : ١٠ - أكثر من ١٠ سنوات) على

متغير (علاقات العمل)

المتغير	مجموعات المقارنة	عدد الأفراد	متوسط الفروق (٢/١)	متوسط الفروق (٣/١)	متوسط الفروق (٣/٢)
علاقات العمل	(١) أقل من ٥	٦	-٥.٩١٠-	*٦.٨٢٣-	٠,٩١٢-
	(٢) من ٥-١٠	٤١	(٠,٠٦٦)	(٠,٠١٩)	(٠,٦٦٧)
	(٣) أكثر من ١٠	١٥٣			

ويتفق ذلك مع نتائج دراسة (حسن حميد عبد العبيدي، ٢٠٢٠، ١٢٣) التي

أسفرت عن عدم وجود فروق في النزعة الكمالية تعزى إلى متغير الجنس لدى أعضاء هيئة التدريس، ونتائج دراسة (نافذ أحمد عبد بقيقي، ٢٠١٦) والتي أظهرت وجود فروق دالة احصائياً في الفاعلية الذاتية التدريسية تبعاً للمؤهل العلمي ومؤهل البكالوريوس، ولم تظهر فروق تبعاً لمتغيرات الخبرة التدريسية والصفوف التي يدرسها المعلم، ونتائج دراسة (كمال أحمد النشاوي، ٢٠٠٦) التي أظهرت عدم وجود فروق في فعالية الذات تعزى إلى الجنس، ونتائج دراسة (هديل يوسف زاحوق، ٢٠١٣، ٧٩) التي كشفت عن عدم وجود فروق في فعالية الذات تعزى إلى متغير الجنس، ونتائج دراسة (سامر تيسير هشيش، ٢٠١٨، ٨٥-٩٠) التي أسفرت عن عدم وجود فروق في فعالية الذات تعزى إلى المتغيرات التالية "الجنس - المؤهل العلمي - منطقة العمل - القسم - سنوات الخبرة"، ونتائج دراسة (كمال أحمد الفرجاني، ٢٠١٤) التي أظهرت عدم وجود فروق في الرضا الوظيفي تعزى إلى متغير الجنس أو سنوات الخبرة، ونتائج دراسة (مصطفى طلال الجلابنة، ٢٠١١) التي أسفرت عن عدم وجود فروق في الرضا

الوظيفي تعزى إلى الكلية، ونتائج دراسة (يوسف غنيم، ٢٠٠٧) التي كشفت عن وجود فروق في الرضا الوظيفي تعزى إلى الرتبة الأكاديمية والكلية، وعدم وجود فروق تعزى إلى الجنس، والعمر، ومدة الخدمة في الجامعة. وترى الباحثة أن ذلك يرجع إلى طبيعة النظام المطبق في الجامعة والذي لا يفرق بين الذكور والإناث في المناصب الإدارية والأكاديمية، كما أنها تحقق لهم فرص الاستفادة من الحوافز المادية والمعنوية والمشاركة في المؤتمرات والندوات ووجود درجات واضحة للرواتب، ووجود عدالة في توزيع العمل. واختلفت مع نتائج دراسة (إيهاب محمود عايش، ٢٠٠٨، ١٣٩-١٤١) التي أسفرت عن وجود فروق في الرضا الوظيفي تعزى إلى متغير الجنس، والعمر، والخبرة. وترجع الباحثة هذا الاختلاف إلى اختلاف العينة وهم موظفين في شركة الاتصالات الفلسطينية، وإلى اختلاف البيئة التي أجريت فيها الدراسة. وجاءت النتائج متسقة مع الإطار النظري، حيث يرى هامتشك أن الكمالية السوية تتمثل في شعور الفرد بالرضا عن أدائه ومستوى إنجازه، وما حققه من أهداف، ويضع لنفسه أهدافاً واقعية ولديه أساليب تحقيقها بخطة زمنية متفقة مع المراحل العمرية للفرد طبقاً لطبيعة كل مرحلة (stoeber, Otto, 2016).

نتائج الفرض الثالث:

"تسهم متغيرات الكمالية السوية، وفاعلية الذات في التنبؤ بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس.

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد. ويعرض الجدولين رقم (١٥)، و(١٦) إلى تحليل الانحدار لمتغيرات (الكمالية السوية، وفاعلية الذات) المنبئة بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس.

جدول (١٦) يعرض نتائج تحليل الانحدار لمتغيرات (الكمالية السوية، وفاعلية الذات) المنبئة بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس.

المتغيرات المنبئة	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة	الارتباط	مربع الارتباط
التنظيم والترتيب	الانحدار الخطأ الكلي	١ ١٩٨ ١٩٩	٧١٤.٥٥٠ ٢٩٥٥٤.٩٥٠ ٣٠.٢٦٩.٥٠٠	٧١٤.٥٥٠ ١٤٩.٢٦٧	٤.٧٨٧	٠,٠٣ ٠	٠,١٤	٠,٠٢٤
معايير الأداء المرتفع	الانحدار الخطأ الكلي	١ ١٩٨ ١٩٩	١٦.٦٥٤ ٣٠.٢٥٢.٨٤٦ ٣٠.٢٦٩.٥٠٠	١٦.٦٥٤ ١٥٢.٧٩٢	٠,١٠٩	٠,٧٤ ٣	٠,٠٢	٠,٠٠١
الشعور بالرضا الذاتي	الانحدار الخطأ الكلي	١ ١٩٨ ١٩٩	١٨٤٩.٥٤٤ ٢٨٤١٩.٩٥٦ ٣٠.٢٦٩.٥٠٠	١٨٤٩.٥٤٤ ١٤٣.٥٣٥	١٢.٨٨ ٦	٠,٠٠ ١	٠,٢٤	٠,٠٠٦
الدرجة الكلية للكمالية السوية	الانحدار الخطأ الكلي	١ ١٩٨ ١٩٩	٩٢٣.٧٧٥ ٢٩٣٤٥.٧٢٥ ٣٠.٢٦٩.٥٠٠	٩٢٣.٧٧٥ ١٤٨.٢١١	٦.٢٣٣	٠,٠١	٠,١٨	٠,٠٠٣
فاعلية تنظيم الذات	الانحدار الخطأ الكلي	١ ١٩٨ ١٩٩	٣٢٠٢.٥٦٨ ٢٧٠٦٦.٩٣٢ ٣٠.٢٦٩.٥٠٠	٣٢٠٢.٥٦٨ ١٣٦.٧٠٢	٢٣.٤٢ ٧	٠,٠٠ ١	٠,٣٦	٠,٠١١
الثقة بالذات	الانحدار الخطأ الكلي	١ ١٩٨ ١٩٩	٢٨١٧.٩٦٤ ٢٧٤٥١.٥٣٦ ٣٠.٢٦٩.٥٠٠	٢٨١٧.٩٦٤ ١٣٨.٦٤٤	٢٠.٣٢ ٥	٠,٠٠ ١	٠,٣١	٠,٠٠٩
تفضيل المهام الصعبة	الانحدار الخطأ الكلي	١ ١٩٨ ١٩٩	٧٤٢.٥٥٦ ٢٩٥٢٦.٩٤٤ ٣٠.٢٦٩.٥٠٠	٧٤٢.٥٥٦ ١٤٩.١٢٦	٤.٩٧٩	٠,٠٣	٠,١٦	٠,٠٠٣
الدرجة الكلية لفاعلية الذات	الانحدار الخطأ الكلي	١ ١٩٨ ١٩٩	٤٤١٥.٣٢٠ ٢٥٨٥٤.١٨٠ ٣٠.٢٦٩.٥٠٠	٤٤١٥.٣٢٠ ١٣٠.٥٧٧	٣٣.٨١ ٤	٠,٠٠ ١	٠,٣٨	٠,٠١٥

يتبين من الجدول رقم (١٥) أن متغيرات (الكمالية السوية، وفاعلية الذات) تسهم في التنبؤ بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس. ويعرض جدول (١٦) لحجم الإسهام.

جدول (١٧) يعرض لإسهام متغيرات (الكمالية السوية، وفاعلية الذات) المنبئة للتدريس هيئة أعضاء بالرضا الوظيفي لدى

إسهام المتغير	مستوى الدلالة	قيمة "ت"	الوزن النسبي بيتا Beta	المعامل البنائي (B)	المتغيرات المنبئة
٠,٢٤%	٠,٠٣٠	٢,١٨٨	٠,١٥٤	٠,٥٨	التنظيم والترتيب
٠,٠١%	٠,٧٤	٠,٣٣	٠,٠٢٣	٠,٠٩	معايير الأداء المرتفع
٠,٦%	٠,٠٠١	٣,٥٩	٠,٢٥	٠,٧٥	الشعور بالرضا الذاتي
٠,٣%	٠,٠١	٢,٤٩	٠,١٨	٠,٢٤	الدرجة الكلية للكمالية السوية
١١%	٠,٠٠١	٤,٨٤	٠,٣٣	٠,٦٥	فاعلية تنظيم الذات
٠,٩%	٠,٠٠١	٤,٥١	٠,٣١	٠,٥٢	الثقة بالذات
٠,٣%	٠,٠٣	٢,٢٣	٠,١٦	٠,٥٩	تفضيل المهام الصعبة
١٥%	٠,٠٠١	٥,٨٢	٠,٣٨	٠,٣٨	الدرجة الكلية لفاعلية الذات

يتبين من الجدول رقم (١٦) تحقق الفرض حيث تسهم متغيرات (الكمالية السوية، وفاعلية الذات) في التنبؤ بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس

بمستويات عالية الدلالة، وأكثر المتغيرات تنبؤًا هو فعالية الذات حيث تسهم بنسبة ١٥٪، وتسهم الكمالية السوية بنسبة ٣,٠٪.

وجاءت النتائج متسقة مع الإطار النظري حيث يعرض (مصطفى الجلابنة، ٢٠١١) إلى وجهة نظر "أحمد ماهر" الذي يرى أنه كلما كان هناك ميل لدى الفرد للاعتداد برأيه، واحترام ذاته، والعلو بقدره كلما كان أقرب إلى الرضا عن العمل، وكلما ارتفعت المكانة الاجتماعية كلما زاد رضا الفرد عن عمله. وتعرض (منيرة الشerman؛ صفاء الجعافرة، ٢٠١٤) لوجهة نظر منى الطريفي التي ترى أن هناك محددات تسهم إسهامًا مباشرًا أو غير مباشر في تحديد مدى الرضا الوظيفي منها عوامل ذاتية تتعلق بالفرد نفسه من حيث قدراته، ومهاراته، ومستوى دافعيته، وقوة تأثير دوافع العمل لديه، وعوامل تنظيمية تتعلق بالتنظيم ذاته مثل الرضا عن نظم وأساليب وإجراءات العمل، والرضا عن العلاقة بالرؤساء والزملاء، والرضا عن ظروف وشروط العمل.

خامسًا: مقترحات الدراسة

- ١- دراسة الكمالية العصابية والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس.
- ٢- دراسة الكمالية السوية وفاعلية الذات لدى طلاب الجامعة.
- ٣- دراسة الكمالية (السوية -العصابية) والرضا الوظيفي لدى المعلمين.
- ٤- دراسة الكمالية العصابية والرضا الوظيفي وفعالية الذات لدى الإداريين.

المراجع

أولاً المراجع العربية:

- إيناس فؤاد نواوي (٢٠٠٨). *الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة*. رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- إيهاب محمود عايش الطيب (٢٠٠٨). *أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية - دراسة حالة*. رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية - غزة.
- بن موفق الميلود؛ بن صافي عبد الكريم (٢٠١٧). *الرضا الوظيفي وأثره على أداء المعلم*. رسالة ماجستير، جامعة زيان عاشور، الجلفة.
- حجاج غانم أحمد (٢٠٠٥). *علم النفس التربوي*. كلية التربية بقنا، القاهرة: عالم الكتب.
- حسن حميد عبد العبيدي (٢٠٢٠). *النزعة الكمالية وعلاقتها ببعض سمات الشخصية لدى أعضاء الهيئة التدريسية*. رسالة ماجستير، كلية الآداب، جامعة القادسية.
- سارة محمد سيد محمد شاهين (٢٠١٧). *العلاقة بين الكمالية السوية وتقدير الذات والفاعلية الذاتية لدى طالبات الجامعة*. *مجلة البحث العلمي في التربية*، ع ١٨، ٢٦٣-٢٨٨.
- سالم رفة خليل (٢٠٠٩). *علاقة فاعلية الذات والفرع الأكاديمي بدافع الإنجاز الدراسي لدى طالبات كلية عجلون الجامعية*. *مجلة البحوث التربوية والنفسية*، ٢٣، ١٦٩-١٣٤.
- سامر تيسير عبد الله أبو هشيش (٢٠١٨). *مستوى جودة الحياة وعلاقتها بفاعلية الذات لدى مقدمي الخدمات النفسية والاجتماعية في وكالة الغوث الدولية*

المحافظات الشمالية. رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي،
جامعة الخليل - فلسطين.

الطاهر أحمد محمد (٢٠١١). *الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية السودانية: دراسة ميدانية*. جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

علاء محمود الشعراوي (٢٠٠٠). *فاعلية الذات وعلاقتها ببعض المتغيرات الدافعية لدى طلاب المرحلة الثانوية. مجلة كلية التربية، ٤٤، ٢٨٦-٣٢٥*.
فاتن فاروق عبد الفتاح؛ شيري مسعد حليم (٢٠١٤). *الصمود النفسي لدى طلبة الجامعة وعلاقته بكل من الحكمة وفاعلية الذات لديهم. مجلة كلية التربية، ١٥، ٩٠-١٣٤*.

فداء ناصر؛ عصام حيدر (٢٠١٤). *اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو العوامل المسببة للرضا الوظيفي. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، ٣٠(٢)، ١٤٩-١٨٤*.

قاسمي محمد (٢٠١٩). *الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني وعلاقته بالتخصص والخبرة المهنية*. رسالة ماجستير، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم.

كمال أحمد الفرجاني (٢٠١٤). *الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض سمات الشخصية لدى أعضاء هيئة التدريس بقسم الإعلام بكلية الآداب الجامعة الأسمرية. مجلة الجامعة الأسمرية، ٢٨، ١٦٣-١٩٤*.

كمال أحمد النشاوي (٢٠٠٦). *فعالية الذات وعلاقتها ببعض سمات الشخصية لدى*

طلاب كلية التربية النوعية. مؤتمر التعليم النوعي ودوره في التنمية البشرية في

عصر العولمة، كلية التربية، جامعة المنصورة، ٤٧٠-٥٠٠.

مصطفى طلال الجلابنة (٢٠١١). *مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة*

التدريس في جامعة فيلادلفيا وعلاقته بمستوى الروح المعنوية لديهم. مجلة

جامعة القدس المفتوحة، ٢٤ (١)، ١٨٩-٢٢٨.

معمرى سماح (٢٠١٢). *أنماط السلوك القيادي السائدة لدى رؤساء الأقسام العلمية*

وعلاقته بالرضا الوظيفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس: دراسة ميدانية

بجامعة العربي بن مهدي - أم البواقي. جامعة العربي بن مهدي، الجزائر.

مناصرية محمد (٢٠١٦). *الرضا الوظيفي بين الحاجات الفردية والأهداف التنظيمية*

للمؤسسة "دراسة ميدانية بالوكالة الولائية للتشغيل قالمة". رسالة ماجستير،

جامعة ٨ ماي ١٩٤٥، قالمة.

منيرة الشрман؛ صفاء الجعافرة (٢٠١٤). *درجة الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة*

التدريسية في جامعة مؤتة وعلاقته بمستوى أدائهم الوظيفي. مجلة المنارة، مجلد

٢، ١، ٤١١-٤٤٤.

نافذ أحمد عبد بقبعي (٢٠١٦). *الفعالية الذاتية التدريسية لدى معلمي وكالة الغوث*

الدولية في الأردن في ضوء بعض المتغيرات. *دراسات العلوم التربوية*، ٣٤ (٢)

٥٩٧، ٦١٨.

نجلاء نزار؛ وإسراء عبد الحسين (٢٠١٧). *نمذجة العلاقة السببية بين إعاقة الذات*

والكفالية وموقع الضبط وفاعلية الذات لدى طلبة الجامعة. *المجلة الدولية*

للدراستات التربوية والنفسية، ٢ (٢)، ٢٨٦-٣٠٦.

- نعيمة حبيب الشمري (٢٠١٨). الممارسات التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة حائل في ضوء متطلبات رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ من وجهة نظرهم. *المجلة العربية للنشر العلمي*، ١١، ١٥٧-١٨٧.
- نوال محمد موسى (٢٠٠٧). *الكمالية (السوية / العصابية) وعلاقتها بأساليب التنشئة الوالدية المدركة لدى طلاب وطالبات جامعة الملك سعود*. رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.
- هديل يوسف محمد زاحوق (٢٠١٣). *اتخاذ القرار وعلاقته بكل من فاعلية الذات والمساندة الاجتماعية لدى عينة من المرشدين التربويين في فلسطين*. رسالة ماجستير، كلية العلوم التربوية، جامعة القدس، فلسطين.
- هناء أحمد محمد شويخ (٢٠٠٧). *أساليب تخفيف الضغوط النفسية الناتجة عن الأورام السرطانية مع تطبيقات على حالات أورام المثانة السرطانية*. رسالة ماجستير منشورة. القاهرة: إيتراك للطباعة والنشر والتوزيع.
- يوسف غنيم (٢٠٠٧). *العلاقة بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية. مجلة جامعة الأزهر*، ٩(٢)، ١-٣١.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Ayiku, T.Q. (2005). *The relationships among college self-efficacy academic self-efficacy, and athletic self-efficacy for African American male football players*. MD, University of Maryland.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundation of Thought and Action: A social Cognitive Theory*. New York: Prentice Hall.
- Bramante, A. (2015). *Correlation between self-esteem, self efficacy, personality fear of success and self-defeating behaviors of performing artistes*. PHD, Walden University.

- Branic, B.B. (2020). *Assessing the moderating effect of generational cohort on the relationship between leadership style and job satisfaction*. PHD, Copella University.
- Fairlie, P. (2003). *Perfectionism at work: impact on burnout, job satisfaction, and depression*, PHD, York University, Canada.
- Flett, G.I, Hewitt, P.L, Tein, K. B & Brien, S.O. (1991). Perfectionism and learned resource fullness in depression and self-esteem, *Great Britain*, 12, 1, 61-68.
- Hart, B., Gillner, F.H., Handal, P.J. & Gfeller, J.D. (1998). The relationship between perfectionism and self –efficacy. *Great Britain*, 24 (1), 109-113.
- Je, M., Li, Y., Zhou, C., Han, H., Liu, B. & He, L. (2017). The impact of perfectionism on situational judgment among Chinese civil flying cadets: the roles of safety motivation and self – efficacy. *Journal of air transport Management*, 63, 126-133.
- Julia, S. (2001). *Moderating effects of self –efficacy on the relationship between perfectionism and depression among college students*. PHD, Mississippi State, Mississippi.
- Kakavand, A., Kalantari, S., Noohi, S, & Taran, H. (2017). Identifying the relationship of parenting styles and parent's perfectionism with normal students, and gifted students perfectionism. *Independent Journal of Management & Production*, 8 (1), 108-123.
- Kevin, D. (2015). *The relationship between sport perfectionism, self-efficacy and perceived performance*. Master of Science, Florida State University, College of Education.
- Lasota, M. (2008) *Acognitive behavioral –based workshop intervention for perfectionism*. PHD, University of Nevada, Las Vegas.

- Major, A. (2016). *Sources of self-efficacy, self-efficacy for self-regulated learning, and student engagement in adolescents with ADHD*. PHD, Walden University.
- McLeod, C. (2020). *Examining the moderating effect of gender on work –life balance when measuring job satisfaction among full – time employees*. PHD, Copella University.
- Moore, P.B. (2019). *Personality characteristics and job satisfaction of registered dietitian nutritionists in North Carolina*, PHD, t state university, North Carolina.
- Pajares, F. (1996). Self efficacy beliefs in academic settings. *Review of Educational Research*, 66, 543-578.
- Pereira, L., Bellinati, N. & Kanan, L. (2018). Self-efficacy for managing chronic disease 6 item scale: Assessing self-efficacy in chronic disease management. *Revista Guidarte*, 9 (3), 2435-2445.
- Raft, M., M. (2012). *Relationship between essential trait dimensions of perfectionist behavior and insomania*. PHD, California Institute of Integral Studies, San Francisco.
- Rahman, U., Sulaiman, W., Nasir, R. & Omar, F. (2014). The role of job satisfaction as mediator in the relationship between self-efficacy and organizational citizen ship behavior among Indonesian teachers. *International Journal of Business and Social Science*, 5(9), 255-261.
- Robinson, J.R. (2016). *Role of outsourcing in stress and job satisfaction of information technology professionals*. PHD, Walden University.
- Robyn, L.M. (2014). *An examination of the relationships between maladaptive versus adaptive perfectionism, stress, self – efficacy, and burnout in lincensed clinical psychologists*. PHD, Walden University.

- Sahraee, O.A., khosravi, Z., Nejad, M.Y. & khosravipur, E. (2011). Relation of family efficiency with positive and negative perfectionism in Iranian students. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 30, 844-850.
- Shirley, J.D. (2013). *Effects of humor on teacher stress affect and job satisfaction*. PHD, Walden University.
- Smith, J.M. (2005). *Rumination as a mediator of perfectionism and weight preoccupation: A comparison of three at – risk populations*. MD, American University, Hington.
- Stoeber, J. & Otto, K. (2016). Positive conceptions of perfectionism: approaches, evidence challenge. *Personality and Social Psychology Review*, (10)4, 295-319.
- Stricker, J., Schneider, M. & Preckel, F. (2019). School satisfaction differentially predicts multidimensional perfectionism one year later. *Personality and Individual Differences*, 143, 30-35.
- Sumi, K., Tsuzuki, S. & Kanda, K. (2001). Neurotic perfectionism, perceived stress, and self-esteem among japanes men: A prospective study, *Psychological report*, 88-19-22.
- Swamy, E.B. (2019). *Job satisfaction, burnout, and retention among orthopedic physician assistants*. MD, B.S., Case Western Reserve University.
- Warner, K.B. (2019). *Employee engagement: how an individual's sociological and psychological self –worth influence job satisfaction*, PHD, cypress, California.
- Williams, M. & Edwards, S. (2022). Conceptual replication of seo (2008), 'self –efficacy as a mediator in the relationship between self –oriented perfectionism and academic procrastination. *Personality Psychology*, 10(2), 98-111.

Normal Perfectionism and its Relationship to Job Satisfaction and the Effectiveness of Faculty Members

Abstract:

The current study aims to explore the relationship between normal perfectionism, job satisfaction and self-efficacy among faculty members. The study sample consists of (200) members (134 males, and 66 females) with an age range between (26-67) years, wherein the demographic data form, the standard of perfectionism (prepared by the researcher), the job satisfaction scale (Fidaa Nasser & Essam Haider, 2014), and the Self-Effectiveness Scale (Kim & Park, 2000) are applied to the sample. The results of the study reveal that there is a positive correlation between normal perfectionism, job satisfaction and self-efficacy, whereas no correlations are shown between perfectionism and some dimensions of job satisfaction (e.g. satisfaction with salaries and social status). There are also statistically significant differences in normal perfectionism attributed to age, whereas no significant differences are found due to (sex, college, academic rank, or period of service at the university). In addition, there are differences in self-efficacy attributed to (college, age, and academic rank), whereas there are no differences attributed to (sex and period of service at the university). Further, there are differences in job satisfaction attributed to the academic rank, whereas there are no differences attributed to (sex, age, college, or period of service at the university). The results show the contribution of normal perfectionism and self-efficacy to job satisfaction at highly significant levels.

Keyword: Normal Perfectionism, Job Satisfaction, Effectiveness, Faculty Members.