

الخصائص السيكومترية لمقياس الكفايات المهنية على عينة من
العاملين بالتمريض بمستشفيات شمال المملكة الاردنية الهاشمية

إعداد

أ / عمر رضا محمد اللبون

إدارى بمستشفى الأميرة بسمة التعليمى بالمملكة الاردنية الهاشمية

باحث دكتوراة تخصص "علم النفس التربوي"

كلية التربية - جامعة عين شمس

إشراف

أ.د/ حسين حسن طاحون

أستاذ علم النفس التربوى

جامعة عين شمس

أ.د/ مختار احمد الكيال

أستاذ علم النفس التربوى

جامعة عين شمس

عام ١٤٤٢هـ - ٢٠٢٠ م

المستخلص

هدف البحث الحالي إلى التحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس الكفايات المهنية على عينة عشوائية بسيطة من العاملين بالتمريض بمستشفيات شمال المملكة الاردنية الهاشمية ، واستخدم المنهج شبه التجريبي، تكون مجتمع البحث من (٨٥٠) من العاملين بالتمريض، وتكونت عينة البحث من(٣٠٠) من العاملين بالتمريض ، وتم التحقق من صدق المقياس باربعة طرق وهي صدق المحكمين وصدق المحك وصدق الاتساق الداخلي والتحليل العاملي، كما تم التحقق من ثبات درجات المقياس بطريقتين باستخدام معادلة ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية ، وأظهرت النتائج دلالات صدق وثبات مقبولة للمقياس.

الكلمات المفتاحية: الكفايات المهنية -الصدق -الثبات- الخصائص السكومترية.

**Psychometric Properties of the Scale of professional
competencies on a sample of Nursing Workers in hospitals in the
north of the Kingdom of**

Jordan

Supervised by

Dr.\ Mokhtar A. Elkayal
Professor of Educational Psychology
Faculty of Graduate Studies
Ain- shams University

Dr. / Hussein H . Tahon
Professor of Educational Psychology
Faculty of Graduate Studies
Ain- shams University

Omar Reda Mohammad A Iboon
Administrative at Princess Basma Teaching Hospital , Jordan
PhD researcher of Department of Psychology
Faculty of Education, Ain- shams University

Abstract:

The current research aims to check the psychometric properties of the Scale of professional competencies using the descriptive method: the research community consisted of (٨٥٠) nursing workers in hospitals in the north of the Kingdom of Jordan, and the research sample consisted of (٣٠٠) nursing workers in hospitals in the north of the Kingdom of Jordan .The research checked Five ways of validity :The first one is validity of content validity of arbitrators and concurrent validity and moderation constructive honesty factor analysis, The 0 reliability of the scale was also verified in two ways: A method using the Alfa Cronbach coefficient and split – half method . The results showed an accepted validity and reliability indications for the scale.

Keywords: professional competencies - Validity – Reliability- Psychometric Properties

مقدمة

أدت التكنولوجيا الحديثة والمستجدات العلمية والتقنية المعاصرة إلى تعرض الخدمات الصحية في جميع أنحاء العالم، ومنها الأردن، إلى تغييرات وتطورات كبيرة جداً في جميع المجالات، بدأت تؤثر على كافة جوانب العملية التمريضية، وهذا التأثير يتمثل بشكل أساسي في نوعية ومستوى أداء التمريض بالمستشفيات التعليمية، فالتطورات التي تعرض لها قطاع الخدمات الصحية كأحد القطاعات التي تعرضت للتغيير، تزامن مع زيادة الطلب على الرعاية الصحية وسياسات الترشيح في النفقات، وهذا بدوره أدى إلى إعادة النظر في المناهج التعليمية والنظرية في مجال الخدمات التمريضية لتواكب التغيير والتطور الذي حدث، وذلك لتلبية الحاجة إلى توفير أعداد من الكوادر من العاملين في القطاع الصحي الذين يمتلكون مهارات متنوعة تتلاءم والوضع الجديد (سيد محمد ، ٢٠٠٩).

ولتنمية الكفايات المهنية نحتاج إلى أداة دقيقة لقياس مدى النمو والتقدم في إتقان الكفايات ، بغرض معرفة تحرك افراد العينة من العاملين بالتمريض بمستشفيات شمال المملكة الاردنية الهاشمية نحو مراحل أعلى في مستوى الكفايات المهنية (الكفاية الشخصية ، والكفايات العلمية ، والكفايات الأدائية ، والكفايات الاجتماعية والأخلاقية المهنية) واكتساب المهارة والنمو المعرفي والاختيار المنطقي من بين الاختيارات المتاحة بما يؤدي الى تحسين الخدمات الطبية ، ومن خلال الإطلاع على المقاييس التي إستخدمت في قياس الكفايات المهنية تبين أنها إستخدمت

لقياس الكفايات المهنية ومنها مقياس : إياد ناجي ، وكاميليا فؤاد ، وعدنان حسين (٢٠٠٥) ،
ومقياس فادى محمد ، وفتحي عبد الرحمن (٢٠٠٦) ، ومقياس دارين نور الدين (٢٠١٤) ،
ومقياس (2004) Meretoja et al. ، ومقياس Taylor (2013) ، ومقياس Ko.w
(2017) ، Nilsson et al. (2018) ، ومقياس Holanda et al. (2018)
و تناول (Karami,2017,13) الكفايات المهنية على أنها أخذ المبادرة والمسئولية في
وضعيات مهنية؛ واتجاه اجتماعي تعبر في الغالب عن ذكاء وفهم الفرد للوضعية المهنية الخاصة
به، وكثيراً ما ارتبطت الكفاءة بالقدرة على تسيير المنصب، أو المعرفة به ، وهذا لا ينبغي تقبله إذ
ليس بامتلاك شهادة مهنية نستطيع التصرف بكفاءة في مجالات الشغل التي تتميز بالحدثة
والتجديد، ولذا فهي تعبر عن القدرة الدائمة على تسيير الوضعيات المعقدة وغير المستقرة.
وتنبثق الكفايات المهنية للعاملين من الدور الذي يقوم به العامل نفسه، وهذا الدور يتأثر إلى
حد كبير بفلسفة المؤسسة التي يتبناها نظام المنظمات، وتعتبر تقارير الإداريين بمثابة أحد
الأساليب المهمة التي يمكن الاعتماد عليها في اشتقاق الكفايات المهنية، فان ذلك يركز أساسا
على ملاحظة السلوك كأساس لاشتقاق هذه الكفايات، حيث أن من يقوم بملاحظة السلوك يحدد ما
ينبغي على الموظف أن يقوم به، وما الذي عليه أن تتجنبه أثناء ممارستها للعمل الإداري(خليل
الشماع،وخضير حمود،٢٠٠٩،٥٦).

كما تتضمن الكفايات المهنية القدرة على العمليات الإدارية كالتخطيط والتنظيم والرقابة والإشراف والاتصال والتواصل بطريق سليمة تراعي الحداثة في الأسلوب القيادي. كالديمقراطية وما يتبعها من عمليات التفويض، واستخدام نماذج حديثة في القيادة كالإدارة بالأهداف والإدارة بالنتائج، واستخدام العصف الذهني وغيرها من الأساليب التي ثبت نجاحها محلياً وعالمياً، وما يترتب عليها من إقامة علاقات إنسانية جيدة مع زملاء العمل ، وتعتمد مكونات الكفاية على المعلومات، والمهارات، والاتجاهات، حيث تترجم إلى أفعال سلوكية أداءية قابلة للقياس في ضوء مفاهيم معينة. كما وترتبط الكفاية المهنية بأربعة مفاهيم هي: الكفاية كسلوك، والتمكن من المعرفة، ودرجة المقدرة، والكفاية على أساس السمات، ويجعل تلك المفاهيم أساساً للكفاية المهنية Abu (Taleb,2013,71).

• خطوات بناء المقياس

١ - الهدف من المقياس :

يهدف مقياس إلى قياس الكفايات المهنية لدى عينة من العاملين بالتمريض بمستشفيات شمال المملكة الاردنية الهاشمية تم اختيارهم من مستشفيات محافظة اربد ، وتوفير أداة سيكومترية مستمدة من البيئة الأردنية ، وتتناسب مع أهداف الدراسة الحالية وطبيعة عينتها .

٢- تحديد مصادرالمقياس وعباراته : تم اشتقاق المقياس وعباراته من المصادر الآتية :

- إطلاع الباحث على عدد من المقاييس التي اهتمت بقياس الكفاءة المهنية مثل
 - مقياس الكفايات المهنية إياد ناجي ، وكاميليا فؤاد ، وعدنان حسين (٢٠٠٥)
 - مقياس الكفايات المهنية فادى محمد ، وفتحي عبد الرحمن (٢٠٠٦)
 - مقياس الكفايات المهنية دارين نور الدين(٢٠١٤)
 - مقياس الكفايات المهنية Meretoja et al. (2004)
 - مقياس الكفاءة المهنية Taylor (2013)
 - مقياس الكفايات المهنية Ko (2017)
 - مقياس الكفايات المهنية Nilsson et al. (2018)
 - مقياس الكفايات المهنية Holanda et al. (2018) .
- وتضمنت المقاييس التى اعدت لقياس الكفايات المهنية من (٤) ابعاد كالتالى :

• **كفايات شخصية :**

وهى مجموعة من العوامل والصفات الشخصية التي يجب توافرها لدى العاملين بالمستشفيات والتي تنعكس على إنجاز مهامه الوظيفية وتشمل المظهر ، والموضوعية ، والأمانة والصدق، والانضباط ، وقوة الملاحظة ، والضبط الذات ، وتوكيد الذات ، والوعي بالذات ، والثقة بالنفس ، والقدرة على القيادة ، والتنظيم الذاتي ، والالتزان الانفعالي .

• **كفايات علمية :**

وتعنى المعلومات والمهارات العلمية الضرورية لأداء الفرد لعمله ، وتتمثل في معرفته ومتابعته لما كل هو جديد فى مجال عمله ، وعيه بالقوانين والقواعد التي تنظم عمله ، وثقافته الواسعة للقضايا المرتبطة بهذا التخصص ، وإطلاعه على الأساليب والفنيات الحديثة في مجال عمله ، وقدرته على استخدام المهارات التكنولوجية وتوظيفها في مجال عمله .

• **كفايات أدائية :**

وتعنى قدرة الفرد على التخطيط والتنفيذ والتقييم للقيام بمهامه الوظيفية، وحل المشكلات ، وتنظيم بيئة العمل ، وتحمل المسؤولية ، والمرونة فى التفكير أثناء حل المشكلات ، وتفويض السلطة، وتنظيم الاجتماعات ، وإدارة الوقت ، وإدارة الأزمات ، وتوزيع الواجبات والمهام والمسئوليات ومتابعة العاملين

• **الكفايات الاجتماعية والأخلاقية المهنية :**

وهى مجموعة من الصفات والعوامل الاجتماعية التي يجب توافرها فى العاملين بالمستشفيات والتي تساعدهم على إقامة علاقات وروابط سليمة ومتينة مع المرضى والزملاء كالتعاون ، والتعاطف ، وفهم انفعالات الآخرين ، وإدارة انفعالاتهم والتحكم

فيها ، والوعي بمشاعرهم واهتماماتهم ، والمهارات الاجتماعية ، وإقامة العلاقات الاجتماعية ، وحل المشكلات الاجتماعية، وبناء علاقات إنسانية مع الآخرين ، ومشاركة العاملين في وضع قواعد للعمل والالتزام الأخلاقي بتطبيقها ، والإيمان بروح الجماعة والعمل في فريق ، وإبداء الاحترام والتقدير والتقبل لأفكار وآراء الآخرين .

- الإطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة الكفايات المهنية العربية والأجنبية،

للإستفادة منها والتي أسهمت فى تشكيل تصور لدى الباحث حول كيفية بناء أبعاد وفقرات

المقياس، والشكل الذى ينبغى

أن يكون عليه المقياس بصورته المبدئية .

الصورة الأولى لمقياس الكفايات المهنية

تكون هذا المقياس من (٧٥) بنداً والذي يعبر عن ابعاد الكفايات المهنية ، ويقوم المفحوص بإعطاء إجابة واحدة لكل بند من بنود المقياس (موافق بشدة - موافق - محايد - غير موافق - غير موافق إطلاقاً) ويجرى هذا المقياس بطريقة فردية أو جماعية ، ويتضمن عبارات ذات اتجاه إيجابى و أخرى ذات اتجاه سلبى ، وروعى فى صياغة العبارات السهولة والوضوح ويوضح جدول رقم (١) ذلك.

جدول (١)

الصورة الأولى لمقياس الكفايات المهنية

العبارات السلبية	العبارات الايجابية	عدد العبارات	ابعاد مقياس الكفايات المهنية
٥	١٥	٢٠	الكفاية الشخصية
٣	١٢	١٥	الكفاية العلمية
٤	١٦	٢٠	الكفايات الأدائية
٥	١٥	٢٠	الكفايات الاجتماعية والأخلاقية المهنية

طريقة الاجابة عن المقياس و تصحيحه

ويقوم المفحوص بإعطاء إجابة واحدة لكل بند من بنود المقياس (موافق بشدة - موافق - محايد - غير موافق - غير موافق إطلاقاً) وأعطيت الدرجات (١ / ٢ / ٣ / ٤ / ٥) على التوالي بالنسبة لل فقرات الإيجابية، وعكسها بالنسبة لل فقرات السلبية ويجرى هذا المقياس بطريقة فردية أو جماعية ، ويتضمن عبارات ذات اتجاه إيجابي و أخرى ذات اتجاه سلبى ، وبذلك تراوحت الدرجة الكلية للمقياس ما بين (٣٧٥/٧٥) درجة، ويعتمد تصحيح المقياس الحالى على وضع علامة (٧) أمام الخيار المناسب له لكل عبارة من عبارات المقياس.

تعريف الباحث الإجرائي للكفايات المهنية

يعرف الباحث الحالي الكفايات المهنية على أنها مجموعة الخبرات والمهارات والمعارف والقدرات والاتجاهات التي يجب أن يملكها الفرد والتي توفر له قدر مناسب من الخصائص والمهارات والإمكانيات للقيام بما يتطلبه عمله وتؤهله للقيام بأعماله الوظيفية المكلف بها من حيث الأداء الوظيفي ويصبح قادرا على تطبيقها بفاعلية وإتقان ، ويستطيع استخدامها في تحقيق الأهداف المنشودة .

صياغة فقرات المقياس: تم صياغة فقرات المقياس، فقرة ويتبعها خمس إستجابات بإتباع

تدرج خماسي، وقد روعي في صياغتها ما يلي:

- (١) أن تعبر كل فقرة عن فكرة واحدة فقط.
- (٢) أن تكون كل فقرة بسيطة وسهلة يمكن فهمها.
- (٣) أن تكون كل فقرة مرتبطة بالمهارة والبعد الذي تنتمي إليه.

صياغة تعليمات المقياس: وتضمنت تعليمات المقياس التالي:

- (١) الهدف من المقياس.
- (٢) وصف موجز لطريقة الإجابة على المقياس.
- (٣) لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة.
- (٤) التنبيه بعدم ترك أي فقرة دون الإجابة عنها.

وقد رُعي تقديم شرحاً وافياً لتعليمات المقياس أثناء التطبيق، كما رُعي استبعاد الإِستجابات غير المكتملة وإِستبعاد الإِستجابات ذات النمط الواحد (اختياراً لإِستجابة واحدة فقط على جميع الفقرات) قبل عملية إدخال البيانات على الحاسب الآلي.

الكفاءة السيكومترية لمقياس الكفاءة المهنية

عينة الكفاءة السيكومترية لأداة البحث:

تكونت عينة الدراسة من (٣٠٠) من العاملين بالتمريض بمستشفيات شمال المملكة الاردنية الهاشمية تم اختيارهم من مستشفيات محافظة اربد (مستشفى الرمثا الحكومي - مستشفى اليرموك الحكومي - مستشفى معاذ بن جبل) وقد راع الباحث أن تكون العينة ممثلة لعينة البحث الأساسية من حيث العمر ، المستوى الثقافي والاقتصادي، وكان الهدف من عينة الدراسة السيكومترية التأكد من الكفاءة السيكومترية للمقياس ويوضح جدول (٢) وصف لعينة الدراسة السيكومترية.

جدول (٢)

توزيع عينة الدراسة السيكومترية حسب المستشفيات التابعة لها

المستشفى	العدد	%
الرمثا الحكومي لواء الرمثا محافظة أربد	٨٥	٢٨.٣

٣٦.٧	١١٠	اليرموك - لواء بنى كنانة محافظة اربد
٣٥	١٠٥	معاذ بن جبل - لواء الاغوار الشمالية محافظة اربد

أولاً : الصدق : Validity

(١) صدق المحكمين Face Validity

بعد أعداد الأختبار في صورته الأولية ، ومن أجل أن تكون موافقة للغرض التي وضعت من أجله ويكون أكثر ارتباطا بطبيعة الدراسة ، قام الباحث بعرضها على مجموعة من المحكمين ، من ذوى الخبرة والاحتصاص من أكاديميين وممارسين للعملية التربوية وقد بلغ عدد المحكمين (٩) وقد استخدم الباحث النسبة المئوية للتعرف على اتفاق المحكمين على إبقاء الفقرات التي تقيس الكفاءة المهنية ، وقد كانت نسبة اتفاق المحكمين على المقياس ٨٥% ، فأكثر صالحة لإتفاق المحكمين على فقرة المقياس ، وتم الإبقاء على الفقرات التي حصلت على نسبة إتفاق ٨٥% . وإستبعاد الفقرات التي لم تحصل على نسبة الإتفاق المطلوبة، مع إبداء بعض الملاحظات

وقد أعد الباحث استمارة خاصة لاستطلاع آراء المحكمين وطلب منهم ابداء ارائهم حول

- ١ - مدى وضوح صياغة العبارات
 ٢- مدى انتماء الأسئلة للبعد الذى وضعت لقياسه
 ٣- مدى أهمية السؤال لقياس البعد
 ٤- إضافة أى سؤال يرونها مناسبة لتطوير أداة الدراسة
 ولقد تفضل السادة المحكمون مشكورين بابداء آرائهم ، وملاحظاتهم ومقترحاتهم على أداة الدراسة ، وذلك على النحو التالى
- ١- فى البعد الأول تم حذف العبارة رقم (٣ و ٤) و تعديل صياغة العبارة رقم (٥ و ٢٠)
 ٢- فى البعد الثالث تم حذف العبارة رقم (١٠ و ١٦) و تعديل صياغة العبارات رقم (٢ و ٧)
 ٣- فى البعد الرابع تم حذف العبارة رقم (٣) و تعديل صياغة العبارة التى تحمل رقم (٧)
 وبناء عليه اصبحت عدد عبارات مقياس الكفايات المهنية بعد التحكيم (٧٠) عبارة

جدول (٣)

العبارات المعدلة فى مقياس الكفايات المهنية حسب آراء المحكمين

العدد	رقم العبارة	العبارة قبل التعديل	العبارة بعد التعديل
الاول	٥	يتعارض نظام وقوانين وقواعد ولوائح العمل بالمستشفى مع اهتماماتى	اشعر ان قوانين العمل فى المستشفى تتعارض مع اهتماماتى
	٢٠	أحرص على الوقت ولا ألتزم بمواعيد العمل	أحرص على وقت العمل والترم بمواعيده
الثالث	٢	أجد صعوبة فى التعامل مع المشكلات التى تتواجد بالمستشفى وحلها	أجد صعوبة فى حل المشكلات التى تواجهنى فى المستشفى

أجد صعوبة في التعامل مع الأزمات وإدارتها بالمستشفى	أجد صعوبة في ادارة الأزمات بالمستشفى	٧	
أؤمن بروح الجماعة والعمل في فريق لنجاح أهداف المستشفى	أؤمن بروح الجماعة والعمل في فريق من اجل تحقيق اهداف المستشفى	٧	الرابع

الاجراءات السيكومترية

أولاً : ثبات مقياس الكفايات المهنية:-

١- معامل الفاكرونباخ :-

جدول (٤) معامل الفاكرونباخ لمقياس الكفايات المهنية (ن=٣٠٠)

معامل ألفا	ابعاد مقياس الكفايات المهنية	م
٠.٨٠١	كفايات شخصية	١
٠.٧٤٣	كفايات علمية	٢
٠.٨٥٤	كفايات ادائية	٣
٠.٨٠٣	كفايات اجتماعية واخلاقية	٤
٠.٩٢١	المقياس ككل	٦

قام الباحث بحساب ثبات مقياس الكفايات المهنية باستخدام معامل ألفا كرونباخ، على العينة الاستطلاعية البالغ عددها (٣٠٠) من العاملين بالتمريض بمستشفيات شمال المملكة الاردنية الهاشمية - محافظة اربد وتراوحت قيمة ألفا (٠.٨٥٤ : ٠.٩١٩) وهو معامل دال إحصائيا يدل على إن المقياس قيد البحث ذو ثبات عالي

ثانياً: التجزئة النصفية

جدول (٥) ثبات مقياس الكفايات المهنية بطريقة التجزئة النصفية

م	ابعاد مقياس الكفايات المهنية	معامل الثبات
١	كفايات شخصية	٠.٦٨٨
٢	كفايات علمية	٠.٨٣٣
٣	كفايات ادائية	٠.٩٣٢
٤	كفايات اجتماعية واخلاقية	٠.٨٥٥
٥	المقياس ككل	٠.٩٥٢

حيث تم تقسيم المقياس إلى فقراته الفردية والزوجية ثم استخدمت درجات النصفين، في حساب معامل الارتباط بينهما، فنتج معامل ثبات نصف المقياس (ر ١/٢)، وبلي ذلك استخدام

معادلة سبيرمان براون Spearman Brown لحساب معامل ثبات المقياس وتراوحت معاملات الثبات بين (٠.٦٨٨ : ٠.٩٥٢) وهي قيمة مرتفعة تدل على ثبات المقياس .

٣- ثبات مفردات المقياس

حساب ثبات المفردات بحساب معامل الفا بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للبعد في حالة حذف درجة المفردة من الدرجة الكلية للبعد ثم تم مقارنة هذه المعاملات بمعامل الفا الكلية للبعد ، فان كامن معاملات الفا اقل من معامل الفا الكلية للبعد فهي ثابتة ولا

تُحذف

جدول ()

حساب ثبات المفردات بمعامل الفا لمفردات مقياس الكفايات المهنية

البعد الأول				البعد الثاني				البعد الثالث				البعد الرابع				
رقم المفردة	معامل الفا	رقم المفردة	معامل الفا	رقم المفردة	معامل الفا	رقم المفردة	معامل الفا	رقم المفردة	معامل الفا	رقم المفردة	معامل الفا	رقم المفردة	معامل الفا	رقم المفردة	معامل الفا	
١	٠.٨١٦	١١	٠.٧٨٨	١	٠.٨٥٠	١١	٠.٨٣٨	١	٠.٧٤٢	١١	٠.٧١١	١	٠.٧٩٤	١١	٠.٧٩٤	
٢	٠.٧٩٧	١٢	٠.٧٧٣	٢	٠.٨٤٦	١٢	٠.٨٤٩	٢	٠.٧٢٨	١٢	٠.٧٣٥	٢	٠.٧٨٢	١٢	٠.٧٨٢	
٣	٠.٧٩٤	١٣	٠.٧٩٢	٣	٠.٨٥١	١٣	٠.٨٥٣	٣	٠.٧١٦	١٣	٠.٧١٦	٣	٠.٧٨٥	١٣	٠.٧٨٥	
٤	٠.٧٩٠	١٤	٠.٧٩٤	٤	٠.٨٣٦	١٤	٠.٨٤٥	٤	٠.٧٢٢	١٤	٠.٧٣٤	٤	٠.٧٨٤	١٤	٠.٧٨٤	
٥	٠.٧٩٨	١٥	٠.٨٠٢	٥	٠.٨٣٧	١٥	٠.٨٥٠	٥	٠.٧١٨	١٥	٠.٧٥٤	٥	٠.٧٨٤	١٥	٠.٧٨٤	
٦	٠.٧٩٢	١٦	٠.٧٩٥	٦	٠.٨٣٧	١٦	٠.٧٥٩	٦			٠.٧٣٤	٦	٠.٧٨١	١٦	٠.٧٨١	
٧	٠.٨٠٠	١٧	٠.٧٧٩	٧	٠.٨٣٧	١٧	٠.٨٦٣	٧			٠.٧٣٥	٧	٠.٧٩٣	١٧	٠.٧٩٣	
٨	٠.٧٧٤	١٨	٠.٧٧٤	٨	٠.٨٣٥	١٨	٠.٨٤١	٨			٠.٧٢٦	٨	٠.٧٩٣	١٨	٠.٧٩٣	
٩	٠.٧٩٦						٠.٨٤٩	٩			٠.٧٢٣	٩	٠.٧٩١	١٩	٠.٨١١	
١٠	٠.٧٩٥						٠.٨٥١	١٠			٠.٧٢٢	١٠			٠.٧٩٢	
	الفا العام للبعد	٠.٨٠١	الفا العام للبعد	٠.٧٤٣	الفا العام للبعد	٠.٨٥٤	الفا العام للبعد	٠.٨٥٣	الفا العام للبعد	٠.٧٤٣	الفا العام للبعد	٠.٧٤٣	الفا العام للبعد	٠.٨٠٣	الفا العام للبعد	٠.٨٠٣

وبناء على ثبات مفردات مقياس الكفايات المهنية تم حذف ٥ مفردات ليصبح عدد

مفردات المقياس بعد اجراء الثبات ٦٥ مفردة

ثانياً: الصدق: Validity

صدق المحك Concurrent Validity

تم تطبيق مقياس الكفايات المهنية (اعداد الباحث) على عينة قوامها ٣٠٠ من من

العاملين بالتمريض بمستشفيات شمال المملكة الاردنية الهاشمية ،محافظة اربد كما تم

تطبيق مقياس الكفايات المهنية (اعداد عبود وعلاء عبد الجبار) على نفس العينة

وبلغت قيمة معامل الادرجاتا ط بين مقياس الكفايات المهنية (اعداد الباحث) و مقياس

الكفايات المهنية (اعداد عبود وعلاء عبد الجبار) = (٠.٨٧٨) وهي دالة عند مستوى

دلالة ٠.٠١ مما يدل على صدق المقياس

(٤) - التحليل العا ملى لمقياس الكفايات المهنية Factor Analysis

استخدم الباحث التحليل العا ملى الاستكشافي Analysis Exploratory factorial

للتحقق من الصدق العا ملى للمقياس، ولتحديد أبعاد المقياس، بطريقة المكونات

الاساسيةHoling ل Components Analysis,PcA Principal وتتم تدوير العوامل تدويراً مائلاً بطريقة (Rotation Promax). على درجات وذلك لدرجات العينة الاستطلاعية البالغ عددها (٣٠٠) لمقياس الكفايات المهنية الذى يتكون من (٦٥) عبارة.

واتبع الباحث المحكات الآتية :

- يتم أخذ العوامل التى جذرها الكامن أكبر من او يساوى الواحد الصحيح .
- يتم الإبقاء على العبارات التى تشبعت على عاملين لأكبر تشبع ،أما العبارات التى تشبعت على ثلاثة عوامل فأكثر يتم حذفها.
- محك التشبع الجوهرى للعامل وفقاً لمحك جيلفورد الذى يكون له دلالة لاتقل عن القيمة $\leq (٠.٣)$ ، لقبول تشبعت البنود على الأبعاد،أنه عند التركيز على الفائدة العملية فإن التشبع ٣. يعتبرالحد الأدنى لقبول التشبعت . (أحمد بوزيان تيعزة ، ٢٠١٢ :٧٧).

- و تم التحقق من مدى قابلية البيانات وكفاية العينة لإجراء للتليل العاملي عليها من خلال مجموعة من المؤشرات أو الاختبارات كما ورد في أحمد بوزيان تيعزة (٢٠١٢). كما هو موضح بالجدول :

جدول (١١)

الاختبارات والمؤشرات المستخدمة في التحقق من ملائمة البيانات للتحليل العاملي

م	الاختبار أو المؤشر	الهدف والمدى المثالي للاختبار أو المؤشر
١	Kaiser-Mayer-Olin (K MO)	يقيس مدى ملائمة العينة ولان تتخطى قيمته ٠.٦
٢	Bartlett's Chi-square test of sphericity	يقيس مدى بُعد مصفوفة معاملات الارتباط عن مصفوفة الوحدة Identity matrix أي وجود عوامل ولا بد ان تكون قيمته دالة .
٣	المحدد Determinant	يقيس مدى بُعد مصفوفة معاملات الارتباط عن وجود تعددية خطية ولا بد أن تتخطى قيمته ٠.٠٠٠٠١ .

وتم التحقق من التحليل العاملي عليها وذلك من خلال :

- محك Kaiser-Meyer-Olin للحكم على مدى كفاية العينة واختبار Bartlett's Test of Sphericity وبلغت قيمته محك Kaiser_ Meyer - Olin (٠.٨٦٢) وهي قيمة أكبر من المحك (٠.٦٠) ، بلغت قيمة اختبار Bartlett's حيث مربع (كاي) ، (٢٦٠٦٩.٢٣٨) ودرجة حرية ٢٠٨٠ عند مستوى دلالة (٠,٠٠٠) وهو دال احصائياً، وجاءت القيمة المطلقة لمحدد المصفوفة (Determinant=1.131E-41) وهي قيمة أكبر من (٠.٠٠٠٠١) ، مما يدل على كفاية بيانات العينة للتحليل العاملي ويتضح ذلك من الجدول الآتي.

جدول (١٢) قابلية البيانات وكفاية العينة لإجراء التحليل العاملي

KMO and Bartlett's Test	
Kaiser–Meyer–Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.862
Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi–Square	26069.238
df	2080
Sig.	.000

وفيما يلي النتائج التي تم الحصول عليها بعد إجراء عملية التحليل العاملي لمقياس

الكفايات المهنية لعينة من العاملين بالتمريض .

وقد تم إجراء التحليل العاملي لـ (٦٥) بند يمثلون عبارات المقياس وأسفرت نتائج التحليل

العاملي لبنود المقياس استخلاص أربعة عوامل فسرت ما قيمته (٥٥.١٠٠%) من التباين

لمتغيرات المصفوفة ولكن تم استبعاد (٤) عبارات وهي (١٣ و ٢٠ و ٢٢ و ٦٢) ،

أسفرت نتائج التحليل العاملي عن أن عدد الفقرات المستخلصة (٦١) فقرة موزعة على

أربعة عوامل ويتم عرض النتائج على النحو التالي :

الجدول (١٣)

خلاصة نتائج التحليل العاملي لاستجابة (٣٠٠) من العاملين بالتمريض

على مقياس الكفايات المهنية

رقم العامل	الجزر الكامن	نسبة التباين المفسر %	نسبة التباين المفسر التراكمي %
1	١٠.٦١٣	١٦.٣٢٨	١٦.٣٢٨
٢	١٠.٥٠٧	١٦.١٦٤	٣٢.٤٩٢
٣	٨.٩٢٨	١٣.٧٣٥	٤٦.٢٢٧
٤	٥.٧٦٧	٨.٨٧٣	٥٥.١٠٠

وبذلك يمكن وصف ما سبق

جدول (١٤)

العامل الاول (كفايات ادائية) لمقياس الكفايات المهنية ن = ٣٠٠

رقم العبارة	العامل والبنود المكونة له	التشعب	رقم العبارة	العامل والبنود المكونة له	التشعب
١٨	أحرص على الوقت ولا ألتزم بمواعيد العمل	٠.٨١٢	٤٥	أستطيع تنفيذ ما أقوم به من مهام بالمستشفى بنجاح	٩٦٨
٢١	أجد صعوبة في متابعة كل ما هو جديد في مجال عملي بالمستشفى	٠.٨١٩	٤٦	لدى القدرة على تقويم ما أقوم به من مهام بالمستشفى	٠.٩٧١
٣١	أتابع كل هو جديد في مجال عملي بالمستشفى	٠.٩٣٥	٤٧	لدى القدرة على متابعة العاملين بالمستشفى	٠.٩٦٠
٤٢	أعمل في المستشفى كأنموذج مهني للآخرين	٠.٩٧٨	٤٨	يمكنني تنظيم الاجتماعات بالمستشفى	٠.٩٢٢

٠.٩٣٠	لدى القدرة على إدارة الوقت في تحقيق وإنجاز أهداف المستشفى	٥٠	٠.٩٦٥	التزم بقوانين ولوائح وسياسات المستشفى	٤٣
٠.٨١١	يمكنني إقامة علاقات إنسانية طيبة مع المرضى والزلاء بالمستشفى	٥٢	٠.٩٧٣	أطبق الإجراءات واللوائح في أدائي المهني بالمستشفى	٤٤

يتضح من استعراض جدول () أن العامل الاول تشبعت به (١٢) عبارة تراوحت هذا التشبعات ما بين (٠.٨١٢ : ٠.٩٧٨) وقد استوعب هذا العامل نسبة تباين مقدارها (١٦.٣٢٨) من من نسبة التباين العاملي للمصفوفة ككل والتي بلغت (٥٥.١٠٠) حيث ان معظم عبارات هذا العامل تدور حول الكفايات الادائية لذلك سمي العامل كفايات الادائية

جدول (١٥)

العامل الثاني (كفايات شخصية) لمقياس الكفايات المهنية ن = ٣٠٠

رقم العبارة	العامل والبنود المكونة له	رقم العبارة	التشبع	العامل والبنود المكونة له	رقم العبارة
٠.٨١٦	أحضر الندوات التي تتناول موضوعات ترتبط بعملية بالمستشفى داخل وخارج	٢٨	٠.٤٨٣	أهتم بحسن مظهري الشخصي أمام الآخرين في المستشفى	١
٠.٨٣٥	أطلع على الدوريات والمجلات التي ترتبط	٣٠	٠.٦٥٥	أحترم وأوقر زملائي العاملين بالمستشفى	٤

	بمجال وظيفتي بالمستشفى				
٦	أتمتع بقوة ملاحظة قوية	٠.٨٤٨	٣٢	أستخدم الأساليب والفنيات الحديثة في حل المشكلات التي ترتبط بعملى	٠.٦٨٥
١٠	أمتلك روح المبادرة في مواجهة المواقف والأزمات	٠.٨٧٣	٣٤	لدى القدرة على التخطيط الجيد لما سوف أقوم به من مهام بالمستشفى	٠.٧٩٧
١٥	أميل الى التجديد والابتكار فى التعامل مع المشكلات	٠.٨٣٤	٣٧	أجد صعوبة في تنظيم بيئة العمل بالمستشفى	٠.٦٨٦
١٦	أطلع إلى تطبيق كل ما هو جديد ويتصل بمهنتى	٠.٨٨٢	٣٨	تنقضى القدرة على تحمل المسئولية في إنجاز المهام المرتبطة بعملى	٠.٨٢٢
١٧	أقدم مصلحة الآخرين عن مصلحتى الخاصة	٠.٨٤٤	٣٩	لدى المرونة الكافية في التفكير في أثناء التعامل مع المشكلات لحلها	٠.٨٠٠
١٩	أهتم باكتساب المعرفة الكافية للقيام بمهام عملي في المستشفى	٠.٧٨٩	٤٠	أجد صعوبة فى التعامل مع الأزمات وإدارتها بالمستشفى	٠.٨٤٧
٢٧	لدى حب استطلاع إلى كل ما هو جديد يرتبط بعملى بالمستشفى	٠.٦٢٦			

يتضح من استعراض جدول () أن العامل الثانى تشبعت به (١٧) عبارات ترواحت

هذا التشبعات ما بين (٠.٤٨٣ : ٠.٨٨٢) وقد استوعب هذا العامل نسبة تباين مقدارها

(١٦.١٦٤) من من نسبة التباين العاملى للمصفوفة ككل والتي بلغت (٥٥.١٠٠)

حيث ان معظم عبارات هذا العامل تدور حول النموفى الكفايات الشخصية لذلك سمي

العامل كفايات شخصية

جدول (١٦)

العامل الثالث (كفايات علمية) لمقياس الكفايات المهنية ن = ٣٠٠

رقم العبرة	العامل والبنود المكونة له	رقم العبرة	التشعب	العامل والبنود المكونة له	رقم التشعب
٢	أتعامل مع زملائي بالمستشفى بصدق	٢٣	٠٠٥٤٧	أطلع بشكل مستمر على الأساليب الحديثة في المستحدثات العلمية المرتبطة بمجال عملي بالمستشفى	٠٠٦٨٦
٣	يتعارض نظام وقوانين وقواعد ولوائح العمل بالمستشفى مع اهتماماتي	٢٤	٠٠٥٥٦	أجد صعوبة فى استخدام الآليات والأساليب جديدة المرتبطة بعملية	٠٠٦٦٦
٥	أفتقد إلى القدرة على القيادة في العمل بالمستشفى	٢٥	٠٠٥٦١	تنقصني القدرة على استخدام المهارات التكنولوجية وتوظيفها في مجال عملي	٠٠٩٠٧
٧	من الصعب تنظيم ذاتي في أثناء التعامل مع المواقف المختلفة	٢٦	٠٠٥٧١	أشارك في الدورات وورش العمل التي تقدمها المستشفى للعاملين بها	٠٠٦١١
٨	لدى القدرة على الوعي بسليباتي وإيجابياتي في أداء مهام عملي	٢٩	٠٠٨٣٥	أشاهد البرامج التي تتناول موضوعات تتعلق بعملية بالمستشفى	٠٠٨٢٧
٩	لدى القدرة على التسامح مع الآخرين	٣٣	٠٠٦٠٠	أبداً الخبرات والمعارف مع الزملاء العاملين بمستشفيات أخرى	٠٠٨٢٣
١١	أتمتع بقدرة إبداعية فى التعامل مع المواقف والمشكلات	٣٥	٠٠٥٦٧	أجد صعوبة فى التعامل مع المشكلات التي تتواجد بالمستشفى	٠٠٨٤٩

	وحلها				
١٢	أستطيع التأقلم مع الأحداث الطارئة	٣٦	٠.٨٥٨	أؤمن بمبدأ تفويض السلطة في عملي	٠.٥٠٠
١٤	أتحلى بالأمانة والموضوعية في التعامل مع المواقف	٤١	٠.٨٠٠	لدى القدرة على توزيع الواجبات والمهام والمسئوليات	٠.٨٢٢

يتضح من استعراض جدول () أن العامل تشبعت به (١٨) عبارات ترواحت هذا التشبعات ما بين (٠.٥٠٠ : ٠.٨٥٨) وقد استوعب هذا العامل نسبة تباين مقدارها (١٣.٧٣٥) من من نسبة التباين العاملي للمصنوفة ككل والتي بلغت (٥٥.١٠٠) حيث ان معظم عبارات هذا العامل تدور حول الكفايات العلمية لذلك سمى العامل كفايات علمية .

جدول (١٧)

العامل الرابع (كفايات اجتماعية واخلاقية) لمقياس الكفايات المهنية ن = ٣٠٠

رقم العبارة	العامل والبنود المكونة له	التشبع	رقم العبارة	العامل والبنود المكونة له	التشبع
٤٩	لدى القدرة على حل المشكلات التي تقابلني فى أداء مهامي الوظيفية	٠.٨٣٢	٥٨	من الصعب تقبل أفكار وآراء الآخرين فيما يتعلق بالقضايا المهمة التي تخص العمل	٠.٥٧٩
٥١	لدى المرونة فى التفكير أثناء حل المشكلات	٠.٤٧٣	٥٩	أظهر الاحترام والحب لزملائي	٠.٥٠٤
٥٣	أجد صعوبة فى فهم انفعالات ومشاعر زملائي بالمستشفى	٠.٥٧٦	٦٠	أحترم زملائي بالمستشفى	٠.٥٠٠

٥٤	تنقصني المهارات الاجتماعية اللازمة كي أنجح في عملي	٠.٥٧٣	٦١	أظهر الدفاء خصوصية وحسن المعاملة مع زملائي	٠.٤٧٢
٥٥	أفضل في التعامل مع المشكلات الاجتماعية وحلها بالمستشفى	٠.٥٨١	٦٣	أحترم وأقدر رأى زملائي بالمستشفى	٠.٤٩٢
٥٦	أشارك زملائي مناسباتهم المختلفة	٠.٨٣١	٦٤	أشارك زملائي في وضع قواعد للعمل والتزام أخلاقيا بتطبيقها	٠.٤١١
٥٧	أؤمن بروح الجماعة والعمل في فريق لنجاح أهداف المستشفى	٠.٦٤١	٦٥	أؤمن بروح الجماعة والعمل في فريق واحد	٠.٦٣١

يتضح من استعراض جدول () أن العامل تشبعت به (١٤) عبارات ترواحت هذا التشبعت ما بين (٠.٤١١ : ٠.٨٣٢) وقد استوعب هذا العامل نسبة تباين مقدارها (٨.٨٧٣) من من نسبة التباين العاملي للمصفوفة ككل والتي بلغت (٥٥.١٠٠) حيث ان معظم عبارات هذا العامل تدور حول الكفايات الاجتماعية والاخلاقية لذلك سمى العامل كفايات الاجتماعية والاخلاقية .وبناءً على ما تقدم من تفسير للعوامل المستخلصة فإن النتائج في مجملها تشير إلى سلامة ودقة هذا المقياس من حيث تكوينه الفرضي في قياس ما يدعي قياسه وبالتالي سلامة استخدامه بصورته الحالية في البحث.

ثالثاً : الاتساق الداخلي

للتأكد من صدق الاتساق الداخلي للمفردات تم ذلك بحساب معامل الارتباط بين كل مفردة والدرجة الكلية لبعده وكذلك بين كل مفردة والدرجة الكلية لمقياس الكفايات المهنية وفي

ضوء معاملات الارتباط تم استبعاد المفردات التي لم تصل معاملات ادرجاتها إلى

مستوى الدلالة ،ويوضح الجدول ()

جدول ()

معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة في ابعاد مقياس (الكفايات المهنية) ومجموع كل البعد

والدرجة الكلية لمقياس الكفايات المهنية (ن = ٣٠٠)

البعد الرابع		البعد الثالث		البعد الثاني		البعد الأول		م
الارتباط بالدرجة الكلية	الارتباط بمجموع البعد	الارتباط بالدرجة الكلية	الارتباط بمجموع البعد	الارتباط بالدرجة الكلية	الارتباط بمجموع البعد	الارتباط بالدرجة الكلية	الارتباط بمجموع البعد	
0.523**	0.337**	0.393**	0.449**	0.337**	0.502**	0.310**	0.827**	١
0.294**	0.655**	0.291**	0.483**	0.396**	0.668**	0.352**	0.822**	٢
0.307**	0.069-	0.287**	0.504**	0.564**	0.841**	0.410**	0.942**	٣
0.212**	0.540**	0.354**	0.423**	0.610**	0.871**	0.434**	0.983**	٤
0.467**	0.291**	0.455**	0.732**	0.536**	0.527**	0.418**	0.971**	٥
0.177**	0.555**	0.412**	0.520**	0.599**	0.877**	0.431**	0.979**	٦
0.211**	0.534**	0.353**	0.437**	0.545**	0.832**	0.421**	0.971**	٧
0.320**	0.675**	0.474**	0.754**	0.508**	0.781**	0.438**	0.977**	٨
0.299**	0.633**	0.456**	0.715**	0.475**	0.662**	0.433**	0.965**	٩
0.311**	0.657**	0.424**	0.649**	0.502**	0.804**	0.341**	0.920**	١٠
0.325**	0.672**	0.505**	0.633**	0.557**	0.847**	0.523**	0.089-	١١
0.262**	0.549**	0.450**	0.560**	0.508**	0.717**	0.351**	0.930**	١٢
0.214**	0.579**	0.552**	0.815**	0.520**	0.791**			١٣

0.212**	0.579**	0.397**	0.495**	0.511**	0.715**			١٤
		0.515**	0.750**	0.498**	0.812**			١٥
		0.515**	0.758**	0.528**	0.812**			١٦
		0.320**	0.431**	0.58**	0.858**			١٧
		0.450**	0.725**					١٨

** تشير مستوى دلالة (٠,٠١) * تشير مستوى دلالة (٠,٠٥) - تشير إلى غير دالة

القيمة الجدولية عند درجة حرية ٢٩٩ ومستوى دلالة (٠,٠١) = ٠.١٤٩ وعند مستوى دلالة

(٠,٠٥) = ٠.١١٣

يلاحظ من الجدول (٠٠) أن جميع معاملات الارتباط بين مفردات البعد الأول والدرجة

الكلية لبعد (كفايات ادائية) والدرجة الكلية لمقياس الكفايات المهنية دالة إحصائيا ما

عدا المفردة رقم (١١) وبناء على ذلك اصبح عدد مفردات البعد الأول لمقياس الكفاءة

ادائية (١١) مفردة جميعها دالة عند مستوى دلالة (٠.٠١) و جميع معاملات الارتباط

بين مفردات البعد الثانى والدرجة الكلية لبعد (كفايات شخصية) والدرجة الكلية لمقياس

الكفايات المهنية دالة إحصائيا وبناء على ذلك اصبح عدد مفردات البعد الثانى لمقياس

الكفاءة المهنية (١٧) مفردة جميعها دالة عند مستوى دلالة ٠.٠١

و جميع معاملات الارتباط بين مفردات البعد الثالث والدرجة الكلية لبعد (كفايات

علمية) والدرجة الكلية لمقياس الكفايات المهنية دالة إحصائيا وبناء على ذلك اصبح عدد

مفردات البعد الثالث لمقياس الكفايات المهنية (١٨) مفردة جميعها دالة عند مستوى دالة

٠.٠١ و أن جميع معاملات الارتباط بين مفردات البعد الرابع والدرجة الكلية لبعدها

(كفايات اجتماعية واخلاقية) والدرجة الكلية لمقياس الكفايات المهنية دالة إحصائياً عدا

العبارة رقم (٣) وبناء على ذلك أصبح عدد مفردات البعد الرابع لمقياس الكفايات

المهنية (١٣) مفردة جميعها دالة عند مستوى دالة (٠.٠١)

وبناء عليه تصبح عدد مفردات مقياس الكفايات المهنية ٥٩ مفردة جميعها دالة عند ٠.٠١

الاتساق الداخلي بين الأبعاد والدرجة الكلية

يبين جدول (٢٢) مدى ارتباط كل بعد من أبعاد مقياس الكفايات المهنية بالدرجة الكلية لفقرات المقياس.

الجدول (٢٢)

يبين معامل الارتباط بين كل بعد من أبعاد مقياس الكفايات المهنية والدرجة الكلية للمقياس

م	أبعاد مقياس الكفايات المهنية	معامل الارتباط	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
١	كفايات ادائية	**٠.٤٧٥	٠.٠٠٠	٠.٠١
٢	كفايات شخصية	**٠.٦٦٤	٠.٠٠٠	٠.٠١
٣	كفايات علمية	**٠.٦٩٧	٠.٠٠٠	٠.٠١
٤	كفايات اجتماعية واخلاقية	**٠.٥٧١	٠.٠٠٠	٠.٠١

الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha < ٠.٠٥$

بالنظر إلى الجدول السابق والذي يوضح الاتساق الداخلي بين الابعاد والدرجة الكلية

لعينة الدراسة السيكمترية يتضح الآتي تراوحت معاملات الارتباط في بين (٠.٤٧٥)

و(٠.٦٩٧) ، وجميعها دالة إحصائياً مما يدل على وجود علاقات ارتباط طردية بين

جميع الابعاد والدرجة الكلية للمقياس، وهذا بدوره يؤكد صدق الاتساق الداخلي.

الصورة النهائية للمقياس

يتكون المقياس في صورته النهائية من (٥٩) فقرة من جملة ٧٥ ، وحذف ست عشرة فقرة،

و توزعت على اربعة أبعاد على النحو التالي كما بالجدول:-

جدول (٢٣) توزيع عبارات مقياس الكفايات المهنية على الابعاد في صورته النهائية

م	الابعاد	ارقام الفقرات المنتسبة للبعد	عدد الفقرات
١	كفايات ادائية	١٨-٢١-٣١-٤٢-٤٣-٤٤-٤٥-٤٦-٥٢-٤٨-٤٧	١١
٢	كفايات شخصية	١-٤-٦-١٠-١٥-١٦-١٧-١٩-٢٧-٢٨-٣٠-٣٢-٣٤-٣٧-٣٨-٣٩-٤٠	١٧
٣	كفايات علمية	٢-٣-٨-٩-١١-١٢-١٤-٢٣-٢٤-٢٥-٢٦-٢٩-٣٣-٣٥-٣٦-٤١	١٨
٤	كفايات اجتماعية واخلاقية	٤٩-٥١-٥٤-٥٥-٥٦-٥٧-٥٨-٥٩-٦٠-٦١-٦٣-٦٤-٦٥	١٣
٥	٤ ابعاد	المقياس	٥٩

وتكون مقياس الكفايات المهنية بصورته النهائية من (٥٩) فقرة ، موزعة على اربعة ابعاد، ويتم الاجابة باختيار اجابة من الاجابات الآتية ،(موافق بشدة - موافق - محايد - غير موافق - غير موافق إطلاقاً)، ويتم التصحيح بإعطاء الاختيار السابق الدرجات الآتية (٥-٤-٣-٢-١) ،فى حالة الفقرات الموجبة ،وعكس الأوزان فى حالة الفقرات السالبة .

وتتراوح درجة المفحوص ما بين (٦٥ : ٢٩٥) ،الدرجة المرتفعة على المقياس تشير إلى ارتفاع الكفايات المهنية ،الدرجة المنخفضة تشير إلى انخفاض الكفايات المهنية .

المراجع

أولاً : المراجع العربية

- أحمد بوزيان تيعزة (٢٠١٢). *التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي*. دار المسيرة: عمان.
- إبراهيم الحسن الحكمي (٢٠١٠). *الكفاءة المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه وعلاقتها ببعض المتغيرات*، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية، جامعة أم القرى، فرع الطائف .
- أياد ناجي محمد ، وعدنان حسين (٢٠٠٥) . *بناء برنامج تدريبي قائم على كفايات مشرفي التمريض السريري في الجامعات الأردنية وقياس أثره في تنمية تلك الكفايات* . رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية الدراسات التربوية العليا ، جامعة عمان العربية.
- خليل الشماع ، خضير حمود (٢٠٠٩). *نظرية المنظمة*، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، الأردن.
- دارين نور الدين ، فتحى عيج الرحمن (٢٠١٤) . *الرضا الوظيفي وعلاقته بالكفايات المهنية لدى معلمى أطفال التوحد* . رسالة ماجستير غير منشوره ، كلية العلوم التربوية والنفسية ، جامعة عمان العربية
- سيد محمد جاد الرب(٢٠٠٩): *إدارة المنظمات الصحية والطبية، منهج متكامل في إطار المفاهيم الإدارية الحديثة*، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية
- فادى محمد ، فتحى عبد الرحمت (٢٠٠٦) . *بناء قائمة الكفايات المهنية والاجتماعية والخصائص الشخصية لمعلمى الطلبة الموهوبين* .رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الدراسات التربوية العليا ، جامعة عمان العربية .

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Abu Taleb, Tagreed Fathi. (2013). *Job Satisfaction among Jordan's kindergarten teachers: Effects of workplace conditions and demographic characteristics. Early Childhood Educ. Journal, 41*, 143-152.
- Karami, A. (2017). *Nurses' professional competency and organizational commitment: Is it important for human resource management?*, *PLoS One. 12(11)*: doi: 10.1371/journal.pone.0187863
- Ko, W. (2017). *Exploring the effect of professional competence regarding career development for research and development hospitality employees. International Journal of Vocational and Technical Education Research ,3(4)*, 1-17.
- Nilsson, J., Engstrom, M., Florinf, J., Gardulf, A., Carlsson, M.(2018). *A short version of the nurse professional competence scale for measuring nurses' self-reported competence. Nurse Education Today, 71* , 233–239.
- Meretoja, R., Isoaho, H., & Leino-Kilpi, H.,(2004). *Nurse Competence Scale: Development and psychometric testing. Journal of Advanced Nursing, 47(2)*, 124–133.
- Holanda, F.,L., Marra, C.,C., Cunha ,I. (2018) .*Assessment of professional competence of nurses in emergencies: created and validated instrument. Rev Bras Enferm [Internet]. 71(4):1865-74. DOI: http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2016-0595.*
- Taylor, J. (2013). *The development of the professional competencies scale: an assessment of foundational, functional, and continuing competencies for psychologists. A dissertation presented to the graduate school of the university of Florida in partial fulfillment of the requirements for the degree of doctor of philosophy ,university of Florida.*

ملحق رقم ()
قائمة بأسماء السادة المحكمين

م	الأسم	الوظيفة	الجامعة
١	أ. د محمود عمر	استاذ علم النفس التربوى	كلية التربية – جامعة عين شمس
٢	أ. د سهير محفوظ	استاذ علم النفس التربوى	كلية التربية – جامعة عين شمس
٣	أ. د حسان العمري	استاذ علم النفس التربوى	كلية التربية – الجامعة الاردنية
٤	أ. د محمد الطويلة	استاذ علم النفس التربوى	كلية التربية – جامعة اليرموك/ الاردن
٥	أ. د صفاء عفيفى	استاذ علم النفس التربوى	كلية التربية – جامعة عين شمس
٦	د . ريهام عطية	مدرس علم النفس التربوى	كلية التربية – جامعة عين شمس
٧	أ. د بدرية السامرائى	استاذ علم النفس التربوى	كلية التربية – جامعة جدارا/ الاردن
٨	د. محمد هيبية	مدرس علم النفس التربوى	كلية التربية – جامعة عين شمس
٩	أ. د نضال الشريفيين	استاذ علم النفس التربوى	كلية التربية – جامعة اليرموك/ الاردن

ملحق رقم (٢)
مقياس الكفايات المهنية (الصورة النهائية)



جامعة عين شمس

كلية التربية

قسم علم النفس التربوي

مقياس الثقة بالنفس

إعداد

عمر رضا محمد اللبون

للحصول على درجة دكتوراة الفلسفة فى التربية

(تخصص علم النفس التربوي)

إشراف

أ.د/ مختار احمد الكيال

أستاذ علم النفس التربوي

جامعة عين شمس

أ.د/ حسين حسن طاحون

أستاذ علم النفس التربوي

جامعة عين شمس

م	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق اطلاقا
١	أحرص على الوقت و ألتزم بمواعيد العمل					
٢	أجد صعوبة فى متابعة كل ما هو جديد فى مجال عملي بالمستشفى					
٣	أتابع كل هو جديد فى مجال عملي بالمستشفى					
٤	أعمل فى المستشفى كأنموذج مهني للآخرين					
٥	التزم بقوانين ولوائح وسياسات المستشفى					
٦	أطبق الإجراءات واللوائح فى أدائي المهني بالمستشفى					
٧	أستطيع تنفيذ ما أقوم به من مهام بالمستشفى بنجاح					
٨	لدى القدرة على تقويم ما أقوم به من مهام بالمستشفى					
٩	لدى القدرة على متابعة العاملين بالمستشفى					
١٠	يمكنني تنظيم الاجتماعات بالمستشفى					
١١	يمكنني إقامة علاقات إنسانية طيبة مع المرضى والزملاء بالمستشفى					
١٢	أهتم بحسن مظهري الشخصي أمام الآخرين في					

					المستشفى	
					أحترم وأوقر زملائي العاملين بالمستشفى	١٣
					أتمتع بقوة ملاحظة قوية	١٤
					أمتلك روح المبادرة في مواجهة المواقف والأزمات	١٥
					أميل الى التجديد والابتكار فى التعامل مع المشكلات	١٦
م	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق إطلاقاً
					أطلع إلى تطبيق كل ما هو جديد ويتصل بمهنتي	١٧
					أقدم مصلحة الآخرين عن مصلحتي الخاصة	١٨
					أهتم باكتساب المعرفة الكافية للقيام بمهام عملي في المستشفى	١٩
					لدى حب استطلاع إلى كل ما هو جديد يرتبط بعلمي بالمستشفى	٢٠
					أحضر الندوات التي تتناول موضوعات ترتبط بعلمي بالمستشفى داخل وخارج	٢١
					أطلع على الدوريات والمجلات التي ترتبط بمجال وظيفتي بالمستشفى	٢٢
					أستخدم الأساليب والفنيات الحديثة في حل	٢٣

					المشكلات التي ترتبط بعملى	
					٢٤ لدى القدرة على التخطيط الجيد لما سوف أقوم به من مهام بالمستشفى	
					٢٥ أجد صعوبة في تنظيم بيئة العمل بالمستشفى	
					٢٦ تنقصني القدرة على تحمل المسؤولية في إنجاز المهام المرتبطة بعملى	
					٢٧ لدى المرونة الكافية في التفكير في أثناء التعامل مع المشكلات لحلها	
					٢٨ أجد صعوبة في التعامل مع الأزمات وإدارتها بالمستشفى	
					٢٩ أتعامل مع زملائي بالمستشفى بصدق	
					٣٠ يتعارض نظام وقوانين وقواعد ولوائح العمل بالمستشفى مع اهتماماتي	
					٣١ أفتقد إلى القدرة على القيادة في العمل بالمستشفى	
غير موافق اطلاقا	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارات	م
					٣٢ من الصعب تنظيم ذاتي في أثناء التعامل مع المواقف المختلفة	
					٣٣ لدى القدرة على الوعي بسلبياتي وإيجابياتي في أداء مهام عملي	

					٣٤	لدى القدرة على التسامح مع الآخرين
					٣٥	أتمتع بقدرة إبداعية فى التعامل مع المواقف والمشكلات
					٣٦	أستطيع التأقلم مع الأحداث الطارئة
					٣٧	أتحلى بالأمانة والموضوعية فى التعامل مع المواقف
					٣٨	أطلع بشكل مستمر على الأساليب الحديثة فى المستحدثات العلمية المرتبطة بمجال عملي بالمستشفى
					٣٩	أجد صعوبة فى استخدام الآليات والأساليب جديدة المرتبطة بعملى
					٤٠	تنقضى القدرة على استخدام المهارات التكنولوجية وتوظيفها فى مجال عملي
					٤١	أشارك فى الدورات وورش العمل التى تقدمها المستشفى للعاملين بها
					٤٢	أشاهد البرامج التى تتناول موضوعات تتعلق بعملى بالمستشفى
					٤٣	أبادل الخبرات والمعارف مع الزملاء العاملين بمستشفيات أخرى
					٤٤	أجد صعوبة فى التعامل مع المشكلات التى تتواجد بالمستشفى وحلها

					٤٥	أؤمن بمبدأ تفويض السلطة في عملي بالمستشفى
م	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق اطلاقاً
					٤٦	لدى القدرة على توزيع الواجبات والمهام والمسئوليات
					٤٧	لدى القدرة على حل المشكلات التي تقابلني في أداء مهامي الوظيفية
					٤٨	لدى المرونة في التفكير أثناء حل المشكلات
					٤٩	تنقضي المهارات الاجتماعية اللازمة كي أنجح في عملي
					٥٠	أفضل في التعامل مع المشكلات الاجتماعية وحلها بالمستشفى
					٥١	أشارك زملائي مناسباتهم المختلفة
					٥٢	أؤمن بروح الجماعة والعمل في فريق لنجاح أهداف المستشفى
					٥٣	من الصعب تقبل أفكار وآراء الآخرين فيما يتعلق بالقضايا المهمة التي تخص العمل

					أظهر الاحترام والحب لزملائي	٥٤
					أحترم زملائي بالمستشفى	٥٥
					أظهر الدفاء خصوصية وحسن المعاملة مع زملائي	٥٦
					أحترم وأقدر رأى زملائي بالمستشفى	٥٧
					أشارك زملائي في وضع قواعد للعمل والتزام أخلاقيا بتطبيقها	٥٨
					أؤمن بروح الجماعة والعمل في فريق واحد	٥٩