

انعكاس الملكية النفسية على جودة الأداء الوظيفي

دراسة تحليلية لآراء عينة من القيادات الادارية - جامعة الموصل

The reflection of psychological ownership on the quality of job performance
 Analytical study of the opinions of a sample of administrative leaderships - University of Mosul

الباحث / زينب ربيع الدبوني

Zainab Rabie Al-Dabouni

كلية الادارة والاقتصاد-جامعة الموصل

College of Administration and Economics - University of Mosul

Zaynab.aldubooni@gmail.com

م.د. احمد حسين الجرجري

Ahmed Hussein Al-Jarjari

كلية الادارة والاقتصاد-جامعة الموصل

College of Administration and Economics - University of Mosul

Ahmed7990@yahoo.com

الملخص:

يمكن النظر للملكية النفسية كأحد أساليب التحفيز وخلق الدافعية لدى الأفراد في المنظمة؛ وإن امتلاك الأفراد لها سينعكس في أداءهم؛ وبالتالي يؤثر بجودة نتائج مخرجات المنظمة إجمالاً. هدفنا خلال دراستنا التعرف على الأطر النظرية للملكية النفسية؛ إضافة للأداء الوظيفي وجودته. ثم اتجهنا لتحديد انعكاسات الملكية النفسية بجودة الأداء الوظيفي؛ وذلك بحدود ميدان دراستنا والذي تأطر بجامعة الموصل؛ وتم ذلك بقياس الملكية النفسية "تجاه المنظمة" وأبعادها السبع (الهوية الذاتية؛ الكفاءة الذاتية؛ الانتماء؛ المسؤولية؛ الاستقلالية؛ المساءلة؛ الإقليمية)؛ إضافة لقياس جودة الأداء وذلك من خلال اعتماد أبعاد الأداء الأربع (جودة العمل؛ كمية العمل المنجز؛ المعرفة والالتزام بمتطلبات الوظيفة؛ المثابرة والثوق) لتحديد وجودته. وجرى ذلك من خلال اعتمادنا لأداة "الاستبيان" عن طريق استبانة أعدت لذلك؛ تم توزيعها لعينة من القيادات الادارية بجامعة الموصل؛ ممن هم بمنصب (عميد؛ معاون عميد؛ رئيس قسم). وبعد التحليل لبياناتها باعتمادنا أساليب (النسب المئوية؛ التكرارات؛ الأهمية النسبية "RII"؛ الارتباط؛ الأثر؛ التباين) بواسطة (SPSS V.25) وتبيان الوصف حددنا النسب المئوية للتكرارات وأهميتها النسبية؛ ورصدنا لعلاقات الارتباط والأثر والتباين. أظهرت النتائج لإيجابية علاقة الارتباط؛ وشر تحليل الانحدار لأثر معنوي ذو دلالة؛ فضلاً لوجود تباين بينهما، وبضوئها تم الوصول لمجموعة استنتاجات؛ أبرزها أن الاستثمار بالملكية النفسية وحسن توجيهها يؤدي لتجويد الأداء؛ وكلما ازدادت الملكية النفسية درجة فإن نتائج جودة الأداء ترتفع بقدر (0,496) درجة.

الكلمات المفتاحية: ملكية نفسية؛ أداء وظيفي؛ جودة أداء؛ تحفيز أداء؛ حافز ذاتي؛ قيادات ادارية؛ جامعة الموصل.

Abstract

Psychological ownership can be considered as one of the methods of stimulation and creation of motivation for individuals in the organization. Individuals' ownership will be reflected in their performance; and thus affects the quality of the output results of the organization as a whole. Our aim during this study is to identify the theoretical frameworks of psychological ownership, in addition to the job performance and its quality. Then we proceeded to determine the implications of psychological ownership in the quality of job performance. The present study was performed in Mosul University, by measuring psychological ownership "toward the organization" and its seven dimensions (self identity, self efficacy,

belongingness , accountability , autonomy , responsibility , territorial) ; in addition to measuring the quality of performance through it's four dimensions (quality of work; quantity of work performed; knowledge and commitment in job requirements ; perseverance and confidence) to define it's quality. That was done through a questionnaire which was distributed to a sample of administrative leaders (Dean, Assistant Dean, Head of Department) in Mosul University. Data analysis utilising (percentages , frequencies, RII, correlation, regression, variance) calculated by (SPSS V.25) , we managed to determine percentages of frequencies and relative importance index. we monitored the correlations, influence and variance, and concluded that the correlation was positive. Regression analysis indicated a significant effect; in addition to variance. In consequence of the present data, a set of conclusions and recommendations were defined; Most notably, investing in psychological ownership property and being well-directed lead to a better performance quality. And one degree increment psychological ownership led to increment (0.496) in job performance quality.

Key words: psychological ownership; job performance; performance quality; performance stimulation; self motivation; administrative leaders; Mosul University.

المقدمة:

اضحت اليوم منظمات الاعمال المعاصرة تعمل ببيئة معقدة الديناميكية؛ وذات تغيرات متسارعة؛ اضافة لانسجامها بحدة المنافسة المتزايدة سواء في صعيد السوق وكسب الزبائن والسعي لتحقيق رضاهم؛ او على صعيد الحصول على الموارد؛ مما فرض عليها السعي لتحقيق التميز باداءها. ولتحقيق ذلك وجب عليها تركيز اهتماماتها بموردها البشري كونه العنصر المحرك والدافع لجميع عملياتها؛ وعليه يجب العمل للحفاظ على دافعيته؛ والاجل ذلك تلجأ المنظمات للحوافز بشتى انواعها "المادية والمعنوية". الا ان الحوافز المادية لا يمكن الاعتماد عليها فقط؛ اذ قد تمر المنظمات بتقلبات اقتصادية او تواجه عروضا منافسة لاستقطاب موردها؛ وتأثير العامل المعنوي؛ لذا وجب البحث لطرق اخرى تدعم ذلك. لاحظنا تركيز اهتمام المنظرين والباحثين اواخر القرن المنصرم وبدايات الحالي بالملكية النفسية؛ اذ ذكر (Brown 1989) ان مفتاح الادارة الفعالة في التسعينات سيكون معرفتها كيفية تفعيل الملكية النفسية. وان الملكية النفسية هي التي تصنع الفرق التنافسي (Brown, 1989: 15). في حين عدها (Avey et al 2009: 173)، "حافزاً". كما يبين الباحثون انها تعد موردا نفسيا ؛ وانها كالموارد النفسية الأخرى؛ يمكن قياسها والاستثمار فيها وتطويرها ووظيفتها لتحقيق تأثيراً بالاداء والميزة التنافسية (Avey et al 2009: 174). في حين اشار Goffman ان الافراد يعاملون الاشياء التي يمتلكونها بشكل مختلف عن الاشياء الأخرى (رمضان، ٢٠١٩: ٣٤). واجمالاً لما سبق فيمكن النظر للملكية النفسية بكونها "حافز ذاتي". ولتحقق المنظمات ذلك؛ يتحتم عليها معرفة ماهية الملكية النفسية؛ وقيامها بارساء الدعام الأساسية لتحقيقها وتوظيفها إيجاباً لتعظيم الأداء.

و على ضوء ذلك، احتوت الدراسة الحالية خمسة مباحث؛ أطر الأول منهجية البحث؛ فيما ضم الثاني الملكية النفسية؛ اما الثالث فدار حول الأداء وجودته؛ وناقش الرابع الجانب التطبيقي؛ ثم الخامس والذي عرض استنتاجات وتوصيات الدراسة.

المبحث الأول

منهجية البحث

١- مشكلة الدراسة: ان جوهر تطور المجتمعات هو تطور منظوماتها التعليمية؛ و ذلك عن طريق التركيز على تطوير و تحفيز مواردها البشرية؛ كونها تُكوّن الحجر الاساس لديمومتها. ولتتمكن الجامعات والمنظومات التعليمية من تحقيق غاياتها المدركة؛ لابد لها من الحفاظ على ميزاتها التنافسية المستدامة؛ وتنميتها لتتمكن من اللحاق بمنافسيها والعمل

على تعظيم الفجوة بينها و بين منافسيها لتحقيق تميزها ومكانتها. والسعي لتجويد مخرجاتها لتحقيق ذلك .وتشكل جودة اداء الافراد محورا اساساً في عمل المنظومات التعليمية ومنها الجامعات؛ وتسهم بتحقيق جودة اداء المنظومات التعليمية ككل؛ لذلك تسعى الجامعات جاهدة لتحقيق الاداء الامثل لافرادها من خلال مختلف اساليب التحفيز، سواء المادية او المعنوية. كما اخذ اهتمامها منحى بتوجيه السلوك البشري وطرق التعامل معه لاهميته. ومنها جامعة الموصل. ارتكزت الدراسة لمنطلق رئيس مفاده إن تعدد وسائل التحفيز وارتكازه على عدة ركائز مقومة؛ يجعله اكثر فعالية وقدرة على تحقيق الغايات المرجوة منه. والتي تتأصل برفع جودة الاداء للافراد. خاصة وان خلال الفترة التي اجريت فيها الدراسة شهد البلد ازمة مالية؛ انعكست بعدة جوانب؛ منها تأخر صرف المستحقات و الاجور لموظفي الدولة. وبضمنه موظفو جامعة الموصل. مما يؤثر في الاداء مباشرة . لذلك ينبغي تنويع وسائل التحفيز لضمان استمرارية الحفاظ على مستويات الاداء وجودته. فكلما تعددت اركان انظمة التحفيز؛ تنتوع الدوافع للعمل. واستنادا لما سبق؛ اعتمدت الدراسة منطلقاً يشير بان تحقيق الشعور بالملكية النفسية لدى الافراد يمكنه التأثير في اداءهم وفعالهم؛ كونها تعد "حافزاً" معنوياً ذاتياً. ووفقاً لذلك ينبغي على الجامعة الاهتمام بالتعامل مع الملكية النفسية وتنشأتها والسعي لتوجيهها ايجاباً؛ وعدم اغفالها والذي ينعكس سلباً على الجامعة عامة والاداء خاصة. والعمل على استغلالها والحيلولة دون تبدها؛ والعمل لتحويلها من مورد كامن الى عنصر فعال ضمن منظومات واساليب التحفيز لديها. وفي ظل ذلك؛ سعت الدراسة للوصول الى أي مدى يمكن لاداء الفرد ان يتأثر بالملكية النفسية كعامل مستقل. و بضوء ما سبق، توظّر اشكاليات الدراسة بالتالي:

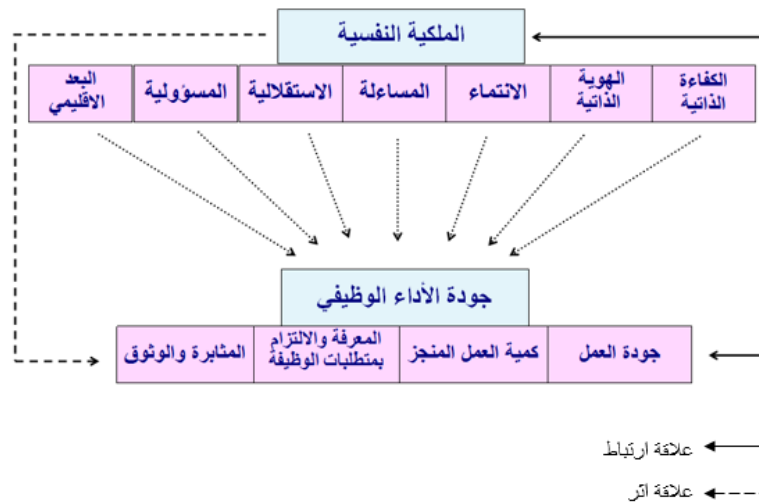
١. ما مدى شعور "القيادات الادارية لجامعة الموصل" بالملكية النفسية ؟
٢. مدى مستويات جودة الاداء المتحققة لدى "القيادات الادارية لجامعة الموصل"
٣. مدى قدرة الادارة العليا وسعيها في ترسيخ الشعور بالملكية النفسية ؟
٤. ما مستوى الانعكاس الشعور بالملكية النفسية لدى الفرد بمستوى جودة ادائه؟
٥. ما مدى فعالية الملكية النفسية "كحافز ذاتي" لتعزيز الاداء؟ ومدى امكانية الاعتماد عليه وتفعيله شأنه شأن الحوافز المعنوية والمادية؟

٢- **اهمية الدراسة:** تتجسد اهمية الدراسة بالتعرف على مستوى الشعور بالملكية النفسية والتعرف على الاسباب الكامنة التي تحول دون تحقيقها؛ والسعي لبيان الابعاد الاساسية لترسيخها وتعزيزها ؛ مما ينعكس ايجاباً برفع الجودة لاداء الافراد. كما وتتجلى اهميتها بجذب نظر المنظمة المبحوثة لنوع اخر من الحوافز؛ من الممكن استغلاله والعمل فيه؛ وبالتالي رفق منظومة الحوافز بنوع اخر منها. كما تعتبر الدراسة الحالية اولى الدراسات الادارية لقياس "مستوى الشعور بالملكية النفسية" لدى القيادات الادارية لجامعة الموصل - حسب اطلاع الباحثين- كما وتأتي ضمن طليعة الدراسات العربية بمجال الادارة التي بحثت الملكية النفسية " تجاه المنظمة " كعامل مستقل - حسب اطلاعنا-.

٣- اهداف الدراسة

- قياس مدى شعور القيادات الادارية بالملكية النفسية.
- التعرف على مستويات جودة الاداء "للقيادات الادارية لجامعة الموصل".
- التعرف على قدرة الادارة العليا وسعيها في ترسيخ الشعور بالملكية النفسية من خلال توفير مقوماتها.
- قياس درجة الاثر والارتباط بين الملكية النفسية لدى الفرد ومستوى جودة ادائه.
- معرفة طبيعة دور الملكية النفسية "كحافز ذاتي" في تعزيز الاداء؛ والتعرف على مدى امكانية اعتماده وتنبئه وسيلة كاحد انواع الحوافز المؤثرة في الاداء.

شكل (١) نموذج الدراسة



٥- فرضيات الدراسة

١. الفرضية الرئيسة الاولى: ونصت (وجود علاقة ارتباط معنوية دالة احصائيا بين الملكية النفسية (بدلالة ابعادها) وبين جودة الاداء الوظيفي).
٢. الفرضية الرئيسة الثانية: ونصت (وجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للملكية النفسية في جودة الأداء الوظيفي)
٣. الفرضية الرئيسة الثالثة: ونصت (تتباين ابعاد الملكية النفسية في تأثيرها بجودة الأداء الوظيفي)

٦- منهج الدراسة وتقاناتها

- ١- **وصف لمجتمع وعينة واساليب الدراسة:** تمثّل المجتمع الذي بحثت فيه الدراسة بجامعة الموصل، وتحديدًا القيادات الادارية فيها، بموقع (عميد، معاون عميد، رئيس قسم او فرع) في كلياتها. شملت عينة الدراسة ٧٠ فرداً؛ واستندنا في تحديدها الى درجة التجانس. اختيرت العينة عشوائياً؛ اما جمع المعلومات والبيانات فجاء بواسطة اسلوب الاستبيان؛ وذلك كونه بالدرجة الاساس يوفر سرية الاجابات وخصوصيتها. وبلغت الاستبانات المستردة ٦٧ استمارة.
- ٢- **اداة الدراسة:** تجسدت اداة الدراسة بالاستبانة، و ضمت ٣ محاور، تناول الاول (المعلومات العامة) وكما بينهاها بجدول (١). اما الثاني فدار حول الملكية النفسية وطبيعتها لديهم وذلك من خلال سبع محاور، خصص محور لكل بعد لها، شمل المحور ٤ عبارات تم صياغتها بناء على الجانب النظري للدراسة اضافة لبعض العبارات والتي وردت في (Olckers, 2013) و (Pierce & Jussila, ٢٠٠٩) لدراسات عدة باحثين سابقة. ثم المحور الثالث والاخير تمحور حول الاداء بهدف الوصول لجودته، وتم ذلك باعتماد اسلوبين هما التقييم الذاتي ونتيجة تقييم الاخير للمشرف، اذ ضم التقييم الذاتي ١٥ عبارة صيغت اعتمادا على الجانب النظري وطبيعة العمل؛ اما التقييم الاخير من قبل المشرف فتدرج حسب التقدير لدرجة التقييم النهائي لخمس مستويات. واعتمدنا تدرج المقياس الخماسي لليكرت لقياس المحورين الاخيرين. كما اختبرنا موثوقية الاداة المذكورة قبل توزيعها؛ من خلال عينة اولية عشوائية من (٣٠) فرد من مجتمع الدراسة إذ قيس ثباتها باستخدامنا لـ (Cronbach's alpha) وجاءت بنتيجة (٨٣,٦%) وقد فاقت (٧٠%) وهي درجة الحدية للقبول. وبذلك كانت الاداة موائمة لاستخدامها ضمن مجتمع دراستنا الحالية.

- ٣- تحليل البيانات: تحليل ومعالجة البيانات تم باعتماد برنامج (SPSS ٢٥) وذلك لايجاد عدد التكرارات اضافة للنسب المئوية وايضا الانحرافات المعيارية والوسط الحسابي والوسط الموزون والاهمية النسبية والتباين اضافة لتبيان علاقات الارتباط والاثار.
- ٧- الحدود المكانية والزمنية: تمثلت الحدود المكانية للدراسة بجامعة الموصل؛ اما الزمنية فكانت الفترة من ٢٠٢٠/٥/١ ولغاية ٢٠٢٠/١٠/١.

المبحث الثاني

الملكية النفسية

اولا: مفهوم الملكية النفسية: يشير مصطلح الملكية النفسية (Psychological Ownership) في المنظمة الى شعور الفرد بنوع او درجة من الاحساس بالتملك تجاه وظيفته او المنظمة ، وقد تباينت التعاريف الخاصة بالملكية النفسية من قبل الباحثين شأنها كشأن المصطلحات والمفاهيم الاخرى؛ بيد انها اتفقت جوهرًا؛ اذ اشار (Brown، ١٩٨٩: ١٥) انها الحالة التي يعمل فيها الافراد كما لو ان مكان عملهم ملك لهم (هي ان يعمل الافراد كما لو انهم يملكون مكان عملهم)؛ وعرف Pierce وآخرون في ١٩٩٢ الملكية النفسية على انها الحالة التي يشعر فيها أعضاء المنظمة بملكية تجاه الهدف (المنظمة او العمل) او شيء ما معين ويمكنهم ابداء اراءهم و أفكارهم ومقترحاتهم بشأن القرارات المتعلقة بذلك الشيء. (Buriero et al، ٢٠١٨: ٧٦) ويرى (O'Reilly، ٢٠٠٢: ١٩-٢٠) ان الملكية النفسية هي شعور من قبل الموظفين بان لديهم مسؤولية اتخاذ القرارات التي تصب في مصلحة الشركة على المدى الطويل. ويتفق العديد من الباحثين على ان الملكية النفسية تتجسد لدى الافراد بالشعور بان شيء معين هو ملك "لي" او "لنا" وتتمثل بعبارة (هذا الشيء هو "لي" او "ملكي") كما وحظيت هذه الفكرة باهتمام الباحثين المتزايد وذلك لإمكانية مساهمتها في بيان مواقف الافراد العاملين وسلوكياتهم كونها تؤثر على المواقف البشرية والدوافع والسلوك (Van Dyne & Pierce، ٢٠٠٤: ٤٣٩) وميز العديد من الباحثين الملكية النفسية الى حالتين مختلفتين هما (Van Dyne & Pierce، ٢٠٠٤: ٤٤٢) و (Pierce & Rodgers، ٢٠٠٩) Pierce et al، (2004) (امان، ٢٠١٧: ٣٩) و (Pierce & Brown، ٢٠٢٠: ٧٨) :

- الملكية النفسية تجاه المنظمة: والتي تشير الى الشعور الذي يتولد لدى الموظف تجاه المنظمة التي يعمل بها اذ بموجبه يشعر انه يملك جزءا منها ومن الممكن ان تصبح جزءا من هويته او وعيه الذاتي.
- الملكية النفسية تجاه العمل (الوظيفة): تشير الى الشعور الذي يتولد من قبل الموظف تجاه العمل الذي يقوم به وبموجبه يشعر الفرد بامتلاكه جزء من الوظيفة او العمل الذي يقوم به ومن الممكن ان تصبح جزءا من هويته او وعيه الذاتي.

واشار (Pierce & Brown، ٢٠٢٠: ٧٨) الى وجود حالات استثناء اضافية تتمثل بالملكية تجاه (اي هدف) والتي اشار اليها الباحثون في دراساتهم مثل: الفكرة، الأدوات، العلاقات الرئيسية، مشروع العمل، مقترحات التغيير، علامة الامتياز التجارية، مشاريع الأعمال، ومعتقدات وسلوكيات الملكية او مساحات العمل (Pierce & Brown، ٢٠٢٠). في حين بين (Van Dyne & Pierce، ٢٠٠٤: ٤٤٢) الى ان الصلة الوثيقة بين الحياة والشعور بالملكية النفسية يمكن ان يكون موجها تجاه المنظمة (او مكان العمل ككل) أو إلى جوانب محددة من المنظمة مثل الفرق والمجموعات أو الوظيفة أو أدوات العمل (كالحاسوب أو آلة إنتاج) ، أو العمل نفسه، ويمكن أن تتباين أهداف الملكية المختلفة في الظهور، اعتمادًا على الفرد والظرف.

ومن خلال ما سبق نخلص الى ان الملكية النفسية هي شعور او احساس يتولد لدى الفرد العامل تجاه (المنظمة او الوظيفة) التي يعمل فيها ويتمثل ذلك بشعور (هذا لي او يخصني) لدرجة ان يدرك ان هذا العمل او الشيء يشكل جزءا من شخصه او اتجاهاته او كيانه ويبذل جهدا للاستثمار فيه وتتمينه وحمايته والدفاع عنه .

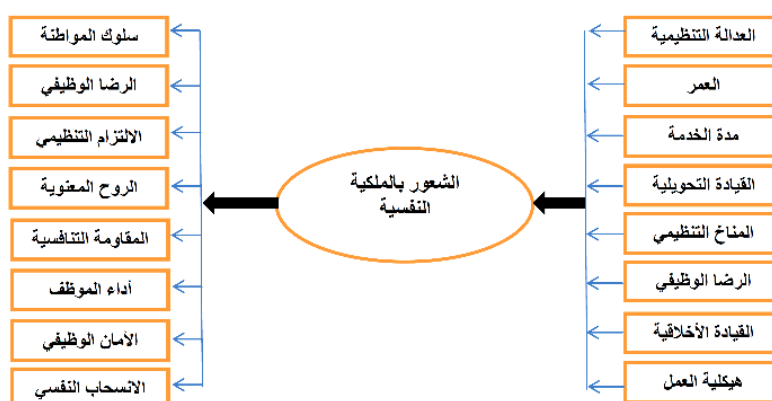
وتجدر الإشارة لوجوب التمييز والفصل بين مفهوم الملكية النفسية والمفاهيم التنظيمية الأخرى مثل (الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي والهوية التنظيمية والتمكين النفسي والمشاركة التنظيمية) اذ يشير كل من (Van Dyne and Pierce, 2004: 443) و (Ozler et al, 2008: 38) و (Avey et al, 2009: 175) و (رمضان، 2019: 34) للمفارقات بين المفاهيم المذكورة كما وضحتها بعض الباحثين و الملكية النفسية ؛ اذ ان الملكية النفسية تجيب عن التساؤل "إلى أي مدى أشعر بأن هذه المنظمة تخصني" في حين يبحث الالتزام التنظيمي عن إجابة "هل يجب أن أبقى في هذه المنظمة ولماذا"، والهوية التنظيمية تجيب على "من أنا" بينما الرضا الوظيفي يجيب عن "أي نوع من الأحكام لدي عن عملي". ويذكر Beggan أن العناصر المملوكة سيتم إدراكها بشكل إيجابي أكثر من تلك غير المملوكة (Van Dyne and Pierce, 2004: 444)؛ ويرى عدد من الباحثين الى أن الشعور بالملكية يمكن أن يكون العامل المحفز، والمفتاح أو حتى سبب المواقف المذكورة أعلاه تجاه العمل والمنظمة (Van Dyne and Pierce, 2004: 443) و (Ozler et al, 2008: 38).

ثانياً: أهمية الملكية النفسية: لقد حظيت الملكية النفسية باهتمام الباحثين المتزايد نظراً للتأثير الذي ينعكس من خلالها على أداء الأفراد والمنظمة على حد سواء. اذ برزت الملكية النفسية كمورد نفسي إيجابي يمكن قياسه وتطويره ويمكن أن يؤثر على أداء الأفراد والفرق والمنظمات (Olickers et al, 2017: VII) و يرى (رمضان، 2019: 33) ان الشعور الداخلي المتولد لدى الفرد بالملكية النفسية تجاه عمله يقوده الى السعي المستمر للتطوير في المنظمة التي يعمل فيها، ويمكن اعتبارها محفزاً لدفع الفرد للقيام بأعماله و لتأدية مهامه بكفاءة و بأجود صورة ممكنة وصولاً لتحقيق الأهداف. ويذكر Pierce ان الملكية النفسية تمثل مؤشر يمكن من خلالها التنبؤ بسلوك الافراد واتجاهاتهم (رمضان، 2019: 33).

ثالثاً: الملكية النفسية ودورها في الدراسات التطبيقية: لغرض تحقيق صورة افضل لفهم ماهية الشعور بالملكية النفسية ومعرفة العوامل والمتغيرات التي تتأثر وتؤثر بذلك الشعور فانه لابد من معرفة مدخلاته ومخرجاته وطبيعة التأثير المتحقق عنها، ووفقاً لدراسة (زعرى، 2016: 41-43) و (رمضان، 2019: 37-38) نجد ان الدراستين تضمنتا جرداً لعدد من الدراسات التطبيقية السابقة وعلاقتها بالملكية النفسية والنتائج المتحققة عنها ويمكن تلخيصها بالتالي:

١. المدخلات: و تشمل (العدالة التنظيمية؛ عمر الموظف وخبرته ومستواه التعليمي والجنس؛ القيادة التحويلية ومشاركة الموظف؛ المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي؛ القيادة الأخلاقية؛ بيئة العمل المهيكلة؛ مدة العضوية) وظهرت نتائج الجرد للدراسات السابقة الى ان جميع العناصر المذكورة ترتبط بعلاقة طردية مع الشعور بالملكية النفسية باستثناء الجنس اذ بينت نتائج دراسة Demirkaya & Kandemir الى عدم وجود علاقة او تأثير بين جنس الموظف و شعوره بالملكية النفسية.
٢. المخرجات: وتشمل (سلوك المواطنة التنظيمية؛ الرضا الوظيفي؛ المقاومة التنافسية؛ الالتزام التنظيمي؛ أداء الموظف؛ عدم الأمان الوظيفي والانسحاب النفسي) وظهرت النتائج التي تم التوصل اليها الى وجود علاقة طردية بين الشعور بالملكية النفسية و العناصر المذكورة باستثناء عدم الأمان الوظيفي والانسحاب النفسي من العمل اذ اظهرت نتائج دراسة (مرسي، 2014) الى ان العلاقة كانت عكسية.

شكل (٢): المتغيرات والعوامل ذات التأثير والتأثير بالملكية النفسية حسب الدراسات السابقة

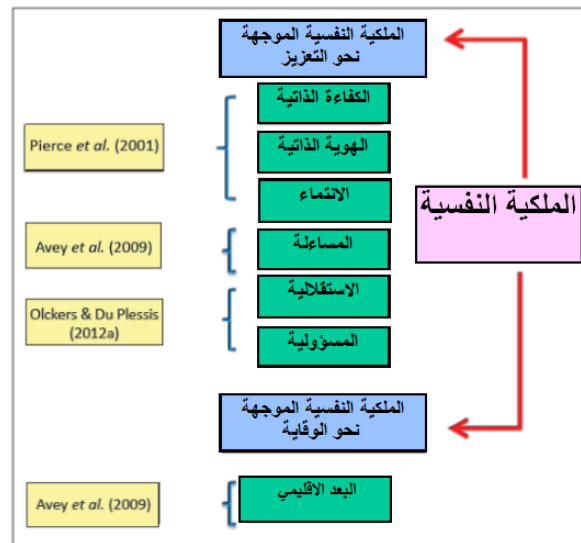


المصدر: (زعرى، نضال حسن، ٢٠١٦ م ، الدور الوسيط "للملكية النفسية تجاه الوظيفة" على العلاقة بين ممارسات التسويق الداخلي وسلوك المواطن التنظيمية في المؤسسات الأكاديمية الفلسطينية الجامعة الإسلامية - غزة، ص ٤٣)

رابعاً: نتائج الملكية النفسية - مسارات توليدها - أشكالها: لقد اشارت دراسات الباحثين الى ان الملكية النفسية تتبلور عنها مجموعة من النتائج المتمثلة بسلوكيات الافراد والتي تنعكس بالاتجاهين الايجابي والسلبي، اذ يبين Furby ان الملكية النفسية تعكس ثلاث نتائج إيجابية أساسية هي تكوين اتجاهات إيجابية نحو الهدف، تعزيز مفهوم الذات، والشعور بالمسؤولية لدى الافراد (Van Dyne & Pierce، ٢٠٠٤: ٤٤٣) بينما أشار Dipboye و Korman الى النواتج الايجابية تكمن في بعدين اساسيين هما : زيادة الشعور بالملكية النفسية و زيادة القيمة (مرسي، ٢٠١٤: ١٧١) و (زعرى، ٢٠١٦: ٣٨). اما عن الاتجاه السلبي فقد اوضح عدد من الباحثين في دراساتهم الى ان للملكية النفسية نتائج سلبية ايضا ، فقد يرتبط الشعور بالملكية النفسية من الناحية المفاهيمية بمقاومة التغيير الجذري ، و رفض مشاركة الآخرين (الانفرادية) مثل احتكار المعلومات او المعرفة ، والضغط و عبء المسؤولية (Pierce & brown، ٢٠٢٠: ٧٤) كما وبينت عدد من الدراسات الى ان النتائج السلبية يمكن ان تؤدي الى الحلول دون التعاون بين الافراد، او ان يصبح الافراد مهووسين بتعزيز ملكيتهم على حساب الافراد الآخرين، بالإضافة حينما يرى الافراد تغييرات جذرية في الاهداف التي يشعرون انها ملكهم فانهم قد يتولد لديهم شعور بالخسارة الشخصية والاجهاد والاحباط ويعزى ذلك لضعف السيطرة الذي يشعر به الفرد (امان، ٢٠١٧: ٤٠). اما من حيث سبل نشوؤها (توليدها) فقد اشار (Pierce et al، ٢٠٠١: ٣٠١-٣٠٢) و (Pierce & brown، ٢٠٢٠: ٧٢) لوجود ثلاث مسارات موجهة لذلك هي: ان يمتلك الفرد الخبرة والمعرفة بالشئ المملوك (يكون متمرسا فيه) ، وان يمتلك المعرفة الوثيقة بالشئ المملوك، و استثمار ذات الفرد في الهدف (هدف الملكية). كما والمخ (Pierce & brown، ٢٠٢٠: ٧٢) الى ان خوض الفرد في واحد فقط من المسارات الثلاث المذكورة بإمكانه ان يجسد الشعور بالملكية النفسية. اما اشكالها فقد اوضحت دراسة (Avey et al، ٢٠٠٩) ان الملكية النفسية تتخذ شكلين فريدين ومستقلين هما الملكية الموجهة نحو التعزيز والملكية الموجهة نحو الوقاية وذلك بالاعتماد على نظرية Higgins' ، اذ يقترح أن الأفراد لديهم نظامان أساسيان للتنظيم الذاتي هما : التعزيز والوقاية، ويبين Kark and Van Dijk أن الأفراد الذين يعملون بشكل أساسي في إطار التركيز نحو التعزيز هم أكثر اهتماماً بالإنجازات والتطلعات ويظهرون مزيداً من الاستعداد لتحمل المخاطر ، بينما الأفراد الذين يعملون بشكل أساسي في إطار التركيز الوقائي يشعرون باهتمام اكبر بالواجبات والالتزامات ويواجهون شعوراً يتسم بالقلق و الإضطراب (Avey et al، 2009: 175) خامساً: ابعاد الملكية النفسية: ذكرت دراسة (Pierce et al (٢٠٠١) ثلاث ابعاد للملكية النفسية هي الانتماء ، والكفاءة الذاتية ، والهوية الذاتية (Avey et al (٢٠٠٩: 300) (Pierce et al، 2001: ١٧٦). ثم جاءت دراسة

Avey et al (٢٠٠٩) بتطوير تلك الدراسة من خلال طرح مفهومي البعد الاقليمي والمساءلة كجوانب إضافية للملكية النفسية وقامت بتصنيف الملكية النفسية لان تكون اما موجهة نحو التعزيز او نحو الوقاية وذكرت ان مشاعر الملكية النفسية على الهدف تعتمد على مفاهيم البعد الاقليمي وكذلك الكفاءة الذاتية والمساءلة والانتماء والهوية الذاتية (Avey et al, ٢٠٠٩: ١٧٦-١٧٧) . واقتُرحت دراسة (Olckers and Du Plessis, 2012a) بعدين اخرين اذ اشارت بأنه يجب تضمين الاستقلالية والمسؤولية كأبعاد إضافية للملكية النفسية (Olckers & Du Plessis, 2012a: ٢٥٨٨) . وبذلك فإن الملكية النفسية تكون ذات بنية متعددة الأبعاد وتشتمل على سبعة أبعاد تؤثر على مدى اختبار الفرد الشعور بالملكية النفسية (Olckers, C., 2013: 3).

شكل (٣) : ابعاد الملكية النفسية وفق دراسة (Olckers & Du Plessis, 2012a)



Source:(Olckers, C. (2013). Psychological ownership: Development of an instrument. SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde, . doi:10.4102/sajip.v39i2.1105: P3)

- ١- الكفاءة الذاتية: تشير الكفاءة الذاتية حسب ما بينه Bandura الى معتقدات الأفراد بمدى قدرتهم الشخصية على تنفيذ الاجراءات وإنجاز المهام بنجاح . (Avey et al, ٢٠٠٩: ١٧٧) ووفقا لـ Furby تشكل السيطرة جزءاً مهماً من الكفاءة الذاتية، لذلك فإن إمكانية التحكم والقدرة على تحقيق نتيجة مرغوبة من الأفعال هي عنصر نفسي ينتج عنه مشاعر الكفاءة الذاتية وتعزيز الملكية النفسية (Olckers & Du Plessis, 2012a) (Olckers, 2013: 3) (٢٥٩٠: ٢٠١٠). وخلص (Avey et al, ٢٠٠٩: ١٧٧) ان بعد الكفاءة الذاتية للملكية النفسية يمكن تمثيله بالقول "أنا بحاجة للقيام بهذه المهمة، يمكنني القيام بها، وبالتالي أنا أتحمل مسؤولية تحقيق النجاح"
- ٢- الهوية الذاتية: اوضح Dittmar ان الهوية الذاتية تمثل الارتباط الوثيق بين الفرد والشيء أو الهدف (كأن يكون الوظيفة او المنظمة) (Olckers ٢٠١٣: ٣) ، كما وأشار أيضا الى ان هوية الافراد تتشكل من تفاعلهم مع ممتلكاتهم المادية وغير المادية (مرسي، ٢٠١٤: ١٧٣). ويبين Pierce واخرون أن الافراد يستخدمون الملكية لتحديد أنفسهم ولأجل الحفاظ على استمرارية الذات عبر الزمن بالإضافة للتعبير عن هويتهم الذاتية للآخرين، وبذلك فان الشعور بالملكية النفسية يوفر الآلية التي ينظر الفرد من خلالها لذاته باعتباره متميزا عن الافراد الآخرين وهو الذي يحدد هويته الذاتية (امان، ٢٠١٧: ٤٢).

٣- الانتماء: و يتمثل بحاجة الافراد بالشعور بانهم ينتمون لمكان ما، اذ ان الانتماء يمثل احد الاسس الرئيسة للملكية النفسية.(Pierce et al. ٢٠٠١، ٣٠٠) ويشير Brown & Zhu إذا رأى الموظف أنه قد استثمر وقتاً أو طاقة كبيرة في صنع شيء ما فإنه يمنحه إحساساً بالأمان البدني والنفسي (L. van Zyl et al، ٢٠١٧: ١٢٤) . وبذلك قد يتم تلبية الحاجة إلى الانتماء لمكان العمل من خلال (وظيفة معينة أو فريق عمل أو وحدة عمل أو قسم أو منظمة أو قطاع صناعة ككل) (Avey et al، ٢٠٠٩: ١٧٨)

٤- المساواة: يعرف Lerner المساواة على انها تبريرات الفرد حول أفعاله ومعتقداته ومشاعره نحو الآخرين سواء كانت هذه التبريرات بشكل صريح او ضمني (رمضان، ٢٠١٩: ٣٥-٣٦). يشير Avey et al (٢٠٠٩) لامكانية اعتبار المساواة أحد مكونات الملكية النفسية بشكل أساسي من خلال آليتين: (١) الحق المتوقع في مساواة الآخرين و (٢) توقع الفرد نفسه للمساواة، كما ان المساواة كمصدر للملكية النفسية واضح في العديد من مجالات المجتمع مثل النظم الاقتصادية والفرق الرياضية. على سبيل المثال، أصحاب الفرق الرياضية المحترفة يُحْمِلُونَ الآخرين (المدرّبون ، اللاعبين) مسؤولية أداء الفريق ، بينما يخضعون هم أنفسهم للمساواة من قبل مكونات أخرى (وسائل الإعلام ، المشجعين) عن إخفاقات الفريق ونجاحه (Avey et al، ٢٠٠٩: ١٧٧) .

٥- الاستقلالية: يعرف Ryan and Deci الاستقلالية بأنها "التنظيم الذاتي" وإلى أي مدى يحتاج الشخص أو يتوق إلى ممارسة المبادرة الفردية في اداء اعماله في المنظمة (Olckers، ٢٠١٣: ٣) (امان، ٢٠١٧: ٤٣). ويرى Rudmin and Berry ان القدرة على ممارسة التأثير والسيطرة على الأشياء تشكل جانباً مهماً من الحياة والملكية (Olckers، ٢٠١٣: ٣) وحسب دراسة Mayhew و Ashkanasy و Bramble و Gardner بأنه إذا تم تمكين الموظفين والسماح لهم بممارسة السيطرة على جوانب مهمة من ترتيبات عملهم ، وإظهار المواقف المتعلقة بالعمل (الرضا الوظيفي واحترام الذات القائم على المؤسسة) اضافة للسلوكيات الأخرى فان ذلك سيعزز شعورهم بالملكية النفسية . (Olckers & Du Plessis, 2012a) (Olckers، 2013: 3) (٢٠٩٠: ٣) .

٦- المسؤولية: يشير Pierce et al (٢٠٠١) ان الشعور بالملكية يكون مصحوباً بحس المسؤولية عن هدف الملكية والحق الضمني في التحكم المرتبط بالملكية يؤدي أيضاً إلى الشعور بالمسؤولية ، ويضيف عندما ترتبط الذات الفردية ارتباطاً وثيقاً بالمنظمة كما هو الحال في الملكية النفسية فإن الرغبة في الحفاظ على تلك الهوية وتعزيزها وحمايتها ستؤدي إلى تنمية الشعور بالمسؤولية تجاه الهدف الذي يتعلق بمشاعر الملكية هذه . (Pierce et al, 2001: 303) (Olckers، ٢٠١٣: ٣) . ووفقاً لـ Rogers and Freundlich يعتقد الموظفون الذين يشعرون كما لو انهم أصحاب المنظمة بأن لهم الحق في التأثير على اتجاه المنظمة وأنهم يتحملون مسؤولية أكبر من أولئك الذين لا يشعرون بالملكية (Olckers & Du Plessis, 2012a) (Olckers، 2013: 3) (٢٠٩٠: ٣) .

٧- البعد الإقليمي (الإقليمية): يشير Brown, Lawrence and Robinson للبعد الإقليمي بأنه السلوك الذي يسلكه الفرد للتعبير عن مشاعره بالملكية تجاه كائن (مادي او اجتماعي) ويشمل هذا التعريف السلوكيات المتعلقة بالبناء والاتصال والحفاظ على الأشياء او استعادتها في المنظمة والتي يشعر الفرد تجاهها بالملكية المرتبطة و المتعلقة به (امان، ٢٠١٧: ٤٤). وتشير دراسة Avey et al (٢٠٠٩) الى وجود عاملين مميزين بين مشاعر الإقليمية والأبعاد الأخرى للملكية النفسية الموجهة نحو التعزيز هما: (١) استخدام مصدر خارجي للإقليم (٢) الدفاعية. اذ يبين ان مشاعر الإقليمية تزداد عندما يخشى الأفراد أن تكون ممتلكاتهم متأثرة بالكيانات الخارجية. ويظهر الافراد وضع يركز على الوقاية كما يقوم الأفراد بتحديد وتمييز ممتلكاتهم بطرق يعتقدون أن الجهات الأخرى تتعرف عليها وتحترمها. ويشير ايضا الى ان الإقليمية تميل إلى أن تكون وقائية (مثلا: وضع علامة على الشيء؛ واستخدام الدفاعات الاستباقية لمنع التعدي ، والدفاعات الرجعية لمنع التعديات في المستقبل) ، بدلاً من تعزيز مصلحة مجموعة العمل. تؤدي الإقليمية إلى جعل الناس منشغلين للغاية بـ "أهداف الملكية" ؛ على حساب أدائهم أو السلوكيات الأخرى المؤيدة للمجتمع. علاوة على ذلك ؛ قد يؤدي

الخوف من فقدان هدف الملكية وما يرتبط بها من هوية ذاتية واجتماعية إلى تعزيز السياسة و منع الشفافية والحيلولة دون التعاون وتبادل المعلومات. على الرغم من هذه النتائج السلبية المحتملة فمن الممكن أيضاً أن تؤدي مشاعر الإقليمية إلى تعزيز النتائج التنظيمية الإيجابية. مثلاً: قد تؤدي الإقليمية إلى زيادة الأداء إذا اعتقد الأفراد من خلال حماية اهدافهم او ممتلكاتهم أنهم يفعلون ما هو صواب كما بين Altman . بالإضافة لذلك إذا كان عمل الفرد أقل اعتماداً على الفريق وأكثر استناداً إلى كونه مساهماً فردياً على سبيل المثال "وكيل مبيعات يمتلك منطقة معينة" ، فقد يؤدي التوجه الإقليمي إلى نتائج إيجابية. وبعبارة أخرى ، حتى الملكية النفسية الإقليمية بمفهومها السلبي النموذجي قد يكون لها جانب إيجابي (Avey et al، ٢٠٠٩ : ١٧٦) .

المبحث الثالث

جودة الأداء الوظيفي

أولاً: مفهوم جودة الاداء: يعد أداء المورد البشري اليوم احد اهم عوامل المنافسة والتميز الذي يمكن ان تحظى به منظمات الاعمال المعاصرة كما ويعتبر من ابرز المؤشرات البناءة لتحقيق التقدم والتطور وبناء المزايا التنافسية لا سيما وان المورد البشري يختلف عن باقي موارد المنظمة وذلك لصعوبة التقليد فيه. وتسعى منظمات الاعمال المعاصرة للوصول الى تحقيق اقصى درجات الكفاءة و الجودة لاداء موردها البشري والسعي لتحقيق السبل لذلك من اجل الحفاظ على ديمومتها وتميزها وضمان تطورها مستقبلا، وسيتم ايضاح مفهوم جودة الأداء من خلال الاتي:

عرف (Edward Deming) الجودة على انها "فلسفة ادارية مبنية على اساس ارضاء العميل وتحقيق احتياجاته وتوقعاته حاضرا و مستقبلا" (بن عيشاوي، ٢٠١٣ : ٢١). ويشير Fisher الى ان الجودة تعبر عن التفوق والتميز اذ يعرفها بانها درجة التألق والتميز و كون الأداء ممتازا، او ان تكون الخصائص او بعض الخصائص للمنتج (سلعة ، خدمة) ذات مواصفات ممتازة عند مقارنتها مع المعايير التي يتم اعتمادها من قبل المنظمة او الزبون (المستفيد) (الحبيب، ٢٠١٩ : ١٠) . بينما بينت منظمة ISO الدولية وفقاً لاصدارها ISO ٩٠٠٠ لسنة (٢٠٠٠) بان الجودة "قابلية مجموعة من الخصائص الجوهرية لمنتج، نظام، سيرة على إرضاء متطلبات الزبائن وباقي الأطراف المعنية" (رقاد، ٢٠١٤ : ١٤). و يشير الاداء لدرجة تحقيق وإتمام الفرد للمهام المكونة لوظيفته ، و يعكس كيفية قيام الفرد بتحقيق متطلبات الوظيفة، وغالبا ما يحدث تداخل بين اداء الفرد والجهد المبذول من قبله اذ يشير الجهد إلى الطاقة المبذولة، أما الأداء فهو قياس النتائج التي حققها الفرد (حسن، ٢٠٠١ : ٢٥). ويرى (Ivancevich et al، ٢٠١١ : ١٨٢) بان الاداء هو مجموعة السلوكيات والافعال المتعلقة بعمل الموظف مصممة لتحقيق اهداف المنظمة. ووفقا لـ Fu and Satish فان الأداء محصلة المخرجات والنتائج التي حققها الفرد نتيجة الجهد المبذول من خلال قيامه بالواجبات والمهام والمسؤوليات الموكلة اليه. (الحسيني ، ٢٠١٧ : ٢٨٦). ويمكن تلخيص ما سبق بان جودة الأداء: هي مدى اتسام أداء الفرد بمعايير الجودة المحددة سلفا، خلال تأديته لمسؤولياته ؛ ومدى قدرته على تحقيق الأهداف بضوئها؛ والتزامه بتحقيق اعلى المعايير المرجوة والحرص لمطابقة المطلوب. بمعنى اخر هي مدى اقتراب نتائج عمله من الصورة المحددة.

ثانياً: مكونات الأداء الوظيفي يوضح آل شيخ اربعة مكونات رئيسة للاداء الوظيفي (بن عودة و يوب، ٢٠١٧ : ٣٦١) هي:

١. المعرفة بمتطلبات الوظيفة : وتشمل معارف ومهارات عامة وكذلك الخبرات التي يفترض توفرها.
٢. نوعية العمل: تحديد ماهية العمل وصفته سواء أكان مكتبي أم فني.
٣. كمية العمل: تشير لكمية العمل المراد إنجازها في ظل الظروف الاعتيادية.

٤. المثابرة: وتتحقق من خلال الدافع للعمل ودرجاته، الذي هو نتيجة تفاعل ثلاثة عوامل وهي: الظروف الجسمية و الصحية، والظروف المحيطة.

ثالثاً: أهمية جودة الاداء الوظيفي: يشكل اداء المورد البشري دوراً محورياً في اداء المنظمة اجمالاً ، وذلك كون المورد البشري يمثل الركيزة الأساسية الدافعة لكافة العمليات التنظيمية وحجر الأساس المحرك لها ، إذ ان جودة وكفاءة اداء المورد البشري تنعكس على جودة وكفاءة مخرجات المنظمة ككل . إذ ذكر (Ivancevich et al، ٢٠١١: ١٥) ان الأداء الفردي هو أساس الأداء التنظيمي. كما ان اداء الافراد ينعكس على دورة حياة المنظمة. كما ترتبط مستويات الاداء بمراحل دورة الحياة للمنظمة والمتمثلة بـ "مرحلة الظهور، مرحلة البقاء والاستمرارية ، مرحلة الاستقرار ، مرحلة السمعة والفخر ، مرحلة التمييز ، مرحلة الريادة" وان مقدرة المنظمات على تخطي مرحلة من المراحل المذكورة والولوج في المرحلة التي تليها يتوقف على مستويات الاداء (شواي، ٢٠١٦: ٣٣٩١). وينعكس على الفرد نفسه ايضاً، إذ اداء الفرد يترتب عليه عوامل عدة مثل الاجور والترقية وتحديد نقاط القوة والضعف لدى الفرد، وبالتالي يساهم بتحديد البرامج التدريبية اللازمة . (Dessler, 2017: 310)

رابعاً: مؤشرات مستوى الاداء الوظيفي : لغرض تحديد المنظمات مستوى اداء موردها البشري لابد من وجود معايير موضوعية تشكل مقياساً يتصف بالدقة والوضوح وذلك لغرض مقارنة نتائج الاداء الفعلي به، وبالإطلاع على المؤشرات والمقاييس المعتمدة لتحديد الاداء لاحظنا تمايزها نتيجة اختلاف آراء الباحثين بالإضافة لاختلاف طبيعة الاعمال ومتطلباتها، إذ ان وجود تمايز بينها جعل من الصعب اعتماد مقياس ثابت. اشارت الحمامي (٢٠٠٦) لست مؤشرات لتبيان مستوى الاداء (الحمامي، ٢٠٠٦، ٦٤) (الساعاتي و الخفاجي، ٢٠١٤: ٢٤٤ - ٢٤٦) هي:

- الرضا الوظيفي
- غياب العاملين
- الانتاجية
- الجودة
- الوقت
- الابداع

في حين يشير Fu and Satish الى إمكانية قياس الأداء من خلال الأبعاد التالية (الحسيني، ٢٠١٧: ٢٨٧):

١. جودة العمل: وتشمل الاتقان والدقة والتمكن الفني والمقدرة على تنظيم وتنفيذ الاعمال وقلة الأخطاء.
٢. كمية العمل المنجز: مقدار العمل الذي يمكن للفرد إنجازه في ظل ظروف العمل الاعتيادية بالإضافة لسرعة هذا الإنجاز.
٣. المعرفة والالتزام بمتطلبات الوظيفة: وتشمل معرفة الفرد النظرية والفنية ومهاراته المهنية فضلاً عن معرفته العامة عن الوظيفة والمجالات التي ترتبط بها.
٤. المثابرة والوثوق: تشير الى التفاني والجدية في العمل و مقدرة الفرد لتحمل المسؤولية و انجاز العمل في موعده و مدى الحاجة للتوجيه والإرشاد من قبل المشرفين.

خامساً: العوامل المؤثرة على جودة الاداء : يتباين جودة أداء الأفراد العاملين في المنظمات المختلفة من منظمة لآخرى وحتى داخل المنظمة الواحدة فان جودة الأداء قد تختلف من فرد الى اخر كونها تخضع لتأثير عوامل ومتغيرات عديدة. يشير الدحلة للعوامل التالية باعتبارها تؤثر في جودة الأداء (الرواحنة، ٢٠١٣: ٤٠):

١. التوقعات: هل يوجد لدى الافراد العاملين معرفة بما هو متوقع منهم؟ هل ان اهداف الاداء محددة بشكل واضح و تم بيانها للجميع؟

٢. الدوافع: هل يوجد دوافع جذابة ومحبة للأفراد العاملين لتشجيعهم للوصول لمستويات الأداء المطلوبة وهل يوجد عقبات تعيق الوصول للأداء المطلوب؟
٣. الموارد: هل يتوفر لدى الافراد العاملين الموارد والأدوات اللازمة لتنفيذ الأداء؟
٤. المهارات والمعارف: هل يمتلك الافراد العاملون المعرفة بكيفية أداء جميع عناصر العمل الخاص بهم؟
٥. التغذية الراجعة: هل تصل نتائج الأداء للأفراد العاملين وابلغهم عنها ؟ هل يتم ابلاغ الإدارة باستمرار نتائج الأداء؟
٦. القدرات: هل يمتلك الافراد العاملون للقدرات الجسدية والفكرية والنفسية؟
٧. تصميم العمل: هل يوجد عقبات امام الأداء؟ هل يوجد تداخل بين الاعمال المختلفة؟ هل إجراءات وأسلوب تدفق العمل منطقيان؟

سادساً: تمييز المصطلحات المستخدمة لبيان نتائج الأداء الوظيفي: لقد أدى تعدد المصطلحات المستخدمة في عملية تحديد مستويات الأداء والتباس الفرق بينها لدى البعض الى ضرورة بيان الفرق بين تلك المصطلحات، اذ يبين الهيتي (٢٠١٠) (المعنى الدقيق لها كما يأتي (الهيتي، ٢٠١٠، ١٩٨) (الساعاتي و الخفاجي، ٢٠١٤ : ٢٤٣):

١. قياس الأداء (Performance Measurement): ويشير لقياس الأداء المتحقق بالمقارنة بمعايير موضوعية.
٢. تقييم الاداء (Assessment Performance): وتشير لاعطاء قيمة للأداء المتحقق وذلك من خلال تحديد مستواه من حيث كونه جيداً ام ضعيفاً.
٣. تقييم الأداء (Performance Evaluation): ويشير الى معالجة عناصر الضعف في اداء الفرد او تعزيز عناصر القوة في اداءه.

سابعاً: الجهة المقيمة للأداء: لقد تعددت الجهات التي من الممكن ان تقوم بعملية تقييم الأداء وذلك لاسباب عديدة من ابرزها: الوصول لنتائج تتسم بأكبر قدر من الموضوعية والدقة بالإضافة للحصول على المعلومات من الجهات المختلفة التي يتعامل معها الفرد حول اداءه من جهة والتغلب على المشاكل والمعوقات التي تواجه عملية التقييم من جهة أخرى (Dessler, 2017: 312) وبالاكتفاء على (وصفي، ٢٠٠٥: ٣٨٨) و (Dessler، ٢٠١٧: ٣١٢) و (سعاد، ٢٠٠٧: ٦١-٦٣) فان الجهات التي يمكن اعتمادها لتقييم اداء الفرد هي:

١. المسؤول المباشر: جرت العادة على ان يكون تقييم أداء الافراد العاملين منوطاً بالمسؤول المباشر؛ بحكم امتلاكه الموقع الامثل للقيام بهذه العملية كونه على تواصل مستمر مع الفرد العامل والاطلاع المباشر على عمله لكونه المسؤول عن نتائج عمل ذلك الفرد ومعرفة بمستويات الأداء التي يحققها (Dessler، ٢٠١٧: ٣١٢).
٢. اقران العمل (النظراء): ويقصد بهم الافراد الذين يعملون مع الفرد المراد تقييمه في نفس الوحدة الادارية أي بنفس مكان العمل ، اذ يمكن لاقران العمل تقييم اداء الفرد بدقة كونهم على احتكاك مستمر معه في العمل بالإضافة لوفرة المعلومات التي لديهم بطبيعة العمل ومتطلباته ؛ مع ضرورة الاخذ بالاعتبار عدم وجود تحيز بالتقييم سواء ايجاباً ام سلباً نتيجة لحكم العلاقات التي قد تربطهم (وصفي، ٢٠٠٥: ٣٩١-٣٩٢).
٣. تقييم مجموعة من المشرفين: ويقصد بذلك ان تتم عملية تقييم الفرد من قبل مجموعة تضم مشرفه(مسؤوله) المباشر بالإضافة لثلاث او اربع مشرفين اخرين؛ ويساعد ذلك في التغلب على مشاكل التقييم التي تحدث لاعتماد شخص واحد (Dessler, 2017: 312))

٤. التقييم الذاتي: يتم اعتماده لأغراض تطويرية وليس لاصدار احكام على أداء محدد، كما ان هذا المدخل من شأنه ان يتيح فرصة للموظف لاشراكه بعملية التقييم بالإضافة لكونه يحجم فرص حصول الصراع حول الأدوار من خلال مساهمته في تحديد دور الفرد، كما يتم استخدامه في الإدارة بالاهداف، اما سلبياته فتكمن في إمكانية حصول التحيز والتشويه المعتمدين من الفرد (درة والصباغ، ٢٠٠٨: ٢٧١).
٥. المرؤوسين: أي ان يتم تقييم الفرد المسؤول او المشرف من قبل الافراد الذين يشرف عليهم، تعتمد هذه الطريقة غالبا بهدف التطوير اكثر من الاعتماد عليها لاهداف أخرى ، اذ انها تساهم في عملية التغذية الراجعة والتي بدورها تسهم في تحسين أداء المشرفين.. (Dessler, 2017 :313)
٦. الخبراء الخارجيون: يكون المقيم فرد او اكثر، يُلجأ للأسلوب هذا قصد الوصول الى نتائج تتسم بالحياد التام والموضوعية، ويحتمل كونه مكلفا للمنظمة (درة والصباغ، ٢٠٠٨: ٢٧١).
٧. الزبائن الخارجيين : من خلال سعي منظمات الاعمال المعاصرة لتحقيق رضا الزبائن قامت المنظمات عامة والخدمية منها خاصة باشراكهم في تقييم الاداء كون الزبون يكون على احتكاك مع العاملين خلال حصوله على السلعة او الخدمة (وصفي، ٢٠٠٥: ٣٩٦).
٨. الزبائن الداخليين : يمكن القول ان الزبون الداخلي هو الفرد او الافراد في الوحدات الإدارية الأخرى والذين يعتمد عملهم على نتائج عمل الفرد الذي يتم تقييمه، اذ يساعد هذا الأسلوب في تحديد جودة أداء الفرد والتي يعتمد عليها بالتالي جودة أداء الزبون الداخلي وتجدر الإشارة الى ان تقييم الزبون الداخلي يعتمد على مفهوم سلسلة الجودة والذي قدمته إدارة الجودة الشاملة (وصفي، ٢٠٠٥: ٣٩٧).
٩. التغذية الراجعة ٣٦٠- درجة: وفقا لذلك يتم تقييم الفرد بالاعتماد على القيام بجمع المعلومات من كافة الأطراف المحيطة به من رئيسه المباشر، المرؤوسين، الزبائن الداخليين او الخارجيين، اقران العمل اضافاه للفرد ذاته (Ivancevich, 2020 :283) (Dessler, 2011 :185) ويعتمد هذا الأسلوب لأغراض تطويرية عادة اكثر من الاعتماد عليه للاغراض المتعلقة بصرف المال (Dessler, 2020 :283).

المبحث الرابع

وصف لمتغيرات الدراسة وتشخيصها واختبار فرضياتها

أولاً: وصف افراد العينة المبحوثة: فيما يأتي بيان لوصف لمجتمع وعينة البحث اضافة لتشخيص متغيرات الدراسة:

جدول (١) وصف العينة المبحوثة

المتغير	التكرارات	النسبة المئوية
العمر	45-35	14.9%
	54-45	56.7%
	٥٥- فاكتر	28.4%
الجنس	ذكر	64.2%
	انثى	35.8%
المنصب	عميد	23.9%
	معاون عميد	26.9%
	رئيس قسم	49.3%
الشهادة	ماجستير	4.5%
	دكتوراه	95.5%
عدد سنوات الخدمة بجامعة الموصل	10-16	26.9%
	17-23	47.8%

25.4%	17	٢٤- فأكثر	
1.5%	1	نعم	العمل مسبقا بمنظمة اخرى
98.5%	66	كلا	

٦٧=SPSS

المصدر: اعداد الباحثين باعتماد برنامج N

طبقا لنتائج جدول (١)؛ فان الفئة العمرية (٤٥-٥٤ سنة) كانت الاعلى وينسبة (٥٦,٧%). اما الجنس فشكلت نسبة الاناث (٣٥,٨%) بينما الذكور (٦٤,٢%) وهي النسبة الاكبر. وبالنسبة للمنصب الحالي لافراد العينة، شكل الافراد بمنصب (عميد) نسبة (٢٣,٩%) وهي الاقل تلاها منصب (معاون عميد) بنسبة (٢٦,٩%) وجاءت نسبة شاغلي منصب (رئيس قسم) الاعلى اذ بلغت (٤٩,٣%). وتتاسببت النسب اعلاه مع الاعداد الفعلية لمجتمع الدراسة الكلي اذ ان عدد العمداء الكلي لمجتمع الدراسة (٢٤) عميد وعدد معاوني العمداء للمجتمع (٤٨) ورؤساء الاقسام شكلوا (١٢٨) فردا لمجتمع الدراسة. اما الشهادة فمعظم العينة هم حملة الدكتوراه بنسبة (٩٥,٥%) بينما (٤,٥%) من العينة كانت شهادتهم ماجستير. في حين ان سنوات الخدمة لعناصر العينة بجامعة الموصل شكلت الفئة (١٧-٢٣ سنة) شكلت النسبة الاعلى وبلغت (٤٧,٨%). ومن الملحوظ ان سنوات الخدمة شكلت فترات طويلة نسبيا للوصول لتلك المناصب وذلك كونها تحتاج لدرجات خبرة عالية ومعرفة عميقة باليات واجراءات العمل ومواجهة العقبات والتي تتطلب مدة زمنية لاكتسابها. كما وطبقا للاستبانات فان (٩٨,٥%) من العينة لم يسبق لها العمل في منظمة اخرى، وهي النسبة الاكبر.

ثانياً: موقف افراد العينة تجاه بعدي الدراسة

(١) الملكية النفسية: وشملت ابعاد الملكية النفسية السبعة وكما يأتي:

جدول (٢) موقف افراد العينة تجاه الملكية النفسية

الفقرة المتغيرات	اتفق تماما		اتفق		اتفق لحد ما		لا اتفق		لا اتفق تماما		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	RII
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%			
البعد الاول: الكفاءة الذاتية													
X1	62	92.5	5	7.5	-	-	-	-	-	-	4.92	0.265	92.01
X2	33	49.3	17	25.4	14	20.9	3	4.5	-	-	4.19	0.93	
X3	55	82.1	8	11.9	4	6	-	-	-	-	4.76	0.55	
X4	46	68.7	12	17.9	9	13.4	-	-	-	-	4.55	0.72	
مؤشر البعد													
البعد الثاني: الهوية الذاتية													
X5	54	80.6	5	7.5	8	11.9	-	-	-	-	4.69	0.68	91.19
X6	54	80.6	8	11.9	3	4.5	2	3	-	-	4.70	0.70	
X7	46	68.7	9	13.4	3	4.5	8	11.9	1	1.5	4.36	1.11	
X8	51	76.1	5	7.5	6	9	3	4.5	2	3	4.49	1.04	
مؤشر البعد													
البعد الثالث: الانتماء													
X9	55	82.1	9	13.4	1	1.5	2	3	-	-	4.75	0.64	90.59
X10	49	73.1	8	11.9	4	6	2	3	4	6	4.43	1.13	
X11	38	56.7	12	17.9	6	9	10	14.9	1	1.5	4.13	1.18	
X12	47	70.1	16	23.9	1	1.5	3	4.5	-	-	4.60	0.74	
مؤشر البعد													

	البعد الرابع: المساءلة												
88.43	0.63	4.61	-	-	-	-	7.5	5	23.9	16	68.7	46	X13
	0.75	4.52	-	-	4.5	3	1.5	1	31.3	21	62.7	42	X14
	0.95	4.37	3	2	3	2	6	4	29.9	20	58.2	39	X15
	1.18	4.19	7.5	5	4.5	3	7.5	5	23.9	16	56.7	38	X16
	0.402	4.42	مؤشر البعد										
	البعد الخامس: الاستقلالية												
79.18	1.62	3.12	19.4	13	31.3	21	1.5	1	13.4	9	34.3	23	X17
	1.61	3.28	17.9	12	25.4	17	6	4	11.9	8	38.8	26	X18
	0.55	4.78	-	-	1.5	1	1.5	1	14.9	10	82.1	55	X19
	0.73	4.66	1.5	1	-	-	6	4	16.4	11	76.1	51	X20
	0.85	3.9	مؤشر البعد										
	البعد السادس: المسؤولية												
82.08	0.83	4.63	1.5	1	4.5	3	-	-	17.9	12	76.1	51	X21
	1.54	3.66	9	6	28.4	19	1.5	1	10.4	7	50.7	34	X22
	0.605	4.76	-	-	1.5	1	4.5	3	10.4	7	83.6	56	X23
	1.68	3.37	20.9	14	19.4	13	6	4	9	6	44.8	30	X24
	0.73	4.10	مؤشر البعد										
	البعد السابع: الإقليمية												
91.64	0.72	4.57	-	-	4.5	3	-	-	29.9	20	65.7	44	X25
	0.48	4.73	-	-	-	-	1.5	1	23.9	16	74.6	50	X26
	0.82	4.42	-	-	3	2	11.9	8	25.4	17	59.7	40	X27
	0.63	4.61	-	-	1.5	1	3	2	28.4	19	67.2	45	X28
	0.30	4.58	مؤشر البعد										
87.8	0.36	4.39	3.30	6.50		5.54		17.54		67.11		المعدل العام	

المصدر: اعداد الباحثين باعتماد (SPSS ٢٥)

مثلث العبارة (X١) والمتعلقة بامتلاك القدرة لانجاز المهام المخولة وامتلاك الكفاءة لتحقيق النتائج المرجوة للعمل اعلى نسب المحور بوسط قدره (٤,٩٢) وانحراف معياري (٠,٢٦٥) قليل التشتت، والذي يعكس القدرة لتحقيق النتائج بكفاءة وفعالية وتنفيذ السياسات والاجراءات بنجاح. اما الفقرة (X٢٤) مثلث الاقل استجابة للمحور والتي ناقشت الشعور بقبول الفرد لعواقب قراراته بالمنظمة؛ بوسط قدره (٣,٣٧) وانحراف (١,٦٨) مما يوضح تشتتاً كبيراً؛ ونعزو ذلك لكون المنظمة المبحوثة تخضع للمركزية وان معظم القرارات التي يتم اتخاذها تكون وفق اطر التعليمات والقوانين والاليات المحددة مركزياً. ومن النتائج التجميعية لمؤشرات المحاور السبع السابقة نستنتج ان الوسط المرجح للملكية النفسية تجاه المنظمة بلغ (٤,٣٩) بمقياس ليكرت؛ والانحراف المعياري (٠,٣٦). في حين عكست قيمة (RII) ارتفاع الاهمية النسبية للملكية النفسية والتي بلغت (٨٧,٨%) . وهذا يبين امتلاك القيادات الادارية لدرجة عالية من الشعور بالملكية النفسية تجاه الجامعة التي يعملون بها.

ب) جودة الأداء: قام الباحثان بالتوصل لجودة الاداء من خلال قياس مستويات اداء الافراد وتم ذلك باسلوبى التقييم الذاتي و نتيجة اخر تقييم للمشرف المباشر ومن ثم قمنا بايجاد الوسط الحسابي لنتائجهما وذلك لاعطاء اكبر صورة من الدقة والموضوعية والتغلب على سلبيات الاسلوبين.

١. التقييم الذاتي

جدول (٣) موقف العينة تجاه التقييم الذاتي

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا أتفق تماماً		لا أتفق		أتفق لحد ما		أتفق		أتفق تماماً		الفقرة المتغيرات
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
0.29	4.94	-	-	-	-	1.5	1	3	2	95.5	64	Y1
0.64	4.75	-	-	3	2	1.5	1	13.4	9	82.1	55	Y2
0.70	4.42	-	-	3	2	3	2	43.3	29	50.7	34	Y3
0.48	4.66	-	-	-	-	-	-	34.3	23	65.7	44	Y4
0.59	4.67	-	-	1.5	1	1.5	1	25.4	17	71.6	48	Y5
0.44	4.75	-	-	-	-	-	-	25.4	17	74.6	50	Y6
0.56	3.25	16.4	11	26.9	18	6	4	16.4	11	34.3	23	Y7
0.76	4.58	1.5	1	1.5	1	3	2	25.4	17	68.7	46	Y8
0.61	4.55	-	-	-	-	6	4	32.8	22	61.2	41	Y9
0.50	4.67	-	-	-	-	1.5	1	29.9	20	68.7	46	Y10
1.66	3.22	22.4	15	22.4	15	3	2	14.9	10	37.3	25	Y11
0.45	4.78	-	-	-	-	1.5	1	19.4	13	79.1	53	Y12
0.61	4.67	-	-	-	-	7.5	5	17.9	12	74.6	50	Y13
0.86	4.46	1.5	1	1.5	1	10.4	7	22.4	15	64.2	43	Y14
0.58	4.70	-	-	-	-	6	4	17.9	12	76.1	51	Y15
0.27	4.47	2.79		3.98		3.48		22.79		66.97		المعدل العام

المصدر: اعداد الباحثين باعتماد برنامج SPSS ٢٥

نرى من خلال نتائج جدول (٣)؛ ان الوسط الاجمالي جاء مرتفعاً اذ بلغ (٤,٤٧) والانحراف المعياري يبلغ (٠,٢٧) والذي يظهر قلة التشتت لاجابات المحور، العبارة (١٧) كانت الاعلى استجابة والتي بحثت مدى الالتزام بالدقة والاتقان في أداء وتنظيم الاعمال، بوسط مرجح (٤,٩٤) وانحراف (٠,٢٩) ويفسر هذا بالترحم وحرص افراد العينة بمعايير العمل ودقة التنفيذ لتجنب الأخطاء المحتملة وتحقيق افضل النتائج. اما العبارة (١١٧) كانت الأقل اذ بلغ وسطها المرجح (٣,٢٢) وانحرافها المعياري (١,٦٦) والذي يظهر كبر حجم التشتت؛ وناقشت القدرة لاتخاذ قرارات مهمة وحساسة ضمن نطاق عمل الفرد دون الحاجة بالرجوع لمسؤوله الأعلى، ويرجع ذلك لطبيعة الالية المتبعة باتخاذ القرار في الجامعة ومدى صلاحيات التحويل ودرجة وضوح القوانين والتعليمات وشمولها وهرمية النظام السائد.

٢. تقييم المسؤول المباشر

جدول (٤) نتائج بيانات تقييم المشرف

الانحراف المعياري	الوسط	غير ذلك		متوسط		جيد		جيد جداً		امتيار	
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
0.48	4.3	-	-	-	-	-	-	62.7	37.3	62.7	42

المصدر: اعداد الباحثان باعتماد برنامج SPSS ٢٥

تبين النتائج اعلاه ان افراد العينة جميعاً كانت تقييماتهم التي حصلوا عليها عالية وهذا يقودنا لامرين: الاول ان افراد العينة يتمتعون بالكفاءة والفاعلية والثاني حرص الادارة العليا لدقة اختيار الافراد الكفؤين لشغل المناصب القيادية في الجامعة.

جدول (٥) نتائج بيانات التقييم الاجمالي

ت	المحور	الوسط	الانحراف المعياري	RII
1	التقييم الذاتي	4.47	0.27	89.4
2.	تقييم المسؤول المباشر	4.3	0.48	86
3.	التقييم الاجمالي	4.42	0.30	88.4

المصدر: اعداد الباحثان باعتماد برنامج SPSS ٢٥

تم الوصول للتقييم الاجمالي من خلال النتائج التجميعية للمحورين السابقين. وان وسطه حقق قيمة مرتفعة بمقدار (٤,٤٢) ؛ وانحراف ذو تشتت قليل بلغ (٠,٣٠)؛ وجاءت قيمة (RII) مرتفعة بنسبة (٨٨,٤%) . مما يشير لاتصاف اداء الافراد بدرجة مرتفعة من الجودة. كما نلاحظ ان اوساط المحورين الاولين جاءت مقاربة، مما يعكس دقة عملية التقييم وشفافيتها من قبل الطرفين.

وتجدر الاشارة لقيامنا بالاعتماد على التقييم الاجمالي لقياس علاقات الارتباط والتأثير.

ثالثاً: اختبار فرضيات الدراسة

١. الفرضية الرئيسة الاولى: ونصت (وجود علاقة ارتباط معنوية دالة احصائيا بين الملكية النفسية (بدلالة ابعادها) وبين جودة الاداء الوظيفي). واختبار ذلك قمنا باعتماد معامل (Pearson) لتحليل علاقات الارتباط بين الملكية النفسية وابعادها وجودة الاداء الوظيفي

جدول (٦) نتائج علاقة الارتباط

المتغير المعتمد	جودة الأداء الوظيفي
البعد المستقل	
الكفاءة الذاتية	0.383
الهوية الذاتية	0.565
الانتماء	0.376
المساءلة	0.286
الاستقلالية	0.456
المسؤولية	0.484
الإقليمية	0.268
الملكية النفسية	0.590

P ≤ 0.05 N=67

المصدر: اعداد الباحثان باعتماد برنامج SPSS ٢٥

نستخلص من النتائج التالي:

(أ) ان المتغير المستقل (الملكية النفسية) وعناصره (الابعاد) حققت جميعها علاقة ارتباط موجبة.
(ب) اشرت الملكية النفسية ارتباط العلاقة بـ (٠,٥٩٠) عند مستوى معنوية (0.01 ≤) اذ اشر (٠,٠٠) وهذا يبين ارتباطها طرديا بجودة الاداء وبدرجة متوسطة.

(ت) حققت الهوية الذاتية اعلى مستوى لدرجات الارتباط للابعاد اذ بلغ (٠,٥٦٥) بمستوى معنوية (0.01 ≤)

(ث) ان الإقليمية (البعد الاقليمي) اشرت ادنى مستوى ارتباط اذ بلغت قيمته (٠,٢٦٨) بمستوى معنوية (0.05 ≤)

ج) ان الابعاد الخمس الأخرى حققت جميعا ارتباطا بمستوى معنوية ($\leq 0,01$) وقيم ارتباطها كانت واقعة بين قيم المتغيرين أعلاه.

٢. الفرضية الرئيسية الثانية: ونصت (وجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للملكية النفسية في جودة الأداء الوظيفي) جدول (٨) نتائج التحليل للانحدار الخطي البسيط

جودة الاداء الوظيفي							المتغير المعتمد
VIF	دلالة t	T	B	دلالة F	F	R ²	المتغير المستقل
1	0.00	5.884	0.496	0.00	34.622	0.348	الملكية النفسية

$P \leq 0.05$ N=67 df=1-65

المصدر: اعداد الباحثان باعتماد برنامج SPSS ٢٥

ولاختبار الفرضية اعلاه؛ أجرينا تحليل الانحدار الخطي البسيط لتبيان اثر الملكية النفسية على جودة الأداء وباستقراءنا للنتائج؛ نرى قيمة التحديد والبالغة (٠,٣٤٨) تدل ان الملكية النفسية فسرت لنا (٣٤,٨%) من تباين جودة الأداء؛ بينما دلالة (sig) = F (٠,٠٠) اقل من (٠,٠٥) وبموجبه نستدل لوجود اثر دال احصائيا بينهما وان النموذج معنوي. وان معامل تضخم التباين يوشر لعدم ظهور لمشكلة التعددية الخطية. كما ان دلالة t جاءت (sig) = (٠,٠٠) وبموجبه نرفض الفرض الصفري ونقبل البديل الذي ينص بوجود تأثير بين المتغيرين عند (sig) > (٠,٠٥). وتعتبر قيمة B ان زيادة الشعور بالملكية النفسية درجة واحدة يؤدي لرفع جودة الاداء بقدر (٠,٤٩٦) .

٣. الفرضية الرئيسية الثالثة: ونصت (تتباين ابعاد الملكية النفسية في تأثيرها بجودة الأداء الوظيفي)

جدول (٩) نتائج تحليل التباين

المرحلة	d.f	F. test		R ²	المؤشر الإحصائي
		F. sig	F. Value		
1	1 65	0.001	11.164	0.147	الكفاءة الذاتية
2	2 64	0.000	19.757	0.382	الكفاءة الذاتية ، الهوية الذاتية
3	3 63	0.000	13.638	0.394	الكفاءة الذاتية ، الهوية الذاتية ، الانتماء
4	4 62	0.000	10.649	0.407	الكفاءة الذاتية ، الهوية الذاتية ، الانتماء ، المساواة
5	5 61	0.000	8.385	0.407	الكفاءة الذاتية ، الهوية الذاتية ، الانتماء ، المساواة ، الاستقلالية
6	6 60	0.000	7.790	0.438	الكفاءة الذاتية ، الهوية الذاتية ، الانتماء ، المساواة ، المسؤولية
7	7 59	0.000	6.567	0.438	الكفاءة الذاتية ، الهوية الذاتية ، الانتماء ، المساواة ، الإقليمية ، المسؤولية

VIF<5) $P \leq 0.05$ N=67) خلال المراحل كافة

المصدر: اعداد الباحثان باعتماد SPSS ٢٥

ولاختبار الفرضية اجرينا تحليل الانحدار المتعدد وفق (Enter Method)؛ كونه يتناول جميع الابعاد دون استبعاد؛ ووفقا لـ (Enter Method) فانه يدخل الابعاد وفقاً لترتيبها. واستنادا لقيم معامل التحديد الظاهرة؛ نرى التالي:

(١) فسرت الكفاءة الذاتية مقدار (١٤,٧%) من التباين وبدلالة قيمة التحديد؛ وبدرجة حرية (٦٥)؛ كما توضح (F.sig) والبالغة (٠,٠٠١) معنوية التباين وذلك بالمرحلة الاولى.

- (٢) حققت الهوية الذاتية أكثر الأبعاد تأثيراً؛ إذ اضافت بدخولها (٢٣,٥%) من القيمة التفسيرية للنموذج؛ لترتفع قيمة معامل التحديد لـ (٣٨,٢%) في المرحلة الثانية؛ ونلاحظ ان قيمة (F) جاءت بمستوى دلالة (٠,٠٠) والذي يبرهن معنوية التباين.
- (٣) وبدخول المتغيرات في المراحل التالية ارتفعت نسب معامل التحديد؛ لتصل لـ (٤٣,٨%) في المرحلة الأخيرة؛ باستثناء المرحلتين الخامسة والسابعة؛ وظهرت قيم (F) من خلال دلالتها معنوية التباين إذ ان قيم (F. sig) في المراحل كافة كانت (٠,٠٥) والذي يحقق الفرضية البديلة. وتجدر الإشارة بان قيم معاملات تضخم التباين لجميع المتغيرات وبكافة المراحل ظهرت لدينا ($VIF > ٥$) والذي يثبت عدم ظهور مشكلة التعددية الخطية بين المتغيرات في الدراسة.
- (٤) بدخول الاستقلالية في المرحلة الخامسة لم يطرأ تغير بقيمة (R^2)؛ وكذلك الحال بدخول الاقليمية بالمرحلة السابعة؛ ويعزى ذلك لطبيعة ارتباطهما؛ كون معاملي ارتباطهما جاءا الاضعف - ضمن دراستنا - بمستوى طردي ضعيف؛ وكما بيانه بجدول (٦).

المبحث الخامس

الاستنتاجات والمقترحات

- (١) الاستنتاجات: باستقراءنا لنتائج التحليل الاحصائي؛ تم استنتاج الاتي:
١. تعمل الملكية النفسية على تجويد الأداء الوظيفي لدى القيادات الإدارية؛ وتجعلهم أكثر كفاءة وفاعلية لانجاز أعمالهم. إذ وجدنا كلما ارتفعت الملكية النفسية؛ تحسن مستوى الأداء.
 ٢. يساهم استثمار الملكية النفسية وحسن توظيفها بتحقيق نتائج افضل لمخرجات المنظمة.
 ٣. بين وصف وتشخيص متغيري البحث (الملكية النفسية؛ جودة الأداء) اتفاق افراد العينة المبحوثة على أهمية المؤشر العام لهما.
 ٤. فسرت علاقة الارتباط بين متغيرات الدراسة وجود اقتران بين الملكية النفسية وجودة الأداء. والذي يبين امتلاك العينة المبحوثة لهما.
 ٥. بينت نتائج الانحدار بتأثر مستوى جودة الأداء بمدى الشعور بالملكية النفسية.
 ٦. تتباين ابعاد الملكية النفسية في تأثيرها بجودة الأداء الوظيفي.
 ٧. ازيااد الملكية النفسية "تجاه المنظمة" لدرجة واحدة يؤدي لرفع جودة الاداء بقدر (٠,٤٩٦) درجة - بحدود دراستنا - والذي برهن فعالية الملكية النفسية كحافز لتعزيز الاداء.
 ٨. قدرة الإدارة العليا لترسيخ الملكية النفسية؛ إذ وجدنا ان القيادات الإدارية يمتلكون لمستوى عالي من الملكية النفسية.
 ٩. فيما يخص الأداء الوظيفي؛ لمسنا كفاءة نظام تقويم الأداء. إذ ان النتائج العامة لمعدل التقييمات فيها جاءت مقارنة لنتائج التقييم الذاتي للأفراد؛ وهذا يعكس أيضا الموضوعية اثناء التقييم الذاتي.

(٢) المقترحات

١. قيام (جامعة الموصل) بتبني الملكية النفسية كاحد أنواع أنظمة الحوافز الدافعة للاداء؛ إذ ان الملكية النفسية تشكل "حافز ذاتي" لتعزيز الأداء؛ وهذا ما لمسناه بميدانها - خلال دراستنا -؛ وعليها العمل لتفعيلها بجانب الحوافز الخارجية "المادية والمعنوية".
٢. لنتمكن جامعة الموصل من استدامة مستويات جودة الأداء - لقياداتها الادارية - ورفعها؛ عليها تطوير منظومة الحوافز؛ وتنويعها؛ ورفعها بركائز أخرى كالملكية النفسية.

٣. السعي لتدعيم الاستقلالية في عمل قيادات الجامعة الإدارية ؛ مما يؤدي لرفع الملكية النفسية لديهم.
٤. سعي (جامعة الموصل) للقيام ببرامج و ورش عمل للتعريف بالملكية النفسية وأهميتها ودورها وسبل تنميتها وتوجيهها.
٥. ضرورة تبني الإدارة العليا للجامعة فلسفة إدارية تدعم تحقيق الملكية النفسية من خلال برامج وسياسات تعمل على إرسائها وتنميتها وتحقيق الاستثمار فيها.
٦. ان قيام جامعة الموصل بتنفيذ الملكية النفسية وتطبيقها؛ يشكل تجربة بإمكان الجامعات الأخرى الوقوف عليها؛ وبحث إمكانية تطبيقها؛ والاستفادة من جدواها.
٧. على الإدارة العليا للجامعة ؛ ووحداتها المسؤولة عن جودة الأداء؛ الحرص على إدارة الملكية النفسية بالشكل الصحيح؛ وعدم إهمالها؛ والذي قد ينتج عنه نتائج عكسية.
٨. لتغطية دور وأهمية الملكية النفسية بجامعة الموصل وتأثيرها بشكل أشمل؛ نقترح اجراء دراسات أخرى مستقبلية بنفس الميدان-استكمالاً للدراسة الحالية- تبحث العلاقة بين الملكية النفسية و كل من (التمكين الإداري - الرضا الوظيفي - دوران العمل).

المصادر:

١. أمان، نجوى محمد، ٢٠١٧، الدور الوسيط "للملكية النفسية تجاه الوظيفة" على العلاقة بين التمكين النفسي والقيادي للعاملين وأدائهم في المؤسسات الأكاديمية الفلسطينية ، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية - غزة.
٢. بن عودة، قصير، و يوب، مختار، ٢٠١٧، إدارة الجودة الشاملة وعلاقتها بالأداء الوظيفي دراسة ميدانية بمؤسستي بوهان (SIMAP) و (SNV) ، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد (٣١) .
٣. بن عيشاوي، احمد، ٢٠١٣، ادارة الجودة الشاملة، دار الحامد، عمان، الطبعة (١).
٤. حسن، راوية محمد، ٢٠٠١، ادارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية، الاسكندرية، دار الجامعية.
٥. الحسيني، سوسن جواد، ٢٠١٧، دور الثقة والالتزام التنظيمي في تحسين الاداء الوظيفي، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامع، العدد (٥٠)، ص ص (٢٧٧-٣٠٥).
٦. الحمادي، سناء محمد رشاد، ٢٠٠٦، اساليب ادارة الصراع واثراها في اداء العاملين، رسالة ماجستير، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة المستنصرية، بغداد.
٧. درة، عبد الباري ابراهيم، و الصباغ، زهير نعيم، ٢٠٠٨، إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين: منحنى نظمي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة (١).
٨. رقاد، صليحة، ٢٠١٤، تطبيق نظام ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية: آفاقه ومعوقاته، اطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، جامعة سطيف، الجزائر.
٩. رمضان، زياد، ٢٠١٩، الدور الوسيط " للملكية النفسية تجاه الوظيفة " على العلاقة بين الشفافية التنظيمية وأداء العاملين في مؤسسات المجتمع المدني العاملة في قطاع غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية - غزة.
١٠. الرواحنة، عبد الله عودة، ٢٠١٣، أثر جودة انظمة الموارد البشرية الالكترونية E-HRM على كفاءة أداء العاملين: دراسة حالة في مجموعة الاتصالات الأردنية/ أورنج، رسالة ماجستير، كلية الاعمال، جامعة الشرق الاوسط ، الاردن.
١١. زعرب، نضال حسن، ٢٠١٦ م ، الدور الوسيط "للملكية النفسية تجاه الوظيفة" على العلاقة بين ممارسات التسويق الداخلي وسلوك المواطنين التنظيمية في المؤسسات الأكاديمية الفلسطينية، الجامعة الإسلامية - غزة.
١٢. الساعاتي، عفاف حسن هادي، و الخفاجي، ياسر عادل محمود، ٢٠١٤، الثقافة المنظمة واثراها في تعزيز الاداء الوظيفي بحث في شركة صناعات الاصباغ الحديثة، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية المجلد (٤٤) العدد (٧٦).

١٣. سعاد، بعجي، ٢٠٠٧، تقييم فعالية نظام تقييم أداء العاملين في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية دراسة حالة: مؤسسة توزيع و تسويق المواد البترولية المتعددة نפטال مسيلة - CLP - منطقة سطيف، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، الجزائر.
١٤. شواي، احلام محمد، ٢٠١٦، الإدارة الالكترونية وتأثيرها في تطوير الاداء الوظيفي وتحسينه، مجلة جامعة بابل/ العلوم الانسانية، المجلد (٢٤) العدد (٤).
١٥. عقيلي، عمر وصفي، ٢٠٠٥، إدارة الموارد البشرية المعاصرة: بعد استراتيجي، عمّان، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة (١).
١٦. لحبيب، بلية، ٢٠١٩، إدارة الجودة الشاملة: المفهوم - الأساسيات - شروط التطبيق، مصر، الاكاديمية الحديثة للكتاب الجامعي.
١٧. مرسي، مرفت محمد، ٢٠١٦ م، أثر القيادة التبادلية في الشعور بعدم الأمان الوظيفي
١٨. الهيتي، خالد عبد الرحيم، ٢٠١٠، إدارة الموارد البشرية، عمّان، دار وائل للنشر والتوزيع ، الطبعة (٣).
- والانسحاب النفسي من العمل - دراسة ميدانية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، ص ص ١٦٥-١٩٨.
19. Avey, J. B., Avolio, B. J., Crossley, C. D., & Luthans, F. (2009), Psychological ownership: Theoretical extensions, measurement and relation to work outcomes, Journal of Organizational Behavior, 30(2), p.p.173-191 .
20. Brown, T.L. (1989). What will it take to win?, *Industry Week*, June 19, p.15.
21. Buriro, Sobia, Ng, Siew, Jantan, Amer, Ho, Jo, Brohi, Noor, chapter(8), Psychological Ownership and Employee Engagement, in: Jantan, Amer Hamzah, (editor), (2018), Perspectives In Organizational Behaviour, Penerbit Universiti Putra Malaysia, Malaysia, 1st Ed.
22. Dessler, Gary, 2017, Human resource management, New York, Pearson, 15th Ed.
23. Dessler, Gary, 2020, Human resource management, New York, Pearson, 16th Ed.
24. Ivancevich, John M., Konopaske, Robert, Matteson, Michael T., 2011, Organizational Behavior and Management, New York, McGraw-Hill, 9th Ed. .
25. O'Reilly, C.A. (2002), The wrong kind of ownership, in: Across the Board, VOL:(39:5), p.p (19-20).
26. Olckers, C. (2013). Psychological ownership: Development of an instrument. SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde, doi:10.4102/sajip.v39i2.1105
27. Olckers, C., & Du Plessis, Y. (2012a). Psychological ownership: A managerial construct for talent retention and organisational effectiveness. African Journal of Business Management, 6(7), 2585-2596.
28. Olckers, C., van Zyl, L., & Van der Vaart, L. (Eds.), (2017), Theoretical orientations and practical applications of psychological ownership. Switzerland, Springer.
29. Ozler, H., Yilmaz, A., Ozler, D., (2008), Psychological ownership: an empirical study on its antecedents and impacts upon organizational behaviors, Problems and Perspectives in Management, 6(3).
30. Pierce, J. L., & Rodgers, L. (2004), The psychology of ownership and worker-owner productivity, Group & Organization Management, 29(5), 588-613 .
31. Pierce, J. L., Jussila, I., & Cummings, A. (2009), Psychological ownership within the job design context: revision of the job characteristics model, Journal of Organizational Behavior, 30(4), 477-496 .
32. Pierce, J. L., Kostova, T., & Dirks, K. T. (2001). Toward a theory of psychological ownership in organizations. Academy of Management Review, Vol. 26, No. 2 (Apr., 2001), p.p. 298-310.
33. Pierce, J.L., Brwon, G., part II (4), Psychological Ownership And The Physical Environment In Organizations, in: Ayoko, O., B., Ashkanasy, N., M.(editors), (2020), Organizational Behaviour and the Physical Environment ,London & NewYork , Routledge, p.p. 67-95 .

34. Van Dyne, L., & Pierce, J.L. (2004). Psychological ownership and feelings of possession: Three field studies predicting employee attitudes and organizational citizenship behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 25(4), 439–459. <http://dx.doi.org/10.1002/job.249>
35. van Zyl, L., van der Vaart, L., & Stemmet, L. (2017). Positive psychological interventions aimed at enhancing psychological ownership. In Olckers, C., van Zyl, L., & van der Vaart, L. (Eds.), *Theoretical orientations and practical applications of psychological ownership* (pp. 119-134). Cham, Switzerland, Springer.

استمارة استبيان

السيد المحترم/ السيدة المحترمة

تحية طيبة.....

نضع بين ايديكم هذه الاستبانة لاجراض متعلقة بالبحث العلمي الموسوم ((انعكاس الملكية النفسية على جودة الأداء الوظيفي: دراسة تحليلية لآراء عينة من القيادات الادارية - جامعة الموصل)) وذلك لجمع البيانات الاولية اللازمة لاتمام الدراسة؛ والتي تهدف لقياس الملكية النفسية لدى القيادات الادارية بجامعة الموصل وتحديد انعكاساتها على جودة الاداء الوظيفي؛ راجين التفضل بالاجابة على كامل بيانات الاستبانة علما ان كافة البيانات التي سوف تزودونها بها ستعامل بسرية تامة ويتم استخدامها لاجراض البحث العلمي فقط.

شاكرين حسن تعاونكم معنا ...

الباحثان

المحور الأول: معلومات عامة

العمر:

الجنس:

منصب العمل:

الشهادة:

عدد سنوات الخدمة بجامعة الموصل:

هل سبق لك العمل في منظمة أخرى:

المحور الثاني: الملكية النفسية

الملكية النفسية: هي شعور الفرد بنوع او درجة من الاحساس بالتملك تجاه وظيفته او المنظمة. ويمكن وصفها بانها الحالة التي يعمل فيها الافراد كما لو ان مكان عملهم ملك لهم . (Brown, 1989, 15)

يرجى الاجابة على فقرات الاستبانة بوضع (√) امام ما ترونه ملائما

ت	الفقرة	اتفق بشدة	اتفق	اتفق لحد ما	لا اتفق	لا اتفق بشدة
البعد الأول: الكفاءة الذاتية						
1	اشعر ان لدي القدرة لانجاز المهام المخولة لي وامتلاكي الكفاءة لتحقيق النتائج المرجوة للعمل					
2	اثق بقدرتي على تحقيق التغيير الإيجابي في المنظمة					
3	بامكاني التعامل مع المواقف غير المتوقعة او المفاجئة					
4	اثق بقدرتي على المساهمة بتحقيق نجاح منظمتي					
البعد الثاني: الهوية الذاتية						
5	اشعر ان عملي هذا يشكل جزءا من شخصيتي او كياني					
6	اشعر ان المنظمة التي اعمل فيها تخصني					
7	اشعر بالفخر حينما أقول "هذه هي منظمتي" للأشخاص الذين أقابلهم					
8	أشعر أن نجاح هذه المنظمة هو نجاحي.					
البعد الثالث: الانتماء						
9	اشعر بانتمائي للمكان الذي اعمل فيه					
10	اشعر بالحاجة لأن أكون عضوا في هذه المنظمة					
11	اشعر اني أقوم باستثمار وقتي وجهدي حينما أؤدي عملي بالمنظمة					
12	اشعر بالراحة خلال عملي في المنظمة					
البعد الرابع: المساءلة						
13	امتلك الحق في مساءلة الافراد عن افعالهم					
14	اتوقع اني قد اخضع للمساءلة من قبل الآخرين					
15	عندما أقوم بمساءلة من هم ضمن نطاق عملي اشعر اني اتحمل جزءا من المسؤولية معهم أيضا					
16	قد أقوم بمساءلة (الاعتراض على أداء) أي شخص في المنظمة اذا رأيت خطأ ما قد حصل					
البعد الخامس: الاستقلالية						
17	لدي الاستقلالية والحرية في تحديد الية ومواعيد انجاز العمل					
18	يسمح لي باستخدام مبادراتي واحكامي الشخصية في تنفيذ عملي					
19	تدعم الإدارة العليا تحقيق الاستقلالية في الاعمال التي تقتضي ذلك					
20	امتلك القدرة للتأثير والسيطرة على جوانب مهمة من ترتيبات العمل					
البعد السادس: المسؤولية						
21	اشعر اني صاحب العمل ومسؤول عنه					
22	اشعر بوجوب تحمل نتائج عملي في المنظمة					
23	اذا لم استطع القيام بمهمة لاي سبب من الأسباب فأنا اتحمل مسؤولية العثر على حل بديل					
24	اشعر بالقبول بعواقب قراراتي في المنظمة					
البعد السابع: الإقليمية						
25	اشعر بالحاجة لحماية بيئة عملي من الآخرين في المنظمة					
26	اشعر بالحاجة لحماية الملكية الفكرية الخاصة بي من استخدامها من قبل الآخرين في المنظمة					
27	اشعر بالحاجة لبيان مساحة عملي للآخرين و منعهم من التجاوز عليها					
28	أشعر بالحاجة إلى حماية ممتلكاتي من الآخرين في المنظمة					

المحور الثالث: جودة الأداء

جودة الأداء: تشير الى مستويات الأداء التي يحققها الفرد ومدى كفاءته في تحقيق الأهداف الموضوعية مقارنة بمعايير قياس الأداء المحددة.

يرجى الاجابة على فقرات الاستبانة بوضع (√) امام ما ترونه ملائما

ت	الفقرة	اتفق بشدة	اتفق	اتفق لحد ما	لا اتفق	لا اتفق بشدة
1	يتسم عملي بالدقة والانتقان في أداء وتنظيم الاعمال					
2	نادرا ما تحصل لي بعض أخطاء العمل غير المقصودة لاسباب معينة (ضغط العمل، دقة البيانات، عدم وضوح القوانين وإجراءات العمل،)					
3	احرص لكون مخرجات عملي ذات قيمة عالية					
4	أتمكن من انجاز كمية العمل المطلوبة ضمن المواعيد الزمنية المحددة					
5	يتصف عملي بسرعة الإنجاز والتمكن من اتمامه في أوقات قياسية مقارنة بالآخرين					
6	امتلك المهارات المهنية اللازمة للوظيفة الحالية والمعرفة والخبرة الكافية لانجاز العمل					
7	نادرا ما احتاج للتوجيه والارشاد من قبل مسؤولي الاعلى					
8	احرص على استثمار الوقت واستغلاله الأمثل خلال فترة العمل وعدم هدره					
9	احرص على تحقيق الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة					
10	امتلك القدرة لمواجهة العقبات ومشاكل العمل ومعالجتها					
11	لدي القدرة لاتخاذ قرارات مهمة وحساسة ضمن نطاق عملي دون الحاجة بالرجوع لمسؤولي الأعلى					
12	مستعد للعمل خارج أوقات الدوام الرسمي أحيانا عندما يتطلب الامر لاتمام المهام					
13	اسعى لتحقيق التطوير والابداع بعلمي					
14	احرص على العمل بروح الفريق ومساعدة الآخرين وتنسيق العمل ضمن الفريق لضمان تحقيق الهدف					
15	احرص على الالتزام بالدوام وعدم اخذ الاجازات الا في الحالات الضرورية					

نتيجة اخر تقييم اداء لي امتياز ☐ جيد جدا ☐ جيد ☐ متوسط ☐ غيرذلك ☐