

الضمير المهني وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة سومر

الباحث حسن علي موحى
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي / جامعه سومر
hsson020@gmail.com

مستخلص :

هدفت الدراسة الحالية الى التعرف على العلاقة بين الضمير المهني و الرضا الوظيفي لدى موظفي جامعه سومر بلغت عينة البحث(200) موظف من موظفي جامعة سومر واتبع الباحث المنهج الوصفي لتحقيق أهداف البحث وبعد أن قام الباحث ببناء أداة البحث لمقياس للضمير المهني وتبنا مقياس للرضا الوظيفي وبعد التأكد من الخصائص السيكومترية واستخدام الوسائل الإحصائية الملائمة للبحث وبعد تحليل النتائج ومناقشتها توصل البحث الى أن أفراد العينة لديهم مستوى عالي من الضمير المهني ومستوى عالي من الرضا المهني لدى أفراد العينة وأظهرت نتائج البحث بوجود علاقة ارتباط بين الضمير المهني والرضا الوظيفي وعلاقة أثر بينهما وأظهرت الدراسة أهمية الرضا الوظيفي في تحسين الضمير المهني لدى موظفي الجامعة وأوصت الدراسة تفعيل الرقابة الذاتية لدى كل موظف والعمل على توفير وسائل الرضا الوظيفي من وسائل وأجهزة للعمل ونظام للحوافز وغيرها .

كلمات مفتاحية : الضمير المهني- الرضا الوظيفي .

Professional conscience and its relationship to job satisfaction among Sumer University employees

Hassan Ali Mohi

Ministry of Higher Education and Scientific Research / University of Sumer

Abstract

The current study aims to identify the relationship between professional conscience and job satisfaction among Sumer University employees. The research sample amounted to (200) employees from Sumer University employees. The researcher followed the descriptive approach to achieve the research objectives. After the researcher built the research tools (a scale for professional conscience and a scale for job satisfaction) after verifying the psychometric characteristics and using the appropriate statistical methods for the research. After analyzing and discussing the results, the research concluded that the sample members have a high level of professional conscience and a high level of job satisfaction among the sample members. The research results showed a correlation between professional conscience and job satisfaction and an impact relationship between them. The study showed the importance of job satisfaction in improving professional conscience among university employees. The study recommended activating self-control for each employee and working to provide means of job satisfaction from means and devices for work and an incentive system.

Keywords: Professional conscience - job satisfaction

الفصل الأول
التعريف بالبحث

مشكلة الدراسة

يمثل العنصر البشري الدعامية الأساسية لما تؤديه المنظمة من أنشطة وما تحققه من أداء فهو يضع الاستراتيجيات ويرسم الأهداف ويخطط وينفذ وإن فهم دوافع الموظفين والعاملين في مجالات العمل ورضاهم عن العمل يساعد في تصميم بيئة العمل المناسبة وحفظ فعال للعاملين وزيادة فعاليتهم الوظيفية وأدائهم (هاشم، 2019: 12).

تشهد المجتمعات على اختلاف أنواعاً تزايداً في عدد وحجم التنظيمات التي أصبحت سمة من سمات العصر الحديث وقوام هذه التنظيمات يكمن في مدى تحكمها وحسن إدارتها لمواردها البشرية باعتبارها مصدر نجاحها أو فشلها وأمام التغيرات الحاصلة كان لزاماً على العامل أن يعمل أكثر في وظيفته والالتزام الدقة في أداء العمل على أكمل وجه، والحرص على إتقانه قدر استطاعته وتحلي النزاهة فلا جدوى من أي عمل حضاري مالم يتم على أسس أخلاقية تساهم أخلاقيات المهنة في إعداد وتنمية الموارد البشرية فشخصية الإنسان تتباين من شخص لآخر نتيجة التباين في السلوك فالمهنة تشكل المرجعية التي يخضع لها العامل في سلوكه العام وأثناء عمله وغياب أخلاقيات العمل يعتبر عنصراً سلبياً على الموارد البشرية وبالتالي ينعكس سلباً على جوانب التنمية الاقتصادية والاجتماعية والتنظيمية (العيدروس، 2015: 8).

وتتجلى مشكلة الدراسة "ما مدى اسهام الرضا الوظيفي في تحريك الضمير المهني لدى موظفين جامعة سومر وماهي العلاقة الارتباطية بينهما؟ ويتفرع عنها الأسئلة الفرعية:

1. ما مستوى الضمير المهني لدى موظفي جامعة سومر؟
2. ما مستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة سومر؟
3. هل توجد علاقة ارتباطية بين الضمير المهني والرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة سومر؟

أهمية الدراسة:

تعتبر المهنة خدمة وتكريس تهدف إلى تقديم العون للإنسانية والمهنة بمعناها الراقي لا بد أن يكون لها هدف لا يتحقق إلا بالتكريس وتتضمن المهنة مجموعة معارف نظرية وقواعد تنظم أعمالها (محيرق، 2015: 219).

الأخلاق هي الأساس والركيزة الأولى التي يقام عليها البنيان المهني فكل مهنة تمتاز عن غيرها بمجموعة من القيم أو الأخلاق التي يفترض أن يلتزم بها جميع العاملين فيها وتعتبر أخلاقيات المهنة ضرورة تضبط سلوك العاملين في تلك المهن فمهارة الموظف لا تكون كاملة إلا من خلال التزامه بقواعد أخلاقية في العمل الذي يقوم به (محيرق، 2020: 221).

كما أن الموظف الذي يعلم إن إدارة المنظمة ستقدر مجهوداته الذي يبذله على المدى القريب والبعيد فإنه يتفانى في عمله ويكون الصدق والتعاون والاحترام والأمانة هي الأخلاقيات المنتشرة بين العاملين.

أصبح الرضا الوظيفي من أهم الموضوعات الإدارية في واقع المنظمات فالكفاءة الانتاجية العالية صارت هدفاً أساسياً لكل المشروعات ففقت أكدت الأبحاث أهمية البحث عن العلاقة بين ظروف وأحوال العمل المادية أو الطبيعية وبين إنتاجية العاملين وقد لعب علم النفس دوراً البحث عن دوافع السلوك من خلال تفاعله مع البيئة ومحاولة تحقيق التوافق معها (البارودي، 2015: 18).

أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة إلى التعرف على علاقة الضمير المهني بالرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة سومر وذلك من خلال تحقيق الأهداف التالية:

1. تعرف مستوى الضمير المهني لدى موظفي جامعة سومر
2. تعرف مستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة سومر
3. تحديد العلاقة بين الضمير المهني والرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة سومر

حدود الدراسة:

البعد الزمني: العام 2024 — 2025
 البعد المكاني: جامعة سومر في محافظة ذي قار \ العراق

البعد البشري: عينة من اقسام موظفي جامعة سومر

تحديد المصطلحات:

اولا : الضمير المهني: عرفه كل من :

1- (Costa,1996): درجة التنظيم والمثابرة وال ضبط والدافعية في سلوك الفرد الموجه نحو تحقيق أهدافه (Costa,1996: 221).

2. (تولستوي " 2014: Tolstoy": هو كل عمل له قيمة وجودية فردية ويقدم خدمة للمجتمع الذي يعيش فيه الفرد والعمل المخطط لتحقيق غاية محددة (Dyer,2014: 100).

(3. كدواني، 2017): القواعد والأسس التي يضعها العاملون فيها لأنفسهم لتحديد الصحيح الذي يجب أن يفعلوه ضمن مفهوم الرقابة الذاتية (كدواني، 2017: 121)

4. (كانط، 2020) الضمير المهني ينبثق من التمسك بأخلاقيات العمل والشعور بالمتعة أو الاستياء المرتبط بالذات الذي ينشأ نتيجة الالتزام بالمبادئ الأخلاقية وهو مصدر الإحساس بالواجب (كانط، 2020: 35).

التعريف النظري للضمير المهني: هو الضمير الذي يعبر عن التمسك والالتزام بأخلاقيات العمل والإحساس بالواجب ، الباحث تعريف (كانط ، 2020).

ثالثاً اجرائياً: الدرجة التي يحصل عليها موظفي جامعة سومر على مقياس الضمير المهني.

ثانيا : الرضا الوظيفي عرفه كل من :

1. (لوك: " 1976،Lock): حالة عاطفية إيجابية أو سلبية تتعلق بتقييم الفرد لوظيفته وشعوره أن وظيفته تشبع رغباته وطموحه (Lock,1976).

2. (بدر 1983): شعور الفرد بمدى إشباع الحاجات التي يشبعها من وظيفته خلال القيام بوظيفة ما(بدر، 1983: 63).

3 (محمود: 2020) : الرضا الوظيفي هو الرضا الكلي الذي يستمدّه الفرد من وظيفته ومن جماعة العمل التي يعمل معها ومن الذين يخضع لإشرافهم والمنظمة والبيئة التي يعمل فيها وهو دالة لسعادة الإنسان واستقراره في عمله وما يحققه العمل من إشباع لحاجاته(محمود، 2020: 233).

من التعاريف نستنتج البحث أن الرضا الوظيفي هو مشاعر العاملين تجاه أعمالهم الناتج عن إدراكهم لما تقدمه الوظيفة لهم ومحصلة الاتجاهات الخاصة نحو مختلف العناصر المتعلقة بالعمل والمتمثلة بسياسة الإدارة (لوك ، 1976).

ثالثاً اجرائياً: هيه الدرجة التي يحصل عليها موظفو جامعة سومر على مقياس الرضا الوظيفي .

الفصل الثاني (خلفية نظرية ودراسات سابقة)

أولاً: خلفية نظرية

أ- الضمير المهني

إن مفهوم الأخلاقيات هو مصطلح أول من قام بوضعه الفرنسي ("جيريم بن تام" Jeremy Bentham في سنة 1739) وأول استعمال لهذا المصطلح كان في مؤلفه الذي نشره في سنة 1834 بعنوان "الأخلاقيات وقواعد السلوك" وبين أن هذا المصطلح هو نتاج اتحاد كلمتين يونانيتين "ديونتوس" تعني لياقة و" لوقوس" تعني الضمير أي لياقة الضمير وهي ذات مصطلح فلسفي واليوم تم حصر الأخلاقيات في المهنة التي تشمل القواعد التي يتمسك بها العامل أثناء تأديته لمهامه ليكون مثلاً يحتذى (مروزي، 2015: 7).

الضمير المهني: هي قواعد يفرضها القانون ويعززها الضمير الحي وتنطلق من داخل الإنسان.

لإتقان العمل والاستقامة والعمل على اكتساب مهارات جديدة وسعادة مادية بكسب المال من العمل ومعنوية من الرضا من إتقان العمل (بسيوني، 2018).

إن استدماج آداب المهنة وأخلاقياتها لا يمكن أن يتأتى بالوعظ والإرشاد بل الاقتناع والاقتران وهذا الاقتناع الذي لا يتم غلا عن طريق الاندماج بثقافة المؤسسة وقبول العمل فيها فلا يمكن الالتزام بالأداب المهنة مالم يكن له موقف إيجابي من المهنة (سويدان، 2012: 35).

النظريات المفسرة للضمير المهني:

1- النظرية السلوكية: تؤكد النظرية السلوكية العوامل الاجتماعية المؤثرة في تطور الضمير، إذ يؤكد كل من (Bandura & Skinner Walters) أن تطور الضمير لدى الفرد يتأثر بالتأثيرات والعقاب والعذاب والتعلم بالملاحظة وتعزيز السلوك، وقد وضع أدواراً ثلاثة أساليب يستخدمها الوالدين مع الطفل الوالدين في تطوير الضمير لدى الطفل وهي:-

- الاستقراء: أي شرح السبب في أن فعال ما يعد خطأ مع تأكيد تأثيراته على أشخاص آخرين . - تأكيد القوة: هو استخدام الضرب ورفع الامتيازات والكلمات القاسية لتأكيد السلطة على الطفل.

- تراجع الحب وهو إظهار عدم الاهتمام عندما يتصرف الطفل على نحو سيء. وقد أوضحت الدراسات إثر أسلوب الوالدين في تكوين الضمير حيث توصلت إلى أن استعمال لقوة تأثير سلبي في تطور تكوين الضمير بنسبة 82% وتبين على أنه أسلوب غير فعال جداً كانت له تأثيرات عدائية ال يحترمونها الآخريين، أما الاستقراء فله تأثير إيجابي إذ يزود الطفل بمعلومات نافعة تساعد على نمو الضمير الحي وهو يشجع الطفل على التفكير بالآخرين والتعاطف معهم (الكيال و شوبر، 1988، الصفحات 32-33).

2- نظرية فروم 1980-1900 Fromm :

يرى بأن للشخص مبادئ أخلاقية يعرف من خلالها ما هو حسن وما هو سيء، وأن بنية الشخصية تجعل الفرد يرغب بفعل ما يجب عليه فعله، إذ تنتقل متطلبات المجتمع إلى الطفل عن طريق التنشئة الاجتماعية ومؤسساتها ويتميز Fromm في دارساته بين محتوى ما ينقل إلى الطفل والطريقة التي يتم فيها النقل، إذ يمثل المحتوى تلك الجوانب من متطلبات المجتمع التي تنقل إلى الطفل توجهات يناسب مفهوم المجتمع عما هو الوالدين فإذا كانت شخصياتهم اجتماعية فأن شخصية الطفل ستخدم أنموذج حسناً وما هو سيء، أما الطريقة أو التقنيات الخاصة بتنشئة الطفل المستخدمة من الوالدين التي تعتمد على المحتوى فستحقق النتيجة ذاتها، وأن المدى الذي تتطابق فيه شخصيتي الوالدين مع الشخصية الاجتماعية والدرجة التي تتسجم الشخصية الاجتماعية مع طبيعة الإنسان يشكلان الأساس لنوعين من الضمير الحي والضمير غير الحي

وتأنيب الضمير فإذا كان للوالدين شخصية اجتماعية وإذا ما أثّرت تلك الشخصية العنف فإن الإنسان سيطور ضمير تحكميا ، وإذا ما يكون توجه شخصية الوالدين مثمّار فإن الطفل سيكون حار إنساني (1-5) , pp Steven, 2001.

3 نظريه كانط (2017)

أن الضمير المهني هو حب الأشياء التي تتعلق بذات الإنسان التي تنبثق بالتمسك بأخلاقيات العمل وهو مصدر الإحساس بالواجب وهو يتعلق بفطرة الإنسان وكل إنسان له ضمير والضمير المهني هو أحد الاربعة: الاستعدادات الطبيعية المتعلقة بالواجب -احترام الذات-حب الآخر(الطائي، 2019 : 142).

ويرى كانط أن الفعل الذي تم عن احساس بالواجب لا يستمد قيمته الأخلاقية من الهدف الذي يرجى بلوغه من ورائه بل من المسلمة التي تقرر القيام به وفقاً لها فهي لا تتوقف على واقعية موضوع الفعل والقيمة المستمدة من العمل لا يمكن أن توجد إلا من الإرادة من حيث علاقتها بالأثر المرجو من الفعل (كانط ، 2017: 35).

بعد فلسفة كانط التي تبني على الواجب ظهرت الفلسفة النفعية التي تعيد إلى المنفعة ثم فلسفة الذرائع "البرجماتزم" التي سلمت إلى حد كبير بأن الغاية تبرر الوسيلة ثم ظهرت الفلسفة الاشتراكية التي لاشت نظرياً وعملياً الإدارة الفردية والواجب القائم على الاقتناع النفسي ثم ظهرت كرد فعل لها الفلسفات الوجودية التي لا تعترف إلا بإرادة الفرد وحرية فيما يلزم نفسه بها (البناء، 2005: 28).

البيئة الاجتماعية: التي تجمع بين المنزل والحي والعمل والمجتمع ومايسودها من عادات و معتقدات وظروف اقتصادية واجتماعية وسياسية التي تسهم في تشكيل سلوك الفرد وتكوين اتجاهاته البيئة الاقتصادية: تلعب ظروف العامل من غنى وفقر دوراً في تكوين أخلاقياته المهنية من مبادئ واتجاهات وسلوك البيئة السياسية: إن البيئة السياسية تلعب دوراً في تكوين سلوك العامل كما أن فعالية الرقابة على أنماط السلوك تحفز السلوك الأخلاقي وتردع أو تعاقب السلوك الإداري اللاأخلاقي(القناديلي، 2015: 21).

دراسات السابقة التي تناولت الضمير المهني

1- الطائي (2019) الضمير المهني وعلاقته بالحاجات النفسية جامعة بغداد مركز البحوث النفسية، المجلد 30العدد4 كلية التربية ابن الهيثم للعلوم الصرفة (ص133-196).

هدفت الدراسة تعرف الضمير المهني لعينة البحث التي تألفت من 120 من الصحفيين والأطباء والأساتذة الجامعيين والتعرف على الحاجات النفسية لعينة الدراسة من خلال مقياس للضمير المهني ومقياس للحاجات النفسية واعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي أظهرت النتائج عدم وجود علاقة بين الضمير المهني والحاجات النفسية وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بالضمير المهني في جميع ميادين العمل وجميع المستويات الوظيفية .

1. دراسة البكري (1990)

والتي كانت بعنوان "العلاقة بين إدراك مديري ومديرات المدارس الحكومية للحوافز المقدمة لهم والضمير المهني لديهم، وأثر كل من المؤهل العلمي وسنوات الخبرة والجنس في تقدير مديري ومديرات المدارس الحكومية للحوافز المادية والمعنوية ومستوى الضمير المهني لديهم، وقد بينت الدراسة أن هناك علاقة دالة إحصائياً بين الضمير المهني وتقديرات أفراد العينة للحوافز المعنوية والمادية بالإضافة إلى أن هناك علاقة دالة إحصائياً باختلاف المؤهل العلمي وباختلاف الخبرة وعدم وجود علاقة دالة إحصائياً تعزى لمتغير الجنس.

3- دراسة القحطان (1987)

من المملكة العربية السعودية والتي كانت بعنوان العلاقة بين الضمير المهني وبين كل من الصفات الشخصية والأداء الوظيفي للعمالة السعودية والأسبوية والعربية والغربية حيث هدفت الى :-

1. قياس مستويات الولاء المهني للمجموعات الأربعة السابقة تجاه المنظمات التي يعملون فيها في السعودية.

2 تقرير طبيعة العلاقة بين الولاء المهني وبين كل من العمر والمستوى التنظيمي والخدمة في المنظمة الحالية، مستوى التعليم.

3 تقرير طبيعة العلاقة بين الولاء المهني وبين الأداء الوظيفي للأفراد.

وقد اثبتت الدراسة أن مستوى الولاء المهني لأفراد المجموعة الأسبوية أعلى منه لدى الأفراد في مجموعات الدراسة الأخرى، وأن هناك علاقة إيجابية بين الولاء المهني وبين كل من العمر ومدة الخدمة، ومستوى التعليم وكذلك هناك علاقة إيجابية بين الولاء المهني والولاء التنظيمي لدى أفراد العينة.

4- دراسة (Eid & Khalil: 2018) الوعي والامتثال حول الضمير المهني والتمسك بأخلاقيات المهنة كما ينظر إليها من قبل العاملين في التمريض والمرضى، (مجلة التمريض MNJ المنوفية كلية التمريض جامعة المنوفية، المجلد 3 العدد 1 ص 1-12).

هذه الدراسة هو تقييم الوعي والامتثال لأخلاقيات الامتثال المهني كما يراها التمريض والمرضى. تم استخدام التصميم الوصفي لتحقيق غرض هذه الدراسة. إعداد الدراسة التي أجريت في الأقسام الطبية والجراحية بمستشفى بنها الجامعي. شملت عينة هذه الدراسة 240 ممرضاً و60 ممرضاً رئيسياً و80 مريضاً. تم إجراؤها في مستشفى بنها الجامعي. الأدوات: تم استخدام أداتين لجمع بيانات هذه الدراسة وهما (استبيان أخلاقيات مهنة التمريض واستبيان الالتزام بأخلاقيات المهنة). أظهرت النتائج أن العاملين في التمريض لديهم مستوى وعي متوسط فيما يتعلق بأخلاقيات المهنة؛ وكانت هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين وعي العاملين في التمريض والتزامهم بأخلاقيات المهنة كان لدى المرضى وعي معتدل فيما يتعلق بامتثال الممرض لأخلاقيات المهنة. وخلصت هذه الدراسة إلى أن الوعي الكامل والامتثال للممرضين الرئيسيين كان أعلى من الممرضين العاملين فيما يتعلق بأخلاقيات المهنة. وأوصت هذه الدراسة بما يلي: ضرورة توفير التدريب أثناء الخدمة وفرص التعليم حول أخلاقيات التمريض المهنية للممرضات.

ب - الرضا الوظيفي:

يعتبر الرضا الوظيفي من أكثر مفاهيم علم النفس التنظيمي غموضاً نظراً لتأثيره في سلوك العمال وتأثيره بعوامل كالراتب والمنح وهيكل السلطة فعدم الرضا الوظيفي يضعف الشعور بالانتماء ويمكن تعريف الرضا الوظيفي: هو ذلك الشعور الفرد النفسي بالقناعة والارتياح والسعادة والرضا لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه ومحتوى بيئة العمل ومع الإحساس بالثقة والولاء والانتماء للعمل (خبراء المجموعة العربية للتدريب والنشر ، 2014: 12).

ويعتبر الرضا الوظيفي حال عاطفية وثيقة بإشباع الاحتياجات أو الحرمان منها ويتعامل مع الآخر على أنه عنصر تقييمي للمواقف وهو مدى شعور الشخص تجاه الوظيفة وكيف يفكر الشخص في الوظيفة ويعد الرضا الوظيفي أحد مكونات الرضا الشامل عن الحياة أو البعد المعرفي للرفاهية الذاتية (ZalewskaK: 1996: 486).

أنواع الرضا الوظيفي:-

يمكن لن تقسيم الرضا الوظيفي وفقاً لشموليته:

الرضا الوظيفي الداخلي: يتعلق بالجوانب الذاتية كالاعتراف والتقدير القبول.

الرضا الوظيفي الخارجي: يتعلق بالجوانب البيئية للموظف في محيط العمل كالمدير والزملاء ومميزات العمل المالية .

الرضا الوظيفي العام: وهو مجمل الشعور بالرضا الوظيفي تجاه الأبعاد الداخلية والخارجية

الرضا الوظيفي وفقاً للزمن:

الرضا الوظيفي المتوقع: يشعر الفرد بهذا النوع من الرضا الوظيفي من خلال عملية الأداء بأن ما يبذله يتناسب مع الهدف .

الرضا الوظيفي الفعلي: هو شعور يشعر به الموظف الفرد بهذا النوع من الرضا الوظيفي عندما يحقق الهدف فعلياً. (الخفاف، 2013: 372).

أهمية الرضا الوظيفي للعامل:

وجدت الدراسات علاقة بين الرضا الوظيفي ورضا الفرد عن حياته بشكل عام فالرضا الوظيفي يعكس أثاره على الصحة البدنية والنفسية وطول العمر وا

ارتفاع مستوى الطموح ويصبح الفرد الراضي عن عمله أكثر ابداعاً ويصبح لديه مستوى من التقدم .

أهمية الرضا الوظيفي للمنظمة:

يؤدي الرضا الوظيفي دوراً هاماً في النمو المستدام لأي منظمة لأن الخسارة المنظمة للعامل تعني هي خسارة الموجودات غير الملموسة والرضا الوظيفي اتجاه يساعد المنظمة على التنبؤ بالسلوك وانخفاض وتدني الشائعات في مكان العمل وقلة الشكوى من جانب العاملين وانخفاض الصراع في المنظمة (المدو، 2020: 185)

نظريات المفسرة للرضا الوظيفي :-

هناك العديد من المداخل النظرية التي تفسر ظاهرة الرضا أو عدم الرضا الوظيفي، وتنطلق تلك المداخل من أسس اجتماعية وتنظيمية وسلوكية ونفسية، وقبل البدء في عرض نظريات الرضا الوظيفي، يجب أن نفرق بين مفهومي الرضا الوظيفي ودافعية العمل، إذ الفرق بينهما يقع في عالقة كل منهما بالسلوك، فالدافع هو السبب المباشر للسلوك، أما الرضا فليس سبباً له، فالمكافأة يمكن أن تشبع حاجات عند الفرد لكنها تستثير دافعيته بالضرورة، إلا إذا كان سلوكه ضرورياً للحصول على المكافأة. وسنقدم في هذا البحث عرضاً ألهم النظريات التي تناولت الرضا الوظيفي، والملاحظ أن نما يمكن أن تعتبر نظريات للدوافع أيضاً، بعض هذه النظريات ليست للرضا الوظيفي فحسب، وإلا أن لهذه النظريات تطبيقاً في مجال الرضا الوظيفي، ويمكن أن تستخدم لتفسيره، ونوجز فيما يلي أهم هذه النظريات:

1- نظرية الإنصاف (Equity Theory) تقوم نظرية الإنصاف التي وضعها آدمز Adams عام 2179 ، على الإنصاف والمساواة في معاملة الفرد الرئيسي لجهود العمل وأدائه والرضا عنه د في عمله الوظيفي، حيث يعتقد أن المحدد هو درجة الإنصاف والمساواة، أو عدم الإنصاف والمساواة التي يدركها الفرد في وظيفته، وتتضح تلك النظرية في الرضا الوظيفي عندما يشعر الموظفون أن مكافآت المنظمة كالراتب والتقدير موزعة ب نصاب بينهم وفقاً لجدارتهم. وتستند هذه النظرية إلى أن الفرد يعيش درجة الإنصاف من خلال مقارنته النسبية للجهود التي يبذلها (المدخلات) في عمله، إلى المكافآت والحوافز (المخرجات) التي يحصل عليها مع ذا كانت نتيجة هذه المقارن تلك النسبة المثالية من العاملين في نفس المستوى ولنفس الظروف، واة منصفة وتساوت النسبة تكون النتيجة هي شعور الفرد بالرضا الوظيفي، أما إذا كانت نتيجة المقارنة غير منصفة ف ن النتيجة هي شعور الفرد بعدم الرضا عن عمله (آدمز Adams عام، 2179)

2- نظرية الإدارة العلمية استندت نظرية تايلور Taylor. F في دراسة الأجور الأساسية والتكميلية المكافآت على نوع العمل المطلوب وعلاقته بأداء العامل وزيادة كفاءته في العمل، فكلما ارتفعت الإنتاجية، ازدادت الأرباح بالنسبة لرب العمل، وانعكس إيجابيا على أجور العاملين.

وبنى تايلور نظريته على أساس مادي بحت، وكان الافتراض الذي بنى عليه نظريته هو أن العاملين يقدرّون الحوافز المادية أكثر من غيرها، وهم مستعدون للعمل للحصول على المكافآت المالية، إذ يرى أنه كلما ازداد أجر العامل ازداد الرضا وتحسن الأداء، (الزهري، 2161، 911) والملاحظ أن هذه النظرية غيّبت دور العوامل الأخرى كحاجة الفرد إلى الاستقرار، الأمان، النمو، الشعور بالذاتية، المنافسة في العمل.

دراسات السابقة التي تناولت الرضا الوظيفي :

1- (أحمد ومنصور: 2011) الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس دراسة تطبيقية في جامعة الأنبار، (مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية المجلد 4 العدد 7).

هدفت الدراسة معرفة واقع الرضا الوظيفي لدى عينة من تدريسي جامعة الأنبار وأثر هذا الواقع على أدائهم تم توزيع 150 استمارة وتم إجراء التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS أظهرت النتائج نسب متفاوتة بمستوى رضا وظيفي جيد لدى عينة الدراسة ووجود علاقة ارتباط بين مستويات الرضا الوظيفي والخصائص الفردية لهم الاهتمام بظروف العمل ومستوى الأجور وغيرها من مجالات الرضا الوظيفي الذي يؤدي لتحسين مستوى أدائهم .

2- دراسة شومان (1982)

والتي كانت بعنوان العلاقة بين المناخ التنظيمي وسلوك المدير والرضا الوظيفي للمعلمين"، أن هناك نوعان من المناخ المدرسي في مدارس عينة الدراسة، الأول المناخ المنفتح أما الثاني فهو المنغلق على نفسه، وظهرت علاقة إيجابية بين نوع المناخ المدرسي ومدى رضا المعلم عن وظيفته، فكلما كان مناخ المدرسة منفتحاً، كلما زاد رضا المعلم وظيفته، وتبين أن هناك علاقة إيجابية بين سلوك المدير، ومدى رضا المعلم عن وظيفته، فكلما كانت علاقة المدير حسنة مع المعلمين، كلما زاد رضا المعلم عن وظيفته، وتعتبر هذه الدراسة هي الأولى من توسعها في المدارس الفلسطينية، وقد تكونت سينة الدراسة من (230) معلماً يعملون في سنة عشر مدرسة ثانوية للذكور في لواء رام الله.

3- دراسة كامل والبكري (1990)

لقد أجريت هذه الدراسة في القاهرة وكانت بعنوان دراسة تحليلية للرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة، وهدفت إلى معرفة مستوى الرضا عن العمل، لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القاهرة، وتحديد أهم العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي العضو هيئة التدريس، وقد قام الباحثان بتطبيق الدراسة على عينة عشوائية مكونة من (623) عضو هيئة تدريسي، وقد أظهرت نتائج الدراسة أنه توجد علاقة طردية بين الانتماء الوظيفي والرضا عن الوظيفة، وأن فرص الترقية تعتبر من العوامل الهامة التي تؤثر في مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس.

4- دراسة (Tantekin: 2019) التأثير الوسيط للرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي للمهندسين المدنيين والمعماريين، المجلة الدولية لإدارة الإنشاءات، قسم الهندسة المدنية، جامعة كوكوروا، أضعنة، تركيا، ص1-12

وتشكل الموارد البشرية العمود الفقري للعمليات الإدارية. أحد أهم العوامل التي تسبب الصعوبات في صناعة البناء والتشييد هو القوى العاملة المتغيرة بشكل متكرر بسبب معدل دوران الموظفين. وهنا تلعب تصورات الموظفين المتعلقة بالعمل دوراً مهماً بسبب تأثيرها على التزام الموظفين تجاه مكان العمل. تعتمد نفسية الإمبراطور على العديد من المتغيرات.

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن المفاهيم التي تشكل وتؤثر على الاتجاهات والتصورات المتعلقة بالعمل لدى العاملين في صناعة البناء ودراسة العلاقات فيما بينهم. نموذج متعدد المتغيرات تم من خلاله دراسة واختبار تأثيرات السمات الشخصية والرضا الوظيفي والالتزام المهني والالتزام التنظيمي للموظفين باستخدام طريقة نمذجة المعادلة الهيكلية والتوصيات في ضوء النتائج التي توصلنا إليها. وعندما تم التحقق من العلاقة بين المتغيرات، تم تحديد العلاقة بين الشخصية والالتزام التنظيمي تم تحديدها بمساعدة التأثير الوسيط للرضا الوظيفي.

الفصل الثالث:

منهجية البحث وإجراءاته

يتضمن هذا الفصل الإجراءات المتبعة في تحديد مجتمع البحث واختيار العينة، وخطوات اعداد مقياسي الضمير المهني وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة سومر ، وإجراءات التطبيق النهائي للمقياسين على عينة البحث ، وبيان الوسائل الإحصائية المستخدمة للتوصل الى نتائج البحث ، وفيما يلي تفصيل ذلك أولاً منهج البحث:

للكشف عن مستوى مقياسي الضمير المهني وعلاقته بالرضا الوظيفي ولتحقيق اهداف البحث قام الباحث بالاعتماد على المنهج الوصفي الارتباطي لذي يهتم بالكشف عن العلاقات بين متغيرات البحث لمعرفة مدى الارتباط بين هذه المتغيرات والتعبير عنها كمياً من خلال معاملات الارتباط بين المتغيرات (ملحم، 2002: 78) .

حيث قام الباحث ببناء مقياس الضمير المهني واستخراج الخصائص السيكمترية والإحصائية ثم قام بتبني مقياس الرضاء الوظيفي واستخراج الخصائص السيكمترية له واستعمال الوسائل الإحصائية الملائمة للدراسة .

ثانياً إجراءات البحث:

1. مجتمع البحث:

يتضمن مجتمع البحث العاملين في جامعة سومر البالغ عددهم (820) وتم اختيار (200) موظف الذين يعملون في جامعة سومر وقد حصل الباحث على اعداد الموظفين اعلا بموجب كتاب تسهيل مهمه ملحق رقم (2). وتم اختيار العينة كون المؤسسات الجامعية من المؤسسات الهامة التي تعكس رقي المجتمع *جدول (1) يوضح اعداد المجتمع الكلي .

جدول رقم (1) يوضح أفراد عينة البحث

العدد الموظفين	القسم
196	قسم الرفاعي
216	قسم القلعة
188	قسم التربية الأساسية
220	قسم الكرامة
820	المجموع

2- عينة البحث:

تم اختيار عينة البحث الحالي بصورة عشوائية (ملحم، 2002: 253)، بعدها قام الباحث باختيار عشوائي من (200) موظف من اقسام الجامعة والجدول رقم (2) يوضح ذلك .

جدول رقم (2) يوضح أفراد عينة البحث

القسم	الذكور	الاناث	المجموع
قسم الرفاعي	30	20	50
قسم القلعة	23	27	50
قسم التربية الأساسية	28	22	50
قسم الكرامة	33	17	50
المجموع	114	86	200

2. أداة البحث

أولاً :- خطوات بناء مقياس الضمير المهني

نظراً لعدم توفر أداة لقياس الضمير المهني خاص بموظفي الجامعة وبعد مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة قام الباحث ببناء مقياس للضمير المهني الخاص بالدراسة بعد ان اطلع الباحث على مقياس على كل من : مقياس حيوية الضمير ل (ظاهر ، 2009) و مقياس واقع اخلاقيات العمل الاداري ل (رؤوف ، 2007) ومقياس الاستقرار المهني ل (العيداني و 2011) ومقياس حيوية الضمير ل (عبد ، 2013) .

قام البحث بصياغة فقرات البحث بعد اضافة وصياغة بعض الفقرات التي اطلع عليها بشكل يلائم موضوع بحثه وبذلك تم صياغة (16) فقره لتمثل فقرات الضمير المهني .

صلاحية الفقرات :-

للتأكد من صلاحية فقرات مقياسي البحث عرضت على مجموعة من الخبراء في مجال (العلوم التربوية والنفسية) ملحق (1) لفحصها وتقدير صلاحيتها في قياس ما وضعت لاجله ، لان هذا الفحص يتحقق من ارتباط الفقرة كما تبدو ظاهرياً بالسمة المقاسة (Chiselli ، 1981:276) ، اذ يأخذ الباحث بالأحكام التي يتفق عليها (95%) من آرائهم فأكثر (الكبيسي ، 2010: 265) وفي ضوء ملاحظات الخبراء ، تم تعديل صياغة بعض الفقرات فقط .

اعداد تعليمات المقياس :

تعد تعليمات المقياس الإجابة على الفقرات بمثابة دليل وشرح الى المستجيب على اجابته على المقياس لذلك تمت مراعاة ان تكون هذا التعليمات واضحة وبسيطة ومفهومة ومناسبه لأفراد عينة البحث وقد تضمنت التعليمات كيفية الإجابة على الفقرات وحث المستجيب على الإجابة بصدق ومن دون تقييد واخبر الباحث افراد العينة بان اجابته لن يطلع عليها احد سوى الباحث .

– التجربة الاستطلاعية

من اجل التحقق الفقرات المعبرة الالحاد وفهم الأفراد العينة لها ، ووضوح التعليمات لهم وطريقة الاجابة عن البدائل ، والوقت المستغرق للإجابة ، طبق الباحث المقياس على عينة عشوائية من موظفي الجامعة ، التي تم اختيارها عشوائيا ايضاً ، بلغت العينة (30) موظف، وقد تأكد الباحث من وضوح الفقرات، وقد تراوح الوقت المستغرق للإجابة بين (20) دقيقة كحد ادنى و(30) دقيقة كحد اعلى وبذلك يكون متوسط الوقت اللازم للإجابة على المقياس (14) دقيقة .

التحليل الاحصائي لفقرات المقياس ((Item analysis)

تعد عملية التحليل الاحصائي للفقرات من الخطوات المهمة لبناء المقياس حيث تجعل المقياس اكثر صدقاً وثباتاً (Chiselli 1981:428) وتستهدف عملية التحليل للفقرات عادة حساب قوتها التمييزية ومعاملات صدقها (الكبيسي ، 2001: 5) اذ ان دقة المقياس في قياس ما وضع لقياسه يعتمد على دقة فقراته . وقد أشارت (Nunnally 1981) ان حجم العينة المناسب لعملية التحليل الإحصائي يجب ان لا يقل عن خمسة أشخاص لكل فقرة من مجموع فقرات المقياس (Nunnally 1981:262) ، ويشير (Cohen، 1985) الى ان حجم عينة التمييز لا يقل عن (5) افراد لكل فقرة من فقرات المقياس (Cohen، 1985:97) في حين تشير (Anastasi 1976) .

إن حجم عينة التحليل الإحصائي يفضل ان لا تقل عن (400) فرداً (Anastasi 1976:209) ووفقاً لما سبق اختار الباحث عشوائياً (30) موظف تم اختيارهم بصورة عشوائية من اقسام مختلفة ، وبعد حساب الدرجة الكلية لكل موظف ، رتبت الدرجات تنازلياً ثم اختار الباحث نسبة اعلى 28% من الدرجات وهي المجموعة العليا ونسبة اقل 28% من الدرجات وهي المجموعة الدنيا ، وذلك من اجل تحديد مجموعتين تتصفان بأكبر حجم وأقصى تباين ممكنين ((Anastasi، 1976:203 ولكي تتوزع الدرجات توزيعاً طبيعياً (الزوبعي وآخرون ، 1981: 74) وعلى وفق ذلك بلغ عدد أفراد المجموعة العليا (30) موظف لكل من المجموعتين العليا والدنيا .

وقد اعتمد الباحث طريقتين من طرق التحليل الاحصائي للفقرات وهي :-

1- استخراج القوة التمييزية للفقرات (المقارنة الطرفية) .

2- استخراج علاقة الفقرة بالمجموع الكلي للمقياس .

وفيما يلي تفصيل ذلك :-

1- استخراج القوة التمييزية للفقرات (Item diserimination) (المقارنة الطرفية).

لإيجاد القوة التمييزية للمقياس استخدم الباحث معادلة القوة التمييزية وذلك من خلال طرح عدد الذين أجابوا إجابة صحيحة في المجموعة الدنيا من عدد الذين أجابوا إجابة صحيحة في المجموعة العليا مقسوماً على عدد افراد احدى المجموعتين ولكل فقرة من فقرات المقياس (yet & Allen 1979:125) وعلى وفق معيار ايبيل الموضح في جدول (3) .

جدول (3) القيم التمييزية لفقرات مقياس الضمير المهني

رقم الفقرة	المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية
1	عليا	62	2,8387	0,9089	5,318
	دنيا	62	2,1290	0,5274	
2	عليا	62	2,6452	0,7703	7,428
	دنيا	62	1,8387	0,3708	
3	عليا	62	2,3065	1,2091	6,301

	0,4497	1,2742	62	دنيا	
7,156	1,0584	2,2742	62	عليا	4
	0,4588	1,2258	62	دنيا	
0,659	0,9783	2,8387	62	عليا	5
	1,4314	2,9839	62	دنيا	
9,292	1,0342	2,4355	62	عليا	6
	0,3551	1,1452	62	دنيا	
3,963	1,0150	2,2258	62	عليا	7
	0,4771	1,6613	62	دنيا	
10,495	0,9352	2,5484	62	عليا	8
	0,3983	1,1935	62	دنيا	
10,399	0,8581	2,5968	62	عليا	9
	0,4921	1,2903	62	دنيا	
0,640	0,9007	2,5161	62	عليا	10
	0,7798	2,4194	62	دنيا	
12,615	0,9337	2,6935	62	عليا	11
	0,3488	1,0968	62	دنيا	
3,451	0,5865	2,9839	62	عليا	12
	0,6102	2,6129	62	دنيا	
11,238	0,7814	2,5645	62	عليا	13
	0,4769	1,2581	62	دنيا	
7,335	0,9810	2,3871	62	عليا	14
	0,5152	1,3548	62	دنيا	
1,231	3,7692	2,9194	62	عليا	15
	0,5944	2,3226	62	دنيا	
9,800	0,9828	2,5968	62	عليا	16

	دنيا	62	1,2419	0,4682
--	------	----	--------	--------

2- إستخراج علاقة الفقرة بالمجموع الكلي للمقياس :

قام الباحث باستخراج علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياسين ، حيث يعد ذلك من الوسائل المهمة لبيان الاتساق الداخلي للمقياس (علام، 2000: 8) وباستخدام معامل ارتباط بوينت باسيريال بين درجات الطلاب على كل فقرة وبين درجاتهم الكلية على المقياس ، تبين أن جميع الفقرات ذات دلالة إحصائية ، إذ كانت القيمة التائية المحسوبة للفقرات أكبر من القيمة الجدولية البالغة (96، 1) عند مستوى دلالة (05,0) وجدول (4) يوضح ذلك .

جدول (4)

معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس الضمير المهني .

مقياس الضمير المهني	
رقم الفقرة	معامل الارتباط
1	0,574
2	0,663
3	0,754
4	0,807
5	0,711
6	0,772
7	0,766
8	0,672
9	0,360
10	0,697
11	0,734
12	0,624
13	0,645
14	0,623

0,856	15
0,765	16

صدق المقياس

- الصدق () (Validity)

من الشروط المهمة التي يجب ان تتوفر في المقياس هو الصدق ، وهو ان يقيس ما وضع لاجله (Stanley, 1975:215) وهو دليل على قياس الفقرات لما يفترض ان تقيسه . وقد تحقق الباحث في المقياس نوعان من الصدق هما :-

1- الصدق الظاهري () (Face Validity)

يعتمد الصدق الظاهري على التحليل المنطقي الذي يقوم به الخبراء لفقرات المقياس لذا يسمى بالصدق المنطقي وقد تحقق هذا النوع من الصدق من خلال عرض (المقياس) على مجموعة من الخبراء للحكم على صلاحيتها في قياس الخاصية المراد قياسها (Eble, 1972:55) كما موضح في ملحق (1) .

2- صدق البناء () (Coustruct Validity)

وهو المدى الذي يمكن ان يقرر بموجبه ان المقياس يقيس خاصية معينة (Anastasi, 1976:151) وقد تحقق هذا النوع من الصدق من خلال استخراج علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس .

ثبات المقياس Reliability

لغرض التعرف على ثبات المقياس استعمل الباحث معامل (الفاكرونباخ) للاتساق الداخلي اذا ان معامل الفا كرونباخ يزودنا بتقدير جيد للثبات اغلب المواقف وهذا الطريقة تعتمد على اتساق الفرد من مدة الى اخرى (Nunnally, 1978, p 235) ولجل استخراج بهذه الطريقة قام الباحث بتوزيع المقياس على عينة من موظفين الجامعة البالغ عددهم (200) موظف من الاقسام الاربعة ، وبفاصل زمني قدره (14) يوما على التطبيق الأول وتحت ظروف مشابهة لظروف التطبيق الأول ، قام الباحث بأعاده التطبيق باستخدام معادله الفا كرونباخ وتم حساب معامل بين درجات التطبيقين الأول والثاني ، إذ بلغ معامل الثبات لمقياس الضمير المهني (86 ، 0) .

المقياس بصورته النهائية :

بعد الاجراءات الذي قام بها الباحث اصبح المقياس بصورته النهائية مكونا من (16) فقره بعد ما اطلع عليها الخبراء المختصين ، وكانت البدائل كالتلى (لا تنطبق ابدا ، لا تنطبق ، تنطبق بدرجة متوسطة ، تنطبق ، تنطبق بشده) .

التطبيق النهائي

بعد اكمال اعداد ادتي البحث تم تطبيقها على عينة البحث الاساسية، حيث قام الباحث بالتطبيق النهائي لمقياسي البحث يوم الاثنين الموافق 2024|9|10.

ثانياً مقياس الرضا الوظيفي:

بالاطلاع على الادبيات والاستفادة من الدراسات السابقة كدراسة (غزالي وعبون: 2020) ودراسة (أحمد ومنصور: 2011) التي تناولت الرضا الوظيفي قام الباحث بتبني مقياس للرضا الوظيفي لـ (أحمد ومنصور: 2011) في المكون (20) فقرة تتطلب الاستجابة عليها حسب مقياس ليكرت الخماسي وكانت البدائل كالتالي (لا تنطبق ابدا ، لا تنطبق ، تنطبق بدرجة متوسطة ، تنطبق ، تنطبق بشده) .

الخصائص السيكومترية لمقياس الرضا الوظيفي:
للتأكد من الصدق والثبات قام الباحث بتطبيق المقياس على العينة استطلاعية الصدق الظاهري: بغرض التحقق من صلاحية الفقرات لوصف ما وضع لقياسه قام الباحث بعرض فقرات المقياس على مجموعة من المحكمين عددهم (10) خبيراً في مجال قسم العلوم التربوية والنفسية وقد تم اعتماد اختبار كاي مربع مقياساً لقبول الفقرات يتبين أن جميع فقرات المقياس دالة احصائياً عند مستوى دلالة (0.05) .
يتضح أن معامل الارتباط بيرسون بين فقرات مقياس الرضا الوظيفي مع الدرجة الكلية المنتمية إليها دالة احصائياً عند مستوى دلالة (0.005)

ثبات المقياس: تم حساب معامل ألفا كرونباخ أن معامل الثبات لمقياس الرضا الوظيفي بلغ (0.89) وهو معامل ثبات مرتفع ومقبول .
الوسائل الإحصائية:

اعتمد الباحث في جميع المعالجات الاحصائية على الحقيبة الاحصائية (SPSS) وقد استخدمت الاساليب الآتية :-

- 1- استخدم الباحث معامل الارتباط بيرسون لحساب معاملات الصدق والثبات- معامل ألفا كرونباخ لحساب الثبات
2. الاحصاءات الوصفية: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعرفة موافقة إجابات أسئلة البحث
3. معاملات الارتباط بيرسون في اختبار الفرضيات لحساب العلاقة بين المتغيرين واختبار "ت" لعينتين مستقلتين .

الفصل الرابع

عرض النتائج وتفسيرها

الهدف الأول : تعرف مستوى الضمير المهني لدى موظفي الاقسام الداخلية /جامعة سومر
لقد أظهرت نتائج الهدف الاول هو قياس مستوى الضمير المهني على عينة البحث الاساسية البالغة (200) موظف ، وبعد اجراء المعالجة الاحصائية بلغ الوسط حسابي (79,687) ، وبانحراف معياري مقداره (11,776) في حين أن الوسط الفرضي لا افراد العينة مقداره (61) .
ولغرض التعرف على الفرق والدلالة الاحصائية لهذين الوسطين ، فقد تم أضعاهما للاختبار التائي لعينة ومجتمع ، وقد أظهرت نتائج الاختبار التائي الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية ولصالح أفراد العينة عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (199) ، أذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (6,768) . وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية التي مقدارها (1,960) والجدول رقم (5) يوضح ذلك.

الجدول (5) يوضح الدلالة الاحصائية لأفراد عينة الدراسة على مقياس الضمير المهني

المتغير	العينة	درجة الحرية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية		مستوى الدلالة
						المحسوبة	الجدولية	
الضمير المهني	200	199	79,687	11,776	48	6,767	1,960	0.05 دال إحصائياً

من الجدول (5) يتبين أن الوسط الحسابي لدرجات الضمير المهني لدى عينة الدراسة أعلى من المتوسط الفرضي وقيمة T المحسوبة أعلى من الجدولية مما يدل على تمتع عينة الدراسة من موظفي جامعة سومر بمستوى مرتفع من الضمير المهني .

إن أي موظف يكون ضميره رقيب لعمله نابع من داخله فالضمير المهني يظهر من خلال الالتزام بأخلاقيات العمل في الجامعة ويفسر جود درجة مرتفعة من الضمير المهني لدى موظفي جامعة سومر يعود للتنمية المهنية التي تتبعها الجامعة تجاه الموظفين وتقوية الإحساس بالمسؤولية تجاه العمل والواجب

الهدف الثاني : تعرف مستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة سومر
 لقد أظهرت نتائج الهدف الثاني هو قياس مستوى الرضا الوظيفي على عينة البحث الأساسية البالغة (200) موظف ، وبعد اجراء المعالجة الاحصائية بلغ الوسط حسابي (4.126) ، وبانحراف معياري مقداره (0.257) في حين أن الوسط الفرضي لا فراد العينة مقداره (60) .

ولغرض التعرف على الفرق والدلالة الاحصائية لهذين الوسطين ، فقد تم أضعاهما للاختبار التائي لعينة ومجتمع ، وقد أظهرت نتائج الاختبار التائي الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية ولصالح أفراد العينة عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (99 1) ، أذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (12.340). وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية التي مقدارها (1.960) والجدول رقم (6) يوضح ذلك.

الجدول رقم (6) المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على مقياس الرضا الوظيفي

أفراد العينة	الوسط الحسابي	الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	القيمة التائية المحسوبة	القيمة الجدولية	مستوى الدلالة
160	4.126	60	0.257	159	12.340	1.960	0.05
						دال	

من الجدول اعلاه رقم (6) يتبين أن قيمة (T) المحسوبة بلغت (12.340) أكبر من الجدولية وهي ذات دلالة احصائية مما يدل أن عينة البحث تتمتع بمستوى مرتفع من الرضا الوظيفي حيث يتضمن الرضا الوظيفي مشاعر الموظف تجاه طبيعة العمل وتجاه زملائه وتجاه طرق الإشراف والحواز الترفقيات والرواتب وجميع الفقرات جاءت بمتوسط حسابي مرتفع بلغ (4.126) وانحراف معياري (0.257) واستجابة مرتفعة وهذا يدل على وجود مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة سومر ويعود ذلك لتوفير معايير الأمن والسلامة والعلاقة الجيدة مع رؤساء العمل والتعامل بالمرونة فطبيعة العلاقات في الجامعة يسودها التعاون والصدق في التعامل بين الموظفين كما لاحظ الباحث العلاقات الجيدة بين الزملاء وانتشار الاحترام المتبادل بين الموظفين والمتعاملين.

الهدف الثالث : للكشف عن العلاقة الارتباطية بين الضمير المهني والرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة سومر؟ تم استعمال معامل ارتباط بيرسون، وأظهرت النتائج وجود علاقة دالة احصائيا بين الضمير المهني والرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة سومر عينة البحث، حيث كانت قيمة معامل ارتباط بيرسون (0,83) ، وعند اختبار الدلالة المعنوية لمعامل الارتباط ظهر ان القيمة التائية لمعامل الارتباط (88,5) وهي اكبر من القيمة الجدولية البالغة (1,880) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (199)، والجدول (7) يوضح ذلك .

جدول (7) يوضح العلاقة بين الضمير المهني والرضا الوظيفي

العينة		القيمة التائية t	مستوى الدلالة
--------	--	------------------	---------------

الجدولية	المحسوبة	قيمة معامل ارتباط بيرسون بين الضمير المهني والرضا الوظيفي	درجة الحرية	
0.05 دال	1, 880	5,88	0,83	199
				200

وبالنظر الى الجداول اعلاه نجد ان هناك علاقة ارتباطيه بين الضمير المهني والرضا الوظيفي بدرجة مرتفعة فالضمير الحي والتمسك بأخلاقيات المهنة وتذكر الموظف بصورة دائمة بالسلوك القويم الذي ينبغي التزامه في عمله وعدم الاحتكام إلى الرؤية الشخصية التي تختلف من شخص لآخر فيحدد موقفه بناء على تقاليد المهنة وأعرافها وبذلك تعد مرآة لما ارتضاه أهل المهنة وما استقر في ضميرهم وبالتالي تستمد وجودها من الأعراف وتكريس وتقنين لها كما ان تحسن الاهتمام بالرضا الوظيفي وتحفيز العمال والتهيئة المهنية الجيدة وخلق جو العمل المناسب يساعد في تحسن الضمير المهني .

الاستنتاجات:

1. أظهرت نتائج تحليل البيانات وجود مستوى ضمير مهني مرتفع لدى موظفي جامعة سومر .
2. أظهرت نتائج تحليل البيانات وجود مستوى مرتفع من الرضا المهني لدى موظفي جامعة سومر .
3. أظهرت نتائج التحليل لبيانات العينة بوجود علاقة ارتباطية بين المتغيرين الرضا الوظيفي والضمير المهني .

التوصيات:

- زيادة وتفعيل الخدمات المقدمة للموظفين من تكييف وراحة وأجهزة الحاسوب وشبكة الانترنت
- زيادة الاتصال بين الرئيس والمروؤوس وعقد اجتماعات بشكل دائم للمتابعة وتبادل الأفكار ووضع الخطط لتوسيع قاعدة اتخاذ القرار
- زيادة الحوافز المادية والمعنوية وزيادة العلاقات بين الزملاء في العمل من خلال الأعمال المشتركة
- تفعيل الرقابة غير المباشرة يشجع الانضباط الذاتي التي تجعل الناس منضبطين في عملهم

المقترحات:

استكمالاً لموضوع البحث يقترح البحث:

- القيام بدراسات تركز على إدارة الجامعات في الرضا الوظيفي والضمير المهني .
- القيام بدراسات حول التنمية المهنية للموظفين وعلاقتها بالرضا الوظيفي .
- دراسات حول قياس الضمير المهني عند المعلمين في المراحل المختلفة .

المصادر:

أولاً: المراجع العربية

1. ابن منظور، أبو الفضل جمال الدين بن مكرم (2005) لسان العرب، دار صادر، بيروت المجلد 4-5 .
2. إسكارس فيليب، قمر، عصام (2009)، مذهب جديد في السياسة والتربية، المكتبة العصرية
3. ايمانويل كانط (2017) تأسيس ميتافيزيقية الأخلاق، ترجمة عبد الغفار مكاوي، دار هنداوي المملكة المتحدة
4. البارودي، منال (2015) الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمروؤوسين، المجموعة العربية للتدريب والنشر .
5. الحربي، حمود صالح(1994) الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود الرياض.

6. الخفاف، إيمان (2013) الذكاء الانفعالي: تعلم كيف تفكر انفعالياً، دار المناهج.
7. العبدروس، أغادير سالم، (2014)، أخلاقيات المهنة والسلوك الوظيفي، مركز الخبرات المهنية للإدارة بميك القاهرة .
- بدر، حامد 1983 الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بكلية التجارة والاقتصاد والعلوم السياسية بجامعة الكويت، مجلة العلوم الاجتماعية، مج 11، ع3، جامعة الكويت
6. بسيوني، محمد (2018) الضمير المهني وتقدم المجتمع ، جريدة الوطن
7. الحربي، حمود صالح (1994) الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود الرياض.
8. الطائي، أفرح هادي حمادي، (2019) الضمير المهني وعلاقته بالحاجات النفسية، جامعة بغداد مركز البحوث النفسية المجلد، 30 العدد4 .
9. القناديلي، جواهر (2015) قضايا في الإدارة التربوية المعاصرة، بميك .
10. المبيضين، اسراء عبد الرحمن (2017)، واقع تعليم اللغة الانكليزية لمرحلة رياض الأطفال، دار زهران للنشر والتوزيع ط1.
11. المدو آلاء (2020) التوازن التنظيمي أداة لنجاح المنظمات، دار المناهج، عمان، الأردن.
12. أخلاقيات وآداب مهنة التدريس الجامعي، جامعة الأنبار العراق، مركز ديونو لتعليم التفكير .
13. خبراء المجموعة العربية للتدريب والنشر (2014) الرضا الوظيفي والارتقاء بالعمل المهني المجموعة العربية للتدريب والنشر،
14. سويدان، سعادة حمدي، الكبيسي عبد الواحد حميد آخرون، (2012)
15. طه، عبد القادر فرج (2010) قراءات في علم النفس الصناعي والإداري في الوطن العربي، الأنجلو المصرية .
16. عامر، فتحي حسين (2019)، إعلام بدون أخلاق قواعد و أخلاقيات العمل الصحفي، دار العربي .
17. كدواني، شيرين محمد، (2017) مصداقية الإنترنت، العوامل المؤثرة ومعايير التقييم، دار العربي .
18. محمد، مصطفى (2018) الرضا الوظيفي وتطوير الأداء ، دار ابن النفيس، الأردن
19. محمود، لقمان (2020) زعزعة الهامش نصوص، دار غيداء، الأردن.
20. محيرق، مبروكة عمر (2020) التأهيل والتدريب المهني للعاملين بمرافق المعلومات في العصر الالكتروني، مجموعة النيل العربية .
21. هاشم، عادل عبد الرزاق، (2019) ، القيادة وعلاقتها بالرضا الوظيفي، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع .
22. ياسين، مروزي (2015) أخلاقيات مهنة القضاة، دار الألمعية للنشر والتوزيع، الجزائر.

المصادر الأجنبية

1. Costa,P.T&Mc Crea.R.R(1992).Four Ways five factors are basic personality and individual difference.13: 653-665 .
- 2.Dyer,Rebekah.L: 2014 Tolstoys professional conscience the business model in Anna Karenina international journal of bussines and social science vol5 NO12.
- 3.Lock,E,A(1976).the nature and cause of job satisfaction inM.D.DannetED,Handbookpp1297-1349chicago,rand McNally.
- 4.Zalewska.M.A,1999 ,Job Statist faction and important of work Aspects relented to predominate values and Reactivity, Journal of occupational safety and Ergonom VO1999NO 4 p486.