

التقييم الذاتي للنمو الوظيفي بدلالة الموارد المهنية المتوفرة لتدريسيي كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعتي بغداد والمستنصرية

علي عبدالقادر أحمد : المديرية العامة لتربية بغداد الكرخ الأولى , aliabdulqaderahmed@gmail.com

This open-access article is available under the Creative Commons Attribution 4.0 (CC BY 4.0) International License, which allows for unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided that the original work is properly cited

DOI: <https://doi.org/10.37655/uaspesj.2023.142262.1064>

Submission Date 01-08-2023

Revise Date 15-08-2023

Accept Date 2023-08-22

المستخلص

هدف البحث إلى:

- بناء أداة تقييم ذاتي لمستوى النمو الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة.
- بناء أداة قياس لمستوى الموارد المهنية المتوفرة لأعضاء الهيئات التدريسية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة.
- التعرف على مستوى التقييم الذاتي لأعضاء الهيئات التدريسية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة لنموهم الوظيفي.
- قياس مستوى الموارد المهنية المتوفرة لدى أعضاء الهيئات التدريسية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة من وجهة نظرهم.
- التعرف على العلاقة بين النمو الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة وبين الموارد المهنية المتوفرة لديهم.
- المنهج الذي اتبعه الباحث هو المنهج الوصفي بأسلوب المسح والعلاقات الارتباطية، تكون مجتمع البحث من أعضاء الهيئات التدريسية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة من جامعة بغداد (بنين، بنات) وجامعة المستنصرية والبالغ عددهم (297) فرداً، واشتملت عينة البحث الرئيسة على (206) تدريسي مقسمة إلى أقسام (عينة الدراسة الاستطلاعية-عينة البناء-عينة التطبيق) بواقع (6-120-80) تدريسي على التوالي، وللحصول على النتائج قام الباحث ببناء أداتين إحداهما للتقييم الذاتي للنمو الوظيفي وعدد فقراتها (12) فقرة، والأخرى لقياس الموارد المهنية وعدد فقراتها (10) فقرات، ومن خلال استخدام الوسائل الإحصائية عبر حزمة (SPSS) الإحصائية تحل الباحث على الاستنتاجات الآتية:
- تم التحقق من فاعلية أداة التقييم الذاتي للنمو الوظيفي للتدريسيين من خلال إخضاعها للإجراءات العلمية لبناء أدوات القياس.
- تم التحقق من فاعلية أداة قياس الموارد المهنية لدى التدريسيين من خلال إخضاعها للإجراءات العلمية لبناء أدوات القياس.
- يمتلك التدريسيون في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعتي بغداد والمستنصرية مستوى مرتفعاً من التقييم الذاتي لنموهم الوظيفي.
- يمتلك التدريسيون في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعتي بغداد والمستنصرية مستوى متوسطاً من الموارد المهنية.
- هنالك علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة معنوية بين التقييم الذاتي للتدريسيين في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعتي بغداد والمستنصرية لنموهم الوظيفي وبين الموارد المهنية التي يمتلكونها.

الكلمات المفتاحية: التقييم الذاتي، النمو الوظيفي، الموارد المهنية

Self-assessment of career growth in terms of career resources available to teachers of the Colleges of physical education and sports sciences at the Universities of Baghdad and Al-Mustansiriya

Ali Abdulqader Ahmed: General Directorate of Education Baghdad Karkh first, aliabdulqaderahmed@gmail.com

Abstract

Search aim to:

- Building a self-assessment tool for the level of career growth for faculty members in the faculties of physical education and sports sciences.
- Building a measuring tool for the level of professional resources available to faculty members in the faculties of physical education and sports sciences.
- Identifying the level of self-evaluation of faculty members in the faculties of physical education and sports sciences for their career growth.
- Measuring the level of professional resources available to faculty members in the faculties of physical education and sports sciences from their point of view.
- Identifying the relationship between the career growth of faculty members in the faculties of physical education and sports sciences and the professional resources available to them.

The approach followed by the researcher is the descriptive approach with the two survey and correlation methods. The research community consisted of faculty members in the faculties of physical education and sports sciences from the University of Baghdad (boys and girls) and Al-Mustansiriya University, numbered (297) individuals. The main research sample included (206) teachers divided into sections (exploratory study sample - construction sample - application sample) with (6-120-80) teachers, respectively. To obtain the results, the researcher built two tools, one for the self-evaluation of career growth and the number of its paragraphs (12) paragraphs, the other to measure professional resources and the number of its paragraphs (10) paragraphs, through use of statistical methods through the statistical (SPSS) package, the researcher came to the following conclusions:

- The effectiveness of the self-assessment tool for career growth for teachers verified by subjecting it to scientific procedures for building measurement tools.
- The effectiveness of the tool for measuring the career resources of teachers verified by subjecting it to scientific procedures for building measurement tools.
- The teachers in the colleges of physical education and sports sciences in the universities of Baghdad and Al-Mustansiriya have a high level of self-evaluation of their career growth.
- Teaching staff in the colleges of physical education and sports sciences in the universities of Baghdad and Al-Mustansiriya have an average level of career resources.
- There is a correlation with significant significance between the self-evaluation of teachers in the colleges of physical education and sports sciences in the universities of

Baghdad and Al-Mustansiriya. For their career growth and the career resources they possess.

Keywords: self-evaluation, career growth, professional resources.

1- التعريف بالبحث

1-1 المقدمة وأهمية البحث

تؤدي الجامعات دوراً حاسماً ومهماً في التطوير المهني لشريحتين من أهم الشرائح الممثلة للمجتمع ألا وهما التدريسيين والطلبة، مما يجعلها مؤسسات لا غنى عنها في أي مجتمع، إذ أنها تعدّ منصة لنقل المعرفة والخبرة المكتسبة من قبل التدريسيين خلال سنوات من البحث والخبرة، كما وأنها تقدم فرصاً لأعضاء هيئة التدريس للمشاركة في أحدث الأبحاث والتعاون مع أقرانهم والمساهمة في المنشورات العلمية، ناهيك عن الاستفادة التي يحققها الطلاب بشكل كبير من الجامعات حيث يتعرضون لبيئات تعليمية متنوعة تشجع على النمو الفكري والتنمية الشخصية، من هنا فإن الجامعات تعمل كبوابات مهنية مختلفة يمكن أن تعزز آفاق الطلاب وأعضاء هيئة التدريس على حد سواء.

ويعدّ أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات المكون السري في طبق التعليم الذي يتذوق منه طلاب العلم حلوة العلم، إذ أنهم يمثلون حلقة التوازن في سيمفونية التعليم التي تضم في طياتها المعرفة والخبرة من جهة والعاطفة من جهة أخرى لخلق وجبة تعليمية متكاملة، فضلاً عن أنهم يمثلون الجهة الموجهة للطلاب إلى جانب كونهم موردين للمعلومات التي تتضمنها المواد التعليمية، من هنا فإنهم يشكلون الأساس الذي تبنى عليه العقول التي ترسم مستقبل الأجيال القادمة، ولذلك فإن وصفهم بكونهم مجرد معلمين يعدّ تقليلاً لشأنهم، فهم مصابيح التنوير عبر قيادتهم لدفة المناقشات مع المتعلمين بأناقة ومع توليد الأفكار عبر عواصف ذهنية، لذا لا بدّ لنا من الإشادة بالدور الأساسي الذي يؤديه أعضاء الهيئات التدريسية في خلق جو جامعي يزدهر فيه التعليم.

وكلّ موظف مهما كانت المؤسسة التي ينتمي لها يحتاج إلى التطوير المستمر والتقدم في حياته المهنية، بغرض اكتساب مهارات وخبرات ومعرفة جديدة لتعزيز قدراته في سبيل تسليق درجات سلم التطور الوظيفي، بما يساعدهم على تحقيق الإنجاز الشخصي ويمكنهم من المساهمة بشكل فعال في تحسين وتطوير مؤسساتهم ومجتمعاتهم، وهو ما يطلق عليه المصطلحات العلمية بالنمو الوظيفي، والذي له أهمية هائلة للتدريسيين من حيث قدرته على تعزيز التنمية الشخصية والمهنية للموظف، فمع تقدم الأفراد في حياتهم المهنية فإنهم يتعرضون لتحديات، وأن مواجهتها والتغلب عليها يمكنهم من توسيع آفاقهم المستقبلية فيما يتعلق بمهنتهم، فالنمو الوظيفي يشجع الأفراد على التعلّم المستمر واكتساب مهارات جديدة، وتحسين كفاءاتهم العامة، كلّ ذلك سيؤدي بالتأكيد إلى زيادة الشعور بالرضا الوظيفي وتحقيق الذات، إذ يشير (Nkechi & Dialoke, 2017) إلى مفهوم النمو الوظيفي على أنه العملية التي يتم من خلالها تطوير وتحسين مهارات وخبرات الموظفين في مجال عملهم الحالي، وتوفير الفرص لهم للارتقاء والتطور المهني داخل المؤسسة التي يعملون بها، كما وأنه يعدّ جزءاً من عملية التطوير الوظيفي التي تهدف إلى تحسين أداء الموظفين وزيادة إنتاجيتهم ورفع مستوى رضاهم عن العمل⁽¹⁾

ومن الأمور التي تؤدي دوراً حاسماً في التطور المهني للموظفين هو توافر أدوات ومعلومات تزودهم بالمعرفة والمهارات اللازمة للتنقل في سوق العمل التنافسي بشكل فعال، هذه الأدوات تمكّن الموظفين من اتخاذ قرارات مستنيرة في طريق تحقيق أهدافهم المهنية، وترشدتهم إلى سبل السير في مسارات وظيفية مرضية، فضلاً عن أنها توفر لهم فرص جديدة في العمل، وتساعدهم في البقاء على اطلاع دائم بكلّ ما يتعلّق بالمهنة التي يمارسونها، وهو ما يطلق عليه بالموارد المهنية، فالمنظمات من خلال توفيرها لهذه الموارد فإنها تُظهر التزاماً بتطوير القوى العاملة لديها مع تعزيز بيئة عمل إيجابية، فالموظفين الذين لديهم قدر كافٍ من الموارد المهنية سيكتسبون رؤى قيمة حول اتجاهات المهنة، فضلاً عن قدرتهم على تعلم تقنيات جديدة، وتعزيز قدراتهم القيادية، ومن خلال تمكين الموظفين بهذه الموارد لا تعزز المؤسسات خبرة فريقها فحسب بل تعمل أيضاً على تحسين رضا الموظفين عن

¹ Paschal Adighije Jane Nkechi and Ikechukwu Dialoke, "Effects of Career Growth on Employees Performance: A Study of Non-Academic Staff of Michael Okpara University of Agriculture Umudike Abia State, Nigeria," Singaporean Journal of Business Economics and Management Studies 5, no. 7 (2017): 9, <https://doi.org/10.12816/0037246>.

العمل وزيادة معدلات الاحتفاظ بهم، إذ يذكر (Haenggli & Hirschi, 2020) الموارد المهنية بأنها عبارة عن مجموعة من المهارات والمعارف والموارد المحفزة والبيئية التي يحتاجها الأفراد لتحقيق النجاح في حياتهم المهنية، وتشمل كل من الموارد المعرفية والمهارية والمحفزة والبيئية، والتي يمكن تطويرها وتحسينها عبر الوقت والجهود المبذولة، وتعدّ الموارد الوظيفية أحد العوامل الرئيسية التي تؤثر على نجاح الفرد في حياته المهنية، وتساعد على تحقيق أهدافه وتطوير مهاراته وتحسين أدائه في العمل⁽²⁾

2-1 مشكلة البحث

الافتقار إلى معايير واضحة وشفافة لكيفية تطور التدريسيين وتقدمهم سواء علمياً أم في مجال الترقية المهنية، فضلاً عن عدم كفاية برامج التطوير والتدريب المهني التي يتلقاها التدريسيون في جامعاتهم، مما يؤثر على اكتساب مهارات ومعارف جديدة ضرورية للتطور الوظيفي، وبالتالي قصور أدوات التقييم الحقيقية التي يجب أن يعتمد عليها التدريسيون بأنفسهم للتعرف على ما بلغوه من درجات ضمن سلم التطور العلمي والوظيفي مما قد يؤدي إلى الغموض في تقييم أنفسهم وإدراك نقاط القوة لديهم لتطويرها، ونقاط الضعف للعمل على تلافيها، لذا ارتأى الباحث الخوض في غمار هذه المشكلة لمحاولة التعرف على مدى النمو التي يمتلكه أعضاء الهيئات التدريسية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في وظائفهم، وربطها بالموارد المهنية المتوفرة، من هنا فإن مشكلة البحث يمكن إيجازها بالتساؤلات الآتية:

- ما هو التقييم الذاتي لأعضاء الهيئات التدريسية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة لنموهم الوظيفي؟
- ما هي الموارد المهنية المتوفرة لأعضاء الهيئات التدريسية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة؟
- هل هناك علاقة بين نمو أعضاء الهيئات التدريسية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة وبين الموارد المهنية المتاحة لديهم؟

3-1 أهداف البحث

- أداة تقييم ذاتي لمستوى النمو الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة.
- بناء أداة قياس لمستوى الموارد المهنية المتوفرة لأعضاء الهيئات التدريسية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة.
- التعرف على مستوى التقييم الذاتي لأعضاء الهيئات التدريسية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة لنموهم الوظيفي.
- قياس مستوى الموارد المهنية المتوفرة لدى أعضاء الهيئات التدريسية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة من وجهة نظرهم.
- التعرف على العلاقة بين النمو الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة وبين الموارد المهنية المتوفرة لديهم.

4-1 مجالات البحث

- 1-4-1 المجال البشري: أعضاء الهيئات التدريسية لكليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في محافظة بغداد.
- 2-4-1 المجال الزمني: 2023/2/20 ولغاية 2023/6/20
- 3-4-1 المجال المكاني: بناية العمادة في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في محافظة بغداد.

5-1 مصطلحات البحث

- النمو الوظيفي: العملية التي يتبعها الأفراد لتحسين مهاراتهم وخبراتهم وتطويرها في مجالات عملهم، وذلك بهدف تحقيق النجاح والتقدم في حياتهم المهنية، ويمكن أن يشمل النمو الوظيفي الحصول على شهادات جديدة أو التدريب على مهارات جديدة أو العمل في مهام جديدة ومختلفة.⁽³⁾

² Madeleine Haenggli and Andreas Hirschi, "Career Adaptability and Career Success in the Context of a Broader Career Resources Framework," Journal of Vocational Behavior 119, no. February (2020): 2, <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103414>.

³ Li Yifei, "Career Growth and Turnover Intention: The Mediator Role of Career Commitment and Organizational Identification," ISCTE Business School (2018), 4.

- التقييم الذاتي للنمو الوظيفي: يعرفها الباحث إجرائياً بأنها المستوى أو الدرجة التي يمنحها أعضاء الهيئات التدريسية لأنفسهم من حيث نموهم الوظيفي خلال عملهم في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة.
- الموارد المهنية: وهي جميع العوامل والموارد التي يمكن استخدامها لتحقيق النجاح في الحياة المهنية، وتشمل المهارات والمعرفة والخبرات والدعم الاجتماعي والفرص المهنية والتحديات المهنية والتوجيه المهني والتدريب والتعليم والموارد المالية والموارد النفسية والاجتماعية.⁽⁴⁾
- قياس الموارد المهنية: يعرفها الباحث إجرائياً بأنها الدرجة التي تتوافر فيها الموارد المهنية لدى أعضاء الهيئات التدريسية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة.

2- إجراءات البحث

1-2 منهج البحث

المنهج المستخدم في البحث هو المنهج الوصفي بأسلوب المسح والعلاقات الارتباطية.

2-2 مجتمع البحث

مجتمع البحث مثله أعضاء الهيئات التدريسية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة بغداد (للبنين، البنات) وكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة المستنصرية والبالغ عددهم (297) عضو هيئة تدريسية، في حين تكونت عينة البحث الرئيسة من (206) تدريسي وبنسبة مئوية بلغت (69.3%) من مجتمع البحث والمستخرجة حسب معادلة (ستيفن ثومسون) وبنسبة ثقة (99%) ومعامل خطأ (5%)، وقد قسم الباحث عينة البحث الرئيسة إلى ثلاثة أقسام وكما يأتي:

- عينة الدراسة الاستطلاعية: ضمت (6) أعضاء هيئات تدريسية من كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة وبنسبة مئوية (3%) من عينة البحث الرئيسة، وتم اختيارها بطريقة عشوائية.
- عينة البناء: ضمت (120) تدريسي من كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعات (بغداد بنين وبنات والمستنصرية) وبنسبة مئوية (58.2%) من عينة البحث الرئيسة، وتم اختيارها بطريقة عشوائية.
- عينة التطبيق: ضمت (80) تدريسي من كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعات (بغداد بنين وبنات والمستنصرية) وبنسبة مئوية (38.8%) من عينة البحث الرئيسة، وتم اختيارها بطريقة عشوائية.

3-2 أدوات البحث

1-3-2 أداة التقييم الذاتي للنمو الوظيفي

قام الباحث وبعد الاطلاع على البحوث العلمية والمصادر السابقة ببناء أداة تقييم ذاتي للنمو الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة، وحسب الإجراءات العلمية في بناء أدوات القياس. خطوات بناء أداة التقييم الذاتي للنمو الوظيفي:

1-3-2-1 الخطوة الأولى: صياغة فقرات أداة التقييم الذاتي للنمو الوظيفي

وضع الباحث مجموعة من الفقرات التي سوف يتم تطبيقها على عينات البحث للتعرف على التقييم الذاتي للنمو الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة وقد بلغ عددها (15) فقرة، تتم الإجابة عنها ببدايل إجابة تتضمن خمسة بدائل وهي (أتفق بدرجة كبيرة جداً، أتفق بدرجة كبيرة، أتفق بدرجة متوسطة، أتفق بدرجة قليلة جداً، أتفق بدرجة قليلة جداً) والتي تحمل الأوزان (1-2-3-4-5) على التوالي.

1-3-2-2 الخطوة الثانية: التأكد من صدق أداة التقييم الذاتي للنمو الوظيفي

1-3-2-1-3 صدق المحتوى

صدق المحتوى لأداة التقييم استخرجها الباحث من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة (5, 6, 7, 8, 9) والبحاث العلمية للنمو الوظيفي، والتي مكنته من صياغة فقرات الأداة.

⁴ Andreas Hirschi et al., "Assessing Career Resources: Validation of the German-Language Career Resources Questionnaire [Karriere-Ressourcen Messen: Validierung Der Deutschsprachigen Version Des Karriere-Ressourcen Fragebogens]," Diagnostica 65, no. 3(2019): 4.

<https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85068007198&doi=10.1026%2F0012-1924%2Fa000219&partnerID=40&md5=0f828c630720d5ef8ebbc87c7dc6b357>

⁵ Jennifer Edytha Japor, "Organizational Career Growth: Literature Review and Future Agenda," International Journal Of Business and Administrative Studies 7, no. 1 (2021): 12–24.

2-3-1-3-2 الصدق الظاهري

استخرج الباحث الصدق الظاهري لأداة التقييم من خلال عرضها على مجموعة من السادة الخبراء في التربية البدنية وعلوم الرياضة وفي مجال القياس والتقويم وقد بلغ عددهم (11) خبيراً بهدف الحصول على آرائهم فيما يخص الفقرات الموضوعية ومدى ملاءمتها ظاهرياً لعنوان الأداة، فضلاً عن الحصول على آرائهم فيما يتعلق ببدايل الإجابة ومدى صلاحيتها للإجابة عن فقرات الأداة، والجدول (1) يبين آراء السادة الخبراء.

الجدول (1) يبين نسب اتفاق السادة الخبراء على فقرات أداة التقييم الذاتي للنمو الوظيفي

الفقرة	تصلح	لا تصلح	النسبة المئوية للصلاحية	الفقرة	تصلح	لا تصلح	النسبة المئوية للصلاحية
1	9	2	81%	9	7	4	63%
2	3	8	27%	10	11	-	100%
3	11	-	100%	11	11	-	100%
4	11	-	100%	12	11	-	100%
5	10	1	90%	13	10	1	90%
6	10	1	90%	14	9	2	81%
7	6	5	54%	15	9	2	81%
8	10	1	90%	البدايل	10	1	90%

يتبين من الجدول (1) بان الفقرات (2، 7، 9) من أداة التقييم الذاتي للنمو الوظيفي قد تحصلت على نسب اتفاق الخبراء بلغت (27%، 54%، 63%) على التوالي وهي أقل من نسبة ال (75%) المعتمدة في المصادر العلمية مما توجب حذفها، وبذلك أصبح عدد فقرات الأداة (12) فقرة، وقد تحصلت بدائل الإجابة على نسبة اتفاق بلغت (90%) من آراء السادة الخبراء ولذلك اعتمدها الباحث.

2-3-1-3-3 الخطوة الثالثة: إجراء الدراسة الاستطلاعية لأداة التقييم الذاتي للنمو الوظيفي

للتعرف على مدى وضوح فقرات أداة التقييم الذاتي للنمو الوظيفي بالنسبة لعينة البحث، والصعوبات التي من الممكن أن تواجه الباحث عند تطبيقها، قام الباحث بتوزيعها على (6) أعضاء هيئة تدريسية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة بغداد.

2-3-1-3-4 الخطوة الرابعة: تطبيق أداة التقييم الذاتي للنمو الوظيفي على عينة البناء

بههدف إجراء التحليل الإحصائي لفقرات أداة التقييم الذاتي للنمو الوظيفي قام الباحث بتوزيع الأداة على عينة يبلغ قوامها (120) تدريسي من كليات التربية البدنية في محافظة بغداد، وقد استرجع الباحث (112) إجابة صالحة للتحليل ونسبة مئوية (93%) من الاستمارات الموزعة، وللتأكد من سلامة الأداة وصلاحيتها للتطبيق قام الباحث بإخضاعها إلى مجموعة من خطوات التحليل وكالاتي:

2-3-1-3-4-1 الخطوة الخامسة: استخراج القوة التمييزية لفقرات أداة التقييم الذاتي للنمو الوظيفي

للتأكد من تمييز الفقرات الموضوعية لأداة التقييم الذاتي للنمو الوظيفي بين إجابات أفراد عينة البناء البالغ عددها (112) تدريسي قام الباحث باستخراج القوة التمييزية، إذ رتبّ الإجابات تنازلياً من أعلى درجة إلى أقل درجة لكل فقرة من الفقرات، ومن ثمّ استخراج نسبة (27%) من الأعلى والأسفل وقد بلغت عدد الإجابات لكلا المجموعتين

⁶ Qingxiong Derek Weng and Linna Zhu, "Individuals ' Career Growth Within and Across Organizations : A Review and Agenda for Future," Journal of Career Development Vol. 47, no. 3 (2020), <https://doi.org/10.1177/0894845320921951>.

⁷ Anggraini Delina Putri and Seger Handoyo, "The Impact of Career Growth on Turnover Intention with Employee Engagement as a Mediator Variable : Study among the Generation Y Employees in Indonesia," in 3rd International Conference on Psychology in Health, Educational, Social, and Organizational Settings (ICP-HESOS 2018) - Improving Mental Health and Harmony in Global Community, 2020, 216–23, <https://doi.org/10.5220/0008587402160223>.

⁸ Yifei, "Career Growth and Turnover Intention: The Mediator Role of Career Commitment and Organizational Identification."

⁹ Nkechi and Dialoke, "Effects of Career Growth on Employees Performance : A Study of Non-Academic Staff of Michael Okpara University of Agriculture Umudike Abia State, Nigeria."

(30) إجابة، وبعدها أوجد الفرق بين إجابات المجموعتين من خلال اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين، والجدول (2) يبين القوة التمييزية للفقرات.

الجدول (2) يبين القوة التمييزية لفقرات أداة التقييم الذاتي للنمو الوظيفي

الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		قيمة ت المحتسبة	مستوى الدلالة
	ع	س	ع	س		
1	0.444	4.75	1.262	2.30	7.197	0.000
2	0.000	5.00	0.788	1.90	17.592	0.000
3	0.000	5.00	0.968	1.90	14.323	0.000
4	0.000	5.00	1.273	2.40	9.133	0.000
5	0.000	5.00	1.100	2.50	10.162	0.000
6	0.000	5.00	1.252	2.10	10.356	0.000
7	0.000	5.00	1.182	2.15	10.782	0.000
8	0.000	5.00	1.317	2.45	8.666	0.000
9	0.000	5.00	1.277	2.50	8.753	0.000
10	0.000	5.00	1.468	2.45	7.768	0.000
11	0.000	5.00	1.276	2.55	8.585	0.000
12	0.000	5.00	1.277	2.50	8.753	0.000

معنوي عند مستوى معنوية $\geq (0.05)$

يتبين لنا من الجدول (2) أن جميع فقرات أداة التقييم الذاتي للنمو الوظيفي كانت مميزة بين إجابات أفراد عينة البناء وبمستويات دلالة بلغت (0.000) وبذلك حافظت الأداة على فقراتها دون تعديل.

2-4-1-3-2 الخطوة السادسة: استخراج الاتساق الداخلي لفقرات أداة التقييم الذاتي للنمو الوظيفي

الجدول (3) يبين الاتساق الداخلي لفقرات أداة التقييم الذاتي للنمو الوظيفي

الفقرة	درجة الارتباط	مستوى الدلالة	الفقرة	درجة الارتباط	مستوى الدلالة
1	0.862	0.000	7	0.878	0.000
2	0.768	0.000	8	0.498	0.000
3	0.842	0.000	9	0.511	0.000
4	0.662	0.000	10	0.624	0.000
5	0.678	0.000	11	0.766	0.000
6	0.765	0.000	12	0.844	0.000

معنوي عند مستوى معنوية $\geq (0.05)$

يتبين لنا من الجدول (3) بأن فقرات أداة التقييم الذاتي للنمو الوظيفي امتلكت جميعها اتساقاً داخلياً جيداً مع الدرجة الكلية للأداة عند مستوى دلالة بلغ (0.000)، بمعاملات ارتباط تقاربت بين (0.498-0.878)، وبذلك احتفظت الأداة بفقراتها كاملة دون تغيير.

2-4-1-3-2 الخطوة السابعة حساب ثبات أداة التقييم الذاتي للنمو الوظيفي

استخدم الباحث طريقة التجزئة النصفية لاستخراج ثبات أداة التقييم الذاتي للنمو الوظيفي عبر تقسيم فقراتها البالغ عددها (12) فقرة إلى مجموعتين فردية وزوجية، والجدول (5) يبين معامل ثبات الأداة.

الجدول (4) يبين ثبات أداة التقييم الذاتي للنمو الوظيفي

معامل الارتباط بين نصفي الأداة	معامل الثبات (سبيرمان-براون)
0.904	0.949

يتبين لنا من الجدول (4) بأن معامل ثبات أداة التقييم الذاتي للنمو الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعتي بغداد والمستنصرية بلغت (0.949) وهو ثبات عالي.

2-5-1-3-2 أداة التقييم الذاتي للنمو الوظيفي بشكلها النهائي

استقرت أداة التقييم الذاتي للنمو الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعتي بغداد والمستنصرية بشكلها النهائي على (12) فقرة بعد خضوعها للإجراءات العلمية، ويتم الإجابة عن

الفقرات ببدائل إجابة على وفق مقياس ليكرت الخماسي والبدايل هي (أتفق بدرجة كبيرة جداً، أتفق بدرجة كبيرة، أتفق بدرجة متوسطة، أتفق بدرجة قليلة جداً، أتفق بدرجة قليلة جداً).

2-3-2 أداة قياس الموارد المهنية

بعد الاطلاع على البحوث العلمية والمصادر السابقة قام الباحث ببناء أداة قياس الموارد المهنية لدى أعضاء الهيئات التدريسية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة، وحسب الإجراءات العلمية في بناء أدوات. خطوات بناء أداة التقييم الذاتي للنمو الوظيفي:

1-2-3-2 الخطوة الأولى: صياغة فقرات أداة قياس الموارد المهنية

للتعرف على مدى توافر الموارد المهنية لدى أعضاء الهيئات التدريسية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة ذهب الباحث إلى صياغة مجموعة من الفقرات والتي بلغ عددها (12) فقرة، تتم الإجابة عنها ببدائل إجابة وهي (أتفق بدرجة كبيرة جداً، أتفق بدرجة كبيرة، أتفق بدرجة متوسطة، أتفق بدرجة قليلة جداً، أتفق بدرجة قليلة جداً) والتي تحمل الأوزان (1-2-3-4-5) على التوالي.

2-2-3-2 الخطوة الثانية: التأكد من صدق أداة قياس الموارد المهنية

1-2-2-3-2 صدق المحتوى

استخرج الباحث صدق المحتوى لأداة قياس الموارد المهنية عبر الاطلاع على الدراسات السابقة والبحوث العلمية للنمو الوظيفي (10, 11, 12, 13, 14, 15) ، والتي مكنته من صياغة فقرات الأداة،

2-2-2-3-2 الصدق الظاهري

بهدف استخراج الصدق الظاهري لأداة قياس الموارد المهنية قام الباحث بعرضها على مجموعة من المتخصصين في التربية البدنية وعلوم الرياضة وفي مجال القياس والتقويم وقد بلغ عددهم (11) خبيراً بهدف الحصول على آرائهم فيما يخص فقرات المقياس ومدى ملاءمتها للأداة، والجدول (5) يبين آراء السادة الخبراء.

الجدول (5) يبين نسب اتفاق السادة الخبراء على فقرات أداة قياس الموارد المهنية

الفقرة	تصلح	لا تصلح	النسبة المئوية للصلاحيّة	الفقرة	تصلح	لا تصلح	النسبة المئوية للصلاحيّة
1	11	-	%100	7	10	1	%90
2	11	-	%100	8	11	-	%100
3	11	-	%100	9	11	-	%100
4	9	2	%81	10	11	-	%100
5	4	7	%36	11	10	1	%90
6	9	2	%81	12	7	4	%63

¹⁰ Haenggli and Hirschi, "Career Adaptability and Career Success in the Context of a Broader Career Resources Framework."

¹¹ Hirschi et al., "Assessing Career Resources: Validation of the German-Language Career Resources Questionnaire [Karriere-Ressourcen Messen: Validierung Der Deutschsprachigen Version Des Karriere-Ressourcen Fragebogens]."

¹² Andreas Hirschi et al., "Assessing Key Predictors of Career Success: Development and Validation of the Career Resources Questionnaire," *Journal of Career Assessment* 26, no. 2 (2018): 338–58, <https://doi.org/10.1177/1069072717695584>.

¹³ Ethan Cumbler et al., "Keys to Career Success: Resources and Barriers Identified by Early Career Academic Hospitalists," *Journal of General Internal Medicine* 33, no. 5 (2018): 588–89, <https://doi.org/10.1007/s11606-018-4336-7>.

¹⁴ Andreas Hirschi, "The Career Resources Model: An Integrative Framework for Career Counsellors," *British Journal of Guidance and Counselling* 40, no. 4 (2012): 369–83, <https://doi.org/10.1080/03069885.2012.700506>.

¹⁵ Roni Jo Draper, "Professional Resources," *Journal of Adolescent & Adult Literacy* 54, no. 6 (2011): 469–72, <https://doi.org/10.1598/jaal.54.6.10>.

يتبين من الجدول (5) بأن الفقرات (5، 12) من أداة قياس الموارد المهنية قد تحصلت على نسب اتفاق الخبراء بلغت (36%، 63%) على التوالي وهي أقل من نسبة ال (75%) المعتمدة في المصادر العلمية مما توجب حذفها، وبذلك أصبح عدد فقرات الأداة (10) فقرات.

2-3-2-3 الخطوة الثالثة: الدراسة الاستطلاعية لأداة قياس الموارد المهنية
قام الباحث بتطبيق أداة قياس الموارد المهنية على مجموعة صغيرة يبلغ عددهم (6) أفراد من أعضاء الهيئات التدريسية بهدف التعرف على مدى ملائمة فقرات أداة قياس الموارد المهنية لعينة البحث، وقد ضمت هذه العينة أعضاء الهيئة التدريسية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة بغداد بنين وبنات وجامعة المستنصرية.

2-3-2-4 الخطوة الرابعة: تطبيق أداة قياس الموارد المهنية على عينة البناء
قام الباحث بتوزيع الأداة على عينة يبلغ قوامها (120) تدريسي من كليات التربية البدنية في محافظة بغداد، وقد استرجع الباحث (112) إجابة صالحة للتحليل ونسبة مئوية (93%) من الاستمارات الموزعة، وللتأكد من سلامة الأداة وصلاحيتها للتطبيق قام الباحث بإخضاعها إلى مجموعة من خطوات التحليل وكالاتي:

2-3-2-4-1 الخطوة الخامسة: استخراج القوة التمييزية لفقرات أداة قياس الموارد المهنية
للتعرف على مدى تمييز كل فقرة من الفقرات الموضوعية في أداة قياس الموارد المهنية بين إجابات أفراد عينة البناء قام الباحث باستخراج القوة التمييزية، إذ رتب الإجابات تنازلياً من أعلى درجة إلى أقل درجة لكل فقرة من الفقرات، ومن ثم استخراج نسبة (27%) من الأعلى والأسفل وقد بلغت عدد الإجابات لكلا المجموعتين (30) إجابة، وبعدها أوجد الفرق بين إجابات المجموعتين من خلال اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين، والجدول (8) يبين القوة التمييزية للفقرات.

الجدول (6) يبين القوة التمييزية لفقرات أداة قياس الموارد المهنية

الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		قيمة ت المحتسبة	مستوى الدلالة
	ع	س	ع	س		
1	4.75	0.639	1.50	0.607	16.496	0.000
2	4.55	0.759	1.35	0.745	13.453	0.000
3	4.60	0.821	1.65	0.745	11.901	0.000
4	4.50	0.827	1.45	0.686	12.690	0.000
5	4.55	0.759	1.35	0.489	15.844	0.000
6	4.65	0.745	1.45	0.510	15.844	0.000
7	4.65	0.587	1.30	0.571	18.289	0.000
8	4.25	1.209	1.45	0.510	9.545	0.000
9	4.40	0.940	1.20	0.616	12.733	0.000
10	4.60	0.681	1.30	0.571	16.610	0.000

معنوي عند مستوى معنوية $\geq (0.05)$

يتبين لنا من الجدول (6) أن جميع فقرات أداة الموارد المهنية كانت مميزة بين إجابات أفراد عينة البناء وبمستويات دلالة بلغت (0.000) وبذلك حافظت الأداة على فقراتها دون تعديل.

2-3-2-4-2 الخطوة السادسة: استخراج الاتساق الداخلي لفقرات أداة قياس الموارد المهنية
الجدول (7) يبين الاتساق الداخلي لفقرات أداة قياس الموارد المهنية

الفقرة	درجة الارتباط	مستوى الدلالة	الفقرة	درجة الارتباط	مستوى الدلالة
1	0.978	0.000	6	0.981	0.000
2	0.987	0.000	7	0.691	0.000
3	0.874	0.000	8	0.667	0.000
4	0.791	0.000	9	0.580	0.000
5	0.892	0.000	10	0.792	0.000

معنوي عند مستوى معنوية $\geq (0.05)$

يتبين لنا من الجدول (7) بأن فقرات أداة قياس الموارد المهنية امتلكت جميعها اتساقاً داخلياً جيداً مع الدرجة الكلية للأداة عند مستوى دلالة بلغ (0.000)، بمعاملات ارتباط تقاربت بين (0.987-0.580)، وبذلك احتفظت الأداة بفقراتها كاملة دون تغيير.

2-3-4-3 الخطوة السابعة: حساب ثبات أداق قياس الموارد المهنية لاستخراج الثبات استخدم الباحث طريقة التجزئة النصفية لفقرات أداة قياس الموارد المهنية البالغ عددها (10) فقرات عبر تقسيمها إلى مجموعتين فردية وزوجية، والجدول (10) يبين معامل ثبات الأداة.

الجدول (8) يبين ثبات أداة قياس الموارد المهنية

معامل الارتباط بين نصفي الأداة	معامل الثبات (سبيرمان-براون)
0.931	0.964

يتبين لنا من الجدول (8) بأن معامل ثبات أداة قياس الموارد المهنية لأعضاء الهيئات التدريسية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعتي بغداد والمستنصرية بلغت (0.949) وهو ثبات عالي.

2-3-5 أداة قياس الموارد المهنية بشكلها النهائي بعد إخضاع أداة قياس الموارد المهنية لأعضاء الهيئات التدريسية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعتي بغداد والمستنصرية إلى مجموعة من الإجراءات العلمية، استقر مقياس الموارد المهنية بشكله النهائي على (10) فقرات، ويتم الإجابة عن الفقرات ببدايل إجابة على وفق مقياس ليكرت الخماسي والبدايل هي (أتفق بدرجة كبيرة جداً، أتفق بدرجة كبيرة، أتفق بدرجة متوسطة، أتفق بدرجة قليلة جداً، أتفق بدرجة قليلة جداً).

2-3-3 تطبيق أداتي البحث على عينة التطبيق

بعد التوصل إلى الصورة النهائية لأداة التقييم الذاتي للنمو الوظيفي، وأداة قياس الموارد المهنية تم تطبيقهما على أفراد عينة التطبيق البالغ عددهم (80) تدريسي في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في محافظة بغداد، وقد أجاب (74) تدريسي عن فقرات الأداتين.

الوسائل الإحصائية المستخدمة في البحث

تم استخدام الوسائل الإحصائية التالية والتي تم حساب معظمها من خلال البرنامج الإحصائي (SPSS) وهي: (النسبة المئوية - الوسط الحسابي - معامل الارتباط البسيط لبيرسون - معادلة (سبيرمان - براون) - معامل الثبات بالتجزئة النصفية).

3- عرض النتائج ومناقشتها

3-1 عرض نتائج الهدف الأول ((بناء أداة تقييم ذاتي لمستوى النمو الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة)) ومناقشتها.

تم تحقيق هذا الهدف في الباب الثاني عبر تطبيق الإجراءات العلمية في بناء أداة التقييم الذاتي للنمو الوظيفي.

3-2 عرض نتائج الهدف الثاني ((بناء أداة قياس مستوى الموارد المهنية المتوفرة لأعضاء الهيئات التدريسية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة)) ومناقشتها.

تم تحقيق هذا الهدف في الباب الثاني عبر تطبيق الإجراءات العلمية في بناء أداة قياس الموارد المهنية.

3-3 عرض نتائج الهدف الثالث ((التعرف على مستوى التقييم الذاتي لأعضاء الهيئات التدريسية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة لنموهم الوظيفي)) ومناقشتها.

تحويل الدرجات إلى مستويات:

تم تحديد مستويات الفقرات للجدولين والمقاييس (11، 12) عبر اتباع مجموعة من الخطوات:

إيجاد المدى بين أكبر درجة ممكن يحصل عليها الطالب في الفقرة وأقل درجة.

وضع ثلاث مستويات يتم حسابها عبر (أقل درجة يتم الحصول عليها - (المدى + أقل درجة) مستوى منخفض)، (مستوى منخفض + المدى = مستوى متوسط)، (مستوى متوسط + المدى = مستوى مرتفع)، وبذلك تظهر لنا مستويات الفقرات.

الجدول (9) يبين الأوساط الحسابية ومستويات فقرات أداة التقييم الذاتي للنمو الوظيفي

المستوى	الوسط الحسابي	المحتوى	الفقرة
متوسط	3.53	حققت العديد من أهدافي المهنية من خلال عملي في الكلية	1
متوسط	3.45	اكتسبت العديد من المهارات التدريسية خلال فترة عملي	2
مرتفع	3.85	أصبحت معرفتي عميقة فيما يتعلق بمجال تخصصي العلمي	3
مرتفع	3.80	الخبرات التي امتلكتها في مجال تخصصي العلمي أصبحت أكثر ثراءً	4
مرتفع	3.75	حصلت على شهادات عليا عززت من مسيرتي الأكاديمية بشكل كبير	5
متوسط	3.55	مستوى مهاراتي الحالي يؤهلني للترقية إلى اللقب العلمي التالي	6
متوسط	3.58	تطورت كفاءاتي في مجال التدريس نتيجة المشاركة في الدورات التطويرية	7
مرتفع	3.96	أصبحت مؤهلاً لتقديم المساعدة العملية للزملاء الذين لديهم أسئلة حول طبيعة المادة العلمية	8
مرتفع	3.95	أمتلك القدرة التي تمكنني من التعامل مع كافة التحديات التي تواجه عملية التدريس	9
مرتفع	3.93	تطورت قدراتي في التواصل مع الآخرين لتحقيق التقدم في مسيرتي العلمية	10
مرتفع	3.88	ازدادت إمكانياتي في استخدام تقنيات الحاسوب لتأدية أعمالي في مجال التدريس والبحث العلمي	11
متوسط	3.25	أمتلك جميع الكفاءات المطلوبة لأداء وظيفتي بمستوى ممتاز في الوقت الحالي	12
مرتفع	44.48	أداة التقييم الذاتي للنمو الوظيفي	

يتبين من الجدول (9) بأن فقرات أداة التقييم الذاتي للنمو الوظيفي قد تراوحت بين (متوسط، مرتفع)، فالفقرات (1، 2، 6، 7، 12) كانت مستوياتها متوسطة إذ إنها امتلكت أوساط حسابية (3.53، 3.45، 3.55، 3.58، 3.25) على التوالي، أما الفقرات (3، 4، 5، 8، 9، 10، 11) فقد حصلت على مستويات مرتفعة إذ كانت أوساطها الحسابية (3.85، 3.80، 3.75، 3.96، 3.95، 3.93، 3.88) على التوالي، وقد حصل المقياس كاملاً على مستوى مرتفع بوسط حسابي (44.48).

ويمكن أن يعزو الباحث هذه النتيجة المرتفعة إلى القدرة التي يتحلى بها أعضاء الهيئات التدريسية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في مواجهة المعوقات والمشكلات التي تعترض سبل عملهم العلمي والتدريسي، والناجمة عن جودة التواصل اللفظي وغير اللفظي مع زملاء العمل من جهة والمسؤولين المباشرين عنهم في الكلية من جهة أخرى مما أدى إلى الارتقاء بمسيرتهم التدريسية وفرص التقدم العلمي المتوفرة لهم، هذا التطور الحاصل في مستوى أعضاء الهيئات التدريسية ولد لديهم إمكانية جيدة في المادة العلمية التي يتخصصون بها تساعدهم في الإجابة عن كافة التساؤلات التي تتعلق بها وهذا ما عزز فرص تقديم المساعدة العلمية للزملاء والمتعلمين، يضاف لذلك المجهود الشخصي والكبير الذي بذله التدريسيون في تعميق مجال معلوماتهم وخبراتهم المهنية في مجال تخصصاتهم العلمية مستفيدين في سبيل تحقيق ذلك بالاستعانة بأحدث التقنيات اللازمة لتسيير عملية التدريس وسعيهم على إتقانها بشكل احترافي، فضلاً عن تزامن تزايد الخبرات لديهم وغناها بالمعلومات سعيهم للارتقاء في سبيل التقدم الأكاديمي عبر الحصول على شهادات ومراتب علمية عليا عززت من مسيرتهم الوظيفية ودفعتها نحو النمو والتطور بشكل كبير.

إذ يشير (Nkechi & Dialoke, 2017) إلى مفهوم النمو الوظيفي على أنه العملية التي يتم من خلالها تطوير وتحسين مهارات وخبرات الموظفين في مجال عملهم الحالي أو في مجالات عمل مختلفة داخل المؤسسة، وذلك بهدف تحسين أدائهم وزيادة إنتاجيتهم وفعاليتهم في العمل، وذلك من خلال التدريب وورش العمل والتعلم الذاتي وغيرها من الأنشطة التي تساعد على تحسين مستوى الأداء والإنتاجية في العمل¹⁶.

¹⁶ Nkechi and Dialoke, "Effects of Career Growth on Employees Performance: A Study of Non-Academic Staff of Michael Okpara University of Agriculture Umudike Abia State, Nigeria," 10.

3-4 عرض نتائج الهدف الرابع ((قياس مستوى الموارد المهنية المتوفرة لدى أعضاء الهيئات التدريسية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة من وجهة نظرهم)) ومناقشتها.

الجدول (10) يبين الأوساط الحسابية ومستويات فقرات أداة قياس الموارد المهنية

الفقرة	المحتوى	الوسط الحسابي	المستوى
1	ينظر إليّ زملائي في العمل على أنني خبير في مجال تخصصي	3.83	مرتفع
2	لديّ العديد من المهارات في التخصصات العلمية المختلفة	3.95	مرتفع
3	تقدّم لي الجامعة فرص تطور مهني مثيرة للاهتمام	3.15	متوسط
4	يدعمني زملائي في الكلية في تطوير مسيرتي المهنية	2.98	متوسط
5	يسمح لي عملي في الكلية بالاستفادة الكاملة من مهاراتي المهنية	2.88	متوسط
6	أقوم ببناء اتصالات في مجال تخصصي لتطوير قدراتي المهنية	3.05	متوسط
7	أعمل باستمرار على تطوير إمكاناتي المرتبطة بمهنة التدريس	3.73	مرتفع
8	أشعر بالدعم الكامل لتطوير حياتي المهنية من قبل عميد كليتي	2.85	متوسط
9	يمكنني إدارة التحديات المتعلقة بعملتي في الكلية بنجاح	2.80	متوسط
10	لدي أهداف مهنية واضحة تعكس اهتماماتي الشخصية وقيمي	3.93	مرتفع
أداة قياس الموارد المهنية		33.15	متوسط

يتبين من الجدول (10) بأن فقرات أداة قياس الموارد المهنية قد تراوحت بين (متوسط، مرتفع)، فالفقرات (3)، (4)، (5)، (6)، (8)، (9) كانت مستوياتها متوسطة إذ إنها امتلكت أوساط حسابية (3.15، 2.98، 2.88، 3.05، 2.85)، (2.80) على التوالي، أما الفقرات (1)، (2)، (7)، (10) فقد حصلت على مستويات مرتفعة إذ كانت أوساطها الحسابية (3.83، 3.95، 3.73، 3.93) على التوالي، وقد حصل المقياس كاملاً على مستوى متوسط بوسط حسابي (33.15).

هذه النتيجة المتوسطة للموارد المهنية لدى أعضاء الهيئات التدريسية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة يمكن أن يعزوها الباحث إلى ندرة الفرص التي تمنحها هذه الكليات للتدريسيين للتطور والتقدم المهني من حيث توفير ورش العمل والدورات التدريبية والإيفاد العلمي الخارجي لهم والهادفة إلى التواصل مع العالم الخارجي، ومواكبة التطور الحاصل في التخصصات العلمية المختلفة، يصاحب ذلك ضعف حلقات الاتصال والتواصل العلمي فيما بينهم بما أثر على تطور الموارد المهنية التي يمتلكونها، يضاف لذلك انخفاض مستوى الدعم والتحفيز الذي يبديه التدريسيين لبعضهم البعض من أجل دفع عجلة التطور لديهم، ومما زاد من ظهور هذه النتيجة غير المرضية الحدود البيروقراطية التي وضعتها الكليات بأنظمتها وعمدائها أمام التدريسيين مما قلل من إمكانات إظهار أقصى ما لديهم من قدرات علمية وتدرسية ومهنية، كلّ ما تقدّم أدى إلى الإدارة الضعيفة من هؤلاء التدريسيين للتحديات التي تواجه عملهم وبالتالي محدودية النجاح في مواجهتها والتغلب عليها.

إذ يذكر (Haenggli & Hirschi, 2020) بأن مصطلح الموارد المهنية يشير إلى العوامل المختلفة التي يمكن أن يستفيد منها الموظفون لتحقيق النجاح في مجالات عملهم المهنية، كالموارد المعرفية والمهارية والبيئية والدافعية، والتي يمكن استخدامها لتحسين الأداء المهني وتحقيق الأهداف الشخصية والمؤسسية¹⁷.

3-5 عرض نتائج الهدف الخامس ((التعرف على العلاقة بين النمو الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة وبين الموارد المهنية المتوفرة لديهم)) ومناقشتها.

الجدول (11) يبين العلاقة بين التقييم الذاتي للنمو الوظيفي وقياس الموارد المهنية

مستوى الدلالة	معامل الارتباط (r)	متغيرات البحث	
		التقييم الذاتي للنمو الوظيفي	قياس الموارد المهنية
0.000	0.685		

يتبين من الجدول (11) بأن هناك علاقة ارتباط إيجابية ومعنوية بين متغير التقييم الذاتي للنمو الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعتي بغداد والمستنصرية وبين متغير قياس

¹⁷ Haenggli and Hirschi, "Career Adaptability and Career Success in the Context of a Broader Career Resources Framework," 3.

الموارد المهنية لأعضاء الهيئات التدريسية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعتي بغداد والمستنصرية مقدارها (0.685)، وهذا يعني أن علاقة ارتباط جيدة بينهما عند مستوى دلالة بلغ (0.000). يمكن أن يفسر الباحث النتيجة أعلاه إلى أن الموارد المهنية تؤدي دورًا حاسمًا في تحقيق النمو الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة، إذ يمكن للموارد المعرفية والمهارية أن تساعدهم على تحسين أدائهم المهني وتطوير مهاراتهم وخبراتهم العلمية والتخصصية، كما يمكن للدافعية والاهتمام بعمل أعضاء الهيئات التدريسية من قبل عمداء الكليات إلى الارتفاع بمستوى الثقة بالنفس لديهم، الأمر الذي يساعدهم على الاستمرار في تحقيق النجاح المهني والتعلم والتطور المستمر في مجالاتهم المهنية، فضلاً عن الدور الذي يؤديه توفير فرص التدريب والتطوير والترقيات إلى بناء شبكات العلاقات المهنية الجامعية على أفضل وجه ممكن، من هنا فإنه يمكن القول بأن الموارد المهنية تلعب دورًا حاسمًا في تحقيق النمو الوظيفي والنجاح في مجالات العمل.

4- الاستنتاجات والتوصيات

1-4 الاستنتاجات

- من خلال النتائج التي حصل الباحث عليها يمكن ان يخرج بمجموعة من الاستنتاجات أهمها:
- تم التحقق من فاعلية أداة التقييم الذاتي للنمو الوظيفي للتدريسيين من خلال إخضاعها للإجراءات العلمية لبناء أدوات القياس.
- تم التحقق من فاعلية أداة قياس الموارد المهنية لدى التدريسيين من خلال إخضاعها للإجراءات العلمية لبناء أدوات القياس.
- يملك التدريسيون في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعتي بغداد والمستنصرية مستوى متوسطاً من الموارد المهنية.
- يملك التدريسيون في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعتي بغداد والمستنصرية مستوى مرتفعاً من التقييم الذاتي لنموهم الوظيفي.
- هنالك علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة معنوية بين التقييم الذاتي للتدريسيين في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعتي بغداد والمستنصرية لنموهم الوظيفي وبين الموارد المهنية التي يمتلكونها.

2-4 التوصيات

- محاولة الاستفادة من أداتي البحث للتحقق من النمو الوظيفي والموارد المهنية لموظفي مختلف المؤسسات التعليمية في كافة مستوياتها من خلال تطبيقهما عليهم.
- أن تحرص عمادات كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة على توفير أفضل الفرص للارتقاء بمستويات تطور ونمو أفرادها عبر توفير الفرص الكفيلة بذلك من ترقيات علمية وزيادة التواصل العلمي من خلال الشراكات العلمية مع مختلف الجامعات العالمية المرموقة.
- العمل على توفير كل ما يحتاج إليه أفراد كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة من حيث التدريب والتطوير المستمرين لأفرادها، فضلاً عن توفير بيئة عمل داعمة ومحفزة لهم لدفعهم نحو العمل الجاد وتحسين نتائجهم المهنية، بما يضمن توسيع آفاقهم المهنية.

المراجع

- Cumblor, Ethan, Patrick Rendón, Essey Yirdaw, Patrick Kneeland, Read Pierce, Christine D. Jones, and Carrie Herzke. “Keys to Career Success: Resources and Barriers Identified by Early Career Academic Hospitalists.” *Journal of General Internal Medicine* 33, no. 5 (2018): 588–89. <https://doi.org/10.1007/s11606-018-4336-7>.
- Draper, Roni Jo. “Professional Resources.” *Journal of Adolescent & Adult Literacy* 54, no. 6 (2011): 469–72. <https://doi.org/10.1598/jaal.54.6.10>.

- Haenggli, Madeleine, and Andreas Hirschi. “Career Adaptability and Career Success in the Context of a Broader Career Resources Framework.” *Journal of Vocational Behavior* 119, no. February (2020): 103414. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103414>.
- Hirschi, Andreas, M Hänggli, Noemi Nagy, Franziska Baumeler, Claire Johnston, and Daniel Spurk. “Assessing Career Resources: Validation of the German-Language Career Resources Questionnaire [Karriere-Ressourcen Messen: Validierung Der Deutschsprachigen Version Des Karriere-Ressourcen Fragebogens].” *Diagnostica* 65, no. 3 (2019): 133–41. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85068007198&doi=10.1026%2F0012-1924%2Fa000219&partnerID=40&md5=0f828c630720d5ef8ebbc87c7dc6b357>.
- Hirschi, Andreas, Noemi Nagy, Franziska Baumeler, Claire S. Johnston, and Daniel Spurk. “Assessing Key Predictors of Career Success: Development and Validation of the Career Resources Questionnaire.” *Journal of Career Assessment* 26, no. 2 (2018): 338–58. <https://doi.org/10.1177/1069072717695584>.
- Hirschi, Andreas. “The Career Resources Model: An Integrative Framework for Career Counsellors.” *British Journal of Guidance and Counselling* 40, no. 4 (2012): 369–83. <https://doi.org/10.1080/03069885.2012.700506>.
- Japor, Jennifer Edytha. “Organizational Career Growth : Literature Review and Future Agenda.” *International Journal OfBusiness and Administrative Studies* 7, no. 1 (2021): 12–24.
- Nkechi, Paschal Adighije Jane, and Ikechukwu Dialoke. “Effects of Career Growth on Employees Performance : A Study of Non-Academic Staff of Michael Okpara University of Agriculture Umudike Abia State, Nigeria.” *Singaporean Journal of Business Economics and Management Studies* 5, no. 7 (2017): 8–18. <https://doi.org/10.12816/0037246>.
- Putri, Anggraini Delina, and Seger Handoyo. “The Impact of Career Growth on Turnover Intention with Employee Engagement as a Mediator Variable : Study among the Generation Y Employees in Indonesia.” In *3rd International Conference on Psychology in Health, Educational, Social, and Organizational Settings (ICP-HESOS 2018) - Improving Mental Health and Harmony in Global Community*, 216–23, 2020. <https://doi.org/10.5220/0008587402160223>.
- Weng, Qingxiong Derek, and Linna Zhu. “Individuals ’ Career Growth Within and Across Organizations : A Review and Agenda for Future.” *Journal of Career Development* Vol. 47, no. 3 (2020). <https://doi.org/10.1177/0894845320921951>.
- Wickramasinghe, V., and A. Premachandra. “Organizational Career Growth : The Mediating Role of Career Management Practices.” *SN Business and Economics* 1, no. 87 (2022). <https://doi.org/10.1007/s43546-021-00091-4>.
- Yifei, Li. “Career Growth and Turnover Intention: The Mediator Role of Career Commitment and Organizational Identification.” *ISCTE Business School*, 2018.