

The Relative contribution of Professional Motivation and Self-Management in Prediction Decision-Making among Administrators Positions at Jadara University - Jordan

Marwa Marwan Abu Rashed

Rami A. Tashtoush

Faculty of Education || Yarmouk University || Jordan

Abstract: The study aimed to reveal the level of professional motivation, the level of self-management, and the level of decision-making ability of administrators at Jadara University. The study sample consisted of (108) administrators and administrators from Jadara University in Jordan, who were selected intentionally in the first semester 2020/2021. The two researchers developed and used a scale prepared by Othman (2015), and to ensure its validity and reliability. The scale in its initial form consisted of (40) items. level of ambition, perceived competence.

The results of the study showed that the arithmetic averages for the level of professional motivation came to a medium degree. The level of self-management came to a medium degree, and the level of decision-making came to a medium degree. The results also showed that there is a relative contribution of professional motivation and self-management in predicting decision-making among the holders of administrative positions at Jadara University. The study recommended the need to pay attention to the relative contribution of professional motivation and self-management in predicting decision-making among the occupants of administrative positions, and to develop an integrated system to increase motivation towards work and achievement because it reflects on the goal of the presence of administrative leaders in universities.

Keywords: self-management, professional motivation, decision-making, holders of administrative positions, Jadara University.

الإسهام النسبي للدافعية المهنية وإدارة الذات في التنبؤ باتخاذ القرار لدى الإداريين في جامعة جدارا في الأردن

مروة مروان ابو راشد

رامي عبد الله طشطوش

كلية التربية || جامعة اليرموك || الأردن

المستخلص: هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى الدافعية المهنية ومستوى إدارة الذات ومستوى القدرة على اتخاذ القرار لدى الإداريين في جامعة جدارا، كما هدفت إلى معرفة مدى الإسهام النسبي للدافعية المهنية وإدارة الذات في التنبؤ باتخاذ القرار لدى شاغلي المناصب الإدارية في جامعة جدارا. واستخدم الباحثان المنهج الوصفي الارتباطي، وتمثلت الأداة في استبانة من ثلاثة محاور (مقاييس): هي: مقياس الدافعية المهنية، إدارة الذات، واتخاذ القرار، تم توزيعها على عينة قصدية بلغت (90) إداريا وإدارية من جامعة جدارا في الأردن، في الفصل الدراسي الأول 2021/2020. وأظهرت نتائج الدراسة أن المتوسطات الحسابية لمستوى الدافعية المهنية جاءت بدرجة متوسطة. وجاء مستوى إدارة الذات بدرجة متوسطة، وجاء مستوى اتخاذ القرار بدرجة متوسطة. كما أظهرت وجود إسهام نسبي

للدافعية المهنية وإدارة الذات في التنبؤ باتخاذ القرار لدى شاغلي المناصب الإدارية في جامعة جدارا. وأصت الدراسة في ضرورة الاهتمام بالإسهام النسبي للدافعية المهنية وإدارة الذات في التنبؤ باتخاذ القرار لدى شاغلي المناصب الإدارية، وضع منظومة متكاملة لزيادة الدافعية نحو العمل والانجاز لانعكاسه على الهدف من وجود القيادات الإدارية بالجامعات.

الكلمات المفتاحية: إدارة الذات، دافعية المهنية، اتخاذ القرار، شاغلي مناصب إدارية، جامعة جدارا.

المقدمة.

تعد إدارة الذات من المفاهيم التي تدعم حياة الشخص بشكل كامل، حيث تعمل على مراقبة الذات وتصويب الأخطاء، وإدارة الوقت للقدرة على انجاز العمل بطريقة سليمة ووقت قصير، وتعد إدارة الذات من الأمور التي تعمل على زيادة الدافعية المهنية التي من شأنها تعزيز الإنجاز في العمل وتحفيز الذات على تحقيق أهداف المنظمة التي تتبع لها، وتعرف إدارة الذات الفرد على قدراته ومهاراته التي يمكن أن يستغلها بأفضل طريقة ممكنة لاتخاذ القرارات السليمة وحل المشكلات.

وقد أصبح لمفهوم إدارة الذات دور إيجابي وفعال في تنظيم حياة الإنسان كما أنها تساعد الفرد في التعامل مع المجتمع الذي يعيش فيه بشكل سليم وأعانتة في تدعيم قدرته على تقوية ذاته وتعزيزها، ونستنتج مما سبق أن إدارة الذات تمثل مجموعة من الاستراتيجيات البديلة التي نستخدمها لنعمم المهارات، وتساعدنا على السيطرة في عملية التعلم، وبالتالي تعد مهمة للعاملين لاستخدام هذه الاستراتيجيات، وتتضمن إدارة الذات مهارات ضرورية للفرد للعيش باستقلالية، فهي تساعدنا في اكتساب سلوكيات للعيش متوافق مع البيئة الاجتماعية (محمد وآخرون، 2021).

كما أن إدارة الذات تعد من الأمور المهمة لإنجاح دافعية الفرد نحو المهن التي من خلالها يستطيع العيش بحياة كريمة وتساعد على الإنجاز بأقل الخسائر الممكنة، وتعد الدافعية المهنية للإنجاز إحدى الجوانب المهمة في منظومة الدوافع الإنسانية، والتي أهتم بدراستها الباحثون المهتمون بإدارة الذات ودافعية المهنة للإنجاز باعتبارها عاملاً مهماً في توجيه الفرد وتنشيطه نحو المهنة وإدراكه للمواقف. إذ تعتبر دافعية الفرد المهنية مكوناً أساسياً في سعي الفرد تجاه تحقيقه وتأكيداته، حيث يشعر الفرد بتحقيق الذات من خلال إنجازها وما يحققه من أهداف وبما يسعى له من أجل حياه أفضل، لتحقيق أعلى مستويات الوجود الإنساني. ويعتبر موضوع الدافعية المهنية أحد الأمور المهمة في منظومة الدوافع الإنسانية وقد حظي الدافع المهني باهتمام كبير مقارنة بالدوافع الاجتماعية الأخرى، يعود الاهتمام بدراسته ليس في المجال النفسي فقط ولكن في العديد من الميادين التطبيقية والعلمية الأخرى كالمجال التربوي، والمجال الإداري، والمجال الاقتصادي، والأكاديمي وخاصة مجال التكوين المهني المختلف مستوياته (شيخي، 2020).

فالدافعية المهنية لها دور كبير في عملية اتخاذ القرار، أي أن عملية اتخاذ القرار دائماً أساسها الوصول إلى هدف معين وهذا ما تحققه الدافعية المهنية، وتعتبر عملية اتخاذ القرار عملية أساسية في العمليات الإدارية، لما لها من أثر في بناء المنظمة داخلياً من جهة، وتطوير العلاقات الخارجية من جهة أخرى. ولكن عمليات اتخاذ القرار أو إدارة الذات تصحبها آليات وأسس معينة تكمن في الجانب البشري المتمثلة في متخذ القرار أو الجانب المادي الذي يعتبر معطيات عامة تتمثل في جانب موضوع القرار (معمر، 2020).

ويرجع استخدام مصطلح الدافعية للإنجاز في علم النفس من الناحية التاريخية إلى أدلر والذي أشار إلى أن الحاجة للإنجاز هي دافع تعويض مستمد من الطفولة، وقد تطرق العديد من العلماء من خلال أبحاثهم إلى موضوع الدافعية المهنية، ويمكن تعريفها بأنها: القوة الداخلية التي تحرك سلوك الإنسان المهني وتدفعه للقيام بواجباته

المهنية، ولا يمكن مشاهدة الدافعية أو قياسها أو ملاحظتها (الفضلي، 2013). كما عرفها المغربي (2016) بأنها الحافز للنجاح وتحقيق نهاية مرغوب بها، أو هي الدافع الذي يجعل الفرد يتغلب على العوائق للانتهاء من المهام الموكلة إليه بأقل وقت وأعلى كفاءة".

ويمكن تصنيف عدد من العوامل المؤثرة في الدافعية المهنية وهي: الدافعية الذاتية حيث تؤثر في اختيار الفرد واتخاذ القرار، والحالة المزاجية، بحيث أن قدرات الأفراد تستطيع تحمل المعوقات، فالمعوقات المتزايدة تؤدي إلى نتائج سلبية، وهناك بعض المعوقات التي تعطي فرصاً ضعيفة للاختيار حيث تكون غير واضحة وغير مؤكدة النتائج على الرغم من أثرها طويل الأجل. كما تؤثر المتغيرات النفسية أيضاً على دافعية العمل، فيجب أن يختار الفرد قدر المستطاع عملاً يتناسب مع طبيعته الشخصية، كما يلاحظ أن الأفراد الذين يتمتعون بقدر عالٍ من التفاؤل تكون دافعيتهم للعمل مرتفعة وأكثر حسماً فيما يتعلق بالأهداف المهنية. كما أن الاحترام المعطى من الأسرة للفرد يزيد من مقدار ثقته وقدراته ومهاراته، مما يؤثر مستقبلاً على توافقه في عمله (Abdel-Haleim, 2020).

أما اتخاذ القرارات فهي عملية أساسية ومستمرة في أداء أي وحدة اقتصادية كونها تؤثر في جميع الأنشطة داخل هذه الوحدة والغاية منها حل المشكلات التي تواجه إدارة الوحدة عند ممارستها لأعمالها الاعتيادية، وتعد في نفس الوقت معياراً لقياس مدى كفاءة وقدرة إدارة الوحدة الاقتصادية (نايت ومعاوي، 2020).

وتشير الدراسات إلى أن موضوع اتخاذ القرارات أخذت اتجاهين رئيسيين هما الاتجاه السلوكي والاتجاه الكمي، وفي الوقت الحاضر تتضمن هذه الدراسات كمّاً من المفاهيم السلوكية والكمية وغيرها من الأساليب الرأسمالية الحديثة مثل أساليب موازنة الاستثمارات الرأسمالية، وتعد عملية اتخاذ القرارات من حتميات الإدارة العامة والخاصة على السواء ولا تعتبر وظيفة مستقلة مثل وظائف الإدارة، وتأتي عملية اتخاذ القرارات كعملية ديناميكية لتمثل المضمون العام لنشاط الإدارة على جميع مستوياتها التنظيمية، ويرى البعض أن العملية الإدارية لا تخرج عن كونها عملية اتخاذ قرارات فهي عملية متداخلة في جميع وظائف الإدارة ونشاطاتها (معمرى، 2020).

مشكلة الدراسة:

تحتاج إدارة الذات لدى الإداريين في مختلف القطاعات إلى دعم وتطوير، حيث أن وجود أي خلل فيها يؤدي إلى تعطل نظام المؤسسة ككل، لذا لا بد أن تعقد المؤسسات دورات تدريبية تساعد أي متقدم إداري أو أي شخص يريد إن يمتلك منصب إداري أن يخضع لعدة دورات تساعد على إدارة ذاته وفهم نفسه وتحديد أهدافه ومن ثم تحقيقها.

ويؤكد المدني (2019) على أن عدم قدرة الفرد على إدارة ذاته، يترتب عليه وجود خلل في محاور أخرى كقدرته في اتخاذ القرار، فإن وجد أي عائق يمنع الإداري من إدارة نفسه هنا لا يستطيع أن يتخذ قراراً في أي مشكلة ولا يستطيع أن يجد الحلول، بل عند وجود خلل في إدارة الذات يصبح الشخص الإداري متكاسلاً لا يوجد لديه دافع مهني يدفعه للعمل والتطوير، وتصبح المؤسسة المهنية غير قادرة على الإنتاج، فيجب أن يتم الاهتمام بقدرة الإداري على اتخاذ القرار وقدرته في حل المشكلات وأن يكون لديه طرق للتعامل معها (المسوس، 2016).

واستناداً إلى مختلف نتائج الدراسات يرى الباحثان أن الدافعية المهنية واتخاذ القرارات عنصران مهماً في هذه المرحلة الحساسة في صياغة الموظفين لاختياره واتخاذ قرار عقلاني مدروس بخصوص عمله الذي سوف يعكس مهنة المستقبل وهذا الاختيار يكون مستقلاً عن أي محددات تؤثر فيه. وبالتالي تكمن مشكلة الدراسة الحالية في غياب الدراسات والتقييم الدقيق لأثر إدارة الذات وعلاقتها بالدافعية المهنية والقدرة على اتخاذ القرار لدى شاغلي المناصب الإدارية في جامعه جدارا؟.

أسئلة الدراسة:

- بناء على ما سبق؛ يمكن تحديد مشكلة الدراسة في الأسئلة الآتية:
- 1- ما مستوى إدارة الذات لدى شاغلي المناصب الإدارية في جامعة جدارا؟
 - 2- ما مستوى القدرة على اتخاذ القرار لدى شاغلي المناصب الإدارية في جامعة جدارا؟
 - 3- ما مستوى الدافعية المهنية لدى شاغلي المناصب الإدارية في جامعة جدارا؟
 - 4- ما الإسهام النسبي للدافعية المهنية وإدارة الذات في التنبؤ باتخاذ القرار لدى شاغلي المناصب الإدارية في جامعة جدارا؟

حدود الدراسة

تقتصر الدراسة على الحدود الآتية:

- حدود بشرية: شاغلي المناصب الإدارية في جامعة جدارا.
- حدود مكانية: جامعه جدارا في الأردن
- حدود زمانية: خلال الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي 2021/2022م.

أهمية الدراسة

تتمثل من خلال تسليط الضوء حول موضوع الدراسة؛ ويتوقع الباحثان أن تفيد الدراسة في جانبين هما:

- الجانب النظري:
 - التعرف على الدور الذي تلعبه إدارة الذات في جامعة جدارا، وتوفير معلومات شاملة عن إدارة الذات؛ من خلال المفهوم والمكونات والركائز ومزايا استخدام هذا النظام.
 - كما قد تفيد في التعرف على الدافعية المهنية، والقدرة على اتخاذ القرارات، ولم يسبق أن تطرق أحد الباحثين في حدود علم الباحثين إلى دراسة هذه المتغيرات مع بعضها البعض.
- الجانب العملي:
 - تعد الأهمية العملية في هذه الدراسة مهمة لكل الجامعات الأردنية والإداريين في الجامعات، وذلك لما لها من دور كبير في تحسين إدارة الذات وزيادة الدافعية المهنية ومساعدتهم في اتخاذ القرارات عن طريق الاستخدام السليم لإدارة الذات.
 - كذلك تكمن أهميتها في العينة المستخدمة، ولهذا يجب لفت انتباه الإدارات في الجامعات الأردنية إلى فوائد استخدام إدارة الذات، وبالتالي زيادة الدافعية المهنية والمساعدة في اتخاذ القرارات.
 - كما يتوقع الباحثان أن تساهم في استكشاف الدافعية المهنية لدى شاغلي المناصب الإدارية في الجامعات ودراسة الدوافع والعوامل المؤدية إلى ارتفاعها وانخفاضها بما يساهم في تطوير المستوى المهني للموظفين.

التعريفات الاصطلاحية والإجرائية:

- إدارة الذات: تنظيم استخدام مهارات الفرد لتحقيق أهدافه من خلال فهم وجهة نظره عن نفسه وتحديد صفاته التي تساعد على تحقيق تلك الأهداف (مصطفى، 2020).
- وتعرف إجرائياً بالدرجة التي سيحصل عليها المفحوص على مقياس إدارة الذات المستخدم في الدراسة.

- الدافعية المهنية: هي عامل داخلي لسلوك الإنسان ويوجهه لتحقيق التكامل المهني أو الوظيفي، كما انه استعداد ثابت نسبياً يحدد مدى سعي الفرد ومثابرته في سبيل تحقيق نجاح يترتب عليه نوع من الإشباع وذلك في المواقف المختلفة في العمل والتي تتضمن الأداء في ضوء مستوى محدد من الامتياز (شيخي، 2020).
- وتعرف إجرائياً بالدرجة التي سيحصل عليها المفحوص على مقياس الدافعية المهنية المستخدم في الدراسة.
- اتخاذ القرار: عرفت على أنها عملية عقلية لتشخيص أي مشكلة والعمل على وضع حل لها أو تقديم الحلول البديلة لها واختيار بديل واحد ومن ثم تنفيذه وهي تعد عمليه يتم بمقتضاها اختيار البديل من مجموع البدائل تسبقها عمليه تحليل ومفاضلة تحتاج إلى مجهود ذهني معتمدا على الإدراك والانتباه والإبداع من اجل تحقيق هدف مرغوب (أزهار وعمار، 2021).
- ويعرف إجرائياً بالدرجة التي سيحصل عليها المفحوص على مقياس القدرة على اتخاذ القرار المستخدم في الدراسة.

2- الدراسات السابقة.

- بمراجعة الأدب السابق، وجد الباحثان بعض الدراسات ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية، ومنها:
- هدفت دراسة الكيومي والمقبالية (2021) إلى استقصاء العلاقة بين ممارسة الشفافية الإدارية بين المديرين من وجهة نظر المعلمين والدافعية للإنجاز لدى هؤلاء المعلمين، بالإضافة إلى الكشف عما إذا كانت توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ممارسة الشفافية الإدارية تعزى لمتغير الجنس. تكونت عينة الدراسة من (365) معلماً ومعلمة، طبقت عليهم أدوات الدراسة: مقياس الشفافية الإدارية، ومقياس الدافعية للإنجاز لدى المعلمين. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن درجة ممارسة الشفافية الإدارية لدى مديري مدارس ولاية صحار كانت ضعيفة، ومستوى الدافعية للإنجاز لدى المعلمين كان ضعيفاً، بالإضافة إلى وجود علاقة موجبة ضعيفة بين متغيري الشفافية الإدارية والدافعية للإنجاز فقد بلغ معامل الارتباط $r = (0.329)$ ، وتدعم هذه النتيجة إلى حد ما النموذج المفترض للدراسة، كما أشارت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائية في ممارسة الشفافية الإدارية والدافعية للإنجاز تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور.
 - وقام حسن وعبد الواحد (2020) بدراسة هدفت إلى معرفة العلاقة بين الدافعية المهنية ومهارات النجاح الأكاديمي لدى طلاب الجامعة، وإمكانية التنبؤ بمهارات النجاح الأكاديمي من خلال أبعاد الدافعية المهنية، ومعرفة أكثر الأبعاد المدروسة إسهاماً في التنبؤ بمهارات النجاح الأكاديمي لدى طلاب الجامعة، وتكونت عينة البحث من 200 طالباً من طلاب الفرقة الثالثة بكلية التربية للبنين جامعة الأزهر بالقاهرة، وأسفرت نتائج البحث عن وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين أبعاد الدافعية المهنية ومهارات النجاح الأكاديمي، مع إمكانية التنبؤ بمهارات النجاح الأكاديمي من خلال أبعاد الدافعية المهنية، وأن التوافق المهني هو أكثر أبعاد الدافعية المهنية إسهاماً في التنبؤ بالدرجة الكلية لمهارات النجاح الأكاديمي لدى طلاب الجامعة، يليه في المرتبة الثانية الإدراك المهني ثم الهوية المهنية، كما أسفرت النتائج عن أن التوافق المهني هو أكثر الأبعاد إسهاماً في التنبؤ بمهارة التركيز يليه الهوية المهنية ثم الإدراك المهني، وبالنسبة لمهارة التواصل فكان التوافق المهني هو أكثر أبعاد الدافعية المهنية إسهاماً في التنبؤ بها، ويأتي التوافق المهني في المرتبة الأولى في التنبؤ بمهارة تحديد الأهداف يليه الهوية المهنية، بالنسبة لمهارات تنظيم الوقت ومهارة الاستعداد للاختبارات فكان الإدراك المهني هو أكثر الأبعاد إسهاماً في التنبؤ بهما.

- ودراسة قام بها كل من أبو مصطفى وآخرون (Abu-Mustafa, et al., 2020) هدفت إلى التعرف على دور القيادة الاستراتيجية في تفعيل استراتيجيات إدارة الوقت لتعزيز مهارات الإبداع الإداري في جامعة الأزهر. تكونت عينة الدراسة من (245) موظف إداري. أظهرت نتائج الدراسة مستويات عالية من القيادة الاستراتيجية في جامعة الأزهر، ومستوى متوسط في تطبيق استراتيجيات إدارة الوقت والإبداع الإداري.
- وقام حسن (2020) دراسة هدفت إلى معرفة العلاقة بين الدافعية المهنية ومهارات النجاح الأكاديمي لدى طلاب الجامعة، وإمكانية التنبؤ بمهارات النجاح الأكاديمي من خلال أبعاد الدافعية المهنية، ومعرفة أكثر الأبعاد المدروسة إسهاما في التنبؤ بمهارات النجاح الأكاديمي لدى طلاب الجامعة، وتكونت عينة البحث من 200 طالبا من طلاب الفرقة الثالثة بكلية التربية للبنين جامعة الأزهر بالقاهرة، وأسفرت نتائج البحث عن وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين أبعاد الدافعية المهنية ومهارات النجاح الأكاديمي، مع إمكانية التنبؤ بمهارات النجاح الأكاديمي من خلال أبعاد الدافعية المهنية، وأن التوافق المهني هو أكثر أبعاد الدافعية المهنية إسهاما في التنبؤ بالدرجة الكلية لمهارات النجاح الأكاديمي لدى طلاب الجامعة، يليه في المرتبة الثانية الإدراك المهني ثم الهوية المهنية، كما أسفرت النتائج عن أن التوافق المهني هو أكثر الأبعاد إسهاما في التنبؤ بمهارة التركيز يليه الهوية المهنية ثم الإدراك المهني، وبالنسبة لمهارة التواصل فكان التوافق المهني هو أكثر أبعاد الدافعية المهنية إسهاما في التنبؤ بها، ويأتي التوافق المهني في المرتبة الأولى في التنبؤ بمهارة تحديد الأهداف يليه الهوية المهنية، بالنسبة لمهارات تنظيم الوقت ومهارة الاستعداد للاختبارات فكان الإدراك المهني هو أكثر الأبعاد إسهاما في التنبؤ بها.
- وقدمت أبو ورده (2019) دراسة هدفت إلى الكشف عن حالات الهوية النفسية لدى طالبات المرحلة الجامعية وعلاقتها بمهارات اتخاذ القرار، وتكونت مجتمع الدراسة من جميع طالبات الفرع بجامعة حائل والمسجلات للفصل الدراسي الأول للعام الجامعي 1438-1439هـ، والبالغ عددهم (6394) طالبة، أما عينة الدراسة تم اختيارها بالطريقة العنقودية وقد تكونت من (630) طالبة من فرع الجامعة التابعة لمحافظة الغزالة، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مهارات اتخاذ القرار لصالح حالة معلق القرار، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الطالبات على مقياس مهارات اتخاذ القرار تبعا لحالة تحقيق الهوية وحالة متعلق الهوية ومضطربو الهوية.
- بينما أجرى محمد (2018) دراسة هدفت إلى التعرف إلى تأثير العوامل الاجتماعية على اتخاذ القرار في إدارة السراج المنير في وزارة الأوقاف بالكويت، وتكونت عينة الدراسة من مشرفي ومشرفات مراكز السراج المنير البالغ عددهم (6)، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن درجة تأثير العوامل الاجتماعية على اتخاذ القرار في إدارة السراج المنير في وزارة الأوقاف جاءت مرتفعة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0.05$) لتقديرات عينة الدراسة على مجالات تأثير العوامل الاجتماعية على اتخاذ القرار في إدارة السراج المنير بالكويت وفقا لمتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي.
- وأجرى أحمد (2017) دراسة هدفت إلى التعرف إلى إدارة الذات وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي وأسلوب المسح بالعينة، واستخدمت أداة الاستبانة لجمع المعلومات والبيانات، تكونت عينة الدراسة من (410) مؤسسة من المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة رام الله والبيرة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى إدارة الذات لدى المعلمين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة رام الله والبيرة كان عاليا، وبمتوسط حسابي (4.08)، ووجود علاقة طردية بين إدارة الذات والاستغراق الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير

الحكومية في محافظة رام الله والبيرة، كما أشارت النتائج إلى وجود فروق دالة احصائية في مستوى إدارة الذات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة رام الله والبيرة، وفقاً لمتغير الجنس، المؤهل العلمي، المسعى الوظيفي، سنوات الخبرة.

- وأجرى العدواني (2016) دراسة هدفت إلى دراسة العلاقة بين مهارة إدارة الذات والإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريات بجامعة الملك عبد العزيز بجدة، والتعرف على العلاقة بين إدارة الذات لدى مجتمع الدراسة بالإبداع الإداري لديهم، والتعرف على مهارات إدارة الذات وجوانب الإبداع الإداري، والتعرف إذا كانت العلاقة بين مهارات إدارة الذات والإبداع الإداري تعزى إلى المتغيرات التالية (المؤهل العلمي، طبيعة الوظيفة، عدد سنوات الخبرة، دورات التدريب). وتوصلت نتائج الدراسة إلى توفر مهارات إدارة الذات لدى الموظفين الإداريات بجامعة الملك عبد العزيز بجدة وبدرجة كبيرة جداً، وتوفر جوانب الإبداع الإداري ككل لدى الموظفين الإداريات بدرجة كبيرة جداً، ووجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين كل مهارة من مهارات إدارة الذات وبين كل جانب من جوانب الإبداع الإداري.

تعليق على الدراسات السابقة:

تلتقي الدراسة الحالية مع الهدف الذي سعت إليه الدراسات السابقة؛ إلا أنها امتازت عنها في محاولتها الكشف عن الإسهام النسبي للدافعية المهنية وإدارة الذات في التنبؤ باتخاذ القرار لدى شاغلي المناصب الإدارية في جامعة جدارا؛ مما يجعل الدراسة الحالية الأولى في -حدود إطلاع الباحثين- التي تجرى في هذا الميدان في الأردن. وتمتاز الدراسة الحالي بأنها الدراسة الأولى التي أجريت في الأردن والتي ربطت بين الدافعية المهنية وإدارة الذات في التنبؤ باتخاذ القرار لدى شاغلي المناصب الإدارية.

3- منهجية الدراسة وإجراءاتها.

منهج الدراسة:

لتحقيق أهداف هذه الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، والذي يبحث في دراسة العلاقة بين المتغيرات.

مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة من شاغلي المناصب الإدارية في جامعة جدارا، والبالغ عددهم (120)، حيث تم توزيع الاستبانة على (90) موظفاً، موزعين إلى (55) ذكورا، و(35) إناثا. وذلك وفقاً لإحصائيات جامعة جدارا.

جدول رقم (1): توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الجنس المؤهل الدراسي

المتغير	الفئات	التكرار	النسبة
الجنس	ذكر	59	65.3
	أنثى	31	34.7
المؤهل العلمي	دبلوم	12	14.1
	بكالوريوس	51	56.4
	دراسات عليا	27	29.5
سنوات الخبرة	5 سنوات فأقل	20	21.7

المتغير	الفئات	التكرار	النسبة
	من 6- 10 سنوات	33	.963
	أكثر من 10 سنوات	37	.414
	المجموع	90	100.0

يتضح من جدول (1) الخاص بتوزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الجنس، أن النسب المئوية لمتغير الجنس جاءت متفاوتة، ألا أنها جاءت لصالح الذكور بنسبة مئوية (65.3%)، بينما شكلت نسبة الإناث (34.7%). وفيما يتعلق بتوزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل الدراسي، تبين أن الغالبية العظمى من أفراد عينة الدراسة جاءت لصالح بكالوريوس (56.4%). كذلك فيما يتعلق بتوزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل الدراسي، تبين أن الغالبية العظمى من أفراد عينة الدراسة كانت من فئة أكثر من 10 سنوات بنسبة (41.4%).

أدوات الدراسة

تم تطوير أدوات الدراسة، وتكونت من ثلاثة مقاييس؛ بغية تحقيق أهداف الدراسة، وعلى النحو الآتي:

أولاً- مقياس الدافعية:

يهدف الكشف عن مستوى الدافعية المهنية لدى الإداريين في جامعة جدارا، وبعد الاطلاع على الدراسات السابقة حول موضوع الدراسة. قام الباحثان بتطوير واستخدام مقياس الذي أعده عثمان (2015)، والتأكد من الصدق والثبات له، يتكون المقياس بصورته الأولية من (40) عبارة، وقام الباحثان بتطوير المقياس وأصبح يتكون من (36) عبارة، موزعة على أربعة مجالات كالتالي: المثابرة، تحديد الهدف، مستوى الطموح، الكفاءة المدركة.

الصدق الظاهري لمقياس الدافعية:

للتحقق من دلالات الصدق الظاهري لمقياس الدافعية المهنية ومجالاته، تم عرضه بصورته بعد التطوير المكونة من (34) عبارة، على عدد (10) من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في المجالات التالية: علم النفس التربوي، الإرشاد النفسي من مختلف الجامعات في الأردن، وقد طلب من المحكمين الحكم على جودة محتوى العبارات، وإبداء الرأي في الصياغة اللغوية وسلامتها، والدقة اللغوية، بالإضافة إلى أية ملاحظات يرونها مناسبة، سواء بالحذف أم بالإضافة أم بالدمج، وفي ضوء آراء المحكمين أخذ الباحثان بالتعديلات المقترحة التي وافق عليها (80%) من المحكمين.

صدق البناء لمقياس الدافعية:

استخراج دلالات صدق البناء لمقياس الدافعية المهنية، تم تطبيقه على عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة المكونة من (30) موظفاً من موظفي جامعة جدارا، فقد تم تحليل عبارات المقياس وحساب معامل ارتباط كل عبارة من العبارات، ومعامل الارتباط هنا يمثل دلالة للصدق بالنسبة لكل عبارة في صورة معامل ارتباط بين كل عبارة وبين الدرجة الكلية من جهة، وبين كل مجال والدرجة الكلية من جهة أخرى، وقد تراوحت مع الاداة (27-73)، كما تراوحت قيم معاملات الارتباط المجال (44-80)، وقد اعتمد معياراً لقبول العبارة بأن لا يقل معامل ارتباطها بالمجال الذي ينتمي إليه والمقياس ككل عن (0.25)، وبناء على ذلك تم قبول جميع العبارات، وبالتالي أصبح يتكون مقياس الدافعية المهنية بصورته النهائية من (34) عبارة.

ثبات مقياس الدافعية:

للتأكد من ثبات أداة الدراسة، فقد تم التحقق بطريقة تطبيق المقياس، وإعادة التطبيق (test-retest)، حيث تم تطبيقه على عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة تكونت من (30) موظفاً من موظفي جامعة جدارا، وذلك بتطبيقه مرتين بفاصل زمني بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني قدره أسبوعان، ومن ثم تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين تقديراتهم في المرتين، كما تم حساب قيم الاتساق الداخلي للمقياس باستخدام معامل كرو نباخ ألفا، وحساب ثبات الإعادة للمجالات والدرجة الكلية واعتبرت هذه القيم ملائمة لغايات هذه الدراسة. كما في الجدول رقم (2).

جدول (2): معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا وثبات الإعادة

المجال	كرونباخ ألفا	ثبات الإعادة (Test - Retest)
المثابرة	.92	%88
تحديد الهدف	.94	%86
مستوى الطموح	.93	%84
الكفاءة المدركة	.94	%89
الدرجة الكلية/ مقياس الدافعية المهنية	.90	%86

تصحيح مقياس الدافعية:

اشتمل مقياس الدافعية المهنية بصورته النهائية على (34) عبارة، موزعة على أربعة مجالات يجاب عنها بتدرج ليكرت الخماسي يشتمل على البدائل التالية: أوافق بشدة تنطبق على تعطي عند تصحيح المقياس (5) درجات، أوافق تنطبق على تعطي (4) درجات، محايد تنطبق على تعطي (3) درجات، لا أوافق تنطبق على تعطي درتين، لا أوافق بشدة تعطي درجة واحدة. وهذه الدرجات تنطبق على كل عبارات المقياس لأن جميعها مصاغة باتجاه موجب، حيث صنفت استجابات أفراد العينة إلى ثلاثة فئات: مستوى منخفض تعطي الدرجة التي تتراوح بين (2.33 فأقل)، مستوى متوسط تعطي الدرجة التي تتراوح بين (2.34-3.67)، مستوى مرتفع تعطي الدرجة التي تتراوح بين (3.68) فأكثر.

ثانيا- مقياس إدارة الذات:

يهدف الكشف عن مستوى إدارة الذات لدى شاغلي المناصب الإدارية في جامعة جدارا، وبعد الاطلاع على الدراسات السابقة، فقام الباحثان في تطوير واستخدام مقياس إدارة الذات الذي أعده منصور (2015)، والتأكد من الصدق والثبات له، يتكون المقياس بصورته الأولية من (150) عبارة، وقام الباحثان بتطوير المقياس وأصبح يتكون من (50) عبارة، موزعة على ستة مجالات كالتالي: التنظيم الذاتي، إدارة الوقت، القدرة على التخطيط الجيد، إدارة العلاقات الاجتماعية، ضبط النفس، الثقة بالنفس.

الصدق الظاهري لمقياس إدارة الذات:

للتحقق من دلالات الصدق الظاهري لمقياس إدارة الذات ومجالاته، تم عرضه بصورته بعد التطوير المكونة من (50) عبارة، على مجموعة من المحكمين البالغ عددهم (10) محكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في المجالات التالية: علم النفس التربوي، الإرشاد النفسي من مختلف الجامعات في الأردن، وقد طلب من المحكمين الحكم على

جودة محتوى العبارات، وإبداء الرأي في الصياغة اللغوية وسلامتها، والدقة اللغوية، بالإضافة إلى أية ملاحظات أخرى قد يرونها مناسبة. سواء أكان بالحذف أم بالإضافة أم بالدمج، وفي ضوء آراء المحكمين أخذ الباحثان بالتعديلات المقترحة التي وافق عليها (80%) من المحكمين.

صدق البناء لمقياس إدارة الذات:

لاستخراج دلالات صدق البناء لمقياس إدارة الذات، تم تطبيقه على عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة المكونة من (30) موظفاً من موظفي جامعة جدارا، وتم تحليل عبارات المقياس وحساب معامل ارتباط كل عبارة من العبارات، ومعامل الارتباط هنا يمثل دلالة للصدق بالنسبة لكل عبارة في صورة معامل ارتباط بين كل عبارة وبين الدرجة الكلية من جهة، وبين كل مجال والدرجة الكلية من جهة أخرى، تراوحت مع الاداة (06.-.67)، كما تراوحت قيم معاملات الارتباط المجال (71.-.86)، وقد اعتمد معياراً لقبول العبارة بأن لا يقل معامل ارتباطها بالمجال الذي ينتمي إليه والمقياس ككل عن (0.25). وبناء على ذلك تم قبول جميع العبارات. وبالتالي أصبح يتكون مقياس إدارة الذات بصورته النهائية من (50) عبارة.

ثبات مقياس إدارة الذات:

للتأكد من ثبات أداة الدراسة الحالية تم حساب معاملات الثبات بطريقتين: الأولى بطريقة التطبيق وإعادة التطبيق (test-retest)، حيث تم تطبيقه على عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة المكونة من (30) موظفاً من موظفي جامعة جدارا، وذلك بتطبيقه مرتين بفاصل زمني بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني قدره أسبوعان، ومن ثم تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين تقديراتهم في المرتين، والطريقة الثانية تم حساب قيم الاتساق الداخلي للمقياس باستخدام معامل كرونباخ ألفا، والجدول (3) يوضح ذلك.

جدول (3): ثبات الإعادة ومعامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا للمجالات والدرجة الكلية

المجال	كرونباخ ألفا	ثبات الإعادة (Test - Retest)
التنظيم الذاتي	%91	%85
إدارة الوقت	%91	%87
القدرة على التخطيط الجيد	%91	%90
إدارة العلاقات الاجتماعية	%89	%84
ضبط النفس	%90	%85
الثقة بالنفس	%91	%88
الدرجة الكلية/	%90.5	%86

تصحيح مقياس إدارة الذات:

اشتمل مقياس إدارة الذات بصورته النهائية على (50) عبارة، موزعة على ستة مجالات يجاب عنها بتدريج ليكتر الخماسي يشتمل على البدائل التالية: أوافق بشدة تنطبق على تعطي عند تصحيح المقياس (5) درجات، أوافق تنطبق على تعطي (4) درجات، محايد تنطبق على تعطي (3) درجات، لا أوافق تنطبق على تعطي درجتين، لا أوافق بشدة تعطي درجة واحدة. وهذه الدرجات تنطبق على كل عبارات المقياس لأن جميعها مصاغة باتجاه موجب، حيث صنفت استجابات أفراد العينة إلى ثلاثة فئات: مستوى منخفض تعطي الدرجة التي تتراوح بين (2.33 فأقل)، مستوى متوسط تعطي الدرجة التي تتراوح بين (2.34-3.67)، مستوى مرتفع تعطي الدرجة التي تتراوح بين (3.68 فأكثر).

ثالثاً- مقياس اتخاذ القرار

يهدف الكشف عن مستوى إدارة الذات لدى شاغلي المناصب الإدارية في جامعة جدارا، تم استخدام إدارة الذات الذي أعده الشهيري (2008)، والتأكد من الصدق والثبات له، يتكون المقياس بصورته الأولية من (38) عبارة، وقام الباحثان بتطوير المقياس وأصبح من (40) عبارة.

الصدق الظاهري لمقياس اتخاذ القرار:

للتحقق من دلالات الصدق الظاهري لمقياس اتخاذ الذات، تم عرضه بصورته بعد التطوير المكونة من (40) عبارة، على مجموعة من المحكمين البالغ عددهم (10) محكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في المجالات التالية: علم النفس التربوي، الإرشاد النفسي من مختلف الجامعات في الأردن، وقد طلب من المحكمين الحكم على جودة محتوى العبارات، وإبداء الرأي في الصياغة اللغوية وسلامتها، والدقة اللغوية، بالإضافة إلى أية ملاحظات أخرى قد يرونها مناسبة، سواء أكان بالحذف أم بالإضافة أم بالدمج، وفي ضوء آراء المحكمين أخذت الباحثة بالتعديلات المقترحة التي وافق عليها (80%) من المحكمين.

صدق البناء لمقياس اتخاذ القرار:

لاستخراج دلالات صدق البناء لمقياس اتخاذ القرار، تم استخراج معاملات ارتباط عبارات المقياس مع الدرجة الكلية في عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة المكونة من (30) موظفاً من موظفي جامعة جدارا، وتم تحليل عبارات المقياس وحساب معامل ارتباط كل عبارة من العبارات، ومعامل الارتباط هنا يمثل دلالة للصدق بالنسبة لكل عبارة في صورة معامل ارتباط بين كل عبارة وبين الدرجة الكلية من جهة، وبين كل مجال والدرجة الكلية من جهة أخرى، وقد تراوحت مع الاداة (22- .72)، كما تراوحت قيم معاملات الارتباط المجال (341- .750)، وقد اعتمد معياراً لقبول العبارة بأن لا يقل معامل ارتباطها بالمجال الذي ينتهي إليه والمقياس ككل عن (0.25)، وبناء على ذلك تم قبول جميع العبارات، وبالتالي أصبح يتكون مقياس اتخاذ القرار بصورته النهائية من (40) عبارة.

ثبات مقياس اتخاذ القرار:

للتأكد من ثبات أداة الدراسة الحالية تم حساب معاملات الثبات بثلاث طرق: الأولى بطريقة التطبيق وإعادة التطبيق (test-retest)، حيث تم تطبيقه على عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة المكونة من (30) موظفاً من موظفي جامعة جدارا، وذلك بتطبيقه مرتين بفواصل زمني بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني قدره أسبوعان، ومن ثم تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين تقديراتهم في المرتين، والطريقة الثانية تم حساب قيم الاتساق الداخلي للمقياس باستخدام معامل كرونباخ ألفا، والطريقة الثالثة تم حساب معامل الثبات، كما يبين الجدول (4).

جدول (4): ثبات الإعادة ومعامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا للمجالات والدرجة الكلية

ثبات الإعادة (Test -Retest)	كرونباخ ألفا	المجال
%91	%89	الدرجة الكلية لمقياس اتخاذ القرارات

تصحيح مقياس اتخاذ القرار:

اشتمل مقياس اتخاذ القرار بصورته النهائية على (40) عبارة، يجاب عنها بتدرج ليكرت الخماسي يشتمل على البدائل التالية: أوافق بشدة تنطبق على تعطي عند تصحيح المقياس (5) درجات، أوافق تنطبق على تعطي (4) درجات، محايد تنطبق على تعطي (3) درجات، لا أوافق تنطبق على تعطي درتين، لا أوافق بشدة تعطي درجة واحدة. وهذه الدرجات تنطبق على كل عبارات المقياس لأن جميعها مصاغة باتجاه موجب، حيث صنفت استجابات أفراد العينة إلى ثلاثة فئات: مستوى منخفض تعطي الدرجة التي تتراوح بين (2.33 فأقل)، مستوى متوسط تعطي الدرجة التي تتراوح بين (2.34-3.67)، مستوى مرتفع تعطي الدرجة التي تتراوح بين (3.68 فأكثر).

4- عرض النتائج ومناقشتها.

• النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما مستوى الدافعية المهنية لدى شاغلي المناصب الإدارية في جامعة جدارا؟ وللإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع مجالات أداة الدراسة، وجدول (5) يوضح ذلك.

جدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الدافعية المهنية لدى شاغلي المناصب الإدارية في جامعة جدارا مرتبة تنازلياً

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
1	المثابرة	3.21	.700	1	متوسطة
4	الكفاءة المدركة	3.20	.707	2	متوسطة
3	مستوى الطموح	3.13	.751	3	متوسطة
2	تحديد الهدف	2.86	.831	4	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.10	.659		متوسطة

يظهر من الجدول (5) أن مستوى الدافعية المهنية لدى موظفي المناصب الإدارية في جامعة جدارا جاءت بدرجة متوسطة، وبلغ المتوسط الحسابي لمقياس الدافعية المهنية ككل (3.10). وأن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن مجالات مقياس الدافعية المهنية تراوحت ما بين (2.86-3.21)، حيث جاءت بالمرتبة الأولى مجال المثابرة (3.21) وبدرجة متوسطة، والمرتبة الثانية مجال الكفاءة المدركة (3.20) وبدرجة متوسطة، واحتل المرتبة الثالثة مجال مستوى الطموح (3.13) وبدرجة متوسطة، وأخير جاء مجال تحديد الهدف (2.86) بالمرتبة الأخيرة وبدرجة متوسطة. ويمكن تفسير ذلك إلى أن الدافعية المهنية تلعب دوراً مهماً في سلوك الفرد، وهي شرط أساسي لنجاح الفرد في عمله وحدوث التوافق المهني لديه، كما تساعده في تكوين علاقات اجتماعية ناجحة في بيئة العمل. كما أن الفرد يسعى إلى تحقيق أهداف محددة كزيادة العائد المادي أو تحقيق مكانة أو ليصبح جزءاً من جماعة معينة من خلال حصوله على درجة أعلى في الوظيفة، ويمكن عزو ذلك إلى أن الدافعية المهنية تمثل مجموعة من الحاجات والاهتمامات التي من الممكن أن تتأثر بالبيئة الخارجية المحيطة بالفرد والتي تظهر من خلال السلوكيات التنظيمية لتوجيه الفرد نحو تحقيق الأهداف الوظيفية. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (حسن، 2020) بأن هنالك علاقة ارتباطية بين أبعاد الدافعية المهنية ومهارات النجاح الأكاديمي. واتفقت هذه الدراسة مع دراسة (أبو ورد 2019) بأن الدافعية المهنية جاءت بدرجة متوسطة.

• النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما مستوى إدارة الذات لدى شاغلي المناصب الإدارية في جامعة جدارا؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع مجالات أداة الدراسة، وجدول (6) يوضح ذلك.

جدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية مستوى إدارة الذات لدى شاغلي المناصب الإدارية في جامعة جدارا مرتبة تنازلياً

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
6	الثقة بالنفس	3.41	.851	1	متوسطة
1	التنظيم الذاتي	3.31	.828	2	متوسطة
5	ضبط النفس	3.27	.900	3	متوسطة
3	القدرة على التخطيط الجيد	3.23	1.121	4	متوسطة
2	إدارة الوقت	3.16	.617	5	متوسطة
4	إدارة العلاقات الاجتماعية	3.05	.790	6	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.23	.851		متوسطة

يتضح من الجدول (6) أن المتوسطات الحسابية لمستوى إدارة الذات ككل جاءت بدرجة متوسطة وبلغ المتوسط الحسابي (3.23)، بينما مجالات مقياس إدارة الذات تراوحت ما بين (3.05-3.41)، حيث حصل مجال الثقة بالنفس على المرتبة الأولى بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (3.41)، والمرتبة الثانية مجال التنظيم الذاتي بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (3.31)، وجاءت المرتبة الثالثة لمجال ضبط النفس بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (3.27)، وجاء مجال القدرة على التخطيط الجيد بالمرتبة الرابعة بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (3.23)، وفي المرتبة الخامسة جاء مجال إدارة الوقت بمتوسط حسابي (3.16)، وأخيراً جاء بالمرتبة السادسة مجال العلاقات الاجتماعية بمتوسط حسابي (3.05). ويمكن تفسير ذلك بأن إدارة الذات تلعب دوراً فعالاً في تنظيم حياة الفرد بشكل سليم، مما يجعله قادراً على التكيف مع نفسه ومع الآخرين والبيئة التي يعمل بها، حيث يعتمد أي نجاح على إدارة الذات وعلى التعامل مع النفس بحكمة. وأيضاً يفسر ذلك بقدرة الفرد على الاستخدام الأمثل للوقت من خلال تحديد الاحتياجات وتنظيم وقته ووضع أهداف لتحقيقها، وذلك من خلال التخطيط والمتابعة. واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة (العدواني، 2016) بأن مهارات إدارة الذات تساعد الموظفين على الإبداع والتنظيم في العمل. واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة (أحمد، 2017) بأن مستوى إدارة الذات جاءت بدرجة متوسطة.

• النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: ما مستوى القدرة على اتخاذ القرار لدى شاغلي المناصب الإدارية في جامعة جدارا؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع مجالات أداة الدراسة، وجدول (7) يوضح ذلك.

جدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية مستوى القدرة على اتخاذ القرار لدى شاغلي المناصب الإدارية في جامعة جدارا مرتبة تنازلياً

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
26	أعمل على استبعاد الحلول التي تصطدم باللوائح والقوانين التي لا يمكن تغييرها	3.92	1.083	1	مرتفعة
17	اهتم بالنتائج الإيجابية والسلبية لأي قرار سأأخذه	3.88	1.079	2	مرتفعة

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
27	أستطيع تقدير نسبة الأفراد الذين يشتركون في مناقشات اتخاذ القرار	3.73	1.397	3	مرتفعة
8	لدي القدرة على اتخاذ قرارات سريعة	3.71	1.671	4	مرتفعة
21	أخذ آراء الآخرين والحديث معهم على انفراد سبيل للحصول على آرائهم بصراحة في مشكلة ما	3.59	1.332	5	مرتفعة
14	أرى أن حالتي النفسية تؤثر على اتخاذ قراراتي	3.52	1.247	6	مرتفعة
4	أبذل كل جهدي لجمع البيانات والمعلومات اللازمة قبل اتخاذ قراراتي	3.50	1.657	7	متوسطة
12	أفكر بشكل جاد في المسائل التي قد تعترضني قبل اتخاذ القرار	3.49	1.630	8	متوسطة
15	لدي استعداد لتغيير القرار عند اتخاذه دون تفكير مسبق بحلول أخرى للمشكلة	3.48	1.256	9	متوسطة
10	أراجع قراراتي وأعدلها قبل اتخاذها	3.42	1.642	10	متوسطة
25	يستغرق معرفة رأي الجماعة كتابة وقتاً طويلاً	3.41	1.271	11	متوسطة
7	أحاول اتخاذ قراراتي بكل موضوعية	3.39	1.746	12	متوسطة
2	أحاول تحديد موضوع القرار بدقة قبل اتخاذه	3.38	1.186	13	متوسطة
9	أقبل تعديل قراراتي إذا تطلب الأمر	3.36	1.425	14	متوسطة
11	أراعي عدم تعارض قراراتي مع بعضها البعض	3.36	1.631	15	متوسطة
24	أواجه أي اختلافات في ميول واتجاهات الأفراد بوضع مبادئ عامة	3.36	1.257	16	متوسطة
6	أخذ قرارات يمكن تنفيذها	3.31	1.355	17	متوسطة
13	أحاول موازنة الحلول الممكنة قبل اتخاذ قراراتي	3.19	1.715	18	متوسطة
20	لا أحاول تأخير تنفيذ قراري أملاً في أن يحدث شيء يريحني منه	3.19	1.059	19	متوسطة
16	أحاول الاطلاع على خبرات الآخرين للاستفادة في عملية اتخاذ القرار	3.14	1.562	20	متوسطة
5	أحاول بناء قراراتي بناء على خبرتي ومعرفتي السابقة	3.11	1.597	21	متوسطة
19	لا أسمح للتحيز والتعصب أن يؤثر على قراراتي	3.08	1.173	22	متوسطة
18	لا أتردد في اتخاذ أي قرار	3.02	1.649	23	متوسطة
1	أحدد درجة أهمية القرار قبل اتخاذه	3.01	1.418	24	متوسطة
22	أفضل أسلوب المناقشة الهادئة في إقناع الآخرين بالحجج العقلية والمنطقية	3.01	1.540	25	متوسطة
3	أجد مجموعة من البدائل الممكنة حول القرار	2.89	1.732	26	متوسطة
23	أرى أن تنازل القائد عن أحد أفكاره وقبول آراء وأفكار الآخرين علامة قوة	2.79	1.337	27	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.36	.721	متوسطة	

يتبين من الجدول (7) أن المتوسط الحسابي للمجال ككل جاء بدرجة متوسطة، بمتوسط حسابي (3.36%)، أما على صعيد المؤشرات المكونة لهذا المجال فقد جاء المؤشر "أعمل على استبعاد الحلول التي تصطدم باللوائح والقوانين التي لا يمكن تغييرها" بالمرتبة الأولى، وبدرجة تقييم مرتفعة، ومتوسط حسابي (3.92%). بينما جاء المؤشر "أرى أن تنازل القائد عن أحد أفكاره وقبول آراء وأفكار الآخرين علامة قوة" بالمرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي (2.79%). ويمكن تفسير ذلك بأن عملية اتخاذ القرارات ليست فردية لأن عملية اتخاذ القرار تتطلب رؤيا خاصة للمشكلات والعمل على وضع خطة استراتيجية قائمة وهذه ما يتميز به شاغلي المناصب الإدارية في جامعة جدارا في عملية صنع القرار وتفاعلهم الكبير مع أولئك الذين ينفذون المهام والاستخدام الفعال للمواد والكفاءة بصورة تنسجم مع رسالة الجامعة وايضا يتعاملون مع المشاكل المعقدة وغير الروتينية وان قراراتهم تتأثر بمحيط المنطقة الخارجية وذلك لطبيعة الجامعة في خدمة المجتمع المحلي من خلال اتخاذ القرارات التي تزهريها الجامعة. واتفقت

نتيجة هذه الدراسة مع دراسة (محمد، 2018) بأن درجة اتخاذ القرار جاءت بدرجة متوسطة، وأن عملية اتخاذ القرار لها عوامل وأثار اجتماعية في بيئة العمل.

- النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: هل توجد علاقة ارتباطيه موجبة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.005$) بين إدارة الذات في التنبؤ واتخاذ القرار لدى شاغلي المناصب الإدارية في جامعة جدارا؟ وللإجابة عن هذا السؤال تم استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد باعتماد أسلوب إدخال المتغيرات المتنبئة إلى معادلة الانحدارية بطريقة (Stepwise)، وذلك كما في الجدول أدناه.
- الجدول (8): نتائج اختبار الانحدار المتعدد الخاصة بالمتغيرات المتنبئة ومعاملات الارتباط المتعددة لها ومقدار تفسيرها حسب أسلوب إدخال المتغيرات المتنبئة على المعادلة

النموذج الفرعي	ر	ر ²	ر ² المعدل	الخطأ المعياري	ف المحسوبة	درجة حرية البسط	الدلالة الإحصائية
1	.861 ^a	.742	.739	.295	253.301	1	.000 ^a
2	.915 ^b	.838	.834	.235	224.846	1	.000 ^b

A المتنبئات (ثابت الانحدار) إدارة الذات B المتنبئات (ثابت الانحدار) اتخاذ القرار

يتبين من الجدول (8) التباين المفسر بعد إدخال إدارة الذات واتخاذ القرار فسر ما نسبته (83%) من التباين الحاصل اتخاذ القرار، وكانت قيمة "ف" دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، في حين فسر إدخال إدارة الذات ما نسبته (74%) من اتخاذ القرار، وأضاف متغير إدارة الذات (8%) إلى التباين في إدارة الذات وكانت قيمة "ف" دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) عندما أدخلت هذه المتغيرات، وتم حساب معاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية للمتغيرات المستقلة التي أدخلت في المعادلة في كلا المرحلتين، وجدول (9) يبين ذلك.

الجدول (9): معاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية الخاصة بالمتغيرات المتنبئة بالمتغير التابع

المتغيرات المستقلة	المعاملات اللامعيارية B	الخطأ المعياري	المعاملات المعيارية B	قيمة "ت"	الدلالة الإحصائية
1 (ثابت الانحدار)	.827	.149	5.545	.000	
إدارة الذات	.691	.043	.861	.000	
2 (ثابت الانحدار)	.293	.140	2.085	.040	
إدارة الذات	.572	.038	.713	.000	
واتخاذ القرار	.301	.042	.343	.000	

يتبين من الجدول (9) أن إدارة الذات كانت دالة إحصائياً عندما أدخل في المرحلة الأولى إلى معادلة الانحدار، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار غير المعياري (.691)، وقيمة معامل الانحدار المعياري (.861) وكانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، حيث بلغت قيمة "ت" (15.915) وبدلالة إحصائية (0.000). وفي المرحلة الثانية أدخل اتخاذ القرار إلى معادلة الانحدار، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار غير المعياري (.572)، وقيمة معامل الانحدار المعياري (.713) وكانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، حيث بلغت قيمة "ت" (14.897) وبدلالة إحصائية (0.000).

الخاتمة.

خلاصة بأهم النتائج:

بينت النتائج أن الإسهام النسبي للدافعية المهنية وإدارة الذات في التنبؤ باتخاذ القرار لدى شاغلي المناصب الإدارية في جامعة جدارا، وتعزى هذه النتيجة الى موظفي المناصب العليا لديهم الدافعية المهنية في التكيف مع الظروف والمتغيرات وحتى وان كانت صعبة وكذلك يمتلكون الاستبصار المهني المتمثل في الواقعية ووضع اهداف قابلة للتحقيق والادراك الصحيح لجميع الجوانب القوة والضعف ويمتلكون القيم المهنية في التعرف على ذاته من خلال الاندماج العمل ويملكون ايضا الدافعية المهنية في تحريك الافراد في اطار عمله للوصول الى تحقيق رسالة الجامعة من خلال امتلاكهم الى الرغبة والإدارة والتخطيط الناجح وثقتهم بنفسهم للوصول الى الانجاز التام للمهام من دون اي مشاكل وان وجدت يتم مواجهتها تحت اي ظروف وامتلاكهم لمهارة الإدارة في انجاز المهام للوصول الى تحقيق رسالة الجامعة.

التوصيات والمقترحات

1. ضرورة الاهتمام بالإسهام النسبي للدافعية المهنية وإدارة الذات في التنبؤ باتخاذ القرار لدى شاغلي المناصب الإدارية.
2. وضع منظومة متكاملة لزيادة الدافعية نحو العمل والانجاز لانعكاسه على الهدف من وجود القيادات الإدارية بالجامعات.
3. حصر وإزالة أسباب المشكلات والضغوط المهنية التي تعوق الموظفين بالإدارة الجامعية.
4. اجراء بعض لأبحاث المرتبطة بالدافعية المهنية واتخاذ القرار والعوامل المساهمة في مهارات النجاح للإداريين.
5. اجراء المزيد من الدراسات التي تبحث بالاهتمام بالإسهام النسبي للدافعية المهنية وإدارة الذات في التنبؤ باتخاذ القرار لدى شاغلي المناصب القيادي في مؤسسات التربية.

قائمة المراجع

اولاً- المراجع بالعربية:

- أبو وردة، تهاني. (2019). الهوية النفسية وعلاقتها بمهارات اتخاذ القرار لدى طالبات المرحلة الجامعية. مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد 6(8): 176-197.
- الأبيض، عادل. (2021). فاعلية برنامج تدريبي قائم على أبعاد الدافعية المهنية في تحسين الرضا الوظيفي لدى معلمي الأزهر. مجلة التربية، جامعة الأزهر، 40(190)، 1-60.
- أحمد، بشير. (2017). إدارة الذات وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة رام الله والبيرة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، فلسطين.
- أزهار السباب، عمار ابراهيم. (2021). اتخاذ القرار وعلاقته بالشخصية الابداعية لدى طلبة كلية المعلوماتية الطبية الحيوية. مجلة العلوم النفسية، 32(1)، 369-408.
- حسن، أحمد. (2020). الدافعية المهنية وعلاقتها بمهارات النجاح الأكاديمي لدى طلاب الجامعة. مجلة التربية، 4(187)، 343-376.

- شبير، معتز. (2020). إدارة الذات وعلاقتها بتعزيز المهارات القيادية لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين بالجامعات الفلسطينية في محافظات قطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأقصى، غزة.
- شبيخي، سلسبيل. (2020). درجة الدافعية للإنجاز لدى متريصي التكوين المهني من المستويات 2.3.4 بولاية المسيلة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد بوضياف، المسيلة.
- طبيشات، مريم. (2021). درجة ممارسة مهارات اتخاذ القرار التربوي لدى مدراء مدارس قصبه اربد بالأردن وعلاقتها ببعض المتغيرات من وجهة نظر المعلمين والمعلمات. مجلة الشرق الأوسط، 1(2)، 203-237.
- عثمان، كمال. (2015). مقياس دافعية الإنجاز. مجلة القراءة والمعرفة، (151)، 49-74.
- العدواني، أفرح. (2016). ممارسة مهارات إدارة الذات وعلاقتها بالإبداع الإداري. جامعة الملك عبد العزيز، جدة.
- عفيفي، أمل. (2019). فاعلية برنامج تدريبي قائم على تقنيات البرمجة اللغوية العصبية في تنمية الدافعية المهنية. مجلة كلية التربية، جامعة بورسعيد، 26(26)، 1013-1043.
- الفضلي، ياسمين. (2013). الدافعية المهنية لدى معلمات رياض الأطفال في ضوء بعض المتغيرات الذاتية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية، الأردن.
- الكيومي، محمد؛ والمقبالية، مرهونة. (2021). العلاقة بين ممارسة الشفافية الإدارية والدافعية للإنجاز لدى معلمي مدارس ولاية صحار. المجلة الدولية للأبحاث التربوية، 45(1)، 267-302.
- محمد، هبة؛ وشاهين، هيام؛ وإمام، نجوى. (2021). إدارة الذات وعلاقتها بفاعلية الذات الأكاديمية لدى تلاميذ المرحلة الإعدادية ذوي صعوبات التعلم النمائية. مجلة البحث العلمي في التربية، 21(12)، 313-341.
- المدني، معن. (2019). بيئة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الحدود الشمالية. مجلة التربية، جامعة الأزهر، 38(181)، 299-363.
- المسوس، يعقوب. (2016). تقييم الكفاءة المهنية والدافعية الشخصية والثقافة التنظيمية وعلاقته بتحقيق الإدارة بالجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي. أطروحة دكتوراه غير منشورة. جامعة وهران، الجزائر.
- مصطفى، أحمد. (2020). إدارة الذات وعلاقتها بالكفاءة الاجتماعية لدى طلاب الجامعة. مجلة كلية التربية، بورسعيد، 31(31)، 415-436.
- معمري، محمد. (2020). تأثير نظام المعلومات وفعاليتها في اتخاذ القرار. أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة زيان عاشور الجلفة.
- المغربي، ريم. (2016). أثر التنمية المهنية (التدريب) أثناء الخدمة للمعلم على دافعيته الأكاديمية المهنية (دافعية انجاز) في الأردن. المجلة التربوية الدولية المتخصصة، 5(10)، 329-342.
- المنصور، زينة. (2015). الذكاء وعلاقته بمهارة اتخاذ القرار "دراسة ميدانية على عينة من طلاب جامعة دمشق". رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة دمشق، سوريا.
- نايت، أسامة؛ ومعطاوي، عبد الرزاق. (2020). دور أدوات تقييم الأداء المالي في اتخاذ القرارات الوظيفية. أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة المسيلة.

ثانياً- المراجع بالإنجليزية:

- Abdel-Haleim, R. R. (2021). Gender Type as a Moderator Variable in the Relationship between Teacher's Job Satisfaction and Professional Motivation using Multi-group Structural Equation Modeling.

- Abu Mostafa, Y., Salama, A. A., Abu Amuna, Y. M., & Aqel, A. (2021). The Role of Strategic Leadership in Activating Time Management Strategies to Enhance Administrative Creativity Skills. *International Journal of Academic Management Science Research (IJAMSR)* Vol, 5, 36-48.
- KÖSE, E. K., KARATAŞ, E., KÜÇÜKÇENE, M., & Ali, T. A. Ş. Validity and Reliability Study of Teacher Professional Motivation Scale: A Comparison of Online and Paper-Pencil Administration. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (51), 479-498.