

## العزم الذاتي لدى موظفي التعليم العالي

م.م. ليلي علاء الدين حمزة

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/ مركز البحوث النفسية

layla.alaa14@gmail.com

### الملخص:

- لتجسدت مشكلة البحث من تعرف مستوى الدافعية الذاتية للعمل لدى الموظفين، إذ استمد البحث من أهمية شعور الموظف بحرية اختيار العمل والشعور بالاستقلالية الذاتية في ادائه للمهام، وتحددت اهداف البحث بالآتي:
١. قياس العزم الذاتي لدى موظفي التعليم العالي.
  ٢. تعرف الفروق في العزم الذاتي لدى موظفي التعليم العالي على وفق متغيري الجنس (الذكور، الاناث)، والعمر (٢١-٦٠) سنة.
- اعتمدت الباحثة نظرية العزم الذاتي في بناء مقياس العزم الذاتي، وتم التحقق من صدق وثبات المقياس، ومن ثم تم تطبيق المقياس على عينة (٢١٢) من موظفي التعليم العالي، إذ اظهرت نتائج البحث الآتية:
١. يوجد عزم ذاتي مرتفع جداً لدى موظفي التعليم العالي.
  ٢. لا يوجد فروق في العزم الذاتي لدى موظفي التعليم العالي على وفق متغيري الجنس (الذكور، الاناث)، والعمر (٢١-٦٠) سنة.
- اختتم البحث بعدد من التوصيات، منها:
- توظيف العزم الذاتي لدى الموظفين في برامج تطوعية تخدم المجتمع.
  - وانتهى البحث بعدد من المقترحات، منها:
  - دراسة علاقة العزم الذاتي بالرضا الوظيفي لدى موظفي التعليم العالي وفق سنوات الخدمة والحالة الاجتماعية والتحصيل الدراسي.
- الكلمات المفتاحية: (العزم، العزم الذاتي).

## Self-Determination Among Higher Education Employees

Asst .Lect. Layla Alaaldin Hamzah Sulttani

Ministry of Higher Education / Psychological Research Center

layla.alaa14@gmail.com

### Abstract:

The research problem was embodied in identifying the level of intrinsic motivation for work among employees, as the research was derived from the importance of the employee's feeling of freedom to choose work and the feeling of personal independence in performing tasks, and the objectives of the research were defined as follows :

1. Measuring self-determination among higher education employees.
2. Differences in self-determination among higher education employees are known according to the variables of gender (males, females) and age (21-60) years.

The researcher adopted the theory of self-determination in constructing the self-determination scale, and the validity and reliability of the scale was verified, and then the scale was applied to a sample (212) of higher education employees, as the following research results showed:

1. There is a very high self-determination among higher education employees.
2. There are no differences in self-determination among higher education employees according to the variables of gender (males, females) and age (21-60) years.

The research concluded with a number of recommendations, including:

- Utilizing employees' self-determination in volunteer programs that serve the community.

The research ended with a number of proposals, including:

- Studying the relationship of self-determination to job satisfaction among higher education employees according to years of service, marital status, and academic achievement.

Keywords: (Determination , self-Determination ).

### • أهمية البحث والحاجة إليه:

تجسدت مشكلة البحث في مدى شعور الموظف بانخفاض الإستقلالية الذاتية وكفاية اداءه لمهام العمل وفق حاجاته النفسية التي يرغب لتحقيقها منها (الشعور بالاستقلالية، الكفاية الذاتية، والعلاقات الاجتماعية الهادفة في بيئة العمل)، إذ تتشكل الهوية المهنية للموظف بتمثيل شخصيته في سياق

عمليات التفاعل الاجتماعي في العمل، فإن الموظف يجعل الاختيارات المهنية (الوظيفة) جزء من رغباته الشخصية التي تتحقق بالتفاعل اليومي داخل بيئة العمل بالارادة الحرة في اختياره للمهام التي يعمل عليها وفق دوافع ذاتية تلبي حاجاته النفسية، ذلك لا بحثاً عن المكافآت الخارجية فقط، ويكون ذلك في تحريك دوافعه الجوهرية من الشغف للعمل وتطوير الذات وتنمية مهارات التواصل الاجتماعي والشعور بالكفاية الذاتية (Van lange et.al,2012,p.416)، إذ أن العزم الذاتي سمة يتميز بها كل إنسان في البحث عن استقلالية السلوك الهادف لتحقيق الاهداف والشعور بالكفاية الذاتية في اداءه للمهام، ويسعى الفرد بعزمه الذاتي في العمل الى تحقيق ذاته وتطويرها وتنمية قدراته العقلية، فضلاً عن تطوير قدرته الاجتماعية للتفاعل الايجابي مع زملاءه والمساهمة في محيطه الاجتماعي داخل بيئة العمل للوصول الى الشعور بالرضا الوظيفي، ذلك ان العزم الذاتي يساعد الفرد الموظف في إعادة صياغة المشكلات وايجاد الحلول المتعددة التي تحقق تلبية الحاجات الاساسية وفق معرفة الفرد لنقاط القوة والضعف الذاتية، ومن ثم العمل على تطويرها لتنظيم السلوك الذاتي ( Howard et al,2016,p3).

فان أهمية العزم الذاتي تكمن في قدرة الفرد لأداء المهام بدافعية ذاتية (داخلية)، فضلاً عن ضعف الدافع الخارجي المسيطر على الاداء، إذ تُعد الدافعية الداخلية مؤشراً على الصحة النفسية وتحقيق تلبية الأهداف الشخصية للموظف، والأهداف العامة للمؤسسة ( Manganelli et.al,2018,p.227)، ويشير الشعور بالاستقلالية للقدرة على تنظيم السلوك الذاتي واتقان العمل بفاعلية وتطور القدرات لتحقيق الأهداف، فمن الأفضل منح حرية الاختيار الذاتي للموظفين في أداءهم المهام بفاعلية، إذ يرى كيركمان وآخرون (٢٠٠٩) ان مشاركة الموظفين جزءاً لا يتجزأ من سلوك القيادة الذاتية الناجحة الذي يصل بين الأهداف العامة والشخصية لتحقيق شعور الرضا الوظيفي، كما وترتبط القيادة الذاتية للفرد بشكل ايجابي وتشكيل بيئة عمل وفق مبادئ مبنية على الثقة والأحترام وتنمية القدرات الذاتية لدى الموظفين (Kovjanic et.al,2012,Pp.1032\_1035).

• **اهداف البحث:**

١. قياس العزم الذاتي لدى موظفي التعليم العالي.
٢. تعرف الفروق في العزم الذاتي لدى موظفي التعليم العالي وفق متغيري الجنس (الذكور\_ الأناث)، والعمر (٢١\_٦٠) سنة .

• **حدود البحث:**

تحدد البحث الحالي بموظفي التعليم العالي من الذكور والاناث، للفئات العمرية من (٢١\_٦٠) سنة، و للعام (٢٠٢٤) م.

• **تحديد مصطلحات:**

التعريف النظري

العزم (Determination):

▪ APA (2018) "موقف عقلي يتميز بالالتزام في تحقيق هدف معين، رغم وجود عوائق ومصاعب" (APA,2018,p.5)

العزم الذاتي (Self-Determination):

▪ Ryan&Deci (1985) "خاصية البحث عن الشعور بالاستقلالية وحرية الاختيار، مما يصدر عن الفرد سلوكيات مجردة من البحث عن المكافآت الخارجية" Deci (et.all,1991,p.328).

التعريف الإجرائي:

"الدرجة التي يحصل موظفي التعليم العالي عند أجابتهم على مقياس العزم الذاتي".

**الاطار النظري**

• **نظرية العزم الذاتي (Self-Determination Theory):**

بدأت بوادر هذه النظرية في ثمانينات القرن العشرين بمقارنة الدافع الداخلي مع الدافع الخارجي، وفهم دور الدافع الداخلي، فقد بدأت تتشكل نظرية العزم الذاتي (١٩٨٥) على يد الباحثين ريتشارد راين وإدوارد ديسي (Edward Deci&Richard Ryan) وبدأت تطبيقات هذه النظرية تظهر عام (٢٠٠٠) (Ryan&Deci,2000,p.227)، في الابحاث والدراسات في مجال علم النفس الشخصية، ولكن بالتسمات المختلفة، ومنها (العزم الذاتي، تحديد الذات، وتقرر المصير)، واتفق الباحثين لأعتماد مفهوم العزم الذاتي في تفسير الدافعية الذاتية للفرد والتحكم فيها وإدارتها بشكل مستقل عن العوامل الخارجية، وتكونت نظرية العزم الذاتي للدافعية من أربع نظريات مصغرة "Mini-Theories" مترابطة تمثل كل منها التركيز على ظاهرة محددة، والنظريات الاربعة المصغرة هي:

١. نظرية التقييم المعرفية (Cognitive Evaluation Theory).

٢. نظرية التكامل العضوي (Organismic Integration Theory).

٣. نظرية الحاجات الأساسية (Basic Needs Theory).

٤. نظرية التوجه السببي (Causality Orientation Theory).

اذ توفر هذه النظريات لاسيما نظرية التكامل العضوي (OIT) أنموذج أساسي لفهم الدافعية، فقد وضع راين وديسي (١٩٧٥\_١٩٨٠) أساس نظرية العزم الذاتي بفكرة نظرية التقييم المعرفي منذ أوائل (١٩٧٠)، وعمل ديسي وآخرون (١٩٧١) على سلسلة من الدراسات التجريبية التي أثبتوا فيها أن المكافآت الخارجية، على سبيل المثال (المال، المكافآت المعنوية السلبية العقوبات او تهديد الطرد من العمل)، تؤدي إلى انخفاض الدوافع الداخلية لدى الفرد للانخراط في الأنشطة المثيرة للاهتمام، واستناداً إلى تصور عالم النفس وايت (١٩٥٩) إن جوهر الدوافع الداخلية هي حالة أداء نشاط معين والشعور بالسرور والارتياح المستمد من التدفق في النشاط، ومن ناحية أخرى يكون لدى الافراد دوافع خارجية إذا كانوا يعملون من أجل تحقيق بعض الأهداف التي لها صلة بالنشاط، وفسر راين وديسي (١٩٨٠)



ان تأثير المكافآت الخارجية على الدوافع الداخلية يعتمد في تفسير الفرد المعرفي للمكافآت، وحدد الباحثين جانبين من التأثير، وهما:

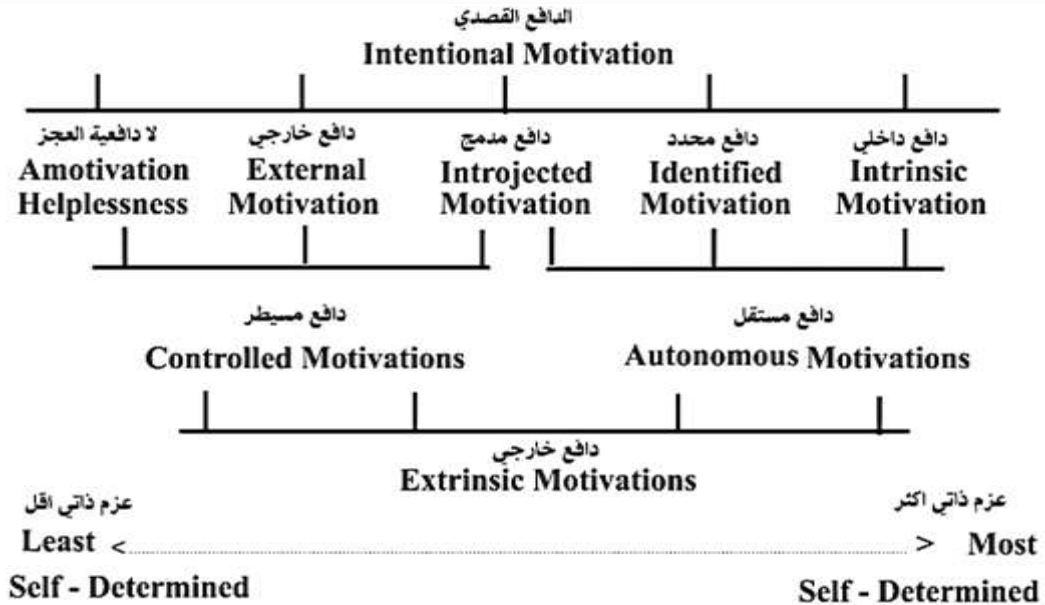
- أ. الجانب المسيطر للدوافع، الطوارئ التي تجعل الفرد يفصل بين المكافأة ورغبته في إداء العمل.
- ب. الجانب المعلوماتي للدوافع، ردود الفعل بنقل المعلومات حول تخصص الفرد، على سبيل المثال (شخص لا يرغب بعمله، ولكن يستمر به فقط للحصول على المكافأة).

كما ويعتقد راين وديسي ان الجانب المسيطر يحبط حاجة الفرد للاستقلالية، مما يعطل الدوافع الداخلية، الا ان في الجانب المعلوماتي يفترض الباحثين ان الحصول على مكافأة تؤدي إلى زيادة الكفاية المدركة، ومن ثم تعزز الدوافع الداخلية، ولذلك فإن البروز النسبي يحدد لهذين الجانبين (المسيطر والمعلوماتي)، هل ان المكافأة تعزز الدوافع الداخلية؟، وتشير نظرية التكامل العضوي إلى ان أنواع الدوافع الخارجية ليست جميعها ضارة، فإن نوع الدافع المستقل في الدافع الخارجي يرتبط مع مختلف النتائج الإيجابية، بما في ذلك الأداء الفعال والمثابرة النفسية، فقد تم العثور على نوع الدافع المسيطر في الدافع الخارجي الذي يترافق مع مجموعة متنوعة من النتائج السلبية، وقد ركزت صياغة نظرية التكامل العضوي على التمييز بين الدافع الداخلي والسيطرة عليه، بدلاً من التمييز بين الدافع الداخلي والدافع الخارجي، والتي أصبحت ضرورية لفهم الدوافع البشرية (Guo,2007,Pp.13\_16).

وتفترض هذه النظرية أن السلوك الإنساني يُظهر خصائص إيجابية باستمرار التي تبدو على شكل جهود والتزام في العمل بمناحي الحياة المختلفة وتسميه النظرية بـ "اتجاهات النمو الفطرية"، فأن لدى الأفراد الرغبة الداخلية والحاجة النفسية التي هي جوهر الدافع الداخلي (Ryan,1995,p.397).

يمكن الفرد من التخلص من ذلك بتحقيق تلبية الحاجات الأساسية الفطرية، على سبيل المثال (استقلالية الفرد في اختيار العمل الذي يقوم به وإدارة حياته الخاصة)، ومن أهم مبادئ هذه النظرية هي نظرة الفرد للتحفيز المستمر والتقدم في الحياة بصحة نفسية منسجمة مع الذات، إذ يتم النظر إلى الدافع الداخلي على أنه (المبادرة إلى أداء العمل شغفاً فيه)، وذلك مضاداً للدافع الخارجي (العمل من

أجل المكسب أو الخوف من النتائج السلبية)، وقد قسم الباحثين الدافع الداخلي والدافع الخارجي ضمن سلسلة تبدأ من أقل مستوى للدافعية، ويسمى لادافعية (Amotivation)، إلى أعلى مستوى للدافعية، ويسمى الدافع الداخلي (Intrinsic Motivation)، ويوضح الشكل (١) مخطط أنواع الدافعية في نظرية العزم الذاتي:



الشكل (١)

مخطط انواع الدافعية في نظرية العزم الذاتي (Sheldon,2003,p.362)

تصف نظرية العزم الذاتي نمو التوجهات الطبيعية والحاجات النفسية التواصل والكفاية لدى الأفراد وتحديد دوافعهم لأداء النشاطات من دون أي تدخلات خارجية تؤثر في رغباتهم الداخلية، وتصف النظرية مدى ارتباط أداء الفرد لسلوك معين مع دافعه الداخلي، ومدى اختياره الذاتي لإداء ذلك السلوك، إذ تفترض نظرية (العزم الذاتي) وجود ثلاثة حاجات أساسية: الاستقلال، الكفاية، والعلائقية (Ryan&Deci,2000,Pp.27\_228)،

كما ويتسق مفهوم الحاجات النفسية في نظرية العزم الذاتي مع وجهة نظر ماسلو (١٩٤٣)، بإشارة كلتا النظريتين إلى ان الحاجات النفسية فطرية وليست مكتسبة (Guo,2007,p.28)، فقد تساءل العديد من علماء النفس منذ مدة طويلة عن حاجات الإنسان الأساسية التي يؤدي عدم تلبيةها إلى عواقب من الانفعالات السلبية (Ward,2008,p.3)، اذ تتحقق الصحة النفسية من خلال تلبية ثلاثة إلى اثنين من الحاجات الأساسية المتأصلة والتي تتضمن:

- أ. الاستقلال (Autonomy): الحاجة إلى الشعور أن السلوك وما ينتج عنه من مخرجات يتحدد ذاتياً وهي التي تسبب نفسها بنفسها بدلاً من تأثرها بقوة خارجية تسيطر عليها لتنظيم الذات والخبرة.
- ب. الكفاية (Competence): الحاجة إلى الشعور بالفعالية والتأهل في أداء المهام وعلى مستويات مختلفة من الصعوبة والتأثير وتحقيق نتائج قيمة في البيئة.
- ج. العلائقية (Relatedness): الحاجة إلى الشعور بالتواصل والدعم والرعاية من الآخرين، إعطاء الحب للآخرين (Johnston&Finney,2010,Pp.280\_281).

وتؤكد نظرية العزم الذاتي ان تلبية هذه الحاجات الأساسية وشعور الفرد بالاستقلال واختيار العمل الذي يقوم به وإدارة حياته الخاصة وشعوره بالكفاية والثقة بأداء العمل، فضلاً عن الشعور بالصلوات الإنسانية القريبة والأمنة مع استمرارية الشعور بالاستقلالية والكفاية الذي يعزز دافع الرضا والرفاهية لدى الفرد (Ward,2008,Pp.3\_4).

وتعد نظرية العزم الذاتي منظور يركز على تحفيز الموارد البشرية والشخصية، فقد سلط راين وآخرون (١٩٩٧) الضوء على أهمية الحاجات الإنسانية وتطور الموارد الداخلية لتنمية الشخصية والسلوك وتنظيم الذات وتحقيق الميول الكامنة لدى الافراد ونمو الحاجات النفسية الفطرية الأساسية للدافع الداخلي وتكامل الشخصية، فضلاً عن الظروف التي تعزز تلك العمليات الإيجابية بالتحفيز والخبرة، وقد تحددت هذه الحاجات الضرورية لتسهيل الأداء الأمثل والنمو والتكامل، فضلاً عن التنمية الاجتماعية البناءة والرفاهية الشخصية (Ryan&Deci,2000,p.68).



والإشارة إلى ضرورة الشعور أن السلوك والنتائج المترتبة على ذلك، تعد المقرر الذاتي لمعنى الذات والمسببه للسلوك بدلاً من سيطرة قوى خارجية على السلوك أو تأثره بها، وتشير الكفاية إلى ضرورة الشعور بالفاعلية والقدرة على أداء المهام بمستويات مختلفة من الصعوبة، و يشير الترابط إلى ضرورة الشعور بالصلة والدعم والرعاية من الآخرين وتقديمها إليهم، كما وتتص نظرية العزم الذاتي على ضرورة الوفاء بجميع الحاجات النفسية الثلاثة، إذ اشاروا راين وديسي (٢٠٠٠) ان تحقيق واحدة أو اثنتين من الحاجات الثلاثة يؤدي إلى تحقق الصحة النفسية (Johnston&Finney,2010,p.280).

كما ويرى الباحثين راين وديسي (٢٠٠٠) ان عدم معرفة آليات الدوافع الإنسانية يؤدي إلى العديد من النتائج السلبية (عزوف الموظفين عن الإبداع وتعلم المهارات الجديدة، وانخفاض الأداء وضعف الصحة النفسية والرفاهية) (Guo,2007,p.1)، فقد ركز الباحثين على تلبية الحاجات الانفعالية كالتواصل الاجتماعي والكفاية لزيادة فاعلية الذات والرفاهية (Patrick&Williams,2009,p.186)، فإن من بين الحاجات الانفعالية الحاجة إلى الترابط الاجتماعي، وقد استعمل المعالجون بنظرية العزم الذاتي أنموذج العلاج بالموسيقى كأنموذج يقوم على تحديد الوقت والحاجات الانفعالية والحاجات النفسية الثلاث والمهارات المهنية لدى الفرد (Rushing&Capilouto,2015,p.1).

#### منهجية البحث وإجراءاته

#### • منهجية البحث Research methodology:

تعد البحوث الوصفية من المناهج الأكثر استعمالاً في الدراسات العلمية لوصف الظواهر والمشكلات والخصائص النفسية، واختبار الفرضيات وتطوير التعميمات والمبادئ أو النظريات التي تتمتع بالصدق، وتستعمل الدراسات الوصفية على نطاق واسع في البحوث التربوية والنفسية، وتعد محاولات لوصف ظاهرة قيد التحقق في المستقبل للدراسة.

أولاً: مجتمع البحث:

تم اختيار مجتمع البحث من موظفي التعليم العالي، كون الدراسات السابقة التي تناولت متغير البحث أتمدت قياس الرضا الوظيفي، فضلاً عن ان موظفي التعليم العالي يمثلون شرائح اجتماعية متعددة ومتنوعة، مما يسهل الحصول على عينة أكثر انتشاراً، ويمكن تعميمها على مجتمع البحث، كما وانهم الأكثر تفهما لأغراض البحث العلمي.

ثانياً:- عينة البحث:

تألقت عينة البحث الحالي من (٢١٢) موظف/موظفة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية بواقع (٩٢) من الذكور، وبواقع (١٢٠) من الإناث، ولفئات العمرية (٢١-٦٠) سنة.

ثالثاً:- أداة البحث:

١- أعداد فقرات مقياس العزم الذاتي وصياغتها:

قامت الباحثة ببناء مقياس العزم الذاتي، وتكون المقياس من (١٨)، تم صياغتها بعد الاطلاع على نظرية العزم الذاتي والدراسات السابقة.

٢- تحديد بدائل الاستجابة واوزانها واتجاه الفقرات وتصحيحها:

تم اعتماد طريقة (Likert) لتحديد بدائل الاستجابة الرباعية (دائماً، غالباً، احياناً، لا تنطبق)، باوزان (٤-١) لاتجاه الفقرات مع المفهوم، واوزان (١-٤) لاتجاه الفقرات عكس المفهوم، ويوضح الجدول (١) ذلك:

الجدول (١)

البدائل وميزان الإجابة على مقياس العزم الذاتي

اتجاه الفقرة	دائماً	غالباً	أحياناً	لا تنطبق
مع المفهوم	٤	٣	٢	١
عكس المفهوم	١	٢	٣	٤

وكانت الفقرات مع المفهوم (١-٢-٣-٥-٤-٦-٨-٩-١٠-١١-١٢-١٣-١٥) ، والفقرات عكس المفهوم (٧-١٤-١٦-١٧-١٨).

▪ صدق المقياس:

لغرض التعرف على صلاحية فقرات المقياس وتعليماته وبدائل واوزان الاستجابة بصيغته الأولية، تم عرض الفقرات بصيغتها الأولية والبالغ عددها (١٨) فقرة على مجموعة من الخبراء المتخصصين في علم النفس، وقد نالت جميع الفقرات نسبة ٨٠% فأعلى، وتم التعديل على بعض الفقرات مع موافقه على بدائل واوزان الاستجابة للفقرات.

▪ اعداد تعليمات المقياس:

تم الطلب من المستجيب التفضل بالأجابة على جميع فقرات المقياس، وتحديد الجنس (ذكر، انثى)، وتحديد العمر بسؤال مفتوح يضع فيه المستجيب العمر رقماً، كما وواضحت الباحثة ان الإجابة لن تستعمل إلا لأغراض البحث العلمي.

▪ القوة التمييزية للفقرة Item Discrimination power:

يؤشر التحليل الاحصائي للفقرة الى مدى تمثيل محتوى الفقرة للموضوع الذي أعدت لقياسه للإبقاء على الفقرات المميزة في المقياس، إذ تشير الدرجة إلى الارتفاع أو الانخفاض في الخاصية المراد قياسها، وتم استعمال الطريقتين الآتية:

أ\_ طريقة المجموعتين المتطرفتين Extreme Groups Method:

تألقت عينة التحليل للبحث الحالي من (٢١٢) موظف/ موظفة وهي ذاتها عينة البحث الرئيسية، وبتحديد نسبة ٢٧% كانت (٥٧) للدرجات العليا، وتراوحت من (٦٢\_٧٢)، و (٥٧) للدرجات الدنيا، وتراوحت من (٣٦\_٥٤)، وتم استعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين مقارنة بين المجموعتين،

وأشارت القيم التائية المحسوبة لكل فقرة عند موازنتها مع القيمة التائية الجدولية (١,٩٦) أن جميع فقرات المقياس كانت مميزة عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، بدرجة حرية (١١٢)، ما عدا الفقرة رقم (٧)، ويوضح الجدول (٢) ذلك:

## الجدول (٢)

القوة التمييزية بطريقة المجموعتين المتطرفتين لفقرات مقياس العزم الذاتي

رقم الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة	مستوى الدلالة
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
1	3.93	.258	3.28	.840	5.578	دالة
2	3.68	.540	2.79	.773	7.164	دالة
3	3.81	.441	3.26	.720	4.863	دالة
4	3.53	.684	2.60	.863	6.374	دالة
5	3.68	.506	2.91	.786	6.238	دالة
6	3.81	.515	2.81	1.025	6.579	دالة
7	3.12	1.070	3.09	1.023	.179	غير دالة
8	3.68	.572	3.02	.855	4.891	دالة
9	3.42	.706	2.49	1.002	5.727	دالة
10	3.68	.540	2.77	.926	6.425	دالة
11	3.86	.350	2.98	.790	7.660	دالة
12	3.67	.546	2.58	.865	8.030	دالة
13	3.51	.658	2.42	.981	6.952	دالة
14	3.14	.718	2.25	.987	5.534	دالة
15	3.81	.549	3.00	.779	6.392	دالة
16	3.44	.945	2.14	1.093	6.784	دالة
17	3.58	.533	2.47	.782	8.822	دالة
18	3.74	.613	2.35	1.157	7.990	دالة

تشير النتائج ان الفقرة رقم (٧) غير دالة احصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك تم حذفها

، واصبح عدد فقرات المقياس (١٧) فقرة ذات دلالة احصائية للمقياس للعزم الذاتي.

ب\_ طريقة الاتساق الداخلي (علاقة الفقرة بالدرجة الكلية):

تعد هذه الطريقة نوع من انواع صدق البناء (Construct Validity)، إذ يعد ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس مؤشراً على صدق بناء الفقرة الصدق التقاربي (Convergent Validity)، وان استبعاد الفقرات التي يكون ارتباطها ضعيفاً بالدرجة الكلية يؤدي إلى زيادة صدق المقياس، ويمكن اعتماد الدرجة الكلية للمقياس كمدك داخلي، إذ ان في حال عدم توافر مدك خارجي يكون المدك الأفضل هو الدرجة الكلية للمقياس، كما تشير انستازي (١٩٧٦) ان الدرجة الكلية هي أفضل مدك داخلي عند عدم توفر مدك خارجي (Anastasi,1976,p.206). وتم استعمال معامل ارتباط بيرسون، اذ تراوحت حدود معاملات الارتباط من (٠,٣٣٤ \_ ٠,٥٤٣)، والجدول (٣) يوضح ذلك:

### الجدول (٣)

علاقة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس العزم الذاتي

الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط
١	.334**	٧	.386**	١٣	.543**
٢	.373**	٨	.416**	١٤	.529**
٣	.457**	٩	.453**	١٥	.480**
٤	.543**	١٠	.334**	١٦	.386**
٥	.529**	١١	.373**	١٧	.416**
٦	.480**	١٢	.457**		

### • صدق البناء (Construct validity) :

يعبر صدق البناء عن تحقيق المقياس لصدق فرضية مستمدة من نظرية أو ادبيات سابقة (Anastas,1976,p.151)، وتم التحقق من صدق المقياس بطريقتين:

### أ- الصدق الظاهري:

تم عرض المقياس على خبراء متخصصين من علم النفس، ونالت جميع الفقرات نسبة الموافقة ٨٠% فأعلى، ولم تحذف أي فقرة من المقياس، فقد أشار Trochim (2006) ان الصدق



الظاهري نوع من أنواع صدق البناء، اذ انه الحكم الموضوعي على التنفيذ وبناء المقياس، وبذلك يتمكن اي خبير مختص ان ينظر إلى المقياس إذا كان مقياساً جيداً في قياس الخاصية، وغالباً ما ينظر إلى الصدق الظاهري كأضعف انواع صدق البناء (Drost,2011,p.116).

#### ب- الاتساق الداخلي:

تم التحقق من صحة هذا المؤشر في اجراء تحليل فقرات المقياس بحساب معاملات ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية.

▪ ثبات (Internal Consistency):

أ- معامل ألفا كرونباخ Cronbach s alpha:

تم استعمال معامل الكرونباخ، لاستخراج ثبات مقياس العزم الذاتي المكون من (١٧) فقرة لعينة البحث الرئيسة التي تتألف من (٢١٢) موظف/ موظفة، إذ بلغ معامل الفا (٠,٧٥٣)، ويعد مؤشراً جيد للاتساق الداخلي للمقياس.

ب- التجزئة النصفية Split-Half:

تم تطبيق معامل الارتباط بيرسون، لاستخرج العلاقة بين جزئي المقياس الذي بلغ (٠,٦١٤) وباستعمال معادلة سبيرمان بروان للتصحيح بلغ (٠,٧٦١)، وبمعادلة جتمان بلغ المعامل (٠,٧٦١)، مما يشير ان فقرات المقياس الحالي متنسقة، ويعد مؤشراً جيد للاتساق الداخلي لمقياس العزم الذاتي.

▪ الخصائص الإحصائية الوصفية لدرجات عينة البحث في مقياس العزم الذاتي:

تشير نتائج التوزيع التكراري انها تقترب من التوزيع الاعتدالي، مما يؤكد انتشار الخاصية النفسية موضوع البحث بشكل اعتدالي في مجتمع البحث، إذ أظهرت النتائج تقارب الوسط الحسابي والوسيط والمنوال وانخفاض كل من الخطأ المعياري للوسط الحسابي والالتواء والتفرطح، والجدول (٤) يوضح ذلك:

#### الجدول (٤)

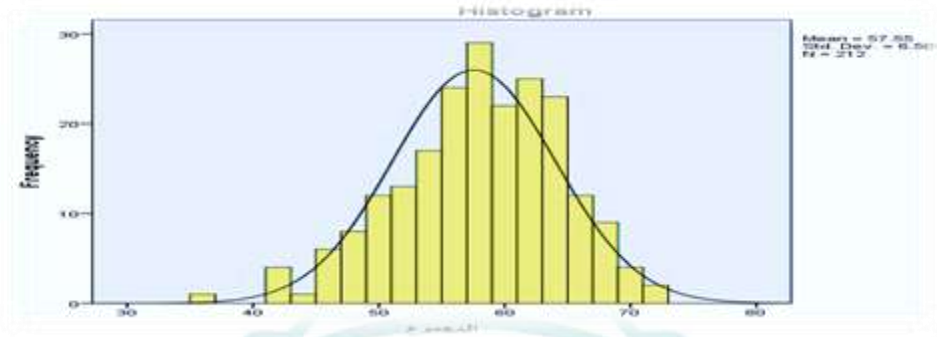
##### المؤشرات الإحصائية لمقياس العزم الذاتي

٤٢,٥	Hypothetical Mean الوسط الفرضي
٥٧,٥٥	Mean الوسط الحسابي
٥٨,٠٠	Median الوسيط
٥٧	Mode المنوال
٠,٤٤٧	Std. Deviation الانحراف المعياري
٤٢,٣٦٣	Variance التباين
٠,٤٤٧	Std. Error Of Mean الانحراف المعياري للمتوسط الحسابي
٠,٣٩٧	Skewness الالتواء
٠,١٦٧	Std. Error Of Skewness الانحراف المعياري للالتواء
٠,٠٠٥	Kurtosis التفرطح
٠,٣٣٣	Std. Error Of Kurtosis الانحراف المعياري للتفرطح
٣٦	Range المدى
٣٦	Minimum اقل درجة
٧٢	Maximum اعلى درجة

• التوزيع الاعتمالي لعينة القياس على مقياس العزم الذاتي :

تتسجم مع المؤشرات الإحصائية للتوزيع الاعتمالي يتوافر الدليل على تمثيل العينة للمجتمع المدروس

ومدى تعميم النتائج، والشكل (١) يوضح ذلك:



شكل (١)

منحنى التوزيع التكراري لعينة البحث لمقياس العزم الذاتي

رابعاً: \_ تطبيق أداة البحث على العينة:

تم تطبيق الاداة على عينة البحث الرئيسية المُكونة من (٢١٢) موظف / موظفة، بواقع (٩٢) موظف، (١٢٠) موظفة، اختيروا بطريقة طبقية عشوائية من جميع مؤسسات وزارة التعليم العالي.

خامساً: \_ الوسائل الإحصائية:

١. الاختبار التائي لعينتين مستقلتين (Independent\_Samples T\_Test): لمعرفة دلالة الفروق بين المجموعتين العليا والدنيا، لاستخراج القوة التمييزية لفقرات المقياس.
٢. معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient):
  - أ. لمعرفة العلاقة بين درجة كل فقرة من الفقرات والدرجة الكلية للمقياس.
  - ب. استخراج معامل ثبات بطريقة التجزئة النصفية للمقياس.
٣. معادلة (Cronbach Alpha): لاستخراج معامل ثبات الاتساق الداخلي.
٤. معادلة (Spearman) ومعامل (Guttman): لاستخراج الثبات بطريقة التجزئة النصفية، واستعمال معادلة سبيرمان براون للتصحيح بمعامل الارتباط بين قسمي المقياس، ذلك للحصول

على معامل ثبات المقياس كله، إمّا جتمان فلحساب تباين درجات القسم الأول وتباين درجات القسم الثاني وتباين درجات المقياس.

٥. الاختبار التائي لعينة واحدة (One\_SampleT\_Test): لاستخراج دلالة الفرق بين الوسط الحسابي لنتائج العزم الذاتي والمتوسط الفرضي له.

٦. تحليل التباين الثنائي (Two\_way analysis of variance): للتعرف على الفروق في متغيري الدراسة على وفق الجنس (ذكور، اناث) ووفق الفئة العمرية.

٧. استعمال (Frequency): استخراج الالتواء والتفرطح والوسط والوسيط والمنوال لمعرفة الخصائص السايكومترية.

#### • عرض النتائج وتفسيرها:

أولاً: قياس العزم الذاتي لدى موظفي التعليم العالي:

ان تقارب نتائج الوسط الحسابي والوسيط وانخفاض الخطأ المعياري للوسط الحسابي، فإن عينة البحث تكون مناسبة والتوزيع معتدل، وبلغ الوسط الحسابي للموظفين (٥٧,٥٥)، وبمقارنته مع الوسط الفرضي الذي بلغ (٤٢,٥)، ومن ثم اختبار دلالة الفرق بينهما باستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة، اذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (٣٣,٦٦١) وهي اعلى من القيمة التائية الجدولية (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٢١١)، والجدول (٥) يوضح ذلك:

الجدول (٥)

الاختبار التائي لقياس الايحاء الذاتي لدى موظفي التعليم العالي

النتيجة	مستوى الدلالة	القيمة التائية		درجة الحرية	الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	عدد افراد العينة
		الجدولية	المحسوبة					
دالة	0.05	1.96	33.661	211	42.5	6.509	57.55	212

تشير النتائج إلى أن الوسط الحسابي لعينة البحث الحالي يرتفع عن الوسط الفرضي ارتفاعاً ذا

دلالة إحصائية (٠,٠٥) ودرجة حرية (٢١١).

ثانياً :- تعرف الفروق في العزم الذاتي وفق متغيري الجنس والفئة العمرية:

تم استعمال تحليل التباين الثنائي (Two-Way Analysis of Variance) لتعرف دلالة الفروق والتفاعل بين بين الجنس والفئة العمرية في العزم الذاتي، علماً ان عدد افراد العينة (٢١٢)، من الذكور (٩٢)، ومن الاناث (١٢٠)، ولتحديد الفئات العمرية لعينة البحث، تم استعمال معادلة ستروجس (STURGES)، وتم تحديد ثمانية فئات عمرية بين (٢١-٢٥)، (٢٦-٣٠)، (٣١-٣٥)، (٣٦-٤٠)، (٤١-٤٥)، (٤٦-٥٠)، (٥١-٥٥)، (٥٦-٦٠)، والجدول (٦) يوضح ما تم التوصل اليه:

### الجدول (٦)

تحليل التباين الثنائي لتعرف دلالة الفروق في العزم الذاتي على وفق متغيري (الجنس، والفئة العمرية)

مصدر التباين	مجموع التريبعات	درجة الحرية	متوسط التريبعات	القيمة الفائية المحسوبة	مستوى الدلالة
الجنس	1.880	1	1.880	.045	غير دال
الفئة العمرية	462.455	7	66.065	1.574	غير دال
الجنس+الفئة العمرية	207.549	7	29.650	.706	غير دال
الخطأ	8227.924	196	41.979	—	—
الكلي	711014.000	212	—	—	—

وتشير نتائج لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في العزم الذاتي وفق متغيري الجنس (ذكور، اناث) والفئة العمرية (٢١-٦٠) سنة، إذ بلغت القيمة الفائية المحسوبة (٠,٣٦١) وهي اقل من القيمة الفائية الجدولية (٢,٠٩) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٧\_١٩٦)، مما يشير لا يوجد فروق بين الذكور والاناث والفئة العمرية في العزم الذاتي لاداء المهام، علماً ان الباحثة لم تجد دراسات سابقة لمعرفة دلالة الفروق وفق متغيري الجنس والعمر في قياس العزم الذاتي لدى الموظفين.

■ تفسير النتائج:



١. ان موظفي التعليم العالي لديهم عزم ذاتي في اداء المهام والقدرة على الاختيار وعدم الخضوع للدوافع الخارجية، ذلك يرتبط بمشاعر إتقان العمل والفعالية لتطبيق القدرات، فان الشعور بالرضا الوظيفي يرتبط بمجموعة نتائج إيجابية الانجاز واحترام الذات والالتزام التنظيمي وتوافق الذاتي للفرد (Howard et .al,2016,p3)، فضلاً عن الشعور بالاستقلالية والانتماء للعمل والزملاء والعلاقات الاجتماعية في بيئة العمل (Kovjanic et.al,2012,Pp.1034-1035).
٢. ان موظفي التعليم العالي لديهم درجة عالية من العزم الذاتي، مما يشير الى تحقق الصحة النفسية في تلبية الحاجات الأساسية الاستقلال الذاتية المحركة بالدافع نحو الانجاز، والشعور بالكفاية والفعالية والتأهل المستمر في أداء المهام، فضلاً عن العلائقية والشعور بالتواصل والدعم من الآخرين في بيئة العمل.
٣. لا يوجد فروق في العزم الذاتي وفق متغيري الجنس والعمر، لان الحاجات الثلاثة (الاستقلالية، الكفاية، العلائقية) التي يركز عليها مفهوم العزم الذاتي لدى جميع البشر بحاجة الى هذه المحفزات الداخلية لتحقيق الاهداف ولانجاز المهام، اذ يسعى الفرد في البحث عن تحقيق الاهداف بعيداً عن الخصائص الديموغرافية الثانوية.

#### التوصيات:

- توظيف العزم الذاتي لدى الموظفين في برامج تطوعية تخدم المجتمع.
- عمل فرق وفق التخصصات لزيارة متبادلة بين المؤسسات لدمج الخبرات العلمية.

#### المقترحات:

- دراسة علاقة العزم الذاتي بالرضا الوظيفي لدى موظفي التعليم العالي وفق سنوات الخدمة والحالة الاجتماعية.
- دراسة ميدانية عن العزم الذاتي لدى عينة من موظفي التعليم العالي.

## References

1. American Psychological association (2018) APA Annual Meeting , New York.
2. Deci, Edward L. Vallerand, Robert J. Pelletier, LUG G. Ryan, Richard M.(1991) Motivation and Education: The Self-Determination Perspective , EDUCATIONAL PSYCHOLOGIST, 26(3 & 4), 325-346.
3. Guo, L.2007. Self-Determination Theory of Motivation and Performance Management Systems. A Dissertation Submitted In Partial Fulfillment Of The Requirements For The Degree Of Doctor Of Philosophy. Washington State University College of Business December.
4. Howard, J. et al. (2016). "Motivation profiles at work: A self-determination theory approach." Journal of vocational behavior 95: 74-89.
5. Johnston, M; Finney, J. 2010. Measuring Basic Needs Satisfaction: Evaluating Previous Research and Conducting New Psychometric Evaluations of the Basic Needs Satisfaction in General Scale. Contemporary Educational Psychology. Vol. 35, Issue (4): Pp. 280-296.
6. Kovjanic, S., et al. (2012). "How do transformational leaders foster positive employee outcomes? A self-determination-based analysis of employees' needs as mediating links." Journal of Organizational Behavior 33(8): 1031-1052.
7. Manganelli, L., et al. (2018). "Self-determination theory can help you generate performance and well-being in the workplace: A review of the literature." Advances in Developing Human Resources 20 (2): 227-240.
8. Patrick, H; Williams, G. 2009. Self-Determination in Medical Education Encouraging Medical Educators to Be More Like Blues Artists and Poets. University Of Rochester. New York.
9. Rushing, J; Capilouto, J. 2015. Obtaining Competencies with Self-Determination Theory: The Music Therapy Internship. University Of

- Kentucky the American Music Therapy Association 2016. All Rights Reserved.
10. Ryan, R. (1995) Psychological Needs and the Facilitation of Integrative Processes. Journal of Personality. Vol. 63. Issue (3): Pp.397-427.
  11. Ryan, R; Deci, E (2000) Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. University of Rochester. January American Psychologist. American Psychological Association, Inc. Vol. 55, NO(1):Pp.68-78.
  12. Sheldon, K; Turban, D; Brown, K; Barrick, M; Judge, T. 2003. Applying Self-Determination Theory to Organizational Research. Research in Personnel and Human Resources Management. Vol. 22: Pp.357-393.
  13. Van Lange, P. A., et all. (2012). "Theories of social psychology: An introduction." Theories of Social Psychology: 1-8.
  14. Ward, S. 2008. Understanding Concepts for Working with Children and Young People. Undated the Design for Living Partnership, PHA. Published Health Promotion Agency for Northern Ireland.

مقياس العزم الذاتي

[https://drive.google.com/file/d/1DfE3pT2V1G1sVJs9qj4D6EOxDi-tB3zi/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1DfE3pT2V1G1sVJs9qj4D6EOxDi-tB3zi/view?usp=drive_link)