

مدى مساهمة الامتنان في العمل في تنمية المهارات المهنية لدى الإداريين بمؤسسات التعليم العالي

The extent to which gratitude contributes to the
development of professional skills among the
administrators of higher education institutions

La mesure dans laquelle la gratitude contribue au
développement des compétences professionnelles chez les
administrateurs des établissements d'enseignement
supérieur

د. سهيلة لفقير

جامعة الجزائر 2

أ.د. فتيحة مزباني

جامعة الجزائر 2

تاريخ الإرسال: 2021-11-22 - تاريخ القبول: 2022-03-21 - تاريخ النشر: 2022-05-29

ملخص

الهدف من هذه الدراسة هو معرفة مدى مساهمة الامتنان في العمل في تنمية المهارات المهنية لدى الإداريين بمؤسسات التعليم العالي. ولجمع البيانات، قمنا بتطبيق مقياس الامتنان في العمل لمورغان Morgan، ومقياس المهارات المهنية على عينة مكونة من 280 إداري بأربعة مؤسسات تابعة للتعليم العالي على مستوى الجزائر العاصمة. أظهرت النتائج، أن متوسط درجات الامتنان في العمل لدى هؤلاء الإداريين عالٍ، وأنهم يمتلكون مهارات مهنية عالية. كما أظهرت النتائج أيضا وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين الامتنان في العمل والمهارات المهنية وأن الامتنان في العمل يؤثر على المهارات المهنية ويساهم في تنميتها.

الكلمات المفتاحية: الامتنان في العمل، المهارات المهنية، إداريو مؤسسات التعليم العالي.

Abstract

The aim of this study is to know the extent to which gratitude at work contributes to the development of professional skills among the administrators of higher education institutions. To collect the data, we applied Morgan's Gratitude at Work Scale and the Professional Skills

Scale to a sample of 280 administrators in four institutions of higher education located at the level of Algiers. The results showed that the average degree of gratitude at work among these administrators is high, and that they have high professional skills. The results also showed a statistically significant correlation between the gratitude at work and the professional skills. We also found that the gratitude at work affect professional skills and contributes to the development of professional skills.

Keywords: gratitude at work; professional skills; administrators of higher; education institutions.

Résumé

L'objectif de cette étude est de savoir dans quelle mesure la gratitude contribue au développement des compétences professionnelles chez les administrateurs des établissements d'enseignement supérieur. Pour collecter les données, nous avons appliqué l'Échelle de Gratitude au Travail de Morgan et l'Échelle de Compétences Professionnelles à un échantillon de 280 administrateurs dans quatre établissements d'enseignement supérieur situés au niveau d'Alger. Les résultats ont montré que le degré moyen de gratitude au travail chez ces administrateurs est élevé, et ils possèdent également des compétences professionnelles élevées. Les résultats ont montré aussi qu'il existe une corrélation statistiquement significative entre la gratitude au travail et les compétences professionnelles chez ces administrateurs, et que la gratitude au travail affecte les compétences professionnelles et contribue au développement des compétences professionnelles.

Mots-clés: gratitude au travail; compétences professionnelles; administrateurs d'établissements d'enseignement supérieur.

مقدمة

يلعب الامتنان دورا هاما في تحديد مستوى واتجاه أداء الفرد بصفة عامة، إذ يشكل بداخل الفرد طاقة هائلة تدفعه إلى المزيد من العطاء. كما يعتبر الامتنان عاطفة إيجابية ضرورية، فسماع كلمات الشكر يعطي الفرد قناعة بأنه سينجح في تحقيق هدفه. ويعتبر هذا الشعور من أهم الدوافع النفسية التي تدفعه للعمل والتقدم في الحياة وهذا ما أكده بارلتل وآخرون (Bartlett et al, 2012, p.2). ويعد الامتنان في العمل سمة جوهرية من السمات النفسية الإيجابية لما له من دور في زيادة كفاءة أداء الفرد. في هذا الصدد، يؤكد



شانغ Chang وآخرون (Chang et al,2007,p9) على أن الامتنان يمنح الفرد القدرة على إدارة المنظمة بشكل أفضل ويحسن العلاقات المهنية، كما أنه يحفز على اتخاذ القرارات الراجحة والزيادة في الإنتاجية، وبالتالي، تحقيق أهداف المنظمة. كما توصل مكيلوي وآخرون (McCullough et al,2002,p112-127) إلى أن الأفراد الممتنون لديهم القدرة على استخدام الاستراتيجيات الإنتاجية ويتمتعون بصفات شخصية أكثر إيجابية، وأن لديهم تقديراً أعلى لحياتهم وللإنجازات التي يحققونها.

وقد تزايد الاهتمام في المنظمات بالعنصر البشري لما له من تأثير جوهري على الكفاءة والفعالية. بمعنى، أن ينظر إلى الأفراد كاستثمارات تتحقق إذا ما حسن استخدامها. لذلك تسعى المنظمات دائماً للبحث على كيفية تنمية المهارات المهنية لدى العاملين لديها وكذا الزيادة والرفع من مستواهم. وقد أجمع المختصون في مجال تنمية الموارد البشرية على وجود علاقة متينة بين توافر المهارات البشرية ذات الكفاءة والتنمية الاقتصادية والاجتماعية. لذلك، تعتبر المهارات المهنية إحدى أهم الصفات المطلوبة في المؤسسات. وتعد من المقومات الأساسية التي ينبغي أن يمتلكها الإداري لكي يستطيع أداء مهامه بنجاحة وفعالية تامة.

يهدف في هذه الدراسة إلى التعرف على ما إذا كان للامتنان في العمل دور في تنمية المهارات المهنية لدى الإداريين بمؤسسات التعليم العالي من خلال الإجابة على التساؤلات التالية:

- هل يشعر الإداريون بمؤسسات التعليم العالي بامتنان عالٍ في العمل؟
- هل يمتلك الإداريون بمؤسسات التعليم العالي مهارات مهنية: ذاتية وفنية وفكرية وإنسانية عالية؟
- هل توجد علاقة ارتباطية بين أبعاد الامتنان في العمل كل على حدة ودرجته الكلية بأبعاد المهارات المهنية كل على حدة ودرجتها الكلية لدى الإداريين بمؤسسات التعليم العالي؟
- هل تؤثر أبعاد الامتنان في العمل ودرجته الكلية على المهارات الذاتية؟
- هل تؤثر أبعاد الامتنان في العمل ودرجته الكلية على المهارات الفنية؟
- هل تؤثر أبعاد الامتنان في العمل ودرجته الكلية على المهارات الفكرية؟
- هل تؤثر أبعاد الامتنان في العمل ودرجته الكلية على المهارات الإنسانية؟



للإجابة على هذه التساؤلات طرحنا الفرضيات التالية:

- يشعر الإداريون بمؤسسات التعليم العالي بامتنان عالٍ في العمل.
- يمتلك الإداريون بمؤسسات التعليم العالي مهارات مهنية: ذاتية وفنية وفكرية وإنسانية عالية.
- توجد علاقة ارتباطية بين أبعاد الامتنان في العمل كل على حدة ودرجته الكلية بأبعاد المهارات المهنية كل على حدة ودرجتها الكلية لدى الإداريين بمؤسسات التعليم العالي.
- تؤثر أبعاد الامتنان في العمل ودرجته الكلية على المهارات الذاتية.
- تؤثر أبعاد الامتنان في العمل ودرجته الكلية على المهارات الفنية.
- ثر أبعاد الامتنان في العمل ودرجته الكلية على المهارات الفكرية.
- تؤثر أبعاد الامتنان في العمل ودرجته الكلية على المهارات الإنسانية.

1. المفاهيم النظرية والإجرائية للدراسة

1.1. مفهوم الامتنان

يعرف موسيلديلي Müceldili وآخرون الامتنان على أنه: "الحالة الخاصة بالشكر والتقدير، ويأتي من الكلمة اللاتينية gratia، بمعنى النعمة، والكرم، كما يعني اللطف، والسخاء، والهدايا وجمال العطاء، ويشير أيضا إلى الشعور بالإعجاب، والشكر والتقدير للحياة" (Müceldili et al, 2015, p93). وعرفه ستيجن Stegen ووانكير Wankier على أنه: "تصرف طبيعي للشخص الممتن، وبالنسبة للشخص الممتن له فيعتبر عادة أو استجابة لموقف ما" (Stegen, Wankier, 2018, p376). بينما عرف بترسون Peterson وسليغمان Seligman الامتنان على أنه: "شعور بالشكر ردا على أي فعل أو خدمة، كإعطاء ملاحظات عن عمل قمت به، وهو الاستجابة النفسية للفعل أو الخدمة المقدمة، مهما كانت طبيعتها (ملموسة أو غير ملموسة)" (Peterson et Seligman, 2004, p524). كما وصف مورغان Morgan الامتنان بأنه: "شعور بالتقدير أو الشكر الذي يتلقاه الشخص أو يتوقع الحصول عليه نتيجة لخدمة ما، والشعور بالامتنان الحقيقي يفتح أبواب عديدة للدخول في تجارب حياتية جديدة" (Morgan, 2017, p179). وعرف بارتلت Bartlett وآخرون الامتنان على أنه: "العاطفة الإيجابية التي يشعر بها المرء عندما يدرك أن شخصا آخر أعطاه شيئا ما ذو قيمة" (Bartlett et al, 2012, p2). وعرفه إيمونس



Emmons وسترن Stern بأنه: "شعور يحدث في التبادلات بين الأشخاص، عندما يقر شخص ما بالحصول على منفعة قيّمة من شخص آخر. وهو حالة عاطفية مرافقة، ترتبط عادةً بإدراك الشخص أنه قد تلقى منفعة شخصية لم يسعى إليها عمدًا، وإنما نتيجة النوايا الحسنة لشخص آخر" (Emmons et Stern, 2013, p846).

من خلال ما سبق ذكره من التعريفات المتعلقة بالامتنان نلاحظ أن كل باحث عرفه حسب وجهة نظره، فمنهم من اعتبره حالة خاصة بالشكر والتقدير والإعجاب نتيجة خدمة ما (موسيليدي ومورغان). ومنهم من اعتبره تصرف طبيعي يحدث في التبادلات بين الأشخاص (ستيغن وإيمونس). أما البعض الآخر فيعتبره استجابة نفسية وعاطفة إيجابية للفعل أو الخدمة المقدمة، تترجم بالشكر والسعادة (وينر بيترسون وبارتلت). ومن وجهتنا نرى أن الامتنان هو شعور إيجابي ناتج عن خدمة أو منفعة مقدمة.

أما من الناحية الإجرائية، نقصد بالامتنان في العمل الشعور بالتقدير أو الشكر الذي يتلقاه الشخص أو يتوقع الحصول عليه نتيجة لخدمة ما ويتضمن ثلاثة أبعاد هي:

- مشاعر الامتنان: الاحتفاظ بمشاعر الامتنان اتجاه الأفراد الذين يقدمون المساعدة.
- المواقف المتعلقة بالامتنان: أن يكون لدى الأفراد تقدير تام لمواقف المساعدة التي قدمها لهم الآخرون.
- سلوك الامتنان: تصرفات الأفراد وهي تمثل مشاعر الامتنان والتي يتم التعبير عنها بسلوكيات الامتنان.

2.1. مفهوم المهارات المهنية

تعتبر المهارات المهنية من وجهة نظر الباحثين عنصراً من العناصر الرئيسة في العملية الإنتاجية، بل هي العنصر الأكثر أهمية في ذلك. لذلك، تناولتها الأدبيات الإدارية والتنموية للموارد البشرية بشكل كبير مما أدى إلى تعدد تعريفاتها. فالسكارنة مثلاً عرفها على أنها: "قدرة الفرد على توظيف المعارف المكتسبة للقيام بأفعال سلوكية داخل الإطار المهني، من خلال عملية الممارسة لتحقيق أغراض وأهداف العمل المهني، إذ تشكل المهارات المهنية عنصراً مهماً في تطوير أداء العاملين وكذلك تطوير ذاتهم بما ينسجم مع الإستراتيجيات الحديثة لتنمية الموارد البشرية وتحسين الأداء، وبالتالي تحسين أداء المنظمة ككل" (السكارنة، 2009، ص11). وعرفها اللوزي على أنها: "تلك العمليات التي تستهدف



زيادة قدرات ومهارات ومعلومات كل الأفراد في المجتمع بشكل عام وفي التنظيمات بشكل خاص" (اللوذي، 2002، ص65). وعرفها آل علي والموسوي على أنها: "عملية تعليمية طويلة الأمد تستخدم برنامجاً منظماً ومعدياً باهتمام، يستطيع من خلاله الموظفون اكتساب معارف ومهارات تتعلق بالمفاهيم والجوانب النظرية، وذلك لأغراض عامة على مستوى المنظمة ككل" (آل علي والموسوي، 2001، ص138). كما عرفها الصيرفي على أنها: "عبارة عن تلك الخلفية العلمية التي يجب أن تتوفر لدى العاملين لكي يتمكنوا من إنجاز الأعمال بالكفاءة والفاعلية المطلوبة" (الصيرفي، 2004، ص2).

من خلال ما سبق ذكره من التعريفات حول مفهوم المهارات المهنية، يمكننا القول بأن المهارات المهنية هي مجموع المعارف والخبرات النظرية والتطبيقية التي يكتسبها الفرد ويوظفها في تأدية مهامه بفعالية. أما من الناحية الإجرائية، فنقصد بالمهارات المهنية تلك الممارسات السلوكية والقدرات المتخصصة التي تتضمن الطرق والإجراءات والتقنيات اللازمة للتعامل مع كافة المواقف والأعمال الإدارية التي يواجهها العامل، وتتضمن هذه المهارات ما يلي: المهارات الذاتية والمهارات الفنية والمهارات الفكرية والمهارات الإنسانية.

2. منهجية الدراسة

1.2. منهج الدراسة

نظراً لطبيعة الدراسة فقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي.

2.2. ميدان الدراسة

أجريت الدراسة بمؤسسات التعليم العالي التالية: المدرسة الوطنية العليا للفلاحة بالحراش، المدرسة الوطنية العليا لعلوم البحار وتهيئة الساحل بدالي إبراهيم، جامعة الجزائر 02، جامعة الجزائر 03.

3.2. مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من 1500 إداري بالمؤسسات الجامعية السابق ذكرها.



4.2. عينة الدراسة

بعد توزيع 300 نسخة من أدوات الدراسة على الإداريين الذين قبلوا تعبئتها¹، وجدنا أن 280 نسخة فقط كانت صالحة. بالتالي، تكونت عينة الدراسة من 280 إداري: 55.7% ذكور و44.3% إناث؛ متوسط سنهم 38.53 سنة بانحراف معياري قدره 7.24؛ 64.30% منهم متزوجين و33.90% عزاب، في حين الأقلية القليلة أي 1.80% مطلق؛ مستواهم التعليمي جامعي إذ 53.90% منهم حاملين لشهادة الليسانس و24.30% حاصلين على شهادة الماجستير أو الماجستير؛ أما بالنسبة لمتوسط الأقدمية فقد بلغ 10.90 سنة بانحراف معياري قدره 7.50.

5.2. أدوات الدراسة

اعتمدنا في جمع البيانات على الأدوات التالية:

1.5.2. استبيان المعلومات الشخصية

يحتوي على البيانات الشخصية والمتمثلة في: الجنس، والسن، والمستوى التعليمي، والحالة العائلية والأقدمية في العمل.

2.5.2. مقياس الامتنان في العمل

تم الاعتماد على مقياس الامتنان المتعدد الأبعاد Multi Component Gratitude Measure (MCGM) لمورغان Morgan، وجيلفورد Gullford (2017)، والذي يتكون من 29 بند مقسمة على ثلاثة أبعاد هي:

- بعد مشاعر الامتنان ويتكون من 6 بنود وهي: (6.5.4.3.2.1).

- بعد المواقف المتعلقة بالامتنان ويتكون من 10 بنود هي:

(29.28.27.26.12.11.10.9.8.7).

- بعد السلوك المتعلق بالامتنان يتكون من 13 بند وهي:

(25.24.23.22.21.20.19.18.17.16.15.14.13).

¹ملاحظة: اكتفينا بهذا العدد نظرا لرفض بقية الإداريين تعبئة أدوات الدراسة بسبب جائحة كورونا.



الخصائص السيكومترية للمقياس: لغرض التأكد من ثبات وصدق مقياس الامتنان في العمل قمنا بإجراء دراسة على عينة مكونة من 160 إداري بمؤسسات التعليم العالي فتحصلنا على النتائج التالية:

- ثبات مقياس الامتنان: تم استخدام معامل ألفا كرونباخ من أجل حساب الثبات وقد جاءت النتائج كالتالي:

جدول (01): ثبات مقياس الامتنان في العمل

أبعاد الامتنان في العمل	عدد البنود	معامل الثبات
مشاعر الامتنان	6	0.812
مواقف متعلقة بالامتنان	10	0.703
سلوك متعلق بالامتنان	13	0.684
المقياس ككل	29	0.789

* دالة عند 0.01 ** دالة عند 0.05

من خلال الجدول المبين أعلاه نلاحظ أن مقياس الامتنان يتمتع بدرجة ثبات عالية حيث تتراوح قيم ألفا بين 0.684 و0.812 وهذا مؤشر جيد على صلاحية هذا المقياس.

- صدق مقياس الامتنان: تم استخدام الاتساق الداخلي لقياس الصدق، وبالتالي تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل بند والدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي إليه وبالدرجة الكلية للمقياس كما هو موضح في الجدول أدناه.



جدول رقم (02): معاملات الارتباط بين درجة كل بند والدرجة الكلية للبعد الذي ينتهي إليه وبالدرجة الكلية للمقياس

أبعاد المقياس	رقم البند	الدرجة الكلية للبعد	الدرجة الكلية للمقياس	رقم البند	الدرجة الكلية للبعد	الدرجة الكلية للمقياس
مشاعر الامتنان	01	**0.714	**0.418	04	**0.804	**0.478
	02	**0.788	**0.527	05	**0.772	**0.578
	03	**0.827	**0.573	06	**0.754	**0.556
مواقف متعلقة بالامتنان	01	**0.550	**0.541	06	**0.553	**0.506
	02	**0.774	**0.558	07	**0.855	**0.690
	03	**0.678	**0.433	08	**0.688	**0.473
	04	**0.787	**0.541	09	**0.677	**0.773
	05	**0.564	**0.691	10	**0.593	**0.674
السلوك المتعلق بالامتنان	01	**0.787	**0.768	08	**0.662	**0.389
	02	**0.774	**0.536	09	**0.768	**0.476
	03	**0.556	**0.680	10	**0.576	**0.568
	04	**0.571	**0.757	11	**0.548	**0.485
	05	**0.720	**0.513	12	**0.736	**0.379
	06	**0.502	**0.388	13	**0.544	**0.506
	07	**0.661	**0.422			

* دالة عند 0.05 ** دالة عند 0.01

كما هو واضح من الجدول (02) فإن جميع معاملات الارتباط جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01. وهذا يعني أن كل أبعاد الامتنان تتمتع باتساق داخلي وبالتالي فهي صادقة.

- صدق البناء بين محاور مقياس الامتنان في العمل

جدول (03): معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس الامتنان في العمل

سلوك الامتنان	مواقف متعلقة بالامتنان	مشاعر الامتنان	أبعاد الامتنان
		1	مشاعر الامتنان
	1	**0.558	مواقف متعلقة بالامتنان
1	**0.643	**0.551	سلوك الامتنان

** دالة عند 0.01



يتبين أن جميع معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس الامتنان ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.01. وهذا يعني أن الأداة صادقة.

3.5.2. مقياس المهارات المهنية

لقياس المهارات المهنية لدى الإداريين بمؤسسات التعليم العالي بالجزائر تم تصميم مقياس يتكون من 52 بند وقد مر تصميم هذا المقياس بعدة مراحل هي كالتالي:

- المرحلة الأولى: تم الاعتماد على مجموعة من مقاييس المهارات المهنية من خلال دراسات سابقة (شهرزاد محمد شهاب، 2005؛ صلاح الدين محمد حسيني، 2008؛ نجلاء عبد السلام محمود دسوقي، 2015؛ سعدية علي عمار نافع، 2015؛ الطوخي هيثم محمد والحربي حماد دغيم والدسوقي إبراهيم عوض الله، 2016). كما تم مراجعة النظريات والأدبيات السابقة حول موضوع الدراسة.

- المرحلة الثانية: بعد تحديد البنود الأولية للمقياس، تم وضع السلم التالي للتنقيط: دائما (5)، غالبا (4)، أحيانا (3)، نادرا (2)، أبدا (1).

- المرحلة الثالثة: إجراء التحليل العاملي للمقياس بعد تطبيقه على عينة تكونت من 261 إداري بجامعة الجزائر 3 فتوصلنا إلى النتائج التالية التي سنذكرها باختصار شديد (كون نتائج التحليل العاملي وحدها تأخذ حيز كبير من المقال؛ في حين عدد الصفحات محدد للنشر)

جدول (04): إختبار برتليت Bartlett وكيمو KMO

0,727	مؤشر كيمو KMO لقياس جودة أخذ العينة.	
6238,657	Khi-deux approx.	إختبار برتليت Bartlett
1326	ddl	
0.000	الدلالة الإحصائية	

يتبين من الجدول المبين أعلاه أن إختبار برتليت **Bartlett** دال إحصائيا وبالتالي تتوفر مصفوفة الارتباطات على الحد الأدنى من معاملات الارتباط، كما يتبين أن قيمة KMO (Kaiser Mayer Olkin) تساوي 0.727 وهي قيمة جيدة باستعمال محك كيزر وهذا يعني أن حجم العينة كافي لإجراء التحليل العاملي. من خلال النتائج التي توصلنا تبين



عدم وجود ارتباطات مرتفعة وعدم وجود اعتماد خطي بين المتغيرات. كما أظهرت نتائج التحليل وجود أربعة (04) جذور كامنة للعوامل، أكبر من الواحد الصحيح. توصلنا أيضا إلى أن مصفوفة التدوير أعادت توزيع التباين الذي يفسره كل عامل وقد تم استخدام التدوير المتعامد (Rotation varimax) ولقد قامت مصفوفة العوامل بعد التدوير بحذف البند 4 و 14 و 41 و 43 و 52 على عامل من العوامل.

جدول (05): معاملات الارتباط بين المحاور

المهارات الإنسانية	المهارات الفكرية	المهارات الفنية	المهارات الذاتية	أبعاد المهارات المهنية
			1	المهارات الذاتية
		1	0.638	المهارات الفنية
	1	-0.336	0.323	المهارات الفكرية
1	0.565	-0.496	0.231	المهارات الإنسانية

يظهر من خلال نتائج التحليل أن جل المحاور مرتبطة ارتباطا معتدلا في أقل من 0.80 وهذا دليل على تمايز العوامل. وبالرجوع إلى مصفوفة التشعبات التي تم الحصول عليها بعد التدوير المتعامد بطريقة الفاريماكس (Rotation varimax)، وعند الاطلاع على محتوى البنود التي تتشعب على العامل من المقياس، فيمكن تسمية الأبعاد الأربعة المستخرجة كما يلي:

- البعد الأول: المهارات الفكرية ويحتوي على 16 بند.
- البعد الثاني: المهارات الذاتية ويحتوي على 16 بند.
- البعد الثالث: المهارات فنية ويحتوي على 9 بنود.
- البعد الرابع: المهارات الإنسانية ويحتوي على 6 بنود.
- المرحلة الرابعة: تم عرض مقياس المهارات المهنية على مجموعة من الأساتذة الجامعيين الذين بلغ عددهم 12 أستاذ، بغرض التأكد من الصدق الظاهري للمقياس. وبعد حساب النسبة المئوية وقيمة ك²، تم حساب درجة صدق البنود بطريقة لوش lawshe حسب ما ورد عن سعد (2008) وبعد إجراء التعديلات حسب رأي المحكمين تم استخلاص أبعاد المقياس كالتالي:



- البعد الأول: المهارات الذاتية ويحتوي على 14 بند.
- البعد الثاني: المهارات الفنية ويحتوي على 18 بند.
- البعد الثالث: المهارات الفكرية ويحتوي على 11 بند.
- البعد الرابع: المهارات الإنسانية ويحتوي على 4 بنود.
- المرحلة الخامسة: تم تطبيق المقياس على عينة تكونت من 140 إداري بجامعة الجزائر 3 للتأكد من ثباته واتساقه الداخلي.
- الثبات: لقياس ثبات مقياس المهارات المهنية استعملنا معامل ألفا كرونباخ وقد جاءت النتائج كالتالي:

جدول (06): معامل ألفا كرونباخ لمقياس المهارات المهنية

أبعاد المقياس	عدد البنود	معامل الثبات
المهارات الذاتية	14	0.645
المهارات الفنية	18	0.703
المهارات الفكرية	11	0.586
المهارات الإنسانية	4	0.641
المقياس ككل	47	0.841

* دالة عند 0.05 ** دالة عند 0.01

من خلال الجدول المبين أعلاه نلاحظ أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة ثبات عالية، حيث تتراوح قيم ألفا بين 0.586 و0.841 وهذا مؤشر لصلاحية أداة الدراسة، مما يشير إلى ثبات المقياس.

- الصدق: تم حساب معاملات الارتباط بين كل بند والدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي إليه وبالدرجة الكلية للمقياس كما هو موضح في الجدول أدناه.



جدول رقم (07): معاملات الارتباط بين كل بند والدرجة الكلية للبعد الذي ينتهي إليه وبالدرجة الكلية للمقياس

أبعاد المقياس	رقم البند	الدرجة الكلية للبعد	الدرجة الكلية للمقياس	رقم البند	الدرجة الكلية للبعد	الدرجة الكلية للمقياس
مهارات ذاتية	01	**0.682	**0.506	08	**0.690	**0.623
	02	**0.511	**0.775	09	*0.608	**0.591
	03	**0.669	**0.612	10	**0.868	**0.628
	04	**0.777	**0.600	11	**0.878	**0.626
	05	**0.681	**0.653	12	**0.777	**0.649
	06	**0.842	**0.556	13	**0.613	**0.666
	07	**0.783	**0.659	14	**0.613	**0.530
مهارات فنية	01	*0.601	**0.597	10	**0.861	**0.618
	02	**0.745	**0.563	11	**0.904	**0.607
	03	**0.744	**0.587	12	**0.964	**0.669
	04	*0.676	**0.562	13	**0.856	**0.618
	05	**0.646	**0.681	14	**0.851	**0.714
	06	**0.708	**0.517	15	**0.689	**0.645
	07	**0.627	**0.517	16	*0.768	**0.890
	08	**0.812	**0.618	17	**0.742	**0.674
	09	**0.846	**0.568	18	**0.620	**0.627
مهارات فكرية	01	**0.667	**0.666	07	**0.778	**0.723
	02	**0.728	**0.551	08	**0.814	**0.550
	03	**0.661	**0.787	09	**0.729	**0.512
	04	**0.562	**0.514	10	**0.807	**0.589
	05	**0.812	**0.560	11	**0.863	**0.660
	06	**0.652	**0.721			
مهارات انسانية	01	**0.636	**0.626	03	**0.915	**0.943
	02	**0.788	**0.596	04	**0.780	**0.672

* دالة عند 0.05 ** دالة عند 0.01

كما هو واضح من الجدول (07) فإن جميع معاملات الارتباط جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01 أو 0.05، وهذا يعني أن كل أبعاد المهارات المهنية تتمتع باتساق داخلي وبالتالي فهي صادقة.



- العلاقة بين أبعاد مقياس المهارات المهنية.

جدول (08): معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس المهارات المهنية

المهارات الإنسانية	المهارات الفكرية	المهارات الفنية	المهارات الذاتية	أبعاد المهارات المهنية
			1	المهارات الذاتية
		1	**0.520	المهارات الفنية
	1	**0.680	**0.698	المهارات الفكرية
1	**0.697	**0.658	**0.713	المهارات الإنسانية

**دالة عند 0.01

يتضح من الجدول (08) أن جميع معاملات الارتباط بين محاور مقياس المهارات المهنية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.01.

- تصحيح المقياس: يحتوي المقياس على بنود سالبة وهي كالتالي (8.31.34.43). وحاصل جمع كل بعد يمثل درجة الفرد على ذلك البعد. وفيما يلي سنعرض في الجدول التالي توزيع درجات مقياس المهارات المهنية.

جدول (09): توزيع درجات مقياس المهارات المهنية

أعلى درجة	المتوسط الحسابي	أدنى درجة	عدد البنود	أبعاد مقياس تنمية المهارات المهنية
66	42	18	14	بعد المهارات الذاتية
90	54	18	18	بعد المهارات الفنية
43	33	23	11	بعد المهارات الفكرية
20	12	4	4	بعد المهارات الإنسانية
235	141	47	47	المقياس ككل

3. عرض النتائج

1.3. الامتتان في العمل لدى الإداريين بمؤسسات التعليم العالي

سنعرض فيما يلي نتائج الإحصاء الوصفي للامتتان في العمل لدى الإداريين بمؤسسات التعليم العالي.



جدول (10): الإحصاء الوصفي لدرجات الامتنان في العمل

أبعاد الامتنان في العمل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	أعلى درجة	أدنى درجة	المتوسط النظري	الوزن النسبي	الرتبة
مشاعر الامتنان	21.09	5.36	30	6	18	3.515	3
مواقف متعلقة بالامتنان	35.90	6.47	47	17	30	3.590	1
سلوك الامتنان	45	6.62	60	22	39	3.461	4
الدرجة الكلية	102	14.30	126	58	87	3.517	2

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن المتوسط الحسابي لبعدها مشاعر الامتنان يقدر بـ 21.09 بانحراف معياري 5.36 إن هذا المتوسط يفوق المتوسط الحسابي النظري للبعدها والمقدر بـ 18، مما يشير إلى أن أغلبية الإداريين يتمتعون بمشاعر الامتنان. أما المتوسط الحسابي لبعدها المواقف المتعلقة بالامتنان يقدر بـ 35.90 بانحراف معياري 6.47، وهذا المتوسط يفوق المتوسط الحسابي النظري للبعدها والمقدر بـ 30 مما يشير إلى أن أغلبية الإداريين لديهم مواقف متعلقة بالامتنان. كما أن المتوسط الحسابي لبعدها سلوك الامتنان يقدر بـ 45 بانحراف معياري 6.62، وهذا المتوسط يفوق المتوسط الحسابي النظري للبعدها والمقدر بـ 39، مما يشير إلى أن أغلبية الإداريين يمتلكون سلوك الامتنان. أما المتوسط الحسابي لمقياس الامتنان ككل فيقدر بـ 102 بانحراف معياري 14.30، وهذا المتوسط يفوق المتوسط الحسابي النظري للمقياس والمقدر بـ 87، مما يشير إلى أن أغلبية الإداريين يشعرون بالامتنان في العمل.

كما أن بعد المواقف المتعلقة بالامتنان جاء في المرتبة الأولى من حيث الوزن النسبي، يليه الامتنان في العمل ككل في المرتبة الثانية ثم بعد مشاعر الامتنان في المرتبة الثالثة وفي الأخير بعد سلوك الامتنان في المرتبة الرابعة. وعليه يتم قبول الفرضية الأولى التي تنص على أن الإداريين بمؤسسات التعليم العالي يشعرون بالامتنان عالي في العمل.



2.3. المهارات المهنية لدى الإداريين بمؤسسات التعليم العالي

سنعرض فيما يلي نتائج الإحصاء الوصفي للمهارات المهنية لدى الإداريين بمؤسسات التعليم العالي.

جدول (11): الإحصاء الوصفي للمهارات المهنية

الرتبة	الوزن النسبي	المتوسط النظري	أدنى درجة	أعلى درجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أبعاد المهارات المهنية
5	3.331	42	14	68	11.77	46.64	بعد المهارات الذاتية
3	3.515	54	23	28	11.79	63.27	بعد المهارات الفنية
2	3.561	33	15	54	7.14	39.18	بعد المهارات الفكرية
1	3.585	12	4	20	3.81	14.34	بعد المهارات الإنسانية
4	3.477	141	83	213	25.28	163.44	الدرجة الكلية

من خلال الجدول المبين أعلاه يتضح لنا أن المتوسط الحسابي لبعد المهارات الذاتية يقدر بـ 46.64 بانحراف معياري 11.77، وهذا المتوسط يفوق المتوسط الحسابي النظري للبعد والمقدر بـ 42، مما يشير إلى أن أغلبية الإداريين يتمتعون بمهارات ذاتية. أما المتوسط الحسابي لبعد المهارات الفنية فيقدر بـ 63.27 بانحراف معياري 11.79، وهذا المتوسط يفوق المتوسط الحسابي النظري للبعد والمقدر بـ 54، مما يشير إلى أن أغلبية الإداريين لديهم مهارات فنية. كما أن المتوسط الحسابي لبعد المهارات الفكرية يقدر بـ 39.18 بانحراف معياري 7.14، وهذا المتوسط يفوق المتوسط الحسابي النظري للبعد والمقدر بـ 33، مما يشير إلى أن أغلبية الإداريين يمتلكون مهارات فكرية. وكذلك المتوسط الحسابي لبعد المهارات الإنسانية يقدر بـ 14.34 بانحراف معياري 3.81، وهذا المتوسط يفوق المتوسط الحسابي النظري للبعد والمقدر بـ 12، مما يشير إلى أن أغلبية الإداريين يمتلكون بمهارات إنسانية.

كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لمقياس المهارات المهنية يقدر بـ 163.44 بانحراف معياري 25.28، وهذا المتوسط يفوق المتوسط الحسابي النظري للمقياس والمقدر بـ 141، مما يشير إلى أن أغلبية الإداريين لديهم مهارات مهنية. يبرز أيضا من خلال النتائج



أن البعد الخاص بالمهارات الإنسانية جاء في المرتبة الأولى من حيث الوزن النسبي، يليه البعد الخاص بالمهارات الفكرية، أما المرتبة الثالثة فتعود لبعد المهارات الفنية، فيما احتلت المرتبة الرابعة المهارات المهنية ككل، وفي الأخير جاء البعد الخاص بالمهارات الذاتية وهذا يعني أن الإداريين يتمتعون بمهارات مهنية عالية. وعليه يتم قبول الفرضية الثانية التي تنص على أن الإداريين بمؤسسات التعليم العالي يمتلكون مهارات مهنية: ذاتية وفنية وفكرية وإنسانية عالية.

3.3. العلاقة بين الامتنان في العمل والمهارات المهنية لدى الإداريين بمؤسسات التعليم العالي

جدول (12): معاملات الارتباط بين أبعاد الامتنان في العمل كل على حدة ودرجته الكلية بأبعاد المهارات المهنية كل على حدة ودرجتها الكلية لدى الإداريين بمؤسسات التعليم العالي

الأبعاد	مشاعر الامتنان	مواقف متعلقة بالامتنان	سلوك الامتنان	الدرجة الكلية
المهارات الذاتية	**0.191	**0.188	0.002	*0.157
المهارات الفنية	**0.261	**0.213	0.101	**0.241
المهارات الفكرية	**0.215	**0.357	**0.164	**0.318
المهارات الإنسانية	**0.375	**0.323	**0.235	**0.395
الدرجة الكلية	**0.328	**0.336	**0.129	**0.335

**دالة عند 0.01 * دالة عند 0.05

من خلال الجدول الموضح أعلاه يتبين أن كل معاملات الارتباط بين مشاعر الامتنان والمهارات المهنية الأربعة كل على حدة والدرجة الكلية للمهارات جاءت إيجابية ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01. وهذا يعني أنه كلما زادت مشاعر الامتنان زادت المهارات المهنية والعكس صحيح كلما قلت هذه المشاعر قلت تلك المهارات.

كذلك الأمر بالنسبة للمواقف المتعلقة بالامتنان، فكل معاملات الارتباط بين المواقف المتعلقة بالامتنان والمهارات المهنية الأربعة كل على حدة والدرجة الكلية للمهارات جاءت إيجابية ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01. وهذا يعني أنه كلما زادت المواقف المتعلقة بالامتنان زادت المهارات المهنية والعكس صحيح كلما قلت هذه المواقف كلما قلت تلك المهارات.



أما بالنسبة لسلوك الامتنان، فإنه يرتبط ارتباطاً دالاً عند مستوى دلالة 0.01 بالمهارات الفكرية والإنسانية، كل على حدة، وبالدرجة الكلية للمهارات الفنية، وهذا يعني أنه كلما زاد سلوك الامتنان زادت المهارات الفكرية والإنسانية وزادت الدرجة الكلية للمهارات والعكس صحيح، كلما قل هذا السلوك كلما قلت تلك المهارات. في حين، توجد علاقة ارتباطية ضعيفة وغير دالة إحصائياً بين سلوك الامتنان والمهارات الفنية. وتكاد تنعدم هذه العلاقة مع المهارات الذاتية.

بينما كل معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للامتنان والمهارات المهنية الأربعة كل على حدة والدرجة الكلية للمهارات جاءت إيجابية ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01 وهذا يعني أنه كلما زاد الامتنان ككل زادت المهارات المهنية والعكس صحيح، كلما قل الامتنان ككل قلت تلك المهارات. وعليه يتم قبول الفرضية الثالثة التي تنص على وجود علاقة ارتباطية بين أبعاد الامتنان في العمل كل على حدة ودرجته الكلية بأبعاد المهارات المهنية كل على حدة ودرجتها الكلية لدى الإداريين بمؤسسات التعليم العالي.

4.3. تأثير الامتنان في العمل على المهارات الذاتية

سنعرض فيما يلي نتائج تحليل الانحدار التدريجي لتأثير أبعاد الامتنان في العمل المتمثلة في: مشاعر الامتنان، ومواقف متعلقة بالامتنان، وسلوك الامتنان ودرجته الكلية على المهارات الذاتية.

جدول (13): النموذج الإجمالي لأثر أبعاد الامتنان في العمل ودرجته الكلية

على المهارات الذاتية

النموذج	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	معامل التحديد المعدل R ²	الخطأ المعياري
1	0.191	0.036	0.033	11.579

جدول (14): تحليل التباين

النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف" F	مستوى الدلالة
الانحدار	1405.462	1	1405.462	10.483	0.001
الخطأ	37272.535	278	134.074		
المجموع	38677.996	279			



جدول (15): المعاملات

مستوى الدلالة	قيمة "ت" T	معاملات معيارية قيمة "بيتا"	معاملات غير معيارية		النموذج
			الخطأ المعياري	B	
0.000	13.454		2.811	37.824	الثابت
0.001	3.238	0.191	0.129	0.418	مشاعر الامتنان
0.057	1.907	0.126			مواقف متعلقة بالامتنان
0.403	-0.837	-0.051			سلوك الامتنان
0.587	0.544	0.045			الدرجة الكلية

يتبين من خلال الجدول (13) أن مجموع ما تفسره المتغيرات المستقلة المتمثلة في: مشاعر الامتنان، والمواقف المتعلقة بالامتنان، وسلوك الامتنان والدرجة الكلية للامتنان في العمل، من تباين في متغير المهارات الذاتية 0.036 وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.001 كما جاء في الجدول (14) لتحليل تباين الانحدار.

ويتبين من خلال الجدول (15) أن متغير مشاعر الامتنان هو الوحيد الذي لديه تأثير دال على المهارات الذاتية، حيث بلغت قيمة "بيتا" 0.191 وهي دالة عند مستوى الدلالة 0.001 وهذا يعني أنه كلما زادت مشاعر الامتنان لدى الإداريين بمؤسسات التعليم العالي كلما زادت المهارات الذاتية لديهم. في حين يبقى تأثير أبعاد الامتنان غير دال. وعليه يتم قبول الفرضية الرابعة التي تنص على أن أبعاد الامتنان ودرجته الكلية تؤثر على المهارات الذاتية.

5.3. تأثير الامتنان في العمل على المهارات الفنية

سنعرض فيما يلي نتائج تحليل/لانحدار التدريجي لتأثير أبعاد الامتنان في العمل المتمثلة في: مشاعر الامتنان، والمواقف المتعلقة بالامتنان، وسلوك الامتنان ودرجته الكلية على المهارات الفنية.



جدول (16): النموذج الإجمالي لأثر أبعاد الامتنان في العمل ودرجته الكلية على المهارات الفنية

النموذج	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	معامل التحديد المعدل R ²	الخطأ المعياري
1	0.261	0.068	0.065	11.40942

جدول (17): تحليل التباين

النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف" F	مستوى الدلالة
الانحدار	2640.752	1	2640.752	20.286	0.000
الخطأ	36188.619	278	130.175		
المجموع	38829.371	279			

جدول (18): المعاملات

مستوى الدلالة	قيمة "ت" T	معاملات غير معيارية		النموذج
		معاملات معيارية	الخطأ المعياري	
0.000	18.474		2.770	الثابت
0.000	4.504	0.261	0.127	مشاعر الامتنان
0.074	1.793	0.117		مواقف متعلقة بالامتنان
0.553	0.595	0.036		سلوك الامتنان
0.166	1.387	0.113		الدرجة الكلية

يتبين من خلال الجدول (16) أن مجموع ما تفسره المتغيرات المستقلة المتمثلة في: مشاعر الامتنان، والمواقف المتعلقة بالامتنان، وسلوك الامتنان والدرجة الكلية للامتنان في العمل من تباين في متغير المهارات الفنية 0.068 وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.000 كما جاء في الجدول (17) لتحليل تباين الانحدار.

ويتبين من خلال الجدول (18) أن متغير مشاعر الامتنان هو الوحيد الذي لديه تأثير دال على المهارات الفنية حيث بلغت قيمة "بيتا" 0.261 وهي دالة عند مستوى الدلالة 0.000، وهذا يعني أنه كلما زادت مشاعر الامتنان لدى الإداريين بمؤسسات التعليم العالي كلما زادت المهارات الفنية لديهم. في حين يبقى تأثير أبعاد الامتنان غير دال. وعليه



يتم قبول الفرضية الخامسة التي تنص على أن أبعاد الامتنان ودرجته الكلية تؤثر على المهارات الفنية.

6.3. تأثير الامتنان في العمل على المهارات الفكرية

سنعرض فيما يلي نتائج تحليل الانحدار التدريجي لتأثير أبعاد الامتنان في العمل المتمثلة في: مشاعر الامتنان، والمواقف المتعلقة بالامتنان، وسلوك الامتنان ودرجته الكلية على المهارات الفكرية.

جدول (19): النموذج الإجمالي لأثر أبعاد الامتنان في العمل ودرجته الكلية على المهارات الفكرية

النموذج	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	معامل التحديد المعدل R ²	الخطأ المعياري
1	0.357	0.127	0.124	6.68599

جدول (20): تحليل التباين

النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف" F	مستوى الدلالة
الانحدار	1810.420	1	1810.420	40.499	0.000
الخطأ	12427.291	278	44.702		
المجموع	14237.711	279			

جدول (21): المعاملات

مستوى الدلالة	قيمة "ت" T	معاملات معيارية	معاملات غير معيارية		النموذج
			الخطأ المعياري	B	
0.000	11.100		2.257	25.048	الثابت
0.000	6.364	0.357	0.062	0.394	مواقف متعلقة بالامتنان
0.319	0.999	0.063			مشاعر الامتنان
0.995	0.007	0.000			سلوك الامتنان
0.540	0.614	0.063			الدرجة الكلية



يتبين من خلال الجدول (19) أن مجموع ما تفسره المتغيرات المستقلة المتمثلة في: مشاعر الامتنان، والمواقف المتعلقة بالامتنان، وسلوك الامتنان والدرجة الكلية للامتنان في العمل من تباين في متغير المهارات الفكرية 0.127 وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.000 كما جاء في الجدول (20) لتحليل تباين الانحدار. ويتبين من خلال الجدول (21) أن متغير المواقف المتعلقة بالامتنان هو الوحيد الذي لديه تأثير دال على المهارات الفكرية حيث بلغت قيمة "بيتا" 0.357 وهي دالة عند مستوى الدلالة 0.000 وهذا يعني أنه كلما زادت المواقف المتعلقة بالامتنان لدى الإداريين بمؤسسات التعليم العالي كلما زادت المهارات الفكرية لديهم. في حين يبقى تأثير أبعاد الامتنان غير دال. وعليه يتم قبول الفرضية السادسة التي تنص على أن أبعاد الامتنان ودرجته الكلية تؤثر على المهارات الفكرية.

7.3. تأثير الامتنان في العمل على المهارات الإنسانية

سنعرض فيما يلي نتائج تحليل الانحدار التدريجي لتأثير أبعاد الامتنان في العمل المتمثلة في: مشاعر الامتنان، والمواقف المتعلقة بالامتنان، وسلوك الامتنان ودرجته الكلية على المهارات الإنسانية.

جدول (22): النموذج الإجمالي لأثر أبعاد الامتنان في العمل ودرجته الكلية على المهارات الإنسانية

النموذج	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	معامل التحديد المعدل R ²	الخطأ المعياري
1	0.395	0.156	0.153	3.51408
2	0.418	0.175	0.169	3.48218

جدول (23): تحليل التباين

النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف" F	مستوى الدلالة
1	الانحدار	1	36.139	51.515	0.000
	الخطأ	278	12.349		
	المجموع	279	4069.086		
2	الانحدار	2	355.150	29.289	0.000
	الخطأ	277	12.126		
	المجموع	279	4069.086		



جدول (24): معاملات النموذج ذات الأثر المعنوي

مستوى الدلالة	قيمة "ت" T	الخطأ المعياري	معاملات معيارية	
			قيمة "ب" B	النموذج
0.019	2.358	1.515	3.573	الثابت
0.000	7.177	0.015	0.106	الدرجة الكلية
0.005	2.848	1.536	4.375	الثابت
0.001	3.387	0.021	0.070	الدرجة الكلية
0.014	2.473	0.055	0.136	مشاعر الامتنان

جدول (25): المتغيرات المستبعدة من النموذج (التي ليس لها أثر معنوي)

مستوى الدلالة	معاملات غير معيارية		النموذج
	قيمة "ت" T	قيمة "بيتا" Béta	
0.014	2.473	0.191	مشاعر الامتنان
0.771	-0.291	-0.030	مواقف متعلقة بالامتنان
0.051	-1.962	-0.168	سلوك الامتنان
0.583	0.549	0.058	مواقف متعلقة بالامتنان
0.583	-0.549	-0.060	سلوك الامتنان

يتضح من الجدول (22) أن قيم كل من معامل الارتباط ومعامل التحديد المصحح وغير المصحح أعلى في النموذج الثاني منها في النموذج الأول وأن الخطأ المعياري أقل في النموذج الثاني من النموذج الأول. وهذا يعني أن النموذج الثاني أفضل النماذج الممكنة. وبذلك فإن مجموع ما تفسره المتغيرات المستقلة المتمثلة في: مشاعر الامتنان، ومواقف متعلقة بالامتنان، وسلوك الامتنان والدرجة الكلية للامتنان في العمل من تباين في متغير المهارات الإنسانية 0.175 وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.000 كما جاء في الجدول (23) لتحليل تباين الانحدار.

ويتبين من خلال الجدول (24) أن قيمة "بيتا" في متغير مشاعر الامتنان بلغت 0.136 وهي دالة عند مستوى الدلالة 0.014. وبلغت في الدرجة الكلية للامتنان 0.070 وهي دالة عند مستوى الدلالة 0.001. وبذلك يمكن القول أن مشاعر الامتنان و الدرجة الكلية



للامتنان من أقوى العوامل تأثيراً على المهارات الإنسانية و هي مسؤولة عن تفسير ما يقرب 17.5% من التباين في درجاته و هذه النسبة دالة عند مستوى دلالة 0.000.

ويمكن ترتيب هذه المتغيرات حسب أهميتها كما يلي:

- مشاعر الامتنان

- الدرجة الكلية للامتنان

يوضح الجدول (25) المتغيرات المستبعدة التي ليس لها تأثير دال وتمثل في: مواقف متعلقة بالامتنان، وسلوك الامتنان.

4. مناقشة النتائج

لقد توصلنا من خلال دراستنا إلى أن الإداريين بمؤسسات التعليم العالي يتمتعون بمستوى عال من الامتنان في العمل. تتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من الكرعواوي والكلابي، (2019) حيث توصلنا في دراستهما حول الدور الإستراتيجي للقيادة الفاضلة لتعزيز الامتنان الوظيفي للعاملين في دائرة الصحة ببابل العراق إلى أن الامتنان الوظيفي متوفر بدرجة عالية في المنظمات لأنه يخلق نوع من التأثير الإيجابي لدى الفرد ويحث على التمسك الأخلاقي داخل المنظمة. في حين اختلفت مع دراسة Browning، (2012) حول العلاقة بين الامتنان والرفاهية لدى المستشارين في التدريب.

كما توصلنا في هذه الدراسة إلى أن الإداريين بمؤسسات التعليم العالي يمتلكون مهارات مهنية. وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من الطوخي، الحربي والدسوقي، (2016) حول العلاقة بين تنمية المهارات المهنية والإبداع الإداري لدى مدراء مدارس التعليم العام بالسعودية، حيث توصلوا إلى توفر درجة عالية من المهارات المهنية لدى عينة الدراسة.

كما جاءت نتائج الدراسة لتؤكد وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الامتنان في العمل والمهارات المهنية، ووجود أثر لأبعاد الامتنان في العمل ودرجته الكلية على أبعاد المهارات المهنية كل على حدة. إلا أننا لم نتوصل إلى دراسات أخرى إذ لازال البحث جديد في هذا المجال.



خاتمة

بناء على هذه الدراسة يمكننا القول إن الإداريين بمؤسسات التعليم العالي يتمتعون بمستوى عال من الامتنان في العمل، ويمتلكون مهارات مهنية ذاتية، وفنية، وفكرية وإنسانية. هذا من جهة، ومن جهة أخرى، توجد علاقة بين الامتنان في العمل والمهارات المهنية، كما يساهم الامتنان في العمل في تنمية المهارات المهنية لدى الإداريين بمؤسسات التعليم العالي. بذلك على المسؤولين بالمؤسسات تعزيز الامتنان في العمل لدفع العاملين إلى السعي لتحقيق أهداف المؤسسة.

المراجع

1. السكارنة بلال خلف، 2009. المهارات الإدارية في تطوير الذات، دار المسيرة، عمان.
2. اللوزي موسى، 2002. التنمية الإدارية، دار وائل للطباعة والنشر، عمان.
3. ال علي رضا، الموسوي سنان، 2001. وظائف الإدارة المعاصرة نظرة بانورامية عامة، مؤسسة الوراق للنشر، عمان.
4. الصيرفي محمد عبد الفتاح، 2004. الإدارة الرائدة، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.
5. الطوخي هيثم محمد، الحربي حماد دغيم، الدسوقي ابراهيم عوض الله، 2016. "العلاقة بين التنمية المهنية الإبداع الإداري لدى مديري مدارس التعليم العام بالمملكة العربية السعودية (من وجهة نظرهم)"، مجلة العلوم التربوية، 3(3)، السعودية. كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة، 84-89.
6. سعدية علي عمار نافع، 2015. القيادة الإدارية ودورها في تنمية مهارات مديري الإدارات. (أطروحة دكتوراه غير منشورة). جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، كلية الدراسات العليا، السودان.
7. سعد عبد الرحمان، 2008. القياس النفسي النظرية والتطبيق، الطبعة الخامسة، النيل العربية للنشر والتوزيع، مصر.
8. شهرزاد محمد شهاب، 2005. "بناء برنامج تطويري لمديري المدارس الابتدائية في محافظة موصل في ضوء تقويم أدائهم لمهارات القيادة الإدارية والتربوية"، مجلة الدراسات التربوية، العدد 8، العراق. معهد اعداد العلمين، بغداد، 7-48.
9. الكرعاوي محمد ثابت، الكلابي مظفر جواد، 2019. "الدور الاستراتيجي للقيادة الفاضلة لتعزيز الامتنان الوظيفي للعاملين دراسة تطبيقية في دائرة صحة بابل"، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية، 11(4). جامعة بابل، 350-371.
10. صلاح الدين محمد حسيني، 2008. "التنمية المهنية لمعلمي المدرسة الثانوية العامة"، مجلة الإدارة العامة، 10(35)، مصر،



11. نجلاء عبد السلام محمد الدسوقي، 2015. "تأثير جودة حياة العمل على المهارات الإدارية لأعضاء هيئة التدريس". مجلة إدارة شؤون الأسرة والمؤسسات، 60(02)، الإسكندرية، 317-331.
12. Bartlett M.Y. & Et Al, 2012. « *Gratitude: Prompting Behaviors That Build Relationships* », *Cognition & Emotion*, 26:1, 2-13.
13. Chang, C., Scoggin & Lindsay, M. Kamin, 2007. *Mindfulness And Gratitude As Skills For Promoting Contentment And Balance*, Name/illinois, National Alliance On Mental Illness, USA.
14. Browning, B.R., 2012. *The Relationship between Gratitude and Well-Being in Graduate Level Counselors-in-Training*. Unpublished Doctor Dissertation. Auburn University. Auburn. Alabama
15. Emmons, R. A., & Stern, R., 2013. « *Gratitude As A Psychothérapeutique Intervention* », *Journal Of Clinical Psychology*, 69(8).
16. Mccullough, M., Emmons, R. & Tsang, J., 2002. «*The Grateful Disposition: A Conceptual and Empirical Topography*», *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, (1).
17. Morgan, B., Gulliford, L., & Kristjansson, K., 2017. « *A New Approach to Measuring Moral Virtues: The Multi-Component Gratitude Measure*», *Personality and Individual Differences*. 107, 179-189.
18. Müceldili, B., Erdil, O., Akgün, A., Ekber, & Keskin, H., 2015. «*Collective Gratitude: Positive Organizational Scholarship Perspective*», *International Business Research*, Vol. 8, No. 8, Faculty of Business Administration, Gebze Technical University, Kocaeli, Turkey, *International Business Research*; Vol. 8, No. 8.
19. Peterson.C.. & Seligman.M. E. P., 2004.*Character Strengths and Virtues: A Handbook and Classification*, Oxford University Press, New York.
20. Stegen, A., & Wankier, J., 2018. «*Generating Gratitude In The Workplace To Improve Faculty Job Satisfaction*», *Journal Of Nursing Education*, Vol. 57, No. 6.

