

قياس اتجاه معنى العمل في إطار محدداته:
بحث مقارنة لآراء أعضاء الهيئة التدريسية في جامعتي ديالى والأنبار

م. عمر قيس جميل
كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة الأنبار
ec.omarqais@gmail.com

أ.م. حيدر شاكر نوري
كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة ديالى
Aliali12121979@Gmail.com

ISSN 2709-6475

Doi:<https://doi.org/10.37940/BEJAR.2021.1.1.5>

تأريخ قبول النشر ٢٠٢١/٣/٧

تأريخ استلام البحث ٢٠٢١/٢/١٧

المستخلص

يهدف البحث إلى قياس معنى العمل وتوجهه عن طريق تبني الأنموذج الثلاثي الذي طوره (Rozin & Schwartz, 1997) الذي يتمثل بالبُعد: (الوظيفي، المهني والروحي). ومن ثم قياس تأثيره في أداء العمليات التي يؤديها وبناء معنى العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعتي ديالى والأنبار العراقيتين، وأُعدت مقياس من تسع درجات لغرض التقييم، فضلاً عن اعتماد عشر معايير لتصنيف عمل (80) عضواً من الهيئة التدريسية في مجتمعي البحث. وتمثل في: (الالتزام بالعمل، ودوافع العمل، وأخلاقيات العمل، والهدف من العمل، وإتقان العمل، والرضا عن العمل، وعلاقات العمل، والمشاركة بالعمل، ومركزية العمل، وقيمة العمل). وتم اعتماد المقاييس الاتجاهية والاستدلالية الاحصائية، التي بينت أن أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعتين كانوا ضمن فئة البُعد الروحي للعمل، الأمر الذي أثر في أدائهم إيجابياً، فضلاً عن عدم وجود فروق معنوية في إجابات الجامعتين التي على ضوءها تم تقديم مجموعة من التوصيات يؤمل أن يستفاد منها المعنيون.

الكلمات المفتاحية: معنى العمل، البُعد الوظيفي للعمل، البُعد المهني للعمل، البُعد الروحي للعمل.



مجلة اقتصاديات الأعمال
العدد (١) / حزيران / ٢٠٢١
الصفحات: ٨٩-١٠٩

**Measuring The Meaning of Work and Its Impact on Performance:
Comparative Research for The Opinions of Faculty Members at Diyala and
Al-Anbar Universities**

Abstract

The research aims to measure the meaning and direction of the work Adopting the triple model that he developed by (Rozin & Schwartz, 1997). which is represented by the dimension: (Job, Career, Callings). And then measuring its impact on the performance of the operations it performs and building the meaning of the work among the faculty members at the Iraqi universities of Diyala and Anbar, and a nine-point scale was adopted for the purpose of evaluation, in addition to adopting ten criteria to classify the work of 80 faculty members in the two research communities. It is represented in: (commitment to work, work motives, work ethics, goal of work, work proficiency, job satisfaction, work relationships, work participation, centralization of work, and work value). The directional and statistical inferential measures were adopted, which showed that the faculty members in the two universities were within the category of the Callings dimension of work, which affected their performance Positively, as well as the absence of significant differences in the answers of the two universities, which in light of which a set of recommendations were presented, which it is hoped will benefit. Including those involved.

Key words: The meaning of work, the Job dimension of work, the Career dimension of work, the Callings of work.

المقدمة

إنَّ قياس المعنى الحقيقي للعمل الذي يعد أحد أهم الموضوعات، لاسيما في منظمات صناعة الخدمة، وعلى رأسها الجامعات والمؤسسات التعليمية، بسبب دورها الكبير في إضفاء الشعور بالانتماء للمنظمة أو الجماعة التي يعمل فيها أو معها الفرد، فضلاً عن أنها تعطي التوجه الصحيح للعامل تجاه عمله الذي يؤديه. ويكشف موقعه أو موقفه من عمله في المنظمة، الأمر الذي يحفز الجامعات على استعمال مؤشرات قياس دقيقة بغية تصنيف التدريسيين فيها ضمن الفئة المناسبة لكل منهم، التي يضعها الباحثون في أنموذج من ثلاثة فئات على الأغلب تتمثل في فئة العمليات الوظيفية، والمهنية، والروحية أو الحرفية، بغية وضع آلية أو سياسة أو فلسفة عمل للتعامل مع كل فئة داخل الجامعة، ومن هنا جاء البحث ليقاس المعنى الحقيقي لتوجه أعضاء الهيئة التدريسية في جامعتي ديالى والأنبار نحو العمل، وتأثير هذا التوجه في أدائهم لأعمالهم، وذلك لإعطاء الجامعتين مؤشرات علمية وموضوعية، ومساحة كافية لتشخيص موقع هيئتها التدريسية ونظرتهم للأعمال التي يقومون بها. ومن ثم إمكانية تحسين صياغة الوظائف والعمليات للوصول إلى التصنيف الأعلى لأبعاد العمل من جهة، وتطوير أو تعزيز أعضاء هيئتها التدريسية وتنميتهم من جهة أخرى. والذي يؤثر أولاً وأخراً في الأداء، وبناءً على ما تقدم فقد قسمنا البحث على أربعة مباحث، جعل الأول منها للإطار المنهجي بشقيه: العام وإجراءات البحث. أما الثاني فوضع للإطار النظري للبحث، وكان المبحث الثالث للإطار العملي للبحث، وأخيراً تضمن المبحث الرابع الإطار الختامي للبحث باستنتاجاته وتوصياته.

المبحث الأول: الإطار المنهجي للبحث

أولاً: الإطار العام للبحث وإجراءاته الميدانية: ويشتمل على الآتي:

١. مشكلة البحث: يؤدي العمل أدواراً متنوعة في حياة الأفراد، لذلك يحاولون إيجاد معنى أعمق في عملهم، فضلاً عن فوائد تحديد توجهات معنى في العمل للأفراد والمجموعات والمنظمات أيضاً. ومن هذا المنطلق فليس نوع العمل هو المهم بقدر ما هي علاقة الأفراد بعملهم، الأمر الذي يخلق إمكانية اندماج كامل مع منظماتهم. ويستكشف هذا التحليل المعمق النتائج الإيجابية أو العيوب المحتملة في السعي وراء إيجاد المعنى في العمل. إنَّ المتنبع لواقع الجامعات العراقية، يعلم أنها تقيم أداء تدريسيها سنوياً. من دون تصنيفهم ضمن فئات تعطي رؤية موضوعية لمعنى العمل فيها. ومن هنا نلاحظ ندرة تصنيف أعضاء الهيئة التدريسية فيها بشكل خاص ضمن توجهات معنى العمل، وبرزت هذه المشكلة في جامعتي ديالى والأنبار وتشكيلتهما كحال أغلب الجامعات العراقية، إذ تكتفي الجامعتان بتقييم أداء التدريسيين فقط. فمن دون النظر إلى المعنى الذي يشعره التدريسي تجاه عمله، لا يمكن الاعتماد على الأداء السنوي في معرفة توجهه الفعلي ونظرتة لأعماله، الأمر الذي حفزنا على وضع مقياس لتحديد موقعه ضمن فئة توجه العمل، بغض النظر عن درجة التقييم السنوية، ومن ثم قياس تأثيرها في أدائه، وفي ضوء ذلك نتحدد المشكلة بالسعي للإجابة عن الأسئلة الآتية: (ما المقصود بمعنى العمل؟ وما المقصود بالتوجه: (الوظيفي، والمهني، والروحي) للعمل؟). (وفي أي فئة من التوجهات يقع أعضاء الهيئة التدريسية في جامعتي ديالى والأنبار؟) (وهل يؤثر فهم معنى العمل في بناء أبعاد متغير معنى العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعتين؟).

٢. **أهداف البحث:** يهدف البحث إلى تحديد فئة معنى العمل لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعتي ديالى والأنبار، ثم قياس تأثيره في أداؤهم، فضلاً عن سعيها نظرياً وميدانياً إلى تتبع متغير معنى العمل في الأدبيات العلمية لوضع إطار فلسفي فكري عنه. وإبراز الحاجة إلى قياسه في الجامعات العراقية وعدم الاكتفاء بالتقييم السنوي. عن طريق التصنيف الثلاثي ضمن ميدان العمل وقياس تأثيره في بناء توجه العمل لدى عينة البحث. ومن ثم إعطاء رؤية جديدة عن تحسين التقييم المتبع في الجامعتين عن طريق التوصيات في ضوء نتائج البحث.
٣. **أهمية البحث:** يقدم البحث إضافة تطبيقية للجامعات العراقية، تتجسد في قياس معنى العمل، إذ أن فهم معنى العمل ومكانته لدى أعضاء الهيئة التدريسية والتي يُحدد في ضوءها مدى قناعتهم بأداؤهم لأعمالهم، يجعله أداة دافعة وأكثر فاعلية نحو الإنجاز. فتوعية الجامعتين مجتمع البحث للاهتمام بقياس توجه أعضاء الهيئة التدريسية فيهما نحو العمليات التي يؤديها تعد أكثر الأدوات فاعلية لتعزيز توجههم الروحي نحو العمل.
٤. **فرضيات البحث:** يسعى البحث لإثبات: (إن أعضاء هيئة التدريس في جامعتي ديالى والأنبار لديهم توجه روحي (حرفي) في أداء أعمالهم). (وعدم وجود فروق معنوية بين إجابات أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعتين مجتمع البحث). (ويوجد علاقات ارتباطية وتأثير لمعايير معنى العمل في بناء متغير معنى العمل لدى عضو هيئة التدريس في مجتمعي البحث إيجابياً).
٥. **موقع إجراء البحث وعينته:** تمثل ميدان البحث بجامعتي ديالى والأنبار، أما عينة البحث فقد تضمنت عينة عشوائية من أعضاء الهيئة التدريسية في جامعتي ديالى والأنبار، إذ شمل الاستطلاع أربعون عضواً تدريسياً في الأقسام العلمية المختلفة من كل جامعة، وبذلك بلغت العينة ثمانون تدريسياً بهدف الحصول على إجابات متوازنة عن الظاهرة محل القياس، والتي أتضح أن لديهم فهماً جيداً أغنى البحث ونتائجه بشكل مثير.
٦. **منهج البحث:** اعتمد البحث المنهج الوصفي والتحليلي، لتكوين نظرة شمولية لظاهرة البحث وتحليلها، ثم استخلاص النتائج، إذ استخدم الوصف في جمع المعلومات، أما التحليل فُعي بتحديد النتائج للوقوف على فئة العمل التي ينتمي لها التدريسيون في الجامعتين.
٧. **أدوات البحث:** استخدم في جمع المعلومات الأدبيات العلمية: العربية منها والأجنبية. والمقابلات الشخصية: مع أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعتين. والاستبانة: بوصفها مناسبة لقياس الاتجاهات ووجهات النظر وإكساب النظرية جانباً تطبيقياً. إذ صممت على وفق ثلاثة محاور، جعل الأول للمعلومات الشخصية، والثاني للمعايير التي تقيس معنى العمل، والثالث لبناء معنى العمل، اعتماداً على الأدبيات وبما يناسب البحث الحالي.
٨. **الأساليب الإحصائية:** عولجت بيانات البحث آلياً ببرنامجي (Excel) و(SPSS Version 24) واستخدمت أساليب إحصائية اتجاهية وصفية واستدلالية تنسجم مع أهداف البحث، إذ تم استخدام: معامل الفايرونيخ: لاختبار ثبات الاستبانة. والأهمية النسبية: لبيان تمثيل المعايير لمتغير البحث فعلياً. والنسب المئوية والتكرارات: لوصف الصفات المميزة للمستجيبين. والوسط الحسابي: لتحديد أهمية متغيرات البحث ودرجتها. والانحراف المعياري: لقياس معامل التشتت عن الوسط الحسابي. ومعامل الاختلاف: لمقارنة التباينات وقياس مستوى التشتت النسبي في إجابات العينة. ودرجة التقييم: التي يحصل عليها (المعيار) (الفرض الأول). واختباري T و P: لقياس الفروق ومعنويتها بين إجابات الجامعتين (الفرض الثاني). ومعاملات الارتباط والانحدار: لقياس العلاقة والتأثير بين متغيرات البحث (الفرض الثالث).

ثانياً: بعض الدراسات السابقة وموقف البحث الحالي منها:

نقدم هنا استعراضاً للأبحاث السابقة ذات الصلة بموضوع البحث، فضلاً عن موقف البحث الحالي منها، وكالاتي:

١. **بحث (Steger & Dik, 2009):** بعنوان "هل يساعد بحث المرء عن معنى في الحياة، في إيجاد معنى للعمل؟". اختبر البحث الرفاهية على المستوى الشخصي والوظائف وافترض أن البحث عن معنى العمل على مستوى شخصي يرضي على المستوى الآخر. ومن تحليل استجابات (231) طالباً جامعياً، وجد أن الذين يبحثون عن معنى العمل على مستوى الحياة أفادوا برفاهية أكبر وفعالية ذاتية في اختيار مهنة ما إذا واجهوا معنى في حياتهم المهنية. واستنتج أيضاً أن الأشخاص الذين يبحثون عن معنى للحياة يشعرون بالرضا بنفس المعنى في حياتهم المهنية.
٢. **بحث (Steger, et al., 2013):** بعنوان "قياس العمل ذو المعزى: قائمة لجرد العمل والمعنى". وقدم مجموعة متنوعة من طرائق التقييم من أنموذج متعدد الأبعاد للعمل كتجربة ذات مغزى ذاتي تتكون من: (المعنى الإيجابي للعمل، والاستشعار بأن العمل أداة لصنع المعنى، وإدراك العمل يعطي فائدة أكبر). وتم تطوير مقياس لهذه الأبعاد، أثبتت صلاحيته كأداة استخدمت على (370) موظفاً جامعياً يمثلون مهن متنوعة. وارتبطت النتائج مع مؤشرات الرفاهية المتعلقة بالعمل، وتمثل تبايناً فريداً يتجاوز مؤشرات (الرضا الوظيفي، والغياب عن العمل).
٣. **بحث (الشيخلي ورحيمة، 2017):** بعنوان "تأثير روحية العمل في اتجاهات العاملين". وهدف إلى قياس علاقة تأثير روحية مكان العمل في اتجاهات العاملين لعينة من مستشفيات دائرة صحة بغداد/ الرصافة، اعتماداً على المنهج الوصفي التحليلي. وأظهرت النتائج بأن توظيف روحية مكان العمل تزيد من قدرة عينة البحث في جعل اتجاهاتهم نحو العمل أكثر ايجابية، وبالاعتماد على هذا الاستنتاج أوصى البحث بتوفير الأمان الوظيفي، مع تعزيز السلوكيات الأخلاقية للأطباء وللممرضين في التعامل، وضرورة خلق بيئة تنظيمية مشجعة على تحقيق معنى العمل.
٤. **بحث (Ahmed, et al., 2019):** بعنوان "هل يمكن أن يعدل العمل ذو المغزى العلاقة بين دعم المشرف ودعم زملاء العمل ومشاركة العمل؟". وفحص البحث كيفية تأثير موارد العمل البارزة (دعم المشرف ودعم زملاء العمل وتصورات العمل والهادفة على المشاركة في العمل). كما اختبر أيضاً الاعتدال في العمل الهادف على هذه العلاقات. تم توزيع (537) استبانة على موظفي ستة بنوك كبيرة في باكستان. خلصت النتائج بعد نمذجة المعادلات عن وجود علاقة إيجابية قوية بين دعم المشرف ودعم زملاء العمل مع مشاركة العمل.
٥. **موقف البحث الحالي ومبررات الاختيار:** انفرد البحث الحالي في تناول مفهوم معنى العمل وقياسه في المؤسسات التعليمية وفق الأنموذج الثلاثي لـ (Rozin & Schwartz, 1997) لتصنيف العمل التي تمثل بالاتجاهات: (الوظيفية والمهنية والروحية) استناداً إلى (10) معايير تم تحديدها وفقاً للأدبيات العلمية، وبعض الدراسات السابقة، كدراسة (Rozin & Schwartz, 1997) و (Cameron, et al., 2003)، و (Ahmed, et al., 2019)، و (Kleine, et al., 2019)، إذ نلاحظ أن الأبحاث السابقة لم تتناول هذا العدد الكبير من المعايير في إيجاد معنى العمل بهدف قياس توجه أعضاء الهيئة التدريسية في أعمالهم نحو معنى قيامهم بالعمليات والأنشطة. فضلاً عن قياس تأثير ذلك في أدائهم. كما أن بعض الأبحاث السابقة تناول معنى العمل بوصفه جزءاً من متغير آخر، الأمر الذي يعطي إشارة ضمنية لاختلاف البحث الحالي عن سابقه، وكذلك في اختيار العينة والتطبيق، فضلاً عن أن البحث يقيس متغير واحد لمعرفة موقعه في خريطة معنى

العمل، ثم إثبات وجود علاقات رابطة ومؤثرة في الأداء. وتحديدًا في المؤسسات التعليمية، بوصفها الأفضل مجالًا لتطبيق البحث، إذ يمكن قياسه فيها بسهولة. ولذلك كان لابد من دراسة الموضوع في جامعتي ديالى والأنبار بغية الكشف عن المغزى الحقيقي الذي يشعر به التدريسي أثناء ممارسة أعماله وأنشطته، والذي قد يعطي الصورة الحقيقية لأداء التدريسي. فضلًا عن بناء مقياس يساعد على تحديد معنى العمل ومغزاه بشكل موضوعي، إذ أن غياب عملية قياس المعنى الحقيقي لأنشطة عضو هيئة التدريس في جامعاتنا العراقية والاكتفاء بالتقييم السنوي حفز الباحثان لوضع مقياس يساند التقييم السنوي لأدائه ويعززها، إذ أن مغزى العمل ذو أهمية حيوية للتعلم بمشاركة العمل، ومع ذلك نادرًا ما يتم التحقيق والبحث فيه. كما أن أحد الأسباب التي دفعت إلى اختيار جامعتي ديالى والأنبار لكون الباحثان ينتميان لهما وأحد منسوبيهما، فضلًا عن تمتع الجامعتين بالسمعة الجيدة ومناقستهما المحلية العالية مع الجامعات العراقية على الريادة وحتى الخارجية إن أتيح لهما ذلك.

المبحث الثاني: الإطار النظري للبحث

يهدف المبحث إلى تحديد مفهوم معنى العمل ومحدداته، فضلًا عن الأداء لتحديد مسار الجانب التطبيقي، وكالاتي:

أولاً: مفهوم معنى أو مغزى العمل وتطوره (نظرة عامة):

ذكر (Bowe & Streeter,2000:95) مثالاً عن معنى العمل لأحد الحرفيين، قائلاً "لا أرى نفسي أتوقف عن العمل. لقد أحببت ذلك كثيراً. لقد صنعت اليوم تحفة لشخص ما، وعند استلامها كان فرحاً. الأمر الذي جعلني أشعر بأنني قمت بعمل رائع". فإرضاء الذات أمر مهم في أي وظيفة. ولذلك يرى (Cameron,et.al.,2003:120) أن العمل يهيمن على نفوسنا وحياتنا الاجتماعية، ولذلك ينبغي علينا فهم القوى التي يولدها، والتي تشكل المجتمع وتوجه السلوك الفردي فيه.

ويرى (Morrison,et.al.,2007:102) أن إيجاد معنى في العمل هو الحافز الأساس للوجود الإنساني. ومن هنا بات للعمل ومعناه دوراً بارزاً في حياة الجميع تقريباً، سواء أكان للرئيس أو المروّوس، ويعتمد إلى حدٍ كبير على التفاعل بين الفرد والمنظمة والعمل نفسه. لذلك يحاول الباحثون إيجاد معنى أعمق له، فضلًا عن آثاره الإيجابية للفرد والمنظمة معاً. ولغرض فهم معنى العمل وتفسير معناه فمن الضروري معرفة كلمتي "المعنى والعمل"، إذ يرى (Rosso,et.al.,2010:94) بأن المعنى "يشير إلى ناتج فهم شيء ما أو ما يعنيه بالضبط". وبحسب (معجم المعاني الجامع، ٢٠١٨) فالمعنى هو المضمون والفحوى والدلالة، أما العمل فهو "المهنة والصناعة، أي عمَل تعني مارس نشاطاً وقام بجهد للوصول إلى نتيجة نافعة".

وبناءً على ما تقدم يعرف معنى العمل بأنه "المساهمة في الحفاظ الاقتصادي على الفرد وعائلته أو أن يكون للشخص له تأثير إيجابي على المنظمة" (Colby & Phelps,2002:465). كما يعرف معنى العمل بأنه "العلاقة بين كيانين مختلفين تخلق واقعاً غير مادي (غير ملموس) في متناول اليد" (Baumeister & Vohs,2002:610). فمعنى العمل إذن هو نوع من الإحساس الذاتي لإدراك الناس لعملهم والقيمة التي يحققها. وبشكل أكثر تحديداً يرى (Cameron,et.al., 2003:121) أن معنى العمل هو "أداة لتلبية الأهداف والغايات والقيم والفاعلية والكفاءة وتقدير الذات... ولكن يختلف شكل العناصر التي تلبى تلك الاحتياجات (مثل: كسب المال أو مساعدة

الأخرين...)، ومن المرجح لدى أعضاء هيئة التدريس أن يختبروا العمل كونه ذا مغزى عندما يكون مفهومًا لهم بوضوح؛ ويوازنوا من طريقه بين قدراتهم الشخصية والجهود المبذولة من قبلهم والمستثمرة في أداءهم داخل مؤسساتهم ستسفر عن مساهمة قيمة لذاتهم وللمنظمة بشكل عام (Steger, et.al., 2013:323) أما (الشيخلي ورحيمة، ٢٠١٧: ٨٢) فيعرفان معنى العمل بأنه "تعبير عن إدراك العامل لعمله بما يحققه له من مكانة اجتماعية ونفسية واقتصادية ووفقاً لما يطمح إليه كل فرد عامل".

لقد شهدت المنظمات زيادة في التركيز على القضايا المتعلقة بمعنى العمل، إذ ضمنت بعضها سؤالاً جديداً في رؤيتها مفاده "ما هو هدفنا الاسمي؟" (Brooke and Parker, 2009:1)، ومن هنا نرى أن إيجاد معنى للعمل لأعضاء الهيئة التدريسية أمرٌ مهمٌ للغاية، لأنه يحفزهم على القيام بأعمال أكثر إيجابية لأنفسهم ولأقسامهم العلمية ووكلياتهم ومن ثم للجامعة، ويرى (Lee, 2015:7) أن مثل هؤلاء يتصدون بجدية للصعوبات لأنهم يستجيبون بمرونة للأحداث، وبحسب المواقف التي تواجههم، ولكن تبقى الحاجة إلى تفسير أكثر عمقاً لما فعلوا أو قاموا به من عمليات مسألة رئيسية، أي إدراك الاستاذ الجامعي لعمله، وبذلك نرى أن معنى العمل هو "المهارات التي تجعل الفرد قادراً على انجاز المهام والعمليات المكلف بها والتفاعل مع محيطه الذي يعمل فيه عن طريق المشاركة الفعالة في عمله وعلاقاته مع الآخرين، ويستمد منه المعنى الحقيقي والقيمة السامية لذاته". ويتفق البحث الحالي مع (Rosso, et.al., 2010:95)، إذ ذهب إلى أن العمل له معنى معين لا يحدد بالضرورة أنه ذو مغزى، ولكنه يشير إلى مقدار الأهمية التي يحملها العمل، ولأن معنى العمل يمكن قياسه، إذن يمكن للجامعة أن تساعد على خلق المعنى وتعزز العمليات التي يؤديها التدريسيون، كما في الشكل الآتي:

| | مرتفع | التركيز على إثراء الأدوار والمهام والعمليات | منخفض |
|---------------------------------|--|---|-------|
| منخفض التركيز على إثراء العضوية | تعزيز المعنى في الأستاذ يأتي المعنى من القيام بنوع معين من العمليات وليس من جميع العمليات | تعزيز المعنى في الأستاذ المعنى في العمل يأتي فقط من المبادرات الفردية وليس التنظيمية | |
| مرتفع التركيز على إثراء العضوية | تعزيز التعالي لدى الأستاذ يأتي المعنى من كل من العمليات والتواجد في المنظمة | تعزيز المعنى في العمل يأتي المعنى من عضوية الأستاذ في الكلية وليس مما يفعله بنفسه | |

الشكل (1): عمليات المنظمة لتعزيز معنى العمل عن طريق إثراء المهام والعضوية

المصدر: الشكل من إعداد الباحثان بتصريف عن:

Cameron, Kim S. Dutton, Jane E. & Quinn, Robert E., (2003). "Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline". Berrett-Koehler Publishers, P: 130.

ثانياً: الأنموذج الثلاثي لمعنى العمل:

قدم هذا الأنموذج عالم الاجتماع Bellah عام 1985 وطوره عالم النفس Schwartz في نهاية التسعينيات، إذ ركز الباحثون جهودهم على إيجاد محددات لمعنى العمل، ومنها: خصائص

الفرد وقدرته وميوله والتوقعات أو القيم أو الخصائص الخارجية للوظيفة كمهام العمل أو التفاعل الاجتماعي في العمل، كما يذكر (boyraz,et.al.,2014:243)، ولفهم معنى العمل بشكل أكثر عمقاً. فقد صنف كل من (Rozin & Schwartz,1997) ثلاثة توجهات رئيسة تجاه العمل في معظم بلدان العالم، وكالاتي: (Wrzesniewski,2003,2012:4)

- **التوجه الأول:** عمليات موجهة لأصحاب الوظائف: إذ التركيز على الفوائد المادية، والعمل عندهم وسيلة لتحقيق غاية مالية غالباً، لتسمح لهم بالاستمتاع بعيداً عن العمل. ويُعبر هذا التوجه كما يرى (Whetten & Cameron,2011:132) عن مصالح الذين لديهم وظائف، فضلاً عن طموحاتهم خارج العمل. والوظيفة لديهم هي شيء يفعله ببساطة لكسب المال وله تأثير ضئيل على حياتهم العملية في المستقبل لأنه يمنح القليل من فرص التواصل. إذن فأولئك الذين يرون العمل كوظيفة job يؤديون عملهم من أجل المكافآت المالية أو المادية التي يوفرها، نتيجة لذلك هم لا يحصلون على اهتمامهم وشغفهم من العمل ويسعون لتحقيق ذلك في أماكن غير العمل.
 - **التوجه الثاني:** عمليات موجهة لأصحاب المهن: إذ يعملون من أجل زيادة الأجور والهيبة والمكانة التي تأتي مع الترقية والتقدم في الوظيفة، إذ أن تركيز عملهم هو التقدم نحو زيادة احترام الذات والقوة ومكانة اجتماعية أعلى. ويرى (Whetten & Cameron,2011:132) أنها تمثل مهنة طويلة الأمد تعطي سلسلة من فرص العمل المستدامة في حياة الشخص مع فرص للتقدم. إذن فالأفراد الذين لديهم توجه مهني Career يكون دافعهم هو الإنجاز والنجاح. ويعملون على تحقيق المكانة والقوة والاعتراف والتقدم التي تأتي من أداء عملهم بشكل جيد، ولديهم الرغبة في أن يكونوا أعضاء متميزين في منظماتهم. إذ العمل هو وسيلتهم لتحقيق النمو الشخصي والاعتراف وتنمية القدرات.
 - **التوجه الثالث:** عمليات موجهة لأصحاب الحرف: الذين لا يدعمون توجهات العمل من أجل المكافآت المالية أو التقدم فقط، بل العمل عندهم غاية في ذاته ويرتبط باعتقادهم بأنه يسهم في الخير وجعل العالم مكاناً أفضل، ويرى (Whetten & Cameron,2011:132) أن أصحاب هذا التوجه لديهم الرغبة القوية نحو طريقة معينة للحياة أو العمل، وهؤلاء لديهم دائماً إيمان لتلبية احتياجات الآخرين. إذن فالأفراد الذين ينظرون لعملهم كحرفة ذات بعد روحي Calling، يقودهم المعنى المرتبط بالعمل نفسه، أما مهام العمل فأنها تعطيهم الدافع الجوهري والغرض العميق، بغض النظر عن المكافآت المادية التي يقدمها العمل، لأنهم ببساطة يمتلكون إحساساً بالمعنى في عملهم الذي يتجاوز المنفعة الشخصية أو اكتساب المكافأة.
- إذن فالاختلافات بين التوجهات الثلاثة مهمة، وتبين أن الأشخاص الذين لديهم توجه حرفي يكون العمل هو التركيز الرئيس لهم وهو مصدر رضاهم، ومن ثم يعطي معنى إيجابياً لما يقومون به، بينما التوجهين الآخرين أي الذين لديهم وظائف ومهن فيتحقق رضاهم في أوقات الفراغ أو في العلاقات خارج مكان العمل. أو السعي لتحصيل مكانة عالية في أماكن عملهم على التوالي، وتعكس الاتجاهات المشار إليها أنفاً كما يرى (Boyraz,et.al.,2014:245) أنواعاً من علاقات العمل تختلف في تركيزها وأدواتها وتداعياتها. وعلى الرغم من أن البحث عن معنى العمل قد يؤدي إلى إيجاد تأثير إيجابي، إلا أن البحث طويل المدى وغير المحسوم قد يرتبط بزيادة التأثير السلبي ولا يؤدي إلى إيجاد معنى إيجابي، بل العكس. ونظراً للاختلافات بين التوجهات الثلاثة يسعى البحث لإعطاء صورة أكثر شمولاً لتأثيراتها العميقة عن طريق المعايير العشرة التي اعتمدها البحث.

ثالثاً: عناصر (محددات) معنى العمل:

ففي إطار السعي لقياس معنى العمل أنشأ الباحثون عدداً من المعايير التي من الممكن أن يقياس معنى العمل عن طريقها، وسنتناول المعايير العشرة التي اعتمدها البحث في الجانب التطبيقي، وكالاتي: (Cameron,et.al.,2003:122)، (Ahmed,et.al.,2019)، (Kleine,et.al.,2019:974)

١. **الالتزام بالعمل:** ويعرف بأنه استعداد عضو التدريس لبذل جهود كبيرة لصالح مؤسسته التعليمية، وامتلاك رغبة البقاء فيها والقبول بقيمتها وفلسفتها الرئيسية (Porter & Schmidt,2007:321). ويعطي أهمية معنى العمل وإحساس المعنيين بذاتهم. ويربطهم بقوانين الجامعة وبما يمكنه من العمل بنشاط لتحقيق أهدافها (حسين، ٢٠١٤: ١٠١).

٢. **دوافع العمل:** وهي التي تعطي فرصاً للتقدم والإنجاز والاعتراف والحوافز الخارجية وتتضمن الأجور وظروف العمل والأمن الوظيفي (Cameron,et.al.,2003:122). وينبغي تحفيز الأساتذة الذين يشعرون بدعم كليتهم لاكتساب المعرفة والمهارات لمساعدتها على تحقيق أهدافها، مما يؤدي إلى زيادة التعلم في العمل (Kleine,et.al.,2019:975).

٣. **أخلاقيات العمل:** وتتضمن الأخلاقيات في مكان العمل التصرفات التي تلتزم بمعايير الاحترام في التفاعلات الاجتماعية وتؤثر إما إيجاباً أو سلباً على زملاء العمل، نظراً لأنه غالباً ما يتم إعادة توجيه الموارد المعرفية نحو الحوادث بدلاً من التركيز على أداء المهام والعمليات أو اكتساب مهارات جديدة (Kleine,et.al.,2019:976).

٤. **الهدف من العمل:** ويتضمن المغزى الإيجابي للغاية التي يسعى لها عضو هيئة التدريس ولها آثار واضحة على التعليم والحياة الأسرية والعلاقات الاجتماعية. والأهم من ذلك على الحياة التنظيمية (Luthans,2011:193). وتعزز الأداء والرضا لأنها تحشد الجهود وتوجه المثابرة والتطوير وتشجع عليها (Whetten & Cameron,2011:132).

٥. **اتقان أو جودة العمل:** وتعني أداء العمل على أكمل وجه، أي مدى الدقة وإحكام العمل (قاموس المعاني، ٢٠١٨).

٦. **الرضا عن العمل:** وتعني قناعات واستجابات أعضاء التدريس تجاه المهام والمسؤوليات في بيئة عمله من جميع الجوانب المتعلقة بالوظيفة سواء أكانت جوانب بيئية واجتماعية واقتصادية وإدارية وفنية ومالية (الحيالي، ٢٠١٩: ٤٣).

٧. **علاقات العمل:** وتعمل كمشجع لاكتساب مهارات وخبرات جديدة في العمل، وتوافر قوة في التعامل مع الصعوبات، وتدعم نمو الشخصية وتطورها (Kleine,et.al.,2019:977). ولهذا تؤثر العلاقات في الاتجاهين. (الحيالي، ٢٠١٩: ٤٤).

٨. **المشاركة في العمل:** وتشير إلى الحالة الذهنية التي تحفز الفرد على جلب طاقة عالية والمرونة في العمل (Ahmed,et.al.,2019:978)، فضلاً عن تحسين المهارات من طريق التفاعل مع الآخرين (Kleine,et.al.,2019:978).

٩. **مركزية العمل:** وتعرف من حيث مدى أهمية العمل نسبياً مقارنة بمجالات الحياة الأخرى كأوقات الفراغ والأسرة (Cameron,et.al.,2003:122).

١٠. **قيمة العمل:** وتركز على العمل المثير والمبدع والمحفز (Cameron,et.al.,2003:122)، وتعنى بها مؤسسات التعليم لتقييم الأداء.

المبحث الثالث: الإطار التحليلي العملي (التطبيقي) للبحث أولاً: مؤشرات القياس واختبار الفروض:

لحساب ثبات أداة البحث استخدمنا الطرائق الآتية:

١. مؤشر درجة الأهمية النسبية لمحاور معايير معنى العمل: لبيان تمثيل (المعايير) من وجهة نظر الخبراء لمتغير البحث فعلياً، أم لا، إذ يتم استبعاد التي تقل أهميتها عن النسبة المقبولة، والتي تقاس كالآتي: (الجنابي، ٢٠١٦: ٦)

- الأهمية النسبية لمعايير معنى العمل = المعدل الموزون لكل محور (معياري) ÷ أعلى قيمة ممكنة للمحور..... (1)

- مجموع درجات كل محور (معياري) = مجموع (عدد التكرارات × درجة أهمية المحور (المعياري))..... (2)

- القيمة العليا الممكنة للمحور (المعياري) = عدد الخبراء المحكمين × أعلى درجة ممكنة في المقياس..... (3)

- النسبة المقبولة = 0.5 (أعلى قيمة للمحور (المعياري) + أعلى قيمة في المقياس) / أعلى قيمة للمحور..... (4)

أي إن:

أ. درجة الأهمية لمعايير معنى العمل بحسب مقياس ليكرت تتوزع من [(1): لا اتفق تماماً] إلى [(5) اتفق تماماً].

ب. أعلى قيمة ممكنة الحصول لكل محور = 6 خبراء × 5 اتفق تماماً = 30

ت. النسبة المقبولة = 0.5 (5 + 30) = 30 / 58%

الجدول (1) الأهمية النسبية لتمثيل معايير معنى العمل موضوع القياس لأعضاء التدريس في جامعتي ديالى والأنبار

| النتيجة النهائية | درجة الأهمية النسبية للمعيار | درجة أهمية المقياس بحسب المحكمين | | | | | معايير تحديد معنى العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعتي ديالى والأنبار | ت |
|------------------|------------------------------|----------------------------------|----|----|---|---|---|----|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | |
| تعتمد | %77 | 1 | 3 | 2 | 0 | 0 | الالتزام بالعمل | 1 |
| تعتمد | %70 | 2 | 2 | 2 | 0 | 0 | دوافع العمل | 2 |
| تعتمد | %77 | 2 | 1 | 3 | 0 | 0 | أخلاقيات العمل | 3 |
| تعتمد | %67 | 1 | 2 | 1 | 2 | 0 | الهدف من العمل | 4 |
| تعتمد | %76 | 1 | 2 | 2 | 1 | 0 | اتقان أو جودة العمل | 5 |
| تعتمد | %70 | 2 | 1 | 1 | 1 | 0 | الرضا عن العمل | 6 |
| تعتمد | %83 | 2 | 3 | 1 | 0 | 0 | علاقات العمل | 7 |
| تعتمد | %83 | 3 | 1 | 2 | 0 | 0 | المشاركة بالعمل | 8 |
| تعتمد | %60 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | أهمية أو مركزية العمل | 9 |
| تعتمد | %70 | 1 | 2 | 2 | 1 | 0 | قيمة العمل | 10 |
| تعتمد | %73 | 16 | 17 | 18 | 6 | 1 | مجموع الأهمية النسبية العام لمعايير معنى العمل | |

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان بالاعتماد على استمارة الاستبانة.

ويتضح من الجدول (1) أن جميع المحاور أو المعايير تمثل مفهوم معنى العمل فعلياً، لأنها تزيد عن النسبة المقبولة والبالغة (58%)، لذلك نعتمدها جميعها، ومن ثم الانطلاق إلى قياس نمط معنى العمل في مجتمعي البحث.

٢. اختبار ألفا كرونباخ: لتحديد ثبات الاستبانة ومدى تعبيرها عن موضوع البحث، وكما يظهر من الجدول (٢) أن جميع معاملات الثبات على مستوى المحاور تزيد عن (70%) كما أنها أقل من القيمة الإجمالية (0.927) الأمر الذي يعطي صفة الثبات لمقياس البحث وبدرجة عالية، وفي أوقات مختلفة.

الجدول (2) قيمة الثبات على مستوى معايير معنى العمل لأعضاء التدريس في جامعتي ديالى والأنبار

| معايير معنى العمل | الالتزام بالعمل | دوافع العمل | أخلاقيات العمل | الهدف من العمل | اتقان العمل |
|------------------------------|-----------------|-------------|----------------|----------------|-------------|
| معايير معنى العمل في الأنبار | 0.898 | 0.920 | 0.801 | 0.935 | 0.850 |
| معايير معنى العمل في ديالى | 0.901 | 0.858 | 0.883 | 0.915 | 0.872 |
| الثبات الكلي | .927 | | | | |

٣. مؤشر قياس نمط العمل واختبار الفروض: لتحديد نمط العمل السائد لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعتي ديالى والأنبار، تم اعتماد ترتيب المتوسطات الحسابية للفقرات وتحديد نمط العمل من طريقها، وكالاتي:

- النمط الأول (الوظيفي): وتتراوح درجته ما بين (1-3) لجميع معايير قياس معنى العمل.
- النمط الثاني (المهني): وتتراوح درجته ما بين (4-6) لجميع معايير قياس معنى العمل.
- النمط الثالث (الروحي): وتتراوح درجته ما بين (7-9) لجميع معايير قياس معنى العمل.

ثانياً: تحليل الصفات الشخصية والخصائص المميزة لعينة البحث:

وتتضح في الجدول (3) ونبينها كالاتي:

- توزيع العينة على وفق المؤهل العلمي: إذ شكلت فئة المؤهل العلمي نسب معتدلة نوعاً ما في الجامعتين بسبب طبيعة عمل الجامعتين وعلى الإجمال تعطي قوة لفهم معنى العمل في المجتمعين.
- توزيع العينة على وفق اللقب العلمي: شكلت فننا المدرس مساعد والأستاذية النسبة الأصغر في الجامعتين، بينما تساوت فئة اللقبين العلميين مدرس وأستاذ مساعد، وتشير جميعها إلى قوة إدراك توجه معنى العمل من قبل العينتين.
- توزيع العينة على وفق الخدمة: شكلت فننا الخدمة (5 سنوات فأقل) في الجامعتين النسبة الأقل من بين الفئات، والفئة من (11-15 سنة) النسبة الأكبر وتدل على وجود الخبرة الكافية لتشخيص ظاهرة البحث.
- توزيع العينة على وفق المهام الوظيفية: لم تعكس فئات التكليف بمهام إدارية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعتين نسباً متفاوتة ملحوظة، إذ شكلتا نسبة النصف تقريباً من المكلفين بمهام إدارية أو غير المكلفين.

٥. توزيع عينة البحث على وفق التقييم السنوي: شكلت فئة الامتياز النسبة الأكبر لجامعة ديالى بينما شكلت فئة (الجيد جداً) النسبة الأكبر لجامعة الأنبار، وكلا الفئتين تعطي انطباعاً على أن معنى العمل لديهم ضمن فئة البُعد الروحي.

الجدول (3) وصف الصفات الشخصية المميزة لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعتي ديالى والأنبار

| فئة المؤهل العلمي | | | | | | | | | | |
|--------------------------------------|------|-------|--------------------|-------|-------------|-------|------------------------|-------|------------|-------|
| المجموع | | | دكتوراه | | | | ماجستير | | | |
| العينة | نسبة | تكرار | نسبة | تكرار | نسبة | تكرار | نسبة | تكرار | نسبة | تكرار |
| ديالى | %100 | 40 | %55 | 22 | %45 | 18 | | | | |
| الأنبار | %100 | 40 | %50 | 20 | %50 | 20 | | | | |
| فئة اللقب العلمي | | | | | | | | | | |
| المجموع | | | أستاذ | | أستاذ مساعد | | مدرس | | مدرس مساعد | |
| العينة | نسبة | تكرار | نسبة | تكرار | نسبة | تكرار | نسبة | تكرار | نسبة | تكرار |
| ديالى | %100 | 40 | %15 | 6 | %37.5 | 15 | %35 | 14 | %12.5 | 5 |
| الأنبار | %100 | 40 | %12.5 | 5 | %37.5 | 15 | %35 | 14 | %15 | 6 |
| فئة سنوات الخدمة | | | | | | | | | | |
| المجموع | | | 16 فأكثر | | 15-11 | | 10-6 | | 5 فأقل | |
| العينة | نسبة | تكرار | نسبة | تكرار | نسبة | تكرار | نسبة | تكرار | نسبة | تكرار |
| ديالى | %100 | 40 | %27.5 | 11 | %47.5 | 19 | %22.5 | 9 | %2.5 | 1 |
| الأنبار | %100 | 40 | %25 | 10 | %40 | 16 | %25 | 10 | %10 | 4 |
| فئة المهام الوظيفية | | | | | | | | | | |
| المجموع | | | تدريسي بمنصب إداري | | | | تدريسي بدون منصب إداري | | | |
| العينة | نسبة | تكرار | نسبة | تكرار | نسبة | تكرار | نسبة | تكرار | نسبة | تكرار |
| ديالى | %100 | 40 | %50 | 20 | %50 | 20 | %50 | 20 | %50 | 20 |
| الأنبار | %100 | 40 | %45 | 18 | %55 | 22 | %55 | 22 | %55 | 22 |
| فئة التقييم السنوي لعام 2019 أو 2020 | | | | | | | | | | |
| المجموع | | | امتياز | | جيد جداً | | جيد | | متوسط | |
| العينة | نسبة | تكرار | نسبة | تكرار | نسبة | تكرار | نسبة | تكرار | نسبة | تكرار |
| ديالى | %100 | 40 | %60 | 24 | %37.5 | 15 | %2.5 | 1 | 0 | 0 |
| الأنبار | %100 | 40 | %35 | 14 | %57.5 | 23 | %7.5 | 3 | 0 | 0 |

ثالثاً: تحليل النتائج واختبار الفروض:

ندرج فيما يأتي عرضاً لفقرات الاستبانة لوصف الإجابات وتحليلهما، وكالاتي:

١. اختبار الفرض الأول: الذي نص على أن "أعضاء هيئة التدريس في جامعتي ديالى والأنبار لديهم توجه روحي (حرفي) في أداء أعمالهم". ويتم تحديد درجة كل معيار من طريق الوسط الحسابي لأجوبة العينتين. فضلاً عن الانحراف المعياري ومعامل الاختلاف والأهمية النسبية للمعيار من وجهة نظر المستجيبين، وكما في الجدول الآتي:

الجدول (4) الوسط والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف والأهمية النسبية لمعايير معنى العمل

| ت | جامعة الأتبار | | | جامعة ديالى | | | معايير تحديد معنى العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعتي ديالى والأتبار | | |
|-----------------|---------------|--------------|---------------|-------------|-------------|--------------|---|-------|--|
| | أهمية نسبية | معامل اختلاف | انحراف معياري | وسط حسابي | أهمية نسبية | معامل اختلاف | | | انحراف معياري |
| الالتزام بالعمل | 0.885 | 0.12 | 0.999 | 7.970 | 0.866 | 0.25 | 1.950 | 7.794 | أرغب بالبقاء في كليتي بسبب انتمائي الشديد لها |
| | 0.882 | 0.12 | 1.013 | 7.941 | 0.872 | 0.2 | 1.597 | 7.852 | أشعر بارتباطي العاطفي بالقسم العلمي الذي أعمل فيه |
| | 0.892 | 0.13 | 1.086 | 8.029 | 0.947 | 0.11 | 0.991 | 8.529 | أمارس مهامى وأعمالي المكلف بها برغبة |
| | 0.901 | 0.09 | 0.769 | 8.117 | 0.928 | 0.14 | 1.203 | 8.352 | أمارس مهامى وأعمالي فى وقتها المحدد بلا رقابة |
| | 0.890 | 0.16 | 1.293 | 8.014 | 0.904 | 0.09 | 0.737 | 8.139 | مجموع معيار الالتزام بالعمل |
| دوافع العمل | 0.836 | 0.16 | 1.211 | 7.529 | 0.915 | 0.13 | 1.102 | 8.235 | أتطلع لإنجاز أعمالي وأنشطتي بلهفة لأنها تحقق ذاتي |
| | 0.911 | 0.10 | 0.880 | 8.205 | 0.96 | 0.07 | 0.645 | 8.647 | أتطلع لإنجاز أعمالي لأنها تقدم فائدة للآخرين |
| | 0.846 | 0.17 | 1.303 | 7.617 | 0.931 | 0.11 | 0.985 | 8.382 | إنجازى لأعمالي مهم أكثر من كونه تكليف ينبغى إنجازه |
| | 0.833 | 0.18 | 1.331 | 7.5 | 0.924 | 0.13 | 1.120 | 8.323 | ما يدفعنى للعمل هو الرغبة بالتفوق والإنجاز |
| | 0.857 | 0.16 | 1.358 | 7.713 | 0.933 | 0.14 | 1.178 | 8.397 | مجموع معيار دوافع العمل |
| أخلاقيات العمل | 0.915 | 0.11 | 0.986 | 8.235 | 0.973 | 0.63 | 0.553 | 8.764 | تؤثر أخلاقياتي فى إنجاز أعمالي وأنشطتي المكلف بها |
| | 0.875 | 0.17 | 1.343 | 7.882 | 0.866 | 0.25 | 1.950 | 7.794 | أؤمن بالقيم والأخلاقيات السائدة فى الكلية وأحترمها |
| | 0.872 | 0.14 | 1.076 | 7.852 | 0.872 | 0.20 | 1.597 | 7.852 | أقبل الأعمال والمهام التي أكلف بها برحابة |
| | 0.911 | 0.08 | 0.686 | 8.205 | 0.947 | 0.11 | 0.991 | 8.529 | العمل الذي أقوم به يخدم الآخرين ويحقق غرضاً أكبر للكلية |
| | 0.893 | 0.15 | 1.220 | 8.044 | 0.915 | 0.075 | 0.622 | 8.235 | مجموع معيار أخلاقيات العمل |
| الهدف من العمل | 0.862 | 0.18 | 1.393 | 7.764 | 0.928 | 0.14 | 1.203 | 8.352 | وظيفتي تستحق الجهد المطلوب لأنها ذات مغزى أكبر من الكسب المادي فقط |
| | 0.83 | 0.19 | 1.440 | 7.470 | 0.84 | 0.24 | 1.825 | 7.617 | تتمثل غاييتى من أعمالي فى الكلية بتحقيق ذاتي |
| | 0.810 | 0.20 | 1.467 | 7.294 | 0.885 | 0.208 | 1.660 | 7.970 | غاييتى من أعمالي خدمة الكلية لأننى أسعى لتحقيق أهدافى |
| | 0.905 | 0.09 | 0.783 | 8.147 | 0.957 | 0.07 | 0.652 | 8.617 | أتحمل الأعمال المكلف بها لأن غاييتى إفادة الآخرين |
| | 0.852 | 0.18 | 1.396 | 7.669 | 0.904 | 0.09 | 0.725 | 8.139 | مجموع معيار الهدف من العمل |

قياس اتجاه معنى العمل في إطار محدداته

| ت | جامعة الأنبار | | | | جامعة ديالى | | | | معايير تحديد معنى العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعتي ديالى والأنبار |
|---------------------|---------------|--------------|---------------|-----------|-------------|--------------|---------------|-----------|---|
| | أهمية نسبية | معامل اختلاف | انحراف معياري | وسط حسابي | أهمية نسبية | معامل اختلاف | انحراف معياري | وسط حسابي | |
| اتقان أو جودة العمل | 0.846 | 0.16 | 1.256 | 7.617 | 0.901 | 0.15 | 1.273 | 8.117 | أرى أن عملي يسهم في تطويري وتنميتي فضلاً عن كليتي لذلك أتقنه جيداً |
| | 0.866 | 0.17 | 1.343 | 7.794 | 0.872 | 0.163 | 1.282 | 7.852 | أتقاني لأعمالي يساعدني على فهم نفسي وتنميتها بشكل أفضل |
| | 0.823 | 0.19 | 1.395 | 7.411 | 0.892 | 0.16 | 1.290 | 8.029 | أتقاني لأعمالي يساعدني على فهم الآخرين والمساعدة في تنميتهم |
| | 0.816 | 0.16 | 1.185 | 7.352 | 0.869 | 0.20 | 1.585 | 7.823 | أعمالي من صميم أولوياتي وتحدث فرقا حقيقياً لي ولقسمي لأنها ذات جدوى |
| | 0.838 | 0.19 | 1.423 | 7.544 | 0.883 | 0.15 | 1.258 | 7.955 | مجموع معيار اتقان أو جودة العمل |
| الرضا عن العمل | 0.758 | 0.27 | 1.866 | 6.823 | 0.866 | 0.15 | 1.771 | 7.794 | أشعر بالرضا عن راتبي دون النظر إلى كونه يستوفي أعمالي التي أقدمها للكلية |
| | 0.758 | 0.24 | 1.623 | 6.823 | 0.872 | 0.17 | 1.395 | 7.852 | أشعر بالرضا عن المهام التي أكلف بها مهما كانت |
| | 0.709 | 0.25 | 1.630 | 6.382 | 0.859 | 0.23 | 1.814 | 7.735 | أشعر بالرضا عن الإجراءات الإدارية والتنظيمية في كليتي |
| | 0.843 | 0.20 | 1.559 | 7.588 | 0.915 | 0.12 | 1.046 | 8.235 | أشعر بالمسؤولية في أنشطتي تجاه قسمي وكليتي |
| | 0.767 | 0.28 | 1.964 | 6.904 | 0.878 | 0.19 | 1.564 | 7.904 | مجموع معيار الرضا عن العمل |
| علاقات العمل | 0.859 | 0.17 | 1.332 | 7.735 | 0.944 | 0.10 | 0.896 | 8.5 | أرى أن العمل التعاوني مع زملائي له أهمية روحية كبيرة بالنسبة لي |
| | 0.869 | 0.17 | 1.358 | 7.823 | 0.895 | 0.17 | 1.412 | 8.058 | أشعر بانني جزء أصيل في قسمي العلمي الذي أنتمي له وفي كليتي |
| | 0.859 | 0.17 | 1.309 | 7.735 | 0.912 | 0.15 | 1.286 | 8.264 | لا أمانع من تكليفي بأعمال مع أقراني في القسم العلمي أو الكلية |
| | 0.843 | 0.20 | 1.539 | 7.588 | 0.911 | 0.15 | 1.273 | 8.205 | علاقاتي طيبة مع زملائي لدرجة أنني على استعداد للعمل معهم جميعاً |
| | 0.857 | 0.21 | 1.654 | 7.720 | 0.917 | 0.16 | 1.315 | 8.257 | مجموع معيار علاقات العمل |
| المشاركة بالعمل | 0.823 | 0.19 | 1.416 | 7.411 | 0.908 | 0.14 | 1.166 | 8.176 | أشارك في أغلب أنشطة وأعمال قسمي العلمي بشكل جماعي أو منفرد |
| | 0.824 | 0.19 | 1.416 | 7.412 | 0.872 | 0.18 | 1.4.38 | 7.852 | أرى دعم زملائي لي في القسم العلمي ولبعضهم البعض ذو مغزى |
| | 0.823 | 0.18 | 1.353 | 7.411 | 0.908 | 0.16 | 1.336 | 8.176 | لدي الرغبة في العمل مع زملائي حتى لو كان العمل تنافسي |

قياس اتجاه معنى العمل في إطار محدداته

| ت | جامعة الأنبار | | | | جامعة ديالى | | | | معايير تحديد معنى العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعتي ديالى والأنبار |
|-----------------------|---------------|--------------|---------------|-----------|-------------|--------------|---------------|--|---|
| | أهمية نسبية | معامل اختلاف | انحراف معياري | وسط حسابي | أهمية نسبية | معامل اختلاف | انحراف معياري | وسط حسابي | |
| | 0.852 | 0.16 | 1.248 | 7.676 | 0.901 | 0.15 | 1.249 | 8.117 | أشعر بسعادة عند التعامل مع زملائي بمهام مشتركة |
| | 0.831 | 0.22 | 1.676 | 7.485 | 0.897 | 0.12 | 1.404 | 8.080 | مجموع معيار المشاركة بالعمل |
| أهمية أو مركزية العمل | 0.843 | 0.16 | 1.233 | 7.588 | 0.872 | 0.21 | 1.690 | 7.852 | إن عملي له معنى حقيقي ومغزى كبير بالنسبة لي لذلك أنا فخور بعملتي جدًا |
| | 0.790 | 0.24 | 1.701 | 7.117 | 0.787 | 0.19 | 1.378 | 7.088 | يمنحني عملي الحالي فرصة لتحقيق ذاتي أكثر من غيره |
| | 0.790 | 0.23 | 1.665 | 7.117 | 0.82 | 0.18 | 1.371 | 7.382 | عملي في الكلية أكثر أهمية من أعمالي خارج إطار العمل الرسمي |
| | 0.794 | 0.15 | 1.057 | 7.147 | 0.843 | 0.17 | 1.328 | 7.588 | من السهولة أن أعطي وقتًا أكثر واهتمامًا أكبر لعملي الحالي لأنني وجدت فيه نفسي |
| | 0.804 | 0.22 | 1.577 | 7.242 | 0.830 | 0.25 | 1.909 | 7.477 | مجموع معيار مركزية العمل |
| | 0.810 | 0.16 | 1.194 | 7.294 | 0.872 | 0.14 | 1.158 | 7.852 | أشعر بأهمية الأعمال والأنشطة التي أؤديها على المستوى الشخصي والتنظيمي معًا |
| قيمة العمل | 0.849 | 0.13 | 0.981 | 7.647 | 0.852 | 0.18 | 1.386 | 7.676 | أشعر بأن أعمالي مؤثرة ولها قبول عند الآخرين |
| | 0.784 | 0.21 | 1.536 | 7.058 | 0.830 | 0.18 | 1.397 | 7.470 | وجودي في عملي الحالي استثمار ناجح لي لتمييزه بالإثارة والتحديات |
| | 0.781 | 0.18 | 1.290 | 7.029 | 0.872 | 0.15 | 1.184 | 7.852 | أفهم أهمية أعمالي في الكلية وإسهامها في تقديم فهم أكبر لمعنى أعمالي على الصعيد التنظيمي |
| | 0.806 | 0.21 | 1.520 | 7.257 | 0.857 | 0.19 | 1.462 | 7.713 | مجموع معيار قيمة العمل |
| 0.839 | 0.18 | 1.392 | 7.559 | 0.891 | 0.12 | 0.979 | 8.027 | المعدل الكلي العام لمعايير تصنيف العمل | |

ويتضح من الجدول (4) الآتي:

- أ. إنَّ معيار الالتزام بالعمل لدى أساتذة جامعة ديالى حصل على معدل (8.139) وبأهمية بلغت (90%) في حين حصل المعيار نفسه لدى أساتذة جامعة الأنبار على معدل (8.014) وبأهمية (90%).
- ب. إنَّ معيار دوافع العمل في جامعة ديالى بلغ (8.397) وأهميته كانت بنسبة (93%)، أما في جامعة الأنبار فبلغ (7.713) وأهميته بنسبة (85.7%) وبمعامل اختلاف متقارب لكليهما بلغ (14%) و(16%) على التوالي.

- ت. إنَّ معيار أخلاقيات العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة ديالى حصل على معدل (8.235) وأهمية (91%) أما جامعة الأنبار فحصلت على معدل (8.044) وأهمية (89%) ومعامل اختلاف (7%) لديالى وضعفه للأنبار.
- ث. إنَّ معيار الهدف من العمل في جامعة ديالى كان بمقدار (8.139) وبأهمية نسبية بلغت (90%)، أما في جامعة الأنبار فكان بمقدار (7.669) وأهمية نسبية بمقدار (85%)، أما الاختلاف فكان (95%) لجامعة ديالى وضعف الاختلاف للأنبار.
- ج. إنَّ معيار اتقان العمل حصل على معدل (7.955) وأهمية فاقت (88%) في جامعة ديالى، في حين حصل في جامعة الأنبار على معدل (7.544) وأهمية فاقت (83%) وبانحراف معياري تقارب في كلا الجامعتين.
- ح. إنَّ معيار الرضا عن العمل في جامعة ديالى كان القوى بمعدل (7.904) وبأهمية (87%)، أما في جامعة الأنبار فكان أقل وبمقدار (6.904) وأهمية (76%) وتؤكد نسبتي الاختلاف في الجامعتين البالغة (19%) و(28%) على التوالي.
- خ. إنَّ معيار علاقات العمل بلغ (8.08) في جامعة ديالى (7.485) في جامعة الأنبار، أما الأهمية النسبية للمعيار فكانت بمقدار (89%) في ديالى و(83%) في الأنبار، وبمعامل اختلاف (12%) لديالى وضعفه تقريبا في جامعة الأنبار.
- د. إنَّ معيار مركزية العمل أو أهميته لدى المستجيبين من أعضاء التدريس فكان بمقدار (7.477) في جامعة ديالى و(7.242) في جامعة الأنبار، وبأهمية نسبية فاقت (80%) في كلا الجامعتين، وبمعامل اختلاف متقارب.
- ذ. إنَّ معيار قيمة العمل بلغ (7.713) في جامعة ديالى وأهمية نسبية (85%)، أما في جامعة الأنبار فكان بمعدل (7.257) وأهمية (80%) وبانحراف معياري متقارب في اجابات الجامعتين.
- وبغية تحديد التوجه الكلي لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعتين وتصنيفه بشكل نهائي يتم من طريق معدل الوسط الحسابي العام الذي حصلت عليه كل منهما. أي وضع حدود فاصلة لتصنيف معنى العمل من وجهة نظر متكاملة.

الجدول (5) توجه معنى العمل لدى أعضاء التدريس في جامعتي ديالى والأنبار

| المعايير / المقاييس | الالتزام بالعمل | دوافع العمل | أخلاقيات العمل | الهدف من العمل | اتقان العمل | الرضا عن العمل | علاقات العمل | المشاركة بالعمل | أهمية العمل | قيمة العمل | الفئات |
|--|---|-------------|----------------|----------------|-------------|----------------|--------------|-----------------|-------------|------------|---------|
| 9 | | | | | | | | | | | (حرفي) |
| 8-8.9 | توجه معنى العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة ديالى (8.027) | | | | | | | | | | |
| 7-7.9 | توجه معنى العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الأنبار (7.559) | | | | | | | | | | |
| 4-6.9 | | | | | | | | | | | النهجي |
| 1-3.9 | | | | | | | | | | | الوظيفي |
| درجة المعيار | 8.13 | 8.39 | 8.23 | 8.13 | 7.95 | 7.90 | 8.25 | 8.08 | 7.47 | 7.71 | ديالى |
| | 8.014 | 7.713 | 8.044 | 7.669 | 7.544 | 6.904 | 7.720 | 7.485 | 7.242 | 7.257 | الأنبار |
| المعدل العام لتوجه أعضاء التدريس في جامعتي ديالى والأنبار على التوالي 3.59 | | | | | | | | | | | |

يشير الجدول (5) إلى النتيجة النهائية لمعنى العمل في جامعة ديالى كان (8.027) وهي تقع ضمن فئة التوجه الروحي في العمل، أما جامعة الأنبار فكان (7.559) وهي تقع ضمن فئة التوجه الروحي للعمل أيضاً، وبذلك يقبل الفرض الرئيس الأول.

كما يمكننا تصنيف التوجهات الثلاثة للعمل بطريقة أخرى من طريق تصنيفات الأهمية لعوامل (معايير) العمل، إذ تعطى أهمية نسبية لكل معيار، ومن ثم ضربها بدرجة أداء التدريسي (درجة المعيار)، ولأن جميع المعايير تحمل الأهمية نفسها، إذن ستأخذ وزن (0.1) لكل معيار، والتصنيف يأخذ أيضاً ثلاث فئات كما في الطريقة السابقة، التي نوضحها في الجدول (6).

الجدول (6) التصنيف النهائي لمعنى العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعتي ديالى والأنبار

| المعيار | الالتزام بالعمل | دوافع العمل | أخلاقيات العمل | الهدف من العمل | اتقان العمل | الرضا عن العمل | علاقات العمل | المشاركة بالعمل | أهمية العمل | قيمة العمل | الجامعة |
|-----------------|--|-------------|----------------|----------------|-------------|----------------|--------------|-----------------|-------------|------------|---------|
| أهمية المعيار | 0.1 | 0.1 | 0.1 | 0.1 | 0.1 | 0.1 | 0.1 | 0.1 | 0.1 | 0.1 | ديالى |
| درجة المعيار | 8.13 | 8.39 | 8.23 | 8.13 | 7.95 | 7.90 | 8.25 | 8.08 | 7.47 | 7.71 | |
| الدرجة المرجحة | 0.813 | 0.839 | 0.823 | 0.813 | 0.795 | 0.790 | 0.825 | 0.808 | 0.747 | 0.771 | |
| المعدل العام | 8.027 التوجه الروحي (الحرفي) لمعنى العمل | | | | | | | | | | الفئة |
| الأهمية النسبية | 0.1 | 0.1 | 0.1 | 0.1 | 0.1 | 0.1 | 0.1 | 0.1 | 0.1 | 0.1 | الأنبار |
| درجة المعيار | 8.014 | 7.713 | 8.044 | 7.669 | 7.544 | 6.904 | 7.720 | 7.485 | 7.242 | 7.257 | |
| الدرجة المرجحة | 0.801 | 0.771 | 0.804 | 0.766 | 0.754 | 0.690 | 0.772 | 0.748 | 0.724 | 0.725 | |
| المعدل العام | 7.559 التوجه الروحي (الحرفي) لمعنى العمل | | | | | | | | | | الفئة |

٢. اختبار الفرض الثاني: الذي نص على "عدم وجود فروق معنوية بين إجابات العينتين فيما يخص معايير معنى العمل"، والذي تم قياسهما عن طريق Independent, Samples T.Test و P.Value وكما في الجدول الآتي:

الجدول (٧) اختبار قيمة T و P لمعايير معنى العمل في جامعتي ديالى والأنبار (N = 40 + 40 = 80)

| ت | معايير تحديد معنى العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعتي ديالى والأنبار | جامعة ديالى | | جامعة الأنبار | | قيمة T المحسوبة | قيمة P | درجة الحرية | مستوى المعنوية |
|---|---|-------------|---------------|---------------|---------------|-----------------|--------|-------------|----------------|
| | | وسط حسابي | انحراف معياري | وسط حسابي | انحراف معياري | | | | |
| 1 | الالتزام بالعمل | 8.139 | 0.737 | 8.014 | 1.293 | .479 | .633 | 78 | غير معنوي |
| 2 | دوافع العمل | 8.397 | 1.178 | 7.713 | 1.358 | .323 | .748 | 78 | غير معنوي |
| 3 | أخلاقيات العمل | 8.235 | 0.622 | 8.044 | 1.220 | .505 | .615 | 78 | غير معنوي |
| 4 | الهدف من العمل | 8.139 | 0.725 | 7.669 | 1.396 | -.125 | .901 | 78 | غير معنوي |
| 5 | اتقان أو جودة العمل | 7.955 | 1.258 | 7.544 | 1.423 | .938 | .351 | 78 | غير معنوي |

قياس اتجاه معنى العمل في إطار محدداته

| مستوى المعنوية | درجة الحرية | قيمة P | قيمة T المحسوبة | جامعة الأنبار | | جامعة ديالى | | معايير تحديد معنى العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعتي ديالى والأنبار | ت |
|----------------|-------------|--------|-----------------|---------------|-----------|---------------|-----------|---|----|
| | | | | انحراف معياري | وسط حسابي | انحراف معياري | وسط حسابي | | |
| غير معنوي | 78 | .789 | .269 | 1.964 | 6.904 | 1.564 | 7.904 | الرضا عن العمل | 6 |
| معنوي | 78 | .007 | -2.771 | 1.654 | 7.720 | 1.315 | 8.257 | علاقات العمل | 7 |
| غير معنوي | 78 | .092 | 1.705 | 1.676 | 7.485 | 1.404 | 8.080 | المشاركة بالعمل | 8 |
| معنوي | 78 | .000 | 3.989 | 1.577 | 7.242 | 1.909 | 7.477 | أهمية أو مركزية العمل | 9 |
| معنوي | 78 | .022 | -2.345 | 1.520 | 7.257 | 1.462 | 7.713 | قيمة العمل | 10 |
| غير معنوي | 78 | .718 | -.362 | 1.392 | 7.559 | 0.579 | 8.027 | إجمالي معايير معنى العمل | |

وتشير نتائج الجدول (7) إلى أن اختبار T و P للفروق المعنوية للمستجيبين فيما يخص معايير معنى العمل، وهي: (الالتزام، والدوافع، والأخلاقيات، والهدف، والالتقان، والرضا، والعلاقات، والمشاركة) أظهرت عدم وجود فروق معنوية بين الجامعتين. أما فيما يخص (الأهمية، والقيمة) فأظهر وجود فروق معنوية بينهما. وبذلك تكون نتائج اختبار الفروق المعنوية الإجمالية بين الجامعتين، هي عدم وجود فروق معنوية، الأمر الذي يعني إمكانية تعميم النتائج على مستوى الجامعتين.

٣. اختبار الفرض الثالث: الذي نص على "وجود علاقات وتأثير لمعنى العمل في بناء معنى العمل لدى عضو هيئة التدريس في مجتمعي البحث". من طريق معامل الارتباط R الخاص بعلاقات الارتباط، وقيم (β ، t، F، R^2) الخاصة بتحليل الانحدار لبيان العلاقات والتأثير لمعايير معنى العمل العشرة في بناء معنى العمل لدى الهيئة التدريسية، وتوضح في الجدول الآتي:

الجدول (٨) علاقات الارتباط والتأثير لمعايير معنى العمل مع بناء متغير معنى العمل لأعضاء هيئة التدريس في جامعتي ديالى والأنبار

| نوع العلاقات | إجمالي العلاقات | الالتزام بالعمل | دوافع العمل | أخلاقيات العمل | الهدف من العمل | اتقان العمل | المعايير |
|--------------|-----------------|--|--|--|---|---|-----------------------|
| معنوية | 5 Sig | .641** .020 | .553** .001 | .365* .036 | .566** .005 | .492* .047 | الارتباط |
| معنوي | 5 علاقات تأثير | $\beta = 0.427$ $t = **2.89$ $F = **8.37$ $R^2 = 0.170$ | $\beta = 0.439$ $t = **4.208$ $F = **16.71$ $R^2 = 0.252$ | $\beta = 0.429$ $t = **3.866$ $F = **15.9$ $R^2 = 0.196$ | $\beta = 0.442$ $t = **4.007$ $F = **16.1$ $R^2 = 0.231$ | $\beta = 0.420$ $t = **3.759$ $F = **14.0$ $R^2 = 0.198$ | معنى متغير بناء العمل |
| المعنوية | التأثير | الرضا عن العمل | علاقات العمل | المشاركة بالعمل | مركزية العمل | قيمة العمل | المعايير |
| معنوي | 5 Sig | .401* .012 | .592** .007 | .576** .000 | .415* .046 | .471** .006 | الارتباط |
| معنوي | 4 علاقات تأثير | $\beta = 0.322$ $t = **2.84$ $F = **8.05$ $R^2 = 0.183$ | $\beta = 0.256$ $t = *2.215$ $F = *4.907$ $R^2 = 0.206$ | $\beta = 0.449$ $t = **4.208$ $F = **17.71$ $R^2 = 0.272$ | $\beta = 0.208$ $t = 1.776$ $F = 3.101$ $R^2 = 0.093$ | $\beta = 0.423$ $t = **4.020$ $F = **16.1$ $R^2 = 0.189$ | معنى متغير بناء العمل |
| معنوي | 10 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | الارتباط |
| معنوي | %100 | %20 | %20 | %20 | %20 | %20 | النسبة |
| معنوي | 9 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | التأثير |
| معنوي | %90 | %20 | %20 | %20 | %10 | %20 | النسبة |
| إجمالي | $R^2 = 0.255$ | $F = **20.1$ | $t = **4.446$ | $\beta = 0.486$ | | | |

وتشير نتائج الجدول (8) إلى أن معايير معنى العمل جميعها أظهرت علاقات معنوية مع بناء متغير معنى العمل لدى الأفراد المبحوثين والبالغة (10) علاقات بنسبة (100%) وبمستوى معنوية (0.01) و(0.05)، وتدلل على أن الجامعتين تهتم بمعايير معنى العمل لأنها تحقق لأعضاء هيئة التدريس فيهما بناء معنى العمل المطلوب، وتعكس هذه النتيجة قبول الفرض الفرعي الأول من الفرض الرئيس الثالث. كما أظهر توجه معنى العمل (9) نماذج تأثير معنوية في بناء معنى العمل، من مجموع (10) نماذج تأثير، وبنسبة (90%)، ويدل على أن توجه معنى العمل يسهم في زيادة الأداء بمقدار (0.486%)، ويفسر (25.5%) من التغيرات الحاصلة في أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعتين، وتعكس هذه النتيجة قبول الفرض الفرعي الثاني من الفرض الرئيس الثالث. وبذلك يقبل الفرض الثالث بشقيه الارتباط والتأثير.

المبحث الرابع: الإطار الختامي للبحث (الاستنتاجات والتوصيات)

يقدم هذا المبحث خاتمة البحث المتمثلة بالاستنتاجات التي توصل إليها، والتوصيات التي قد تسترشد بها جامعتي ديالى والأنبار، فضلاً عن قائمة بالمراجع المستخدمة في البحث الحالي، وكالاتي:

أولاً: الاستنتاجات:

- في ضوء استقرار الأدبيات ونتائج البحث التطبيقية نستنتج الآتي:
1. إن الطريقة التي يرى الناس من طريقها أعمالهم وأنشطتهم تقديرية تنبؤية إلى حد كبير، ولا تستند إلى معايير علمية غالباً. الأمر الذي حفز الباحثين لوضع مقياس علمي موضوعي لقياس التوجه الحقيقي لمعنى العمل.
 2. يتفاعل أصحاب التوجهات الروحية تجاه عملهم بطرائق تختلف عن أولئك الذين لديهم توجه نحو الوظائف أو المهن. الأمر الذي يسهل إيجاد معنى العمل بشكل أعمق.
 3. إن النتيجة النهائية لتصنيف الجامعتين كانت ايجابية، إذ كلاهما يقعان في فئة التوجه الروحي للعمل التي تعد أعلى فئة في فئات معنى العمل، ومع ذلك لا تعد نتيجة قطعية لأنها قابلة للتغير بحسب المستجدات والظروف.
 4. حصلت جميع المعايير لتصنيف معنى العمل على تقدير عالٍ ولكلا الجامعتين ما عدا معيار رضا العمل، فقد حصل على معدل وسطي في جامعة الأنبار، وتتوافق هذه النتيجة مع النسب المئوية لتقييم أعضاء التدريس في الجامعتين.
 5. بينت النتائج عدم وجود فروق معنوية بين إجابات الجامعتين فيما يخص معايير معنى العمل، إلا معيارين فقط هما مركزية العمل وقيمة العمل.
 6. تبين وجود علاقات ارتباط وتأثير ايجابية لمعايير معنى العمل في بناء معنى العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعتين وبنسبة كبيرة.

ثانياً: التوصيات:

- استكمالاً لمقومات البحث المنهجية والعلمية، نقدم التوصيات الآتية:
1. اعتماد نتائج البحث من قبل جامعتي ديالى والأنبار، فضلاً عن إمكانية إعمامها على الكليات التابعة لهما، إذ التركيز على قياس معنى العمل من شأنه زيادة أداء أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعتين مجتمعي البحث.

٢. إمكانية تبني مقياس البحث الحالي كمساند للتقييم السنوي المتبع في الجامعتين، لأنه يعطي الصورة الحقيقية للعمليات والأنشطة التي يقوم بها عضو التدريس ليكون مكملاً لنتيجة التقييم السنوية.
٣. ضرورة تكثيف الجهود العلمية البحثية لقياس معنى العمل، عن طريق محددات أو معايير أخرى لم يتناولها البحث الحالي أو تضاف لمعايير البحث الحالي ليتكامل فهم معنى العمل بصورة أكثر عمقاً.
٤. بناءً على النتيجة الجيدة لتوجه العمل في الجامعتين محل البحث، نوصي بالتركيز على المجالات التي ربما تضعف موقفها مستقبلاً، لاسيما جامعة الأنبار وخصوصاً معيار الرضا عن العمل.
٥. ضرورة تبني مفهوم معنى العمل من قبل الجامعتين مجتمعي البحث ونشر ثقافته وتطبيقه، فضلاً عن تثقيف أعضاء الهيئة التدريسية فيهما عليه، لاسيما توجه العمل الروحي لتأثيره الكبير على الأداء.

المصادر:

أولاً: المصادر العربية

١. الجنابي، سلمان. (٢٠١٦). "بناء وتقنين مقاييس الورقة والقلم في التربية البدنية والرياضية". محاضرات دراسات عليا منشورة برقم (٣)، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، جامعة الكوفة.
٢. حسين، سعد مهدي. (٢٠١٤). "أثر دافعية الانجاز على الالتزام التنظيمي: بحث تطبيقي في مستشفى جمعية الهلال الأحمر العراقية". مجلة كلية التراث الجامعة، العدد (١٦).
٣. الحياي، إيمان علي. (٢٠١٩). "التمكين الإداري وتأثيره في تحقيق الرضا الوظيفي: دراسة استطلاعية". مجلة تنمية الراقدين، المجلد (٣٨)، العدد (١٢٢).
٤. الشبخلي، عبدالرزاق ابراهيم ورحيمة، سلمى حنتية. (٢٠١٧). تأثير روحية مكان العمل في اتجاهات العاملين: بحث ميداني". مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد (٢٣)، العدد (٩٥).
٥. قاموس المعاني الجامع. (٢٠١٨). "لكل رسم معنى". معجم عربي - عربي".

ثانياً: المصادر الأجنبية

1. Ahmed, Umair, Abdul Majidb, Abdul Halim. Al-Aalia, La`aleh. & Mozammela, Soleman. (2019). "Can meaningful work really moderate the relationship between supervisor support, coworker support and work Engagement?" Management Science Letters.
2. Baumeister, R. F. & Vohs, K. D. (2002). "The pursuit of meaningfulness in life". In Snyder, The handbook of positive psychology New York: Oxford University Press.
3. Bowe, M. & Streeter, S. (2000). "Gig: Americans talk about their jobs at the turn of the millennium". New York: Crown.
4. Boyraz, Güler, Sharon, G. Horne & Thomas V. Saygert. (2014). "Finding Positive Meaning after Loss: The Mediating Role of Reflection for Bereaved Individuals". Journal of Loss and Trauma: International Perspectives on Stress & Coping.
5. Brooke Carole. Parker, Simon. (2009). "Researching Spirituality and Meaning in the Workplace". He Electronic Journal of Business Research Methods, Volume 7 Issue 1.

6. Cameron, Kim S. Dutton, Jane E. and Quinn, Robert E. (2003). "Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline". Berrett-Koehler Publishers.
7. Colby, A. Sippola & Phelps, E. (2002). "Social responsibility and paid work in contemporary American life". In Rossi, A. (Ed.), Caring and doing for others: Social responsibility in the domains of family, work, and Chicago: University of Chicago Press.
8. Kleine, A. Kathrin. Rudolph, Cort W. & Zacher, Hannes. (2019). "Thriving at work: A meta-analysis". Journal of Organizational Behavior Published by John Wiley & Sons Ltd.
9. Lee, Soohee. (2015). "Meaning in work in nursing as a positive personal attribute". A dissertation degree of Doctor of Philosophy (Nursing) in the University of Michigan.
10. Luthans, Fred. (2011). "Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach ". 12th Edition. Published by McGraw-Hill/Irwin, Americas, New York.
11. Morrison, Eileen E. Burke, George C. Greene, Lloyd. (2007). "Meaning In Motivation: Does Your Organization Need An Inner Life?" Jhhsa Summer.
12. Porter, L. w & Schmidt, k. (2007). "Organizational Commitment A Further Moderator in The Relationship Between Work Stress and Sain". International Journal of Stress Management.
13. Rosso, Brent D. Dekas, Kathryn H & Wrzesniewski, Amy. (2010). "On the meaning of work: A theoretical integration and review". Research in Organizational Behavior.
14. Steger, Michael F. & Dik, Bryan J. (2009). "If One is Looking for Meaning in Life, Does it Help to Find Meaning in Work?" APPLIED PSYCHOLOGY: HEALTH AND WELL-BEING, (3).
15. Steger, Michael F. Dik, Bryan J. and Duffy, Ryan D. (2012). "Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI)". Journal of Career Assessment, 20, (3).
16. Whetten, David A. & Cameron, Kim S. (2011). "Developing Management Skills". 18th ed. Library of Congress Cataloging-in-Publication Data.
17. Wrzesniewski, A. (2003). Jobs, careers, and callings: Work orientation and job transitions. Unpublished Ph.D. diss., University of Michigan.
18. Wrzesniewski, A. (2012). "Callings". In Cameron, K. S. and Spreitzer, G. M. Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship". New York: Oxford University Press.
19. Zare, Piryael. (2013). Workplace Spirituality & positive work attitudes: the moderating of individual Spirituality (s.i).

