

الخصائص السيكومترية لمقياس الكفاءة المهنية للإداريين

إعداد الباحثة

هدى محمد حسن مصطفى

للحصول على درجة دكتوراه الفلسفة في التربية

تخصص: الصحة النفسية والإرشاد النفسي"

إشراف

د/ هدى حسن الخواص

مدرس الصحة النفسية والإرشاد النفسي

كلية التربية – جامعة عين شمس

أ.د/ ايمان فوزي شاهين

أستاذة الصحة النفسية والإرشاد النفسي

كلية التربية – جامعة عين شمس

المستخلص

يهدف البحث الحالي إلى معرفة مستوى الكفاءة المهنية للإداريين، لذا قامت الباحثة بإعداد مقياس للكفاءة المهنية إذا بلغ عدد فقراته بصيغتها النهائية (٤٠) عبارة مقسمة إلى (٤) أبعاد هم: التطور الشخصي والمهني (١٢) عبارة، التواصل الفعال (١٢) عبارة، تحمل المسؤولية (٨) عبارات، حل المشكلات (٨) عبارات، تم تطبيق المقياس على (٤٠٠) إداريا من العاملين بجامعة عين شمس، قامت الباحثة بحساب مؤشرات صدق البنية لمقياس الكفاءة المهنية باستخدام التحليل العاملي التوكيدي عن طريق برنامج AMOS20، والاتساق الداخلي للمقياس تم حسابه عن طريق إيجاد معامل الارتباط بين العبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، تم حساب ثبات المقياس بطريقة ألفا كرونباخ وماكدونالد أوميجا لأبعاد المقياس والمقياس ككل، توصلت نتائج البحث الحالية إلى أن مقياس الكفاءة المهنية يتمتع بالاتساق الداخلي، وأن جميع المفردات لها ارتباطات موجبة ودالة بالدرجة الكلية، كما يتمتع بصدق التحليل العاملي التوكيدي، كما توصلت نتائج البحث إلى أن المقياس يتسم بالثبات باستخدام طريقتي ألفا كرونباخ وماكدونالد أوميجا؛ حيث أشارتا إلى معاملات ثبات المقياس بأبعاده الأربعة.

الكلمات المفتاحية : الكفاءة المهنية ، الإداريين

Abstract

The current research aims to know the level of professional Efficiency of administrators. Therefore, the researcher prepared a measure of professional Efficiency if the number of its paragraphs in its final form reached (40) statements, divided into (4) dimensions: personal and professional development (12 (statements), effective communication (12) phrase, taking responsibility (8) phrases, solving problems (8) phrases, the scale was applied to (400) administrators working at A S U. The researcher calculated the structural validity indicators for the professional competence scale using confirmatory factor analysis using the AMOS20 program, and the internal consistency of the scale was calculated. By finding the correlation coefficient between the statement and the total score of the dimension to which it belongs, the reliability of the scale was calculated using the Cronbach Alpha and McDonald Omega method for the dimensions of the scale and the scale as a whole. The results of the current study found that the professional competence scale has internal consistency, and that all items have positive and significant correlations with the total score. It also enjoys the validity of confirmatory factor analysis. The results of the study also found that the scale is characterized by stability using the Alpha Cronbach and McDonald Omega methods. They indicated the reliability coefficients of the scale in its four dimensions. **Keywords:** professional Efficiency, administrators.

الخصائص السيكومترية لمقياس الكفاءة المهنية للإداريين

إعداد الباحثة

هدى محمد حسن مصطفى

للحصول على درجة دكتوراه الفلسفة في التربية

تخصص: الصحة النفسية والإرشاد النفسي"

إشراف

د/ هدى حسن الخواص

مدرس الصحة النفسية والإرشاد النفسي

كلية التربية – جامعة عين شمس

أ.د/ ايمان فوزي شاهين

أستاذة الصحة النفسية والإرشاد النفسي

كلية التربية – جامعة عين شمس

مقدمة

تولى المنظمات في الواقع الحالي اهتماما خاصا بتنمية رأس مالها الفكري ، استجابة للتغيرات البيئية، ومن ثم فإن أية محاولات لتطوير الأداء التنظيمي تتجاهل رأس المال الفكري لن تحقق الأهداف المرجوة فيها، وسوف يظل نجاح تلك المحاولات رهنا بمدى قدرة المنظمة على تنمية كفاءات العاملين بها ، وهو ما يمثل الميزة التنافسية الأولى للمنظمات الحديثة؛ لذا تسعى المنظمات إلى تطبيق نماذج الكفاءات بها على أنها جزء لا يتجزأ من مكونات الأداء التنظيمي المتميز، ولكي تعمل مؤسسات التعليم العالي على تنمية مواردها البشرية وإكسابهم الكفاءات الوظيفية، التي تؤهلهم لممارسة ما هو منوط بهم من واجبات ومسئوليات على نحو فعال ومتميز، فإنها ينبغي أن تسعى جاهدة إلى توفير قيادات أكاديمية وإدارية فعالة، تمتلك من الخبرات والكفاءات ما يجعلهم قادرين على قيادة كافة الموارد البشرية العاملة في هذه المؤسسات نحو تحقيق التميز المؤسسي لها. (نواف كنعان، ٢٠٠٧: ٤٦٩)

ويتطلب النجاح المهني أن يتحلى الفرد بمجموعة من الكفاءات التي تساعد على النجاح في الحياة ، وتساعد على التوافق والتجانس مع ذاته ومع الآخرين ، وعلى تنمية ذاته وتحديث معلوماته باستمرار وتساعد على تحمل الإحباطات

الخصائص السيكومترية لمقياس الكفاءة المهنية للإداريين

ومصاعب ومعوقات العمل المختلفة ، والتي من الممكن أن تؤثر على قدرته المهنية ، وعلى حياته المهنية (دانيال جولمان ، ٢٠٠٥ : ٨٦) .

حيث ان الكفاءة المهنية تتجاوز انجاز العمل لتصل الى التنظيم والتخطيط وابتكار حلول والتكيف مع الازواج الجديدة المفاجئة والاهتمام بالعلاقات الانسانية مع الزملاء والادارة و الاخرين . كما انها أصبحت متطلب رئيسي يكمل الخبرة المهنية بل يطغوا عليه لانها تكسر حاجز الوقت والجهد . فالخبرة المهنية تقاس بفترات زمنية، بينما الكفاءة المهنية تقاس بكفاءة الاداء خلال فترة زمنية معينة.

وقد أصبح من خصائص الجامعات الذكية والتي تميزها عن الجامعات الأخرى، إنها بحاجة إلى مستوى أعلى من أنشطة وإدارة الموارد البشرية، وبحاجة إلى قيادات تمتلك القدرة على التعلم والانفتاح على المعرفة المكتسبة وتطوير أداء الموظفين في المهارات النفسية والاجتماعية ومهارات العمل الجماعي، وتبادل المعرفة، ومهارات الاتصال، والإبداع، والإقناع ، للوصول إلى الأداء المتميز في أداء المنظمات. (محمد أحمد إسماعيل: ٢٠١٣، ٣).

وتجدر الإشارة إلى أن الذكاء الاصطناعي لا يمكن أن يحل محل الكفاءة المهنية البشرية بالكامل. حيث لا يزال من الضروري أن يكون للأفراد المعرفة والمهارات والخبرة المتخصصة في مجالات عملهم لتحقيق الكفاءة المهنية الشاملة. فالذكاء الاصطناعي يعمل كأداة تعزز وتدعم القدرات البشرية، ولكنها لا تستبدلها تمامًا. وتنمية الكفاءة المهنية تتطلب جهوداً مستمرة ونشاطاً من الفرد لتحسين مهاراته ومعرفته في مجال العمل.

أولاً: مشكلة البحث

مع انتهاء سيادة العمل اليدوي الذي يعتمد على التفوق العضلي ، ومع توالي التكنولوجيا الحديثة أن للمدير في هذا العصر بل والانسان العادي ايضا أن يتحرر من ريقة ذلك العمل الباعث على السأم والذي لا يقتضي تشغيل العقل فلا بد للانسان ان يكون قادر على الابداع والابتكار . (محمد الصيرفي:٩، ٢٠٠٦)

وقد اشار عبد الرزاق حمر العين (٢٠٢١، ٣٤٩) الى دواعي استثمار المؤسسات في تنمية الكفاءات بها ويمكن ايجازها في النقاط التالية :

-إدماج التكنولوجيا الحديثة للاعلام والاتصال في أنظمة المؤسسات وما يتطلب نجاحه من رفع في مستوى الكفاءات الموجودة.

-إعادة تنظيم مناصب العمل ومحتويات الوظائف بفعل التطورات الحاصلة في ميدان الشغل وما فرضته مع ضرورة تبني المفاهيم كالعامل في جماعة، المرونة .

- مواجهة حدة الضغوط التنافسية.

وبناء على ما سبق كان لابد من إعداد مقياس لقياس الكفاءة المهنية للإداريين، حيث أن هناك ندرة في مقاييس الأداء المعدة للإداريين والتي من خلالها يمكن تطوير ادائهم ' و تتبلور مشكلة البحث الحالي في: هل يمكن إعداد مقياس الكفاءة المهنية للإداريين ، والتحقق من خصائصه السيكومترية (صدق – ثبات)؟

هدف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى تحديد الخصائص السيكومترية (الصدق – الثبات) لمقياس الكفاءة المهنية للإداريين بجامعة عين شمس، بحيث تتوافر فيه مؤشرات صدق وثبات مقبولة تتجلى أهميته في استخدامه من قِبَل الباحثين والقائمين على تطوير العمل الإداري.

أهمية البحث: يمكن إيجاز الأهمية من خلال ما يلي:

الأهمية من الناحية النظرية

الاسهام في توفير بعض المعلومات والحقائق حول أهمية أدوات القياس والتشخيص في معرفة مدى الكفاءة المهنية لدى الإداريين.

الأهمية من الناحية التطبيقية

إعداد مقياس عن الكفاءة المهنية للإداريين يمكن أن يفيد الباحثين في هذا المجال وكذلك القائمين على تطوير العمل الإداري.

مصطلحات البحث:

-الكفاءة المهنية Professional Efficiency

تُعرّف الباحثة الكفاءة المهنية في البحث الحالي على أنها " مدى قدرات الفرد من التفكير بشكل منطقي واستخدام مهارات حل المشكلات للتعامل مع التحديات المهنية، و

الخصائص السيكومترية لمقياس الكفاءة المهنية للإداريين

تحمل المسؤولية والالتزام بأداء المهام على اكمل وجه ، وكذلك الاستعداد الدائم لتطور المهارات والمعارف الشخصية والمهنية كل ذلك في بيئة عمل تتسم بقدر من التواصل الفعال.

ويعرّفُ البحث الحالي إجرائيًا على أنه "الدرجة التي يحصل عليها الفرد على مقياس الكفاءة المهنية المُعدّ في هذه البحث".

الموظف الإداري Administrative employee

يُعرّفُ الموظف على أنه: "كُلُّ مَنْ يشغل إحدى الوظائف الواردة بموازنة الوحدة" (قانون الخدمة المدنية رقم ٢٧، ٢٠١٧: ٣).

الإطار النظري

إن مصطلح الكفاءة ادرج في ادبيات الإدارة في اواخر الثمانينات من القرن العشرين، ويعتبر من المفاهيم المستعملة في ميادين وتخصصات مختلفة ولهذا فإن تعاريف الكفاءة متنوعة بتنوع وثرء المفاهيم والسياقات المستعملة من طرف الباحثين ، فقد كانت بداية استعمال المصطلح الفني لمفاهيم تربوية ، لكن مصطلح الكفاءة كان اكثر استعمالا في ميدان العمل حيث كان الاهتمام منصبا على تحقيق احسن واكثر انتاج باختيار العمال الذين تتوفر فيهم الكفاءات التي تناسب وظائف معينة. (عبد الرزاق حمرالعين : ٢٠٢١، ٣٤٨)

ويعرف معجم الموارد البشرية الكفاءة على أنها " مجموع المعارف النظرية والأدائية، الخبرات والسلوكيات المجسدة من طرف العامل اثناء تنفيذه للمهمة التي كلف بها

(p.63،2005،Peretti.J.M)

كما ينظر للكفاءة بأنها : مدى نجاح المنظمة في تحقيق نتيجة منتظرة ، وهي مرادفة للإنتاجية والمردودية الإقتصادية فالكفاءة تعني بذلك الاستجابة للطلبات أو الأهداف الأساسية المتضمنة في استراتيجية المؤسسة.

وتعرف المهنة حسب ما ورد في قاموس le petit robert ، التزم محدد يمكن منه الحصول على مستلزمات الحياة بالإضافة إلى كونها حرفة تلزم الأشخاص الذين

يمارسونها بالتقيد لشكليات معينة ، وذلك لمكانتها الاجتماعية وخصوصيتها الفنية والثقافية .

وينظر للمهنة ايضا بأنها الخلية الاولى في كل تنظيم إداري ، وهو منصب مدني أو عمل معين يقتضي من شاغله القيام بواجبات محددة وتحمل مسؤوليات معينة ، سواء تفرغ لذلك كله أو لم يتفرغ. وهي وحدة عمل تحتوي على أنشطة متشابهة في التعقيد ، تم تجمعها مع بعضها في المضمون والشكل ويمكن أن يؤديها موظف واحد أو أكثر.

ويعرف (محمد أحمد اسماعيل :٢٠١٣،٣) الكفاءة بأنها: أي معرفة أو مهارة أو قدرة أو اتجاه أو سلوك أو صفة شخصية يمكن ملاحظتها تكون قابله للقياس ، ولا بد من توافرها لممارسة عمل أو وظيفة بحيث تسهم في تحسين الأداء الوظيفي. وهذا يعني الصفات الشخصية أو المهارات أو القدرات أو السلوكيات أو المعارف التي يتمتع بها موظف ما لا بد أن تكون قابلة للملاحظة والقياس.

وقد عرفها (Camelo & Angerami (553,2013 على أنها اكتساب المهارة لتنفيذ مهمة ما، أو القدرة على اتخاذ القرار باستخدام المهارات والمعرفة المكتسبة للأداء في موقف معين، كما يمكن وصفها بأنها مزيج واضح ومعقد من المهارات والقدرات التي تنتج عن التوليف المفاهيمي والوظيفي للجوانب النظرية، المرتبط بالمحتويات التخصصية والخبرة الحالية.

ابعاد الكفاءة الإدارية

لقد حددت فاطمة سعدي (٢٠١٩،٤١) أبعاد الكفاءة الإدارية كالآتي:

- الاتصال: وتعني تشارك الأفكار والآراء مع الآخرين.

فريق العمل: العمل بصورة فاعلة كعضو في الفريق وقائد للفريق كذلك.

إدارة الذات: أي تقويم الذات والسلوك وصياغة معايير للأداء.

القيادة: تعني التأثير في الآخرين ومساندتهم لإتمام الأعمال.

التفكير الناقد (الواعي): ويعني طرح حلول خلاقة أكثر إبداعية للمشاكل المختلفة.

الخصائص السيكومترية لمقياس الكفاءة المهنية للإداريين

- الكفاءة المهنية:** إذ تشير إلى الاحترافية التي يمتلكها القائد.
- الكفاءة العملية:** وهي الكفاءة المتعلقة بالمهمة المؤداة ذاتها.
- الكفاءة الوظيفية:** وهي الكفاءة المتعلقة بالعلاقات وكفاءة الوحدة.
- كفاءة العلاقات:** وهي الكفاءة المتعلقة بالسلوكيات والاتصال وتسيير العاملين.
- الكفاءة الهيكلية:** وهي الكفاءة المتعلقة بالأساليب والتدابير المستخدمة.
- الكفاءة الثقافية:** وهي الكفاءة المتعلقة بالمواقف التي تحدث داخل المؤسسة، والعادات والمبادئ.
- الكفاءة التسلسلية:** وهي الكفاءة المتعلقة بمهمة التسيير.
- طرق قياس الكفاءة المهنية للإداريين:**

- الاستبيانات والاختبارات النفسية: والتي يتم اعدادها وفقا لأهداف معينة مع مراعاة خصائص العينة .

-**نموذج تقويم الأداء:** والذي تضعه السلطة المختصة لتقويم أداء الموظف يشتمل على محور أو أكثر للتقويم مثل تقويم الموظف لذاته، وتقويم الموظف من رؤوسيه، وتقويمه من الرئيس المباشر، وتقويمه من زملائه في ذات الإدارة، وتقويم الموظف من جمهور المتعاملين مع الوحدة، وتقويم الأداء العام للوحدة التي يعمل بها، وذلك حسب طبيعة عمل كل وحدة ونشاطها، وكل ذلك استنادا إلى معايير موضوعية منها :

السلوك، الالتزام، الجودة، التميز، الإبداع، الإنجاز، وبالنسبة لتقييم القيادين يضاف لما سبق القدرة على تحمل المسؤولية، القدرة على التخطيط والتنظيم، والقدرة على الإشراف، والرقابة والتوجيه، وإدارة الأزمات، والقدرة على اتخاذ القرار، والنتائج المحققة.

- **سجل الأداء الوظيفي:** تعد إدارة الموارد البشرية بالوحدة لكل موظف سجلا الكترونيا او ورقيا يدون فيه الرئيس المباشر كل ثلاثة أشهر الملاحظات التي تعكس الإيجابيات والسلبيات الخاصة بأداء الموظف وفقا لمهام وظيفته، وكذلك المخالفات التي يكون قد ارتكبها، وما تم اتخاذه بشأنها من إجراءات. ويستعين الرئيس المباشر بهذا السجل عند إعداد

تقارير تقويم الأداء، ويكون أساسا في البت في التظلمات التي يقدمها الموظفون في نتائج تقارير تقويم الأداء الخاصة بهم.

وتقوم إدارة الموارد البشرية خلال الأسبوع الأخير من شهري أكتوبر وأبريل من كل سنة بتوزيع نماذج تقارير تقويم الأداء على جميع تقسيمات الوحدة، ويتم تقويم أداء الموظف مرتين خلال النصف الأول من شهري نوفمبر ومايو من كل سنة على أن يتم اعتماد هذين التقريرين من الرئيس الأعلى. ويصدر التقرير السنوي لتقويم الأداء خلال شهر يونيو من كل سنة، وبحسب وفقا لمتوسط مجموع درجات الموظف في تقرير تقويم الأداء المنصوص عليهما. (قانون الخدمة المدنية رقم ٢٧، ٢٠١٧).

دراسات سابقة

قامت الباحثة بالاطلاع على مجموعة من المقاييس السابقة التي تُسهم في إعداد المقياس الحالي للدراسة:

دراسة (رابعة عبد الناصر محمد مسحل، ٢٠١٨)

هدفت البحث إلى التعرف على المناعة النفسية وعلاقتها بكل من الكفاءة المهنية والضغط المهنية لدى العاملين بالجهاز الإداري بالدولة، ومدى اسهام متغير (الكفاءة المهنية) و (الضغط المهنية) في التباين الكلي لمتغير (المناعة النفسية)، تكونت عينة البحث من العاملين، بالجهاز الإداري بالدولة وكان عددهم (٢٠٣) فردا من الذكور والإناث، تتراوح أعمارهم ما بين (٣٠ - ٤٠) سنة، واستخدمت الباحثة مقياس المناعة النفسية، ومقياس الكفاءة المهنية، ومقياس الضغوط المهنية، وقد أسفرت النتائج عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بين المناعة النفسية والكفاءة المهنية وجود علاقة ذات دلالة إحصائية سالبة بين المناعة النفسية والضغط المهنية لدى العاملين بالجهاز الإداري بالدولة، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات المناعة النفسية وفقا لمتغير النوع (ذكور - إناث) لدى العاملين بالجهاز الإداري بالدولة لصالح الذكور، ونوع العمل (فني -

الخصائص السيكومترية لمقياس الكفاءة المهنية للإداريين

إداري) لصالح العمل الفني، ويسهم متغير (الكفاءة المهنية والضغط المهنية) ب (٥٨,٥%) في التباين الكلي للمناعة النفسية.

دراسة Leontev، (2018) M.

يهدف العمل إلى دراسة الخصائص الشخصية لمديري المشاريع التي تؤثر على فعالية أنشطتهم المهنية. اشتملت البحث على مديري مشاريع يعملون في شركات المقاولات ، ولديهم خبرات عملية مختلفة. في سياق البحث ، تم استخدام استبيان "الرضا عن عمل المدير" لتقييم مستوى رضا مديري المشاريع عن أنشطتهم المهنية ، وتم استخدام الأساليب التالية لدراسة الصفات الشخصية: تقنية COS (التواصلية والتنظيمية). النزعات) ، تقنية تشخيص الشخصية لتحفيز النجاح وتجنب فشل T. Ehlers ، اختبار "Big Five" ، استبيان شخصي متعدد المستويات "Adaptability". لأداء أنشطتهم المهنية بشكل فعال ، يجب أن يكون لدى مدير المشروع عدد من المعرفة والمهارات الاجتماعية والنفسية ، ومعرفة بأنشطة الصناعة والسوق الذي تخصص فيه الشركة. وفقاً لنتائج البحث ، فإن الصفات الشخصية مثل القدرات التواصلية والتنظيمية ، والتوجه التحفيزي للشخص ، والوعي ، والاستقرار العاطفي ، والانبساط ، والانفتاح ، والميل إلى العمل في فريق تساهم في زيادة كفاءة عمل مدير المشروع.

دراسة (خالد مناع ، ٢٠١٩)

هدفت البحث إلى توضيح العلاقة بين النمط القيادي السائد لدى عمال الحماية المدنية والكفاءة المهنية لديهم، تكونت عينة البحث من عمال مديرية الحماية المدنية لمدينة وقلعة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات عن طريق الاستبانة المعدة من قبل الباحث، وقد أسفرت البحث الى العديد من النتائج من اهمها أن لمتغيري السن والاقدمية اثر كبير في مستوى الكفاءة المهنية باختلاف النمطين القيايديين الديمقراطي والأوتوقراطي.

هدفت إلى تحليل إلى أي مدى ، في نظام الإدارة العامة الروماني ، يتم تشجيع وتقييم الأداء المهني والكفاءة والترقية والتطوير الوظيفي للموظفين العموميين وتقييمهم بشكل صحيح. ونعتبر أن لهذه العناصر مساهمة مهمة في تحقيق مهام وأهداف المؤسسات والهيئات العامة ، لرفع جودة الخدمات العامة ورفع مستوى معيشة المجتمعات ومستوى رضا المستفيدين. من أجل الحصول على رؤية أقوى ، وقامت البحث على تحليل أوجه القصور الرئيسية والمنتقدين لإجراء الترقية ونظام التقييم وكذلك طرق التحسين. تبنت إدارة الموارد البشرية وإدارة الوظيفة العامة وتوجهت ، وكذلك تشريعات الولايات ، نحو المعايير الجديدة للتوظيف والترقية والتطوير الوظيفي للموظفين العموميين وفقاً للمزايا المهنية والعمل الفردي والجماعي والمشاركة في العمل ، وقدرتهم على حل المشاكل ، وما إلى ذلك. إن الترقية ، وكذلك الممارسة الديمقراطية والعدالة للموظفين العموميين لحقهم في الحياة المهنية هي عناصر أساسية للإصلاحات الناجحة في الإدارة ، واكتساب ثقة المواطنين في المؤسسات العامة والحفاظ عليها سلطات. لذلك ، في أي مجتمع ديمقراطي ، وتوصلت البحث الى ضرورة أن يتم تعيين الموظفين العموميين وترقيتهم وتقييمهم بموضوعية وشفافية ، مع مراعاة التدريب المهني والمهارات والمزايا الشخصية حصرياً. على سبيل المثال ، فإن ترقية الموظفين العموميين مشروطة ، في التشريع الروماني (الذي يحترم أحكام معايير الاتحاد الأوروبي) ، بالحصول على التصنيف "جيد جداً" في التقييم السنوي للسنتين الماضيتين. وينص التشريع الروماني على هذا الشرط ، وكذلك إجراءات التوظيف والترقية والتقييم بأكملها.

- دراسة (عمر أحمد سيد أحمد سعود، ٢٠٢٠)

هدفت البحث إلى الكشف عن أنماط الشخصية والمتغيرات الديموجرافية المميزة للمعلمين مرتفعي ومنخفضي الكفاءة المهنية لدى عينة تكونت من ٢٢٠ (٩٧ معلم،

الخصائص السيكومترية لمقياس الكفاءة المهنية للإداريين

١٢٣ معلمة) من المعلمين/ المعلمات العاملين في المراحل التعليمية والتخصصات المختلفة بالمدارس الحكومية والخاصة بمحافظة المنوفية، وتراوح أعمارهم الزمنية بين (٢٢ إلى ٥٨) سنة بمتوسط عمر زمني (٤٠,٥٠) سنة وانحراف معياري (٩,٤٧)، وتراوح سنوات الخبرة لديهم في التدريس بين (١,٥ إلى ٢٩) سنة بمتوسط (١٤,٣٤) سنة وتكونت أدوات البحث من مقياس أنماط الشخصية لمايرز بريجز (تعريب صفاء الأعسر، ١٩٩٧) ومقياس الكفاءة المهنية (إعداد الباحث)، أظهرت نتائج البحث عدم وجود فروق دالة إحصائية بين المعلمين مرتفعي الكفاءة المهنية والمعلمين منخفضي الكفاءة المهنية في معظم أنماط الشخصية الستة عشر وفقا لنموذج مايرز بريجز لأنماط الشخصية، والعمر، والتخصص، وسنوات الخبرة، بينما توجد فروق دالة إحصائية بين المعلمين (الذكور) والمعلمات (الإناث) في الدرجة الكلية على مقياس الكفاءة المهنية لصالح المعلمين (الذكور).

دراسة أمل السيد عبد المنعم (٢٠٢٢)

هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى الكفاءة الشخصية لمعلمات رياض الأطفال، لذا قامت الباحثة بإعداد مقياس للكفاءة الشخصية إذا بلغ عدده أقل من ٣٦ بصيغتها النهائية (٣٦) عبارة مقسمة إلى (٣) أبعاد هم: الكفاءة الإنفعالية يتكون من (١٣) عبارة، الكفاءة الاجتماعية يتكون من (١٣) عبارة، الكفاءة الأخلاقية يتكون من (١٠) عبارات، تم تطبيق المقياس على (١٥١) معلمة رياض أطفال بالأقصر، قامت الباحثة بحساب مؤشرات صدق البنية لمقياس الكفاءة والاتساق، AMOS الشخصية باستخدام التحليل العاملي التوكيدي عن طريق برنامج ٢٠ الداخلي للمقياس تم حسابه عن طريق إيجاد معامل الارتباط بين العبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، تم حساب ثبات المقياس بطريقة ألفا كرونباخ وماكدونالد أوميغا لأبعاد المقياس والمقياس ككل، توصلت نتائج الدراسة إلى أن مقياس الكفاءة الشخصية يتمتع بالاتساق الداخلي، لأن جميع المفردات لها ارتباطات

موجبة ودالة بالدرجة الكلية، كما يتمتع بصدق التحليل العاملي التوكيدي، كما توصلت نتائج الدراسة إلى أن المقياس يتسم بالثبات باستخدام طريقتي ألفا كرونباخ وماكدونالد أوميجا؛ حيث أشارت إلى معاملات ثبات المقياس، بأبعاده الثلاثة.

منهج البحث:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وذلك لأنه أكثر ملائمة لأهداف البحث الحالي.

عينة البحث:

تكونت عينة إعداد المقياس والتحقق من ثباته وصدقه من (٤٠٠) اداريا (ذكور واناث)، بواقع (١٠٠) اداريا بكلية التربية جامعة عين شمس، (٧٠) اداريا بكلية الحقوق جامعة عين شمس، (١٠٠) اداريا بالإدارة العامة جامعة عين شمس، (٣٠) اداريا بكلية الطب جامعة عين شمس، (٤٠) اداريا بكلية العلوم جامعة عين شمس، (٦٠) اداريا بكلية الآداب جامعة عين شمس ممن تراوحت أعمارهم بين (٣٥ - ٥٥) سنة.

الخطوات الإجرائية لإعداد مقياس الكفاءة المهنية للإداريين

سوف تتحدد البحث الحالية بعدة مقومات، منها:

أداة البحث:

مقياس الكفاءة المهنية للإداريين .

خطوات بناء المقياس:

اعتمدت الباحثة في تصميم هذا المقياس على العديد من المصادر الرئيسية، ولتحديد بنية هذا المقياس قامت الباحثة بالاستعانة بالمصادر التالية:

تم بناء هذا المقياس انطلاقاً من:

أولاً: من التراث السيكلوجي الذي تضمن عدد من المصادر والمراجع الذي تناولت موضع الكفاءة المهنية للإداريين، وذلك بهدف الوصول إلى صياغة علمية واضحة لأبعاد المقياس وبنوده.

الخصائص السيكومترية لمقياس الكفاءة المهنية للإداريين

ثانياً: المقاييس والدراسات العربية والأجنبية التي إهتمت بالكفاءة المهنية .

عدد العبارات	الأبعاد	سنة النشر	المؤلف	المقياس
86	الكفاءات المهنية للمعلم داخل الفصل-لكفاءة الوجدانية للمعلم- الكفاءة الاجتماعية للمعلم-علاقة المعلم بأولياء الأمور	٢٠١٧	عبلة محمد جابر و مرفت العدروس أبو العينين	الكفاءة المهنية
40	الكفاءة المعرفية-الكفاءة الادائية-الكفاءة الانتاجية (الانجازية- الكفاءة الاستكشافية (الاستقصائية)	2022	أمل السيد عبد المنعم عمران	الكفاءة المهنية للمعلمات
30	لم تحدد الباحثة ابعاد	(2021)	صبيحة ياسر مكطوف	مقياس الكفاءة الشخصية
90	كفاءة التخطيط-كفاءة إدارة الفصل-كفاءة التمكن من المادة العلمية-الكفاءة الشخصية-الكفاءة الانتاجية	2008	عمر بن عبد الله مصطفى مغربي	الكفاءة المهنية
86	قيم العمل اللازمة الانضباط الشخصي-التفكير وقدرة اتخاذ القرار-المهارات الاجتماعية-المعايير الأمنية	2014	عبير صالح عبد الله الهران	الكفاءة المهنية
60	مجال التخطيط-مجال استراتيجيات التعلم وإدارة الفصل- مجال المادة العلمية-مجال التقييم-مجال مهنية المعلم	2014	سيهار صلاح مخيمر	مقياس الكفاءة المهنية للمعلم
62	الصفات المهنية-الكفايات الشخصية	2018	سماح فؤاد علي	الكفاءة المهنية لمعلمي الصم
٢١	أخاليات العمل- المظهر- اتساق السلوك	٢٠١٤	Endah Noer Astuti	مقياس الكفاءة الشخصية

واستناداً إلى كل هذه المصادر، تم تصميم مقياس البحث (مقياس الكفاءة المهنية للإداريين)

وتحديد بنية المقياس التي يمكن توضيحها في النقاط التالية:

وصف المقياس

يتحدد وصف مقياس الكفاءة المهنية كما يلي:

التعريف الإجرائي:

الكفاءة المهنية Professional Efficiency تعنى مدى قدرات الفرد من التفكير بشكل منطقي واستخدام مهارات حل المشكلات للتعامل مع التحديات المهنية، و تحمل المسؤولية والالتزام بأداء المهام على اكمل وجه ، وكذلك الاستعداد الدائم لتطور المهارات والمعارف الشخصية والمهنية كل ذلك في بيئة عمل تتسم بقدر من التواصل الفعال. وتعرّفه البحث الحالية إجرائياً على أنه "الدرجة التي يحصل عليها الفرد على مقياس الكفاءة المهنية المُعدّ في هذه البحث".

البعد الأول: التطور الشخصي والمهني Personal and professional development

ويعني التطور الشخصي تحسين وتطوير الذات والقدرات الشخصية (المعرفة والمهارية والوجدانية) في مختلف جوانب الحياة. اما التطور المهني فيقصد به أن يستثمر الفرد ما تعلمه خلال سنوات تعلمه السابقه في عمله ويوظف قدراته وامكانياته ويعمل على صقلها من خلال المشاركة في الدورات التدريبية .

البعد الثاني: التفكير وحل المشكلات Thinking and problem solving

وتعني القدرة على تنظيم الافكار وادراك المشكلات والمبادرة في وضع حلول لها .

البعد الثالث: التواصل الفعال Effective communication

ويعني القدرة على التواصل مع كافة افراد المؤسسة والعمل في فريق والتكيف مع التغيرات الطارئة. كما يعني بالقدرة على حث وإثارة حماس ودافعية الأفراد لتحقيق أفضل مستوى ممكن من الأداء في عمل أو مهمة ما.

البعد الرابع: تحمل المسؤولية Take responsibility

وتعني قدرة الفرد على إنجاز المهام الموكلة اليه وما يرتبط بها من أنشطة التخطيط والتنظيم والمتابعة. بنية المقياس وطريقة الاستجابة والتصحيح:

تكوّن المقياس في صورته الأولية من (٤٠) عبارة، وقد تم الإبقاء على المقياس كما هو دون حذف لأيٍّ من عباراته، حيث تم تقسيم هذه العبارات إلى أربعة أبعاد، هي ما يلي:

البُعد الأول: التفكير وحل المشكلات (٨ عبارة)

وَيتمثّل في العبارات (١-٥-٩-١٣-١٧-٢١-٢٩-٣٥)

الخصائص السيكومترية لمقياس الكفاءة المهنية للإداريين

البُعد الثاني: التطور الشخصي والمهني (١٢ عبارة)

ويتمثل في العبارات (٢-٦-١٠-١٤-٢٢-١٨-٢٦-٣٠-٣٣-٣٥-٣٧-٣٩)

البُعد الثالث: تحمل المسؤولية (٨ عبارة)

ويتمثل في العبارات (٣-٧-١١-١٥-١٩-٢٣-٢٧-٣١)

البُعد الرابع: التواصل الفعال (١٢ عبارة)

ويتمثل في العبارات (٤-٨-١٢-١٦-٢٠-٢٤-٢٨-٣٢-٣٦-٣٨-٤٠)

وقد روعي عند إعداد العبارات ما يلي:

- ١- أن تكون العبارات واضحة وسهلة الفهم بالنسبة لأفراد العينة.
- ٢- أن تُعبر كل عبارة عن البُعد الذي تقيسه.
- ٣- أن تتناسب العبارات مع خصائص أفراد العينة.
- ٤- أن تُراعي المستوى التعليمي والثقافي والبيئي لأفراد العينة.

تصحيح المقياس

يتم تقدير الدرجات على مقياس الكفاءة المهنية كالآتي:

١- العبارة السلبية تحصل على: (أوافق) ثلاثة درجات

(محايد) درجتان

(لا أوافق) درجة واحدة

٢- العبارة الإيجابية تحصل على: (غالبًا) درجة واحدة

(محايد) درجتان

(نادرًا) ثلاثة درجات

العبارات السلبية في المقياس

بلغ عدد العبارات السلبية في المقياس (٧) عبارة، وتمثّلت في العبارات التالية:

(١-٧-٣١٨-٣٣-٣٧-٣٤).

الخصائص السيكومترية لمقياس الكفاءة المهنية للإداريين

قامت الباحثة بالتحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس (الصدق والثبات) باتباع

الآتي:

أولاً: الاتساق الداخلي للمقياس

تم حسابه عن طريق إيجاد معامل الارتباط بين العبارة والدرجة الكلية للبعد الذي

تتنمى إليه والجدول التالي يوضح هذه المعاملات:

جدول (1) الاتساق الداخلي لعبارات مقياس الكفاءة المهنية للإداريين

التواصل الفعال		التطور الشخصي والمهني		التفكير وحل المشكلات		تحمل المسؤولية	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
**٠,٧٧	٢٩	**٠,٥١	١٧	**٠,٤٦	٩	**٠,٥٢	١
**٠,٥٧	٣٠	**٠,٤٩	١٨	**٠,٤٨	١٠	**٠,٣٩	٢
**٠,٧٩	٣١	**٠,٦١	١٩	**٠,٦٦	١١	**٠,٦٣	٣
**٠,٧٣	٣٢	**٠,٧٤	٢٠	**٠,٧٧	١٢	**٠,٦٩	٤
**٠,٧٤	٣٣	**٠,٦٧	٢١	**٠,٥٩	١٣	**٠,٦٥	٥
**٠,٧٠	٣٤	**٠,٦٤	٢٢	**٠,٧٠	١٤	**٠,٦١	٦
**٠,٧٦	٣٥	**٠,٧١	٢٣	**٠,٤٩	١٥	**٠,٦٦	٧
**٠,٦٩	٣٦	**٠,٧٣	٢٤	**٠,٥٦	١٦	**٠,٥٩	٨
**٠,٥٦	٣٧	**٠,٦٨	٢٥				
**٠,٦٣	٣٨	**٠,٤٢	٢٦				
**٠,٥٨	٣٩	**٠,٧٦	٢٧				
**٠,٥٦	٤٠	**٠,٤٩	٢٨				

** دالة عند ٠,٠١

يتضح من جدول (1) أن جميع مفردات أبعاد المقياس كانت دالة عند مستوى ٠,٠١ ، و الذي يؤكد الاتساق الداخلي للمقياس، كما تم حساب الارتباط بين الأبعاد الفرعية و الدرجة الكلية للمقياس و كانت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (2) معاملات الارتباط بين الأبعاد الفرعية و الدرجة الكلية لمقياس الكفاءة المهنية للإداريين

معامل الارتباط بالدرجة الكلية	البعد
**٠,٨٦	تحمل المسؤولية
**٠,٨٣	التفكير وحل المشكلات
**٠,٨٧	التطور الشخصي والمهني
**٠,٨٢	التواصل الفعال

** دال عند ٠,٠١

يتضح من جدول (2) أن الأبعاد تتسق مع المقياس ككل حيث تتراوح معاملات الارتباط بين: (٨٢.٠ - ٨٧.٠) وجميعها دالة عند مستوى (٠,٠١) مما يشير إلى أن هناك اتساقا بين جميع أبعاد المقياس ، وأنه بوجه عام صادق في قياس ما وضع لقياسه.

ثانيا: مؤشرات صدق البنية لمقياس الكفاءة المهنية للإداريين : قامت الباحثة بحساب مؤشرات صدق البنية لمقياس الكفاءة المهنية للإداريين باستخدام التحليل العاملى التوكيدى عن طريق برنامج AMOS20 ، و يوضح جدول (٢) معاملات

الخصائص السيكومترية لمقياس الكفاءة المهنية للإداريين

الانحدار المعياري وغير المعياري وأخطاء القياس و النسبة الحرجة و مستوى الدلالة لتشبع

كل مفردة على أبعاد مقياس الكفاءة المهنية للإداريين :

جدول (3) تشبعات مفردات أبعاد مقياس الكفاءة المهنية للإداريين باستخدام التحليل
العامل التوكيدي

مستوى الدلالة	النسبة الحرجة	خطأ القياس	الوزن الانحداري	الوزن الانحداري المعياري	المفردة	البعد
٠,٠١	٩,٥٩	٠,١	٠,٩٦	٠,٦٦	٨	تحمل المسؤولية
٠,٠١	١٠,٧٥	٠,١٢	١,٣	٠,٧٥	٧	
٠,٠١	٩,٧٦	٠,١١	١,١١	٠,٦٨	٦	
٠,٠١	١١,٨٥	٠,١١	١,٢٧	٠,٨٣	٥	
٠,٠١	١٠,٥٣	٠,٠٩	٠,٩٦	٠,٧٣	٤	
٠,٠١	١٠,٠٨	٠,٠٩	٠,٩٤	٠,٧	٣	
٠,٠١	٥,٠١	٠,١	٠,٥١	٠,٣٤	٢	
-	-	-	١	٠,٦٩	١	
٠,٠١	١٠,٢٧	٠,١١	١,١٤	٠,٧٧	١٦	التفكير وحل المشكلات
٠,٠١	٨,٩	٠,١١	٠,٩٦	٠,٦٥	١٥	
٠,٠١	٩,٣٦	٠,١١	٠,٩٨	٠,٦٩	١٤	
٠,٠١	٩,٨٤	٠,١١	١,١١	٠,٧٣	١٣	
٠,٠١	٩,٧٨	٠,١٢	١,١٢	٠,٧٢	١٢	
٠,٠١	١٠,٠٥	٠,١١	١,٠٧	٠,٧٥	١١	
٠,٠١	١٠,٠٢	٠,١١	١,٠٧	٠,٧٤	١٠	
-	-	-	١	٠,٦٦	٩	
٠,٠١	١١,٥٩	٠,٠٩	١,٠٤	٠,٧٤	٢٨	التطور الشخصي والمهني
٠,٠١	١٠,٩٥	٠,٠٩	٠,٩٥	٠,٧١	٢٧	
٠,٠١	١٣,٣١	٠,٠٨	١,١٢	٠,٨٤	٢٦	
٠,٠١	١١,٦	٠,٠٨	٠,٩٦	٠,٧٤	٢٥	
٠,٠١	١١,٦٧	٠,٠٨	٠,٩٦	٠,٧٥	٢٤	
٠,٠١	١٢,١٣	٠,٠٧	٠,٨٧	٠,٧٧	٢٣	
٠,٠١	١٢,٥٤	٠,٠٨	٠,٩٦	٠,٨	٢٢	
٠,٠١	١١,٠٩	٠,٠٩	٠,٩٥	٠,٧٢	٢١	
٠,٠١	١١,٥٩	٠,٠٩	١,٠٢	٠,٧٤	٢٠	
٠,٠١	١١,٨٥	٠,٠٩	١,٠٦	٠,٧٦	١٩	
٠,٠١	١٣,٢	٠,٠٩	١,١٢	٠,٨٣	١٨	
-	-	-	١	٠,٧٥	١٧	
٠,٠١	٩,٧٦	٠,٠٩	٠,٨٣	٠,٦١	٤٠	التواصل الفعال

هدى محمد حسن مصطفى

مستوى الدلالة	النسبة الحرجة	خطأ القياس	الوزن الانحداري	الوزن الانحداري المعياري	المفردة	البعد
٠,٠١	٨,٨١	٠,٠٩	٠,٧٧	٠,٥٦	٣٩	
٠,٠١	٩,٤٣	٠,٠٨	٠,٧٨	٠,٦	٣٨	
٠,٠١	٨,٢	٠,٠٨	٠,٦٩	٠,٥٣	٣٧	
٠,٠١	٩,٤	٠,٠٨	٠,٧٩	٠,٥٩	٣٦	
٠,٠١	٨,٦١	٠,٠٨	٠,٧١	٠,٥٥	٣٥	
٠,٠١	٨,٣٧	٠,٠٨	٠,٦٦	٠,٥٤	٣٤	
٠,٠١	١٠,١٧	٠,٠٨	٠,٨٢	٠,٦٣	٣٣	
٠,٠١	١٣,٥٥	٠,٠٧	٠,٩٣	٠,٧٩	٣٢	
٠,٠١	١١,٤٨	٠,٠٧	٠,٨١	٠,٧	٣١	
٠,٠١	١١,٧	٠,٠٩	١	٠,٧١	٣٠	
-	-	-	١	٠,٨٢	٢٩	

يتضح من جدول (3) أن جميع مفردات مقياس الكفاءة المهنية للإداريين كانت دالة عند مستوى ٠,٠١، و قام بحساب مؤشرات صدق البنية لأبعاد مقياس الكفاءة المهنية للإداريين.

ويوضح جدول (4) مؤشرات صدق البنية لمقياس الكفاءة المهنية للإداريين:

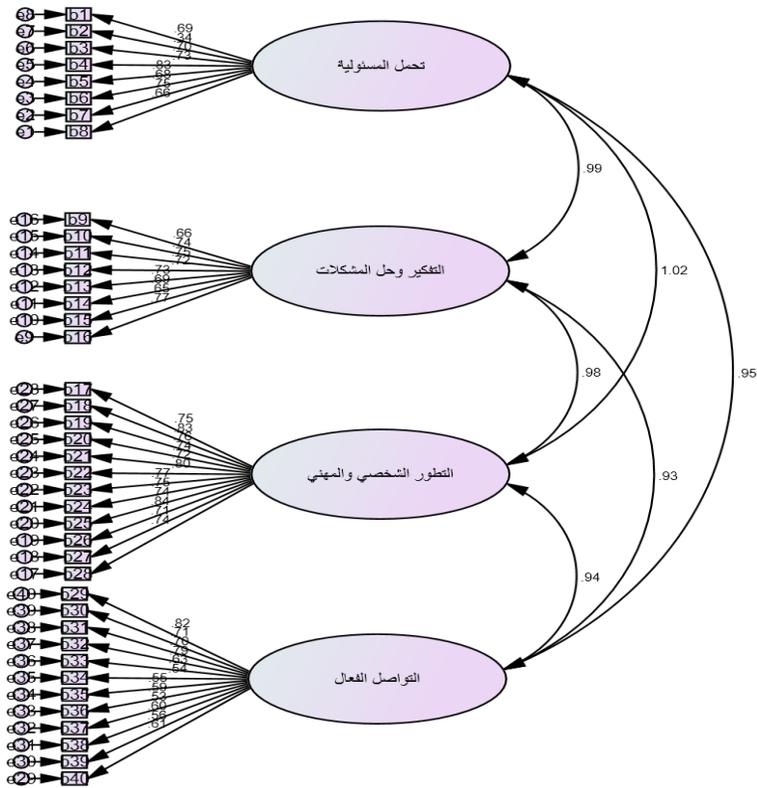
جدول (4) مؤشرات صدق البنية لمقياس الكفاءة المهنية للإداريين

المؤشر	القيمة	المدى المثالي
Chi-square (CMIN)	١٥٩٣,٥٣	
مستوى الدلالة	داله عند ٠,٠١	
DF	٧٣٤	
CMIN/DF	٢,١٧	أقل من ٥
GFI	٠,٩٥	من (صفر) إلى (١): القيمة المرتفعة (أى التى تقترب أو تساوى ١ صحيح) تشير إلى مطابقة أفضل للنموذج.
NFI	٠,٩٣	من (صفر) إلى (١): القيمة المرتفعة (أى التى تقترب أو تساوى ١ صحيح) تشير إلى مطابقة أفضل للنموذج.
IFI	٠,٩١	من (صفر) إلى (١): القيمة المرتفعة (أى التى تقترب أو تساوى ١ صحيح) تشير إلى مطابقة أفضل للنموذج.
CFI	٠,٩٤	من (صفر) إلى (١): القيمة المرتفعة (أى التى تقترب أو تساوى ١ صحيح) تشير إلى مطابقة أفضل للنموذج.
RMSEA	٠,٠٨	من (صفر) إلى (٠,١): القيمة القريبة من الصفر تشير إلى مطابقة جيدة للنموذج.

يتضح من جدول (4) أن مؤشرات النموذج جيدة حيث كانت قيمة χ^2 للنموذج = ١٥٩٣,٥٣ بدرجات حرية = ٧٣٤ وهى دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، و كانت النسبة

الخصائص السيكومترية لمقياس الكفاءة المهنية للإداريين

بين قيمة χ^2 إلى درجات الحرية = ٢, ١٧ ، ومؤشرات حسن المطابقة (GFI= 0.95) ،
 وجود مطابقة جيدة لنموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الكفاءة المهنية للإداريين.
 ومما سبق يمكن القول أن نتائج التحليل العاملي التوكيدي قدمت دليلاً قوياً على صدق
 البناء لمقياس الكفاءة المهنية للإداريين . ويمكن توضيح نتائج التحليل العاملي التوكيدي
 لبنية أبعاد الكفاءة المهنية للإداريين من خلال الشكل التالي:



شكل (1) البناء العاملي لأبعاد مقياس الكفاءة المهنية للإداريين

- ثالثاً: ثبات المقياس :

حسبت قيمة الثبات للعوامل الفرعية باستخدام طريقة ألفا كرونباخ ، و طريقة التجزئة النصفية والجدول التالي يوضح هذه المعاملات :

جدول(5) معاملات الثبات لأبعاد مقياس الكفاءة المهنية للإداريين والمقياس ككل

التجزئة النصفية (سبيرمان براون)	معامل ألفا كرونباخ	العامل
٠,٨٣	٠,٨٦	تحمل المسؤولية
٠,٨٠	٠,٨٤	التفكير وحل المشكلات
٠,٧٩	٠,٨٢	التطور الشخصي والمهني
٠,٨٠	٠,٨١	التواصل الفعال
٠,٨٩	٠,٩٢	المقياس ككل

يتضح من الجدول السابق (5) أن جميع معاملات الثبات مرتفعة والذي يؤكد ثبات المقياس وذلك من خلال أن قيم معاملات ألفا كرونباخ و التجزئة النصفية كانت مرتفعة.و بذلك فإن الأداة المستخدمة

نتائج البحث :

- مقياس الكفاءة المهنية للإداريين يتميز بالصدق و الثبات و يمكن استخدامها علمياً.

التوصيات :

-إستخدام المقياس في تقييم وتحسين الأداء المهني داخل العديد من المؤسسات كونه أداة قيمة وفعالة.

- استخدم النتائج المستخلصة من تطبيق المقياس لتوجيه خطط التطوير المهني والتدريب للإداريين، مما يساهم في رفع مستوى الأداء والكفاءة في المؤسسة.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- ١- أمل السيد عبد المنعم عمران.(٢٠٢٢). برنامج إرشادي قائم على فنيات علم النفس الإيجابي لتنمية الكفاءة المهنية والشخصية لدى معلمات رياض الأطفال. رسالة دكتوراه، كلية التربية – جامعة عين شمس.
- ٢- إبراهيم الحسن الحكي (٢٠٠٤) الكفاءات المهنية المتطلبية للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه وعلاقتها ببعض المتغيرات . مجلة رسالة الخليج العربي .كلية التربية جامعة أم القرى فرع الطائف. العدد (٩٠) .ص ص ١٣-٥٦.
- ٣- إبراهيم الشافعي إبراهيم (٢٠٠٥) الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالكفاءة المهنية والمعتقدات التربوية والضغوط النفسية لدى المعلمين وطلاب كلية المعلمين بالمملكة العربية السعودية.المجلة التربوية.المجلد (١٩).العدد (٧٥). ص ص ١٣١-١٥٨.
- ٤- ايمان محمد الطائي. (٢٠١٦). الارشاد الانتقائي التكاملي ودوره في خفض مستوى ظاهرة الخوف الاجتماعي، مجلة العلوم النفسية، ٢٢، ١٨٢-٢٣٢.
- ٥- خالد مناع ، و عبدالعزيز خميس.(٢٠١٩) أنماط القيادة وعلاقتها بالكفاءة المهنية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة قاصدي مرباح
- ٦- دانيال جولمان (٢٠٠٥) ذكاء المشاعر (ترجمة هشام الحناوى) . القاهرة : هلا للنشر و التوزيع.
- ٧- رابعة عبد الناصر محمد مسحل.(٢٠١٨) .المناعة النفسية و علاقتها بكل من الكفاء المهنية و الضغوط المهنية لدى العاملين بالجهاز الإداري بالدولة. مجلة قطاع الدراسات الإنسانية،مج. ٢٠١٨، ع. ٢٢، ص ص. ١١٦٥-١٢٣٨.
- ٨- سبهار صلاح مخيمر. (٢٠١٤). إختبار مهارات الإرشاد النفسي للمعلم .مجلة الإرشاد النفسي، ع٣٧، 487 - 506.
- ٩- سماح فؤاد علي.(٢٠١٨).مهارات التعامل مع الضغوط وعلاقتها بالكفاءة المهنية لدى عينة من معلمي المعاقين سمعياً. رسالة ماجستير، كلية التربية –جامعة عين شمس.
- ١٠-صبيحة ياسر مكطوف. (٢٠٢١) . تقديم الذات وعلاقته بالكفاءة الشخصية لدى طلبة الجامعة Journal of Education College Wasit University ،2(43)، 569-592 .
- ١١- عيلة محمد الجابر مرتضي، و مرفت العدروس أبو العينين ندا. (٢٠١٧). فاعلية برنامج قائم على الإرشاد العقلاني الانفعالي السلوكي في تنمية الذكاء الروحي وأثره على الرضا المهني لدى معلمات التربية الخاصة .مجلة كلية التربية في العلوم النفسية، مج٤١، ع٣ ، 142 - 48
- ١٢- عمر أحمد سيد أحمد سعود، وآخرون.(٢٠٢٠). أنماط الشخصية وبعض المتغيرات الديموجرافية لدى عينة من المعلمين مرتفعي ومنخفضي الكفاءة المهنية .مجلة كلية التربية، مج٣٥، ع٣، 185.

- ١٣- عبد الرزاق حمر العين.(٢٠٢١). مجلة الدراسات و البحوث الاجتماعية. مج. ٩، ع. ٤ ، ص ٨٧-٨٩.
- ١٤- عمر بن عبد الله مصطفى.(٢٠٠٨). الذكاء الانفعالي وعلاقته بالكفاءة المهنية لدى عينة من معلمي المرحلة الثانوية في مدينة مكة المكرمة . رسالة ماجستير.كلية التربية، جامعة أم القرى.
- ١٥- محمد أحمد إسماعيل (٢٠١٣) ، دليل الجدارات الوظيفية : إصدارات منتدى العربي للموارد البشرية ، ص٣.
- ١٦- نادر فتحي قاسم، و عيبر صالح عبدالله الهران. (٢٠١٥). الخصائص السيكومترية لمقياس الكفاءة المهنية. مجلة كلية التربية، ع٣٩، ج١ ، ٦١٢ - ٦٨١
- ١٧- نواف كنعان (٢٠٠٧) ، القيادة الإدارية ، عمان، الأردن : مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع ، ص ٤٦٩.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- 18- Leontev، M. (2018). Socio-psychological aspects of innovation behavior of workers in construction organizations..
- 19- Idris، M (2016) The Impact of Supervision، Motivation and Work Ethic on Teachers' Professional Competence: A Case Study of Private Islamic High School Teachers. International Journal of Human Resource . Vol.(6).NO .(1) PP.147 -158 .
- 20- Jeffrey،A & Paul،w (2003) Doing Better Improving Clinical Skills and Professional Competence . New York : Brunner - Routledge.
- 21- Matic، SC Mirica.(2020). Performance and Efficiency–Criteria for Promotion and Career Development for Public Employees: The Journal of Social Sciences، 8(1) ، 2020، 13-21 DOI: 10.15604/ejss.2020.08.01.002

الخصائص السيكومترية لمقياس الكفاءة المهنية للإداريين

مقياس الكفاءة المهنية " بصورته النهائية "

مقياس ك. م / للإداريين

عزيزي المشارك،

نشكرك على تخصيص وقتك للإجابة على هذه الاستمارة. نود أن نؤكد أن جميع المعلومات التي ستقدمها ستظل سرية وتستخدم فقط لأغراض البحث العلمي. الرجاء قراءة كل عبارة بعناية ووضع علامة (✓) تحت الاختيار الذي يعبر عن مدى انطباق العبارة عليك.

نشكرك على تعاونك.

م	العبارة	أوافق	محايد	لا أوافق
١	ابتكر في حل المشكلات التي تواجهني في العمل.			
٢	أسعى لتطوير مهاراتي ومعرفتي المهنية بشكل منتظم.			
٣	أتحمل المسؤولية عن القرارات والأفعال التي أقوم بها.			
٤	أفهم أهمية التواصل الفعال مع زملائي ومرؤوسي.			
٥	أحلل الأوضاع بدقة قبل اتخاذ أي قرار.			
٦	أتابع التطورات في مجالي وأسعى للتعلم المستمر.			
٧	أنجز المهام الموكلة إلي بدقة وفي الوقت المحدد.			
٨	أفكر التعبير الجيد عن أفكاري بوضوح وبنقطة أمام الآخرين.			
٩	أجد حلولاً فعالة للتحديات التي تواجهني في العمل.			
١٠	أحرص على الانضمام إلى دورات التدريب والورش العملية.			
١١	أشعر أنني لست مستعداً دائماً لتحمل المسؤولية الكبيرة في العمل.			
١٢	أحافظ على الهدوء والتأني في المواقف التي تتطلب التواصل.			
١٣	أتعثر في إيجاد حلول فورية للمشكلات.			
١٤	أعاني من نقص الوقت الكافي للاستثمار في تطوير مهاراتي المهنية.			
١٥	أفكر في تفادي المسؤوليات الكبيرة في العمل.			
١٦	يصعب علي التأقلم مع أساليب التواصل المختلفة للأفراد.			
١٧	أفضل تجنب المشاكل بدلاً من مواجهتها وحلها.			
١٨	أهدرت فرص التي كانت قد تساعدني في تطوير مهاراتي.			
١٩	أتجنب تحمل المسؤوليات إذا كانت مهامها صعبة أو معقدة.			
٢٠	أعبر عن أفكاري بوضوح واضح أمام الجماعات.			
٢١	أشعر بالإحباط في حالة عدم وجود حلول سريعة للمشكلات.			
٢٢	أشعر بالراحة بمستوى مهاراتي ومعرفتي الحالي في العمل.			
٢٣	أشعر بالقلق والتوتر عند تحمل المسؤوليات المهمة.			
٢٤	ارتبك عندما يكون التواصل مع الزملاء ضرورياً.			
٢٥	أقدم حلولاً إبداعية للمشاكل المعقدة في العمل.			
٢٦	أسعى للحصول على شهادات معتمدة تعزز من مصداقيتي المهنية.			
٢٧	أشعر بالراحة بالمسؤوليات الصغيرة والمحدودة في العمل.			
٢٨	أستخدم التواصل غير اللفظي بشكل فعال في العمل.			
٢٩	أسنجيب بشكل فعال للمواقف المفاجئة التي تتطلب حلولاً فورية.			
٣٠	لا أشعر بالحاجة للتحديث المستمر لمعرفتي ومهاراتي.			
٣١	لست مستعداً للتعامل مع مسؤوليات خارج نطاق عملي الرئيسي.			
٣٢	أجد صعوبة في التعامل مع المواقف التي تتطلب التواصل المكثف.			
٣٣	أفتقد إلى الدافع الداخلي للتعلم والتطوير الشخصي.			
٣٤	أجد صعوبة في التعبير عن أفكاري بشكل مناسب في الاجتماعات.			
٣٥	أشعر بالتقييد في توسع مهاراتي وتعلمي المهني.			
٣٦	أستطيع التأقلم مع أساليب التواصل الرقمي والإلكتروني.			
٣٧	أفكر في ترك مجال عملي الحالي بدلاً من التطوير فيه.			
٣٨	أجيد مهارات استخدام لغة الجسد وتعابير الوجه.			
٣٩	أفتقد الدعم المطلوب من الإدارة للتطور المهني.			
٤٠	أجيد الاستماع الفعال وفهم وجهات نظر الآخرين بسهولة.			

نرجو منك إعادة الاستمارة إلى الباحثة بعد الانتهاء منها. شكراً لتعاونك.