

جامعة ابن خلدون - تيارت -

University Ibn Khaldoun of Tiaret



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

Faculty of Humanities and Social Sciences

قسم علم النفس والفلسفة والأورطوفونيا

Department of Psychology, Philosophy, and Speech Therapy

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر الطور الثاني ل.م.د.
تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

العنوان

الوعي الوظيفي الديناميكي و علاقته بمخرجات العمل الموقفية و السلوكية

لدى الممرضين بالقطاع الصحي بمهدية - تيارت -

إشراف:

إعداد:

. الدكتور / لصفير رضا

■ بن عز الدين عبد القادر

لجنة المناقشة

الصفة	الرتبة	الأستاذ (ة)
رئيسا	أستاذ محاضر_أ	عمارة الجيلالي
مشرفا ومقررا	أستاذ محاضر_ب	لصفير رضا
مناقشا	أستاذ مساعد_ب	بكاى مجيد

الموسم الجامعي: 2024/2023

شكر وعرفان

الحمد لله الذي انعم علينا بنعمة العقل والدين، والصلاة والسلام على سيدنا محمد ﷺ، إمام المرسلين وعلى اله وأصحابه، ومن سلك طريقهم ودعا بدعوتهم إلى يوم الدين، وبعد
شكرا وعرفانا بالجميل، أتوجه إلى كل من ساعدني على انجاز هذا البحث، الذي لم يكن ليصل إلى ما وصل إليه دون مساعدتهم، اخص في هذا المقام أولاً، أستاذي المشرف على مذكرتي، المحترم الدكتور لصفير رضا، الذي اخذ موضوع الدراسة باهتمام بالغ وتتبعه من بدايته حتى نهايته، وقوفاً على فواصله ونقاطه، واهتم بمنهجيته ومضمونه، وظل يبدي ملاحظته وتوجيهاته، من أجل أن تصل هذه الدراسة بشكلها الحالي، كما أتقدم بالاحترام والشكر والتقدير الدائم إلى أساتذتي الأفاضل رئيس لجنة المناقشة وأعضائها المحترمين لتفضلهم على قبول مناقشة مذكرتي، وتقديم أرائهم وتوجيهاتهم العلمية.
وأتوجه في هذا المقام وبكل عز واحترام وعرفانا بجميلهم إلى كل أساتذة جامعة ابن خلدون عامة وقسم علم النفس العمل والتنظيم خاصة الذين أسهموا في العلم والمعرفة فأناروا وأرشدوني إلى العمل الصائب والنهج السليم، وإن كان لنا أن نخص أحداً بالذكر ممن ساعدونا في الدراسة الجامعية، فلا يسعنا إلا أن نقدم خالص شكرنا وامتناناً للأستاذة الأفاضل: بن موسى سمير، مرزوقي محمد، قرينعي احمد، ديدة الهواري، عمارة الجيلالي، سعد الحاج بن جخل، العيد وليد، بوشريط نورية.

الشكر الموصول إلى كل عمال مؤسسة العمومية الاستشفائية والمؤسسة العمومية الجوارية بكل فروعها بـ مهديّة الذين شملتهم تطبيقات الدراسة، وكافة المسؤولين القائمين على المؤسستين من مسؤولي الإدارة، ورؤساء المصالح الذي ساعدوني لأتمم بحثي، وانه من واجبي أن اشكر، كل من ساهم من قريب أو بعيد في انجاز المذكرة العمل، قاصداً بذلك أصحاب المراجع والمقالات العلمية، لقد استعدت منهم الكثير.

يسرني في هذه المساحة أن اثني، إلى من كلت أنامله ليقدم لنا لحظة السعادة
...إلى التي رفع الله مقامها وجعل الجنة تحت أقدامها، إلى والدي البسهما الله ثياب الصحة برا وإحساناً،
... إلى من تلقيت عنهما مبادئ التربية.

...إلى زوجتي وأولادي، وأفرادي أسرتي الغالية

إلى خالي سافر رابع تغمده الله برحمته واسكنه فسيح جنانه.

أخيراً فإن وفق هذا العمل وحوى في طياته على إيجابيات ونجاح، فهو منسوب لجميع من ساعدنا وإن لم يذكر، والحمد لله على كل حال.

الباحث

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مساهمة الوعي الوظيفي الديناميكي (الكفاءة الذاتية، الوعي بمعرفة الوظيفة، الوعي بالسياق، الديناميكية الوظيفية والجنس والعمر والأقدمية في العمل)، في التنبؤ بمخرجات العمل الموقفية والسلوكية، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمنا المنهج الوصفي الارتباطي، تكونت من عينة الدراسة من (150) موظف في القطاع الصحي بـ مهديّة، شملت فئة الممرضين فقط، وعليه تم جمع البيانات بواسطة استبيان (الوعي الوظيفي الديناميكي) المكون من 27 فقرة صمم من طرف الباحث، ومقياس مخرجات العمل الموقفية والسلوكية، للدعمي، (2021) المكون من 26 فقرة، ومن خلال الدراسة أظهرت القيم الثبات لكل منهما باستخدام ألفا كورنباخ ($\alpha=0.847$ ، $\alpha=0.856$) على التوالي، توصلنا إلى النتائج بعد استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد، أن كل من (الكفاءة الذاتية والعمر) يمكنهما أن يساهمان في التنبؤ بمخرجات العمل الموقفية والسلوكية، أما من بين الإسهامات التي توصلنا إليها هو مدى مساهمة الوعي الوظيفي الديناميكي على مخرجات العمل الموقفية والسلوكية.

الكلمات المفتاحية: الوعي الوظيفي الديناميكي، مخرجات العمل الموقفية والسلوكية، الكفاءة الذاتية، العمر.

Abstract:

The aim of this study was to investigate the dynamic functional awareness (self-efficacy, functional knowledge awareness, context awareness, functional dynamic) in predicting situational and behavioral work outcomes. To achieve the study's objectives, a descriptive correlational method was used, with a sample consisting of 150 employees in the healthcare sector in Mahdia, specifically including only nurses. Data were collected using a dynamic job awareness questionnaire composed of 27 items designed by the researcher, and a situational and behavioral work outcomes scale designed by Al-Duami (2021), composed of 26 items. The reliability of both measures was demonstrated using Cronbach's alpha ($\alpha=0.856$, $\alpha=0.847$). Through the study, results were obtained using multiple linear regression analysis, indicating that both self-efficacy and age can contribute to predicting situational and behavioral work outcomes. Among the contributions we discovered was the extent to which dynamic job awareness impacts situational and behavioral work outcomes.

Keywords: Dynamic functional awareness, situational and behavioral work outcomes, self-efficacy, age.

قائمة المحتويات:

الصفحة	قائمة المحتويات
ا	شكر وعرافان
ب	ملخص الدراسة
ث	قائمة المحتويات
د	قائمة الجداول
ذ	قائمة الاشكال
ذ	قائمة المختصرات
ذ	قائمة الملاحق
01	مقدمة البحث
	الفصل الأول: تقديم الدراسة
05	إشكالية الدراسة
07	فرضيات الدراسة
07	دواعي اختيار موضوع الدراسة
08	أهمية الدراسة
08	أهداف البحث
	الفصل الثاني: الوعي الوظيفي الديناميكي

11	تعريف الوعي
11	التعاريف المعجمية
11	التعاريف الاصطلاحية
12	أنواع الوعي
13	الوظيفة
13	تعريف الوظيفة
13	خصائص الوظيفة
14	مفاهيم ذات صلة بالوظيفة
15	الديناميكية
15	تعريف الديناميكية
16	أهمية الديناميكية
16	الوعي الوظيفي الديناميكي
16	أهمية الوعي
18	أهمية الوعي الوظيفي في الدراسات البحثية
18	الوعي الوظيفي أو الوعي المهني للدراسات البحثية
20	ماذا نقصد بالوعي الوظيفي الديناميكي
21	أبعاد الوعي الوظيفي الديناميكي

	الفصل الثالث: مخرجات العمل الموقفية والسلوكية
30	تعريف مخرجات العمل الموقفية والسلوكية
33	أهمية دراسة مخرجات العمل الموقفية والسلوكية
34	خصائص مخرجات العمل الموقفية والسلوكية
35	العوامل المحددة لمخرجات العمل الموقفية والسلوكية
36	أبعاد مخرجات العمل الموقفية والسلوكية
40	العلاقة الرابطة بين المتغيرين
	الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية
45	الدراسة الأولية (الاستطلاعية)
45	التعريفات الإجرائية للمفاهيم
46	أهداف الدراسة الأولية
46	الحدود المكانية والزمنية للدراسة الأولية
46	خصائص عينة الدراسة الأولية
48	أدوات الدراسة الأولية
58	الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة
68	الدراسة الأساسية
68	أهداف الدراسة الأساسية
69	التصميم ومنهج البحث المتبع في الدراسة

69	مجتمع الدراسة (وخصائص عينة الدراسة)
76	التأكد من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة الأساسية
80	الأساليب المستخدمة في معالجة البيانات
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية	
82	عرض نتائج الدراسة
85	مناقشة نتائج الدراسة
89	الإسهامات والاقتراحات
89	قيود الدراسة
91	استنتاج العام
قائمة المصادر	
93	قائمة المصادر
106	قائمة الملاحق

قائمة الجداول:

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
1.4	توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب المتغيرات	47
2.4	سلم التقييم ليكرت الخماسي	51
3.4	استبيان النهائي للوعي الوظيفي الديناميكي	51
4.4	مقياس مخرجات العمل الموقفية والسلوكية	56
5.4	جدول الفقرات المحكمين	58
6.4	جدول المعياري للحد الأدنى مقابل عدد المحكمين لمعادلة لوشي	60
7.4	جدول الفقرات التي تم حذفها من طرف المحكمين	61
8.4	جدول الفقرات الحذف والتعديل	64
9.4	جدول قيم ارتباط الفقرة بالأبعاد، والأبعاد بالدرجة الكلية للوعي الوظيفي الديناميكي	65
10.4	جدول قيم ارتباط الفقرة بالأبعاد، والأبعاد بالدرجة الكلية: مخرجات العمل (م، س)	66
11.4	معامل الثبات الوعي الوظيفي الديناميكي	68
12.4	معامل الثبات لمخرجات العمل الموقفية والسلوكية	68
13.4	يمثل المجتمع الأصلي للعينة الدراسة الأساسية	72
14.4	جدول لنوع التخصص وعدد المصالح في المؤسستين الصحييتين	72
15.4	جدول يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب المتغيرات	74
16.4	يمثل متوسط (الفرضي، الحسابي) للمتغير المستقل والتابع	77
17.4	جدول قيم ارتباط الفقرة بالأبعاد، والأبعاد بالدرجة الكلية للوعي الوظيفي الديناميكي	78
18.4	جدول قيم ارتباط الفقرة بالأبعاد، والأبعاد بالدرجة الكلية لمخرجات العمل الموقفية والسلوكية	78
19.4	معامل الثبات الوعي الوظيفي الديناميكي ومخرجات العمل الموقفية والسلوكية	79
1.5	جدول لقيم الارتباط للوعي الوظيفي الديناميكي ومخرجات العمل الموقفية والسلوكية	82
2.5	تحليل تباين الانحدار الخاص بالمتغيرات المتنبئة	83
3.5	تحليل تباين Anova	84
4.5	معاملات بيتا لمساهمة المتغيرات المتنبئة في التنبؤ في مخرجات العمل الموقفية والسلوكية	84

قائمة الأشكال:

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
1.3	مخطط الفرضي للدراسة	42
1.5	التوزيع الطبيعي للبواقي المعيارية لمتغير بمخرجات العمل الموقفية والسلوكية	83

قائمة المختصرات:

الرقم	المختصر	دلالة المختصر	اللغة	الترجمة بالعربية
1	(س،م)	متغير التابع	(السلوكية والموقفية)	/
2	ن	عدد جميع المحكمين	/	/
3	م	عدد المحكمين الذين اتفقوا على صدق الفقرة	/	/
4	EPH	اسم المؤسسة	Etablissement public Hospitalier	المؤسسة العمومية الاستشفائية
5	EPSP	اسم المؤسسة	Etablissement Public de Sante et de Proximité	المؤسسة العمومية للصحة الجوارية

قائمة الملاحق:

الرقم	عنوان الملحق	الصفحة
1	وثيقة النزاهة العلمية	106
2	وثيقة طلب ترخيص للدراسة الميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية محمد بوضياف	108
	وثيقة طلب ترخيص للدراسة الميدانية بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية العبادي محمد وفروعها	108

109	أدوات الدراسة ودليل مقابلة وقائمة المحكمين	3
112	استبيان التحكيم: أساتذة الجامعة، مختص النفسي، رئيس المصلحة، مراقب الطبي، رئيس مكتب المستخدمين، متصرف رئيسي	
118	استبيان الوعي الوظيفي الديناميكي و علاقته بمخرجات العمل الموقفية والسلوكية	4
123	مخرجات برنامج الرزمة الإحصائية SPSS	5

مقدمة الدراسة:

كان علماء النفس في الماضي يعرفون الوعي بأنه شعور الكائن الحي بنفسه، وما يحيط به من أشياء ومع تقدم العلوم وتفرعها، اخذ مفهوم الوعي يتعمق ويتفرع أكثر، ودخل في العديد من المجالات النفسية والاجتماعية، تمثلت في جهود بعض العلماء حول الذات الإنسانية المحيرة على مستويات عدة، منها في مجال الوظيفة، التي أصبحت تعرف ببيئة التحديات والفرص، والعلاقات الاجتماعية، والمسؤوليات، وفي نفس الوقت هي مصدرا للدخل والإنجازات الشخصية. بالرغم من ذلك، فإن فهمنا للوظيفة من جانب الوعي، لا ينبغي أن يقتصر على أدائنا اليومي فقط في أماكن العمل، وإنما هو ممتد إلى الذات الإنسانية على مستويات عدة، وتتفاعل في إطار اجتماعي منظم ومتغير يعبر عنه بمفهوم الوعي الوظيفي الديناميكي، الذي يعتبر من المفاهيم الحديثة التداول في علم النفس ورؤية جديدة لمفهوم الفرد للوظيفة ومتطلباتها، من خلال ما تقدمت به العلوم الاجتماعية والنفسية من دراسات حول حقيقة الوعي الوظيفي وارتباطها الوثيق بالعمل في المنظمة.

إن سياسة ملئ الفراغ، أو توظيف الأشخاص الخطأ يشكل مخاطرة جسيمة وغير مضمونة على الجميع إذ تقدر تكاليف خطأ التوظيف في المنظمات بـ أن يكون من نصف إلى عشرة أضعاف الراتب السنوي للفرد (Erich et al., 2009,p.5)، كان هذا الحساب دائما أمرا صعبا وغير مقبولا وإلا كيف نتصور؟! ... سيأتي حتما سلوكا متأثرا بتفاعلات داخل الأفراد، يدعى الصراع، يظهر في عدم الاتفاق أو الاختلاف أو عدم الانسجام داخل الجماعات (المومني، 2006، ص.41)، وإن كان السلوك غير سوي في المنظمات يعمل على تشتيت قدرات الفرد وإمكانياته العقلية والجسدية ويلحق الضرر بالأهداف المنظمة، فعليه اتجهت الإدارة في ذلك إلى تبني دورة حياة جديدة في استغلال رأس المال البشري، من خلال فعالية تسيير المسار الوظيفي القائم على أسس علمية بحثه والاستفادة من القدرات والمهارات الممكنة، لعل يوفّر في ذلك الاختيار الجيد وتسيير الناجح.

المشكلة الأساسية لهذا البحث لا تكمن في مغادرة موظف رئيسي فجأة أو تغيير المهام بسرعة، وإنما تشمل الوعي المدرك للوظيفة، وتضمين معلومات حول الواجبات التي يؤديها الموظف، تكمن في الكفاءات، اللازمة لأداء تلك المهام، تتضح لنا في مخرجات نظام العمل القائم، وكثيرا ما قد تتعارض هذه الأدوار الموكلة مع معتقدات أو ضغوطات الفرد وتوجهاته مع من يتعامل معهم، تلزمه الأوامر في تحقيق أهداف معينة يسعى فيها أحيانا إلى تحقيق غيرها، ومع نقص موارده الوظيفية يكون في حيرة وارتباك في استجابات المنظمة واتخاذ القرارات الخاطئة، وتزايد العامل بالتوتر والإحباط وغموض الدور، منذ ذلك الحين سيكون قياس الوعي ضرورة قصوى لمعرفة مدى جاهزية المورد البشري للقيام بالمهام الموكلة إليه، لان الجهل بمعطيات الواقع والخبرة في الوظيفة يؤدي إلى " الإحباط والتذمر والملل والرغبة في الانطواء والابتعاد عن الآخرين" (الغماري والطائي، 2008)، أما الكشف عن مستويات الوعي الوظيفي لأفراد يعد أمرا ضروريا يتطلب مستوى عال من المسؤولية والمساءلة يؤديها القائمون عليها بالمعالجة، بغية إصلاح الانحرافات أو حد منها، وبالتالي يأتي هذا البحث كمحاولة للوقوف على معرفة واقع الوعي الوظيفي وتأثيره على مخرجات العمل الموقفية والسلوكية ويظهر الوجه العام الذي عليه وعي الفرد، ربما تكون لمسة الأولى لتنتقل منه دراسات أخرى مقارنة بالنظر إلى أهمية الموضوع في الدراسات النفسية والإدارية على وجه الخصوص تسهم في فهم الوظيفة ومتطلباتها من الجانب السيكلوجي والتنظيمي.

سيأتي البحث في خمسة الفصول كل فصل يعرض على القارئ مجموعة من العناصر تعد خطوة في غاية الأهمية، ويشكل مجموعها جوهر موضوع البحث وسيتم التركيز على النقاط التالية:

- **الفصل الأول:** هو تقديم للدراسة، ويتم من خلاله تحديد إشكالية الدراسة وطرح التساؤلات بالإضافة إلى صياغة الفرضيات والتطرق إلى الأهمية أسباب والأهداف.

- **الفصل الثاني:** يتطرق الفصل إلى المتغير المستقل المتمثل في الوعي الوظيفي الديناميكي من الناحية النظرية من خلال تقديم مفاهيم عن العناصر المساعدة في فهم المتغير المتمثلة في المفاهيم الخاصة بالوعي، والوعي الوظيفي، والديناميكية كذلك تناول عناصر أخرى تعطي فهم أوسع للمتغير وأبعاده وكيفية دراسته.
- **الفصل الثالث:** يعرض هذا الفصل مخرجات العمل الموقفية والسلوكية وهو المتغير التابع بمفهومه وكل ما يحيط به، من مفاهيم ذات صلة بالموضوع مع التبرير وكذا الدراسات التي تناولت الموضوع.
- **الفصل الرابع:** هو الدراسة الميدانية للموضوع التي تشمل الإجراءات المنهجية للدراسة التي تقف على شقين الدراسة الأولية (الاستطلاعية) والدراسة الأساسية ثم تبيان الأساليب والأدوات المستخدمة مع حوصلة شاملة على ما قام به الباحث في التربص الميداني للدراسة.
- **الفصل الخامس:** يتضمن عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها، إضافة إلى التطرق إلى قيود الدراسة واهم الاقتراحات والتوصيات الممكنة.

الفصل الأول: تقديم الدراسة

الفصل الأول: تقديم الدراسة

1.1. إشكالية الدراسة

2.1. فرضية الدراسة

3.1. دواعي اختيار موضوع الدراسة

4.1. أهمية الدراسة

5.1. أهداف البحث

1.1. عرض الإشكالية:

تهتم الدراسات السوسولوجية والإدارية بالسلوك البشري في مواقع العمل، وبما أن سلوك الموظف وتصرفاته تقترن دائماً بنشاطه وتصرفاته (جلدة، 2000، ص.12)، تكون أعماله وردود أفعاله وفق ما اقترن به من تصرفات (أمين خليل، 2017، ص.3)،، أرجعته الدراسات إلى عوامله الأولى، لتؤكد بأنه مركب من دوافع ذاتية وبيئية، ووراثية واجتماعية (العميان، 2004، ص.23)، يرجعه (عبد الكافي، 2005، ص.368) إلى إدراك الفرد لوظيفته التي تعكس جهود العامل اتجاه عمله ساعياً بذلك تقديم أداء جيد.

لكن هناك شيء آخر يطفو جانبا، هو أن الأداء يتحدد من تفاعل بين السلوك والانجاز (حمادي، عبادي، 2009، ص.3)، وهو نتاج أو مخرجات العمل (كامل محمد الغربي، 2004، ص.50) وان كان السلوك مرتبط بوعي الموظفين، فمستوى أدائهم إذاً يكون حسب درجة هذا الوعي المترتب عنهم، يمكن الاستدلال به من خلال الموارد أو متطلبات الوظيفة التي تصنع وعي الموظف، تعبر عنها ماريا بالجوانب النفسية، والاجتماعية والتنظيمية التي تتطلب جهداً ومهارات معرفية وأخرى عاطفية، (Maria et al., 2013, p.231)، لكن ماذا يحدث إذا قل مستوى الوعي الوظيفي للفرد؟.

في الواقع تكمن جهود المذكرة في البحث عن العلاقة بين الوعي الوظيفي ومخرجات العمل، هذا ما يجعل الدراسة تتطرق إلى المرحلة المعرفية قبل المرحلة السلوكية، فنقص موارد الوظيفة (متطلبات الوظيفة)، غالباً ما تعيق الموظف في تحقيق أهدافه، ومن ثم تظهر آثاره جلياً على مخرجات العمل الموقفية والسلوكية، أما افتقارها يؤدي إلى الإرهاق (Pilar et al., 2007, p.622)، أو يكون سبباً في الاحتراق النفسي وعدم المشاركة (Demerout et al., 2001, p.499)، يمكننا رصد تأثيرات سلبية أخرى كالتقليل من التحفيز وعدم الرضا وغموض الدور والملل والرغبة في الانطواء، (Demerout et al., 2001, p.313)، وقد يكون السبب الرئيسي في الأخطار والحوادث التي تقع في بيئة العمل. (العيسوي، 1995، ص.137)

يعد الوعي الوظيفي أمراً ضرورياً، خاصة في المراحل الأولى من التطوير الوظيفي (Eliason & Patric, 2008, p.194)، وتكمن الضرورة في متطلبات الوظيفة التي يراها البعض من النماذج المعاصرة والمهمة في تقييم أداء العاملين (العطوي والسلطاني، 2015، ص.2)، بينما (Salanova et al, 2006)، تشير إلى أنها نوع من الديناميكية والمرونة، التي تمثل جوانب من الذات، وإحساس الفرد بقدرته على التحكم والتأثير على بيئته بنجاح، وترتبط بالكفاءة الذاتية المستند إلى رأس المال النفسي.

زاد اهتمامنا على خطى الباحثون بمخرجات العمل الموقفية والسلوكية لفهم مستويات تأثير الانخراط الوعي الوظيفي الديناميكي في العمل، جاءت على اثر ذلك بعض الدراسات تبحث في الاختلاف هذه العلاقات في الوظائف في القطاع العام والخاص التي يمكن العثور عليه في العلاقات بين موارد الوظيفة ومخرجات العمل (Rick, T., et al., 2019)، تهتم هذه العلاقة في معرفة المتغيرات الموجودة في بيئة العمل التي تحدث تأثير إيجابي في تعزيز مخرجات العمل الموقفية والسلوكية، أو تأثير سلبي يمكن تجنبه أو تحسينه، وكذلك تعمل على التوجه إلى النموذج العام في الفهم والتعميم الدراسة، ثم من جانب آخر، يمكن إيجاد تحسينات لهذه المخرجات، إذا سعت الإدارة إلى جلب أشخاص واعين بوظائفهم ومناسبين لها خاصة في القطاعات الصحية، حينئذ، يكون الموظف على دراية تامة بالمهارات والمعارف المطلوبة، وتقدم التطورات الحالية في المجال، وتتابع التقنيات والابتكارات الجديدة، وتحديد نقاط القوة وتجنب الأخطاء وتطوير المسار الوظيفي بشكل عام.

يعكس الوعي الوظيفي الديناميكي درجة الوعي الفرد حول وظيفته وتطورها عبر الزمن، من أحداث وتغييرات متواصلة، إذ نجد من أبعاده الكفاءة الذاتية، تفسر بمقدار جهد الموظف وإصراره على تحقيق أهدافه، في حين يكون العكس عندما يميل الأفراد ذوي مستوى متدني في الكفاءة إلى بذل قليل من الجهد ونقص في الأداء (Sunhee et Jaesun, 2018, p.7)، أما البعد الثاني للوعي الوظيفي الديناميكي يكمن في الوعي بالوظيفة الذي يراه (الدعيمي، 2021، ص.67)، في فهم إجراءات العمل، والواقع الذي يتعاملون معه، قد تؤثر في حكمهم على الآخرين وعلى تصرفاتهم وردود أفعالهم واتخاذهم القرارات المهمة (Amir, 2012, p.58).

إن مخرجات العمل (الموقفية والسلوكية) ليست محكومة بالمعرفة والإدراك فقط، إذ تبين انه هناك جوانب أخرى، لها تدخل مباشر وفعال في نتائج العمل، مثل الظروف الفيزيائية، إذ تساعد الدراسات ذات السياق المركب من الجوانب تنظيمية، والارغونومية والأخطار النفسية الاجتماعية، في تحديد أداء الوظيفي المبني من تنفيذ الموظف لأعماله ومسئولياته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها (السكران، 2004، ص.44)، يمكن اعتباره تركيب جماعي يحمل البعد الوعي بالسياق الوظيفي.

أما التطورات والتغييرات المفاجئة المؤثرة في العمل، تكون الديناميكية الوظيفية كبعد أساسي في إيجاد الحالة التي عليها المتغير أو كشف الانحراف في مواقف وسلوك الموظفين باعتبارها المعوق الظاهر في بلوغ النتائج المستهدفة، علاوة على ذلك يمكن رصد مجموعة متغيرات أخرى واحتوائها ضمن الأبعاد السابقة، كالجنس والفئات العمرية وعامل الاقدمية، وحدود المعلومات وقواعد المنظمة، وطرق تقييم الأداء وغيرها كثير، فالأداء يتضمن الجودة وحسن التنفيذ مع الخبرة الفنية فضلا عن الاتصال والتفاعل مع باقي الأعضاء والالتزام باللوائح الإدارية والسعي نحو الاستجابة لها بكل حرص (العوامل، 2004، ص.66).

نتائج الدراسة يصب في معرفة العلاقة بين الوعي الموظف ونتائج العمل، لما تتلقاه حواسهم عن متغيرات البيئة، تنعكس لدينا مواقف وسلوك الموظف على الأداء وبيئة العمل التي تحيط بهم، وعليه تشير الدراسات إلى ضرورة اختبار اثر الوعي الوظيفي (موارد الوظيفة) المدركة في مخرجات العمل ومدى توجه المنظمات نحو توفير موارد الوظيفة، ذات مستوى أعلى تسهم في خلق الدعم الاجتماعي والسلوك الإبداعي والرضا الوظيفي في المنظمات،(Demerout et al.,2001, p.498)، وعليه يمكن طرح التساؤل التالي:

ما مدى مساهمة كل من العوامل التالية: الكفاءة الذاتية، والوعي بمعرفة الوظيفة، والوعي بالسياق، والديناميكية الوظيفية، والجنس، والعمر، والأقدمية في المؤسسة بالتنبؤ بمخرجات العمل الموقفية والسلوكية لدى مرضين بقطاع الصحي بالمهدية، بولاية تيارت. ؟

2.1. فرضية الدراسة:

صيغت الفرضية الرئيسية للبحث كالتالي:

تختلف مساهمة كل من العوامل التالية: الكفاءة الذاتية، والوعي بمعرفة الوظيفة، والوعي بالسياق، والديناميكية الوظيفية، والجنس، والعمر، والأقدمية في المؤسسة بالتنبؤ بمخرجات العمل الموقفية والسلوكية لدى مرضين بقطاع الصحي بالمهدية بولاية تيارت.

3.1. دواعي اختيار موضوع الدراسة:

تم اختيار الموضوع من جانبين أساسيين

- ❖ أولاً: يركز مفهوم الوعي الوظيفي الديناميكي على معرفة مستوى الوعي الوظيفي لدى الموظف بوظيفته الحالية ومتطلباتها ومسؤولياتها التي تدور حول فهم الفرد لمكانته ودوره داخل المنظمة في حين ركزت جهود الباحثين حول مفهوم الوعي المهني الذي يدور حول فهم وعي الطلبة واستعدادهم لعالم الشغل مما دفعنا إلى دراسة هذه الفجوة العلمية من خلال تطرقنا إلى مختلف الأبعاد التي تشمل الوعي الوظيفي الديناميكي
- ❖ ثانياً: نرى أن تناول المتغيرات التابعة بشكل تفصيلي أو جزئي يعطي فهم محدود للدراسة والسبب في عدم إلمام بكل المتغيرات التابعة جملة واحدة وهذا ما يدفعنا إلى الاختيار والتعميم والشمولية سواء في فهم الدراسة أو التفسير أو قراءة النتائج وحكم عليها بشكل عام.

4.1. أهمية الدراسة:

❖ الأهمية العامة للدراسة:

تكمن أهمية الفكرية والأكاديمية للدراسة من أهمية الموضوع في فهمه وتفسيره بصفة عامة وتحليله وتوصيفه بصفة خاصة، حيث يعتبر هذا الأخير من المواضيع الهامة التي توليها المنظمات الحديثة عناية بالغة، فالتطرق إلى هذه المواضيع وإجراء دراسات حولها يعطي نظرة حول واقع تسيير الوظائف وفهمها لدى الموظف وكيفية التعامل معها في مؤسساتنا، محاولة لإجراء تجربة ولو بسيطة لتكون هذه الدراسة نقطة انطلاق لدراسات أخرى حول نفس الموضوع وفي منظمات أخرى.

من جهة أخرى يشكل قياس الوعي ضرورة قصوى لمعرفة مدى جاهزية المورد البشري لان الجهل بمعطيات الواقع يؤدي إلى الإحباط والتذمر والملل والرغبة في الانطواء والابتعاد على الآخرين (الغماري والطائي، 2008) إضافة إلى ذلك فقد أشار العيسوي (1995، ص.137) إن عدم إلمام العامل الجديد بالمهارات المطلوبة لأداء عمله يكون السبب الرئيسي لحوادث العمل.

كما تولي الدراسة، عناية لمعرفة توجه المؤسسة الاستشفائية نحو توفير مورد البشري، ذا مستوى عالي يسهم في خلق الدعم الاجتماعي والسلوك الإبداعي والرضا الوظيفي في المنظمة وخدمة الصالح العام من خلال التطرق إلى قياس وعي الموظفين على مستوى مصالحهم.

❖ الأهمية الخاصة للدراسة:

- تسعى الدراسة على الإجابة حول إشكالية الدراسة ميدانيا من خلال التعرف على مستوى وعي الموظفين ومحاولة إجراء تجربة متواضعة في هذا المجال وعرض النتائج المتحصل عليها.
- أيضا البحث في طبيعة العلاقة بين الموظف وموارده الوظيفية التي تتضمن متطلبات والتزامات الوظيفة والتي لها أهمية كبرى تحت (مسمى الوعي الوظيفي الديناميكي) الذي يشكل موضوعا جديدا في علم النفس العمل والتنظيم.

5.1. أهداف البحث:

الهدف الرئيسي هو دراسة الوعي الوظيفي الديناميكي وعلاقته بمخرجات العمل الموقفية والسلوكية، وإيجاد العلاقة وتحليلها بين أبعاد المتغير المستقل والمتغير التابع، لذا قسم الى اهداف الفرعية وهي كما يلي:

1. دراسة مستوى الوعي الوظيفي الديناميكي بأبعاده الكفاءة الذاتية، الوعي بالوظيفة، الوعي بالسياق، الدينامكية الوظيفية لدى الممرضين (بالقطاع الصحي بمهدية).
2. دراسة مستوى مخرجات العمل الموقفية والسلوكية بأبعاده الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، الأداء الوظيفي، سلوك المواطنة التنظيمية لدى الممرضين (بالقطاع الصحي بمهدية).
3. قياس علاقة الارتباط بين الوعي الوظيفي الديناميكي ومخرجات العمل الموقفية والسلوكية.
4. معرفة مساهمة متغيرات الوعي الوظيفي الديناميكي المتمثل في (الكفاءة الذاتية، الوعي بالوظيفة، الوعي بالسياق، الدينامكية الوظيفية لدى الممرضين، والأقدمية في المؤسسة)، والعوامل الشخصية (الجنس، والعمر) في مخرجات العمل الموقفية والسلوكية .

الفصل الثاني: الوعي الوظيفي الديناميكي

الفصل الثاني: الوعي الوظيفي الديناميكي

1.2. تعريف الوعي

1.1.2 التعاريف المعجمية

2.1.2 التعاريف اصطلاحية

3.1.2 أنواع الوعي

2.2. الوظيفة

1.2.2 تعريف الوظيفة

2.2.2 خصائص الوظيفة

3.2.2 مفاهيم ذات الصلة

3.2. الديناميكية

1.3.2 تعريف الديناميكية

2.3.2 أهمية الديناميكية

4.2. الوعي الوظيفي الديناميكي

1.4.2 أهمية الوعي

2.4.2 أهمية الوعي الوظيفي في الدراسات البحثية

3.4.2 الوعي الوظيفي أو الوعي المهني للدراسات البحثية

4.4.2 ماذا نقصد بالوعي الوظيفي الديناميكي

5.4.2 أبعاد الوعي الوظيفي الديناميكي

تمهيد:

الوعي حالة فكرية من الفهم ينتج عن تراكم معرفي وسلوكي وهو من المفاهيم الحديثة التداول في الأوساط البحثية، وخاصة منها الدراسات النفسية والاجتماعية مما يفتح مجالاً واسعاً للبحث في مدلوله ومعناه، نذكر جملة من التعاريف الشائعة لمجموعة من القواميس والمعاجم العربية والغربية.

1.2. تعريف الوعي:

1.1.2 التعاريف المعجمية:

- الوعي لغة:

- الوعي: بمعنى الم بالشيء واحتواه. المعجم العربي (د.ت، ص807)
- الوعي بمعنى جمع الشيء وحفظه مع تمثله وفهمه وإضماره. بطرس(1977، ص977).
- يقال للفتى وعى العلم، أي حفظه وفهمه وقبله، وفلان أوعى من فلان أي أحفظ وافهم منه. ابن المنصور(1968، ص4876).

- يتضمن الوعي الحفظ والتقدير والفهم الصحيح مع سلامة الإدراك. (الوسيط، 2004، ص1044)
- أما قواميس الغربية :

جاء في قاموس أكسفورد وكامبريدج المتقدم للمتعلم (Cambridge Advanced Learner، 1995) بان الوعي هو «حالة دراية المرء بمحيطه والاستجابة له» الذي يتضمن قدرة الإدراك في العالم الداخلي مع الذات، والقدرة على التواصل مع العالم الخارجي والتي تكمن في البيئة الخارجية له. كما ورد في قاموس ويبستر الدولي الثالث الجديد (1966، ص 482): معاني كثيرة للوعي نذكر من بينها:

- الدراية أو الإدراك الحسي لحقيقة نفسية أو روحية باطنية أي معرفة المرء بشيء ما ضمن ذاته الداخلية.
- الحالة أو النشاط المتمسم بالإحساس أو العاطفة أو الإرادة أو التفكير.
- حياة اليقظة (التي يعود إليها المرء بعد النوم، والغشي، والحمى) حيث تعود جميع القوى العقلية.
- الجزء من الحياة العقلية أو المحتوى النفسي في التحليل النفسي المتاح مباشرةً للأنثى- مقارنة بما قبل الوعي واللاوعي.

يمثل الوعي أعلى درجات الإدراك للفرد، ويختلف التعريف الواعي حسب العلم الذي يدرسه ونظرة العلم المختص فيه ولا يوجد تعريف اصطلاحى متفق عليه بين الأوساط الأكاديمية لمصطلح الوعي.

2.1.2 التعاريف اصطلاحية: من بين التعاريف نجد:

- تعريف الدخيل (1997، ص 116)، الذي يرى انه عملية منظمة ومدروسة تستهدف تدبير اتجاهات الفرد والجماعة وأفكارهم ومواقفهم إلى قضية ما، وترشدهم إلى حقيقة المواقف والظواهر المحيطة بهم ومن ثم تمكينهم من التفاعل والتعامل معها باليقظة وفهم كاملين.
- أما كحيل (2012، ص 85) يعرفه بادراك الفرد لنفسه، ولوظائفه العقلية والجسمية والخصائص العالم الخارجي.

3.1.2. أنواع الوعي:

هناك تصنيفات كثيرة، يسمى الوعي حسب طبيعة المادة العلمية والموضوع المدرك مثل: الوعي الصحي، الوعي البيئي، الوعي الوقائي، الوعي الاستراتيجي.... الخ، وفي نفس السياق لا يكون حصرا على إدراك العالم الخارجي فهو يشمل أيضا صورة الفرد حول ذاته.

يبرره في ذلك، الموسوي (1993، ص 33)، حيث يرى أن للوعي أشكالا متعددة، ويرجع سبب إلى التطور الجماعي واختلاف المراحل التاريخية التي مرت بها المجتمعات التي أدت إلى اختلاف المؤثرات بشتى أنواعها (الاجتماعية، الثقافية، العلمية، الدينية، الاقتصادية، السياسية) مما قد يعود إلى صناعة أشكال جديدة من الوعي.

الخلاصة هي أن الوعي ما هو إلا الحالة المدركة للذات والبيئة المحيطة بها، يتضمن القدرة على التفكير والإدراك والتوجه والشعور، ويستدل بأنه اليقظة، وله القدرة على التواصل مع العالم الخارجي ومع الذات الداخلية في آن واحد، كما يمكننا أن نحدد الوعي بمجموعة من العناصر:

- مفهوم الوعي بمعنى الإدراك.
- معرفة الفرد لذاته من حيث الخصائص الشخصية وصفاتها.
- معرفة الفرد للعالم الخارجي الذي يحيطه.
- دور الانتماء الاجتماعي في تحديد مستوى الوعي.

- لما كان الموضوع يتحدث عن الوظيفة لزم علينا تناول الموضوع من باب الوعي الوظيفي وبأبسط معانيه.

2.2. الوظيفة (Function):**تمهيد:**

تعتبر الوظيفة الركيزة الأساسية في إدارة الموارد البشرية. فليس هناك ممارسة من ممارسات إدارة الموارد البشرية إلا وكانت الوظيفة طرفاً فيها، حيث نختار الأفراد المناسبين فإننا نختارهم لوظائف معينة، وهم مناسبون بالنسبة لهذه الوظائف وليس لوظائف أخرى. وحين ندرّب الأفراد فإننا ندرّبهم على وظائف محددة بعينها. (بن موسى، 2023، ص4)

1.2.2. تعريف الوظيفة:

- عرفت الوظيفة بأنها مجموعة الوظائف أو الأعمال المختلفة والموجودة في العديد من المؤسسات (الصبحي، 2009، ص154)
- عرفت بأنها مسار عام من فعل معين، يختاره الشخص ليسعى من أجله خلال حياته العملية. (هلال، 2009، ص10)
- بينما عبد الحميد يرى بأنها مجموعة من (الواجبات، والمسؤوليات، والتكليفات، والمهارات المطلوبة)، في عمل ما محدد. (مدحت، 2012، ص89)
- أما بن موسى يراها بأنها عبارة عن مجموعة من العمليات أو الواجبات أو المسؤوليات التي يكلف بأدائها شخص واحد، وقد تضم عدداً من الوظائف بقدر عدد العاملين فيها يكلف كل منهم بمجموعة من الواجبات بغض النظر عن تشابه أو اختلاف الواجبات التي يكلف بها كل منهم.
- حسب تعريف القانون الإداري هي مجموعة أعمال متشابهة ومتجانسة توجب على القائم بها التزامات معينة مقابل تمتعه بحقوق محدودة. (عشي، 2010، ص53)

2.2.2. خصائص الوظيفة:

هي تلك المواصفات التي ينبغي توافرها في الفرد للقيام بمتطلبات الوظيفة ومن أهمها: الخصائص الجسمية، والنفسية، والخبرة بالعمل، والتحصيل العلمي والتدريبي، ووفق لبعض الدراسات يمكن اقتراح بعض الخصائص.

1. الخصائص الوظيفية: نموذج طرحة (Hackman & Oldham)، يشمل كل من (تنويع المهارات، هوية الوظيفة، أهمية الوظيفة، الاستقلالية والتغذية الراجعة). (Dessler, 1986 p.264)
2. الخصائص المعرفية: تشمل على، (درجة تعقد الوظيفة، حلّ المشاكل، معالجة المعلومات، تنوع المهارات). (Weilinghoff, 2016, p.3)

3. الخصائص الاجتماعية: تتضمن (الدعم الاجتماعي، التفاعل والتواصل، الاعتماد المتبادل، ردود الفعل.

(جيلاني وحمدى، 2020، ص6)

4. خصائص محتوى العمل: تتمثل في (المعدات المستخدمة، المطالب المادية الجهد المطلوب، بيئة

العمل). (جيلاني وحمدى، 2020، ص7)

والملاحظ نجد أن هذه المتغيرات هي بمثابة عوامل مؤثرة على حياة الوظيفة وتنطوي تحتها أبعاد في حال الدراسة أو القياس لظواهر الوظيفة.

3.2.2. مفاهيم ذات الصلة:

نعطي أهمية لتعريف المصطلحات وضبطها، باعتبار أن لكل مفهوم له دلالة خاصة تختص جانب معين في الموضوع البحث الذي ينبغي استعماله في محله الخاص به.

• **العمل:** هو عبارة عن وظيفة أو مجموعة من الوظائف ذات الخصائص المتشابهة (SEIKIOU Et Autres ,2001, P 103)، أي انه كل نشاط أو جهد يؤديه الفرد مقابل اجر

معين في ميدان ما

• **المهنة:** هي تلك الوظائف المتشابهة إلى حد ما، وتشمل الأعمال المتشابهة في غايتها و تنظيمها.
• **الكفاءة:** تعرفها (المنظمة الدولية للمعايير، ISO)، على انها " القدرة التي يظهرها الفرد في وضع معارفه حيز التنفيذ ". (بوخمخ وشابونية، 2005، ص7).

أما الجمعية (الفرنسية للمعايير الصناعية AFNOR)، فتعرف الكفاءة على أنها: " استخدام للقدرات في وضعية مهنية، بغية التوصل إلى الأداء الأمثل للوظيفة أو النشاط. " (ثابت وبن عيو، 2009، ص110)

• **الرضا الوظيفي:** يعرفه سترونج بأنه حصيلة العوامل المتعلقة بالعمل والتي تجعل الفرد محبا له ومقبلا عليه في بدء يومه دون أية غضاضة. (البارودي، 2015، ص38).

• **الموارد الوظيفية:** يعرفه (Ghezzi et others,2020)، بتلك الجوانب الجسدية أو النفسية أو الاجتماعية أو التنظيمية للوظيفة، والتي تحقق أهداف العمل.

- بينما (Salanova et all, 2006)، ترى أنها جوانب من الذات التي ترتبط بشكل عام بالمرونة وتشعر الفرد بقدرته على التحكم في بيئته والتأثير عليها بنجاح.

ترتبط الموارد الوظيفية بالجوانب المعرفية التي يتلقها الفرد في تكوينه وتحتاجها الوظيفة لتأديتها بأكمل وجه، وهذا هو (الوعي الوظيفي) المبني على الموارد الوظيفية، وان كانت الديناميكية جزئية أضيفت لإعطاء نوع من الديمومة والاستمرار.

الأداء الوظيفي:

يعرفه - ويلسن و وستر- بالمخرج الذي يحققه الموظف عند قيامه بأي نشاط والنتائج التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها خلال فترة محددة. (wester steven,wilson john, 2001,p3)

3.2. الديناميكية:

تمهيد:

بالرغم من قلة المصادر التي تتحدث عن الديناميكية إلا أنني حاولت إلقاء الضوء على بعض جوانب المطلوبة في موضوع البحث، لان الديناميكية في هذه المذكرة يختلف عن الفكر الفرويدي الذي يركز على دراسة القوى النفسية الكامنة وراء السلوك الإنساني، وبمعنى آخر أن الديناميكية التي نحاول فهمها هي مجموعة الاستجابات التي يحصل عليها الفرد من جراء قيامه بأي سلوك تصبح بعد إدراكه لمعانيها وتقديره للموقف من جميع جوانبه مثيرا جديدا يدفعه إلى السلوك جديد آخر.

أي أنها التغييرات التنظيمية المترابطة والتي تساعد المنظمة على فهم ومواكبة مختلف التغييرات الحاصلة في بيئة العمل، والاستجابة لها من خلال بناء أو إعادة تشكيل هيكلها التنظيمي ومواردها الداخلية سواء كانت هذه الأخيرة ملموسة أو غير ملموسة لتحقيق التميز والنجاح على المنافسين". (عماري،2000، ص70)

1.3.2. تعريف الديناميكية:

- يشير مصطلح "الديناميكي" Dynamic " إلى القدرة على تجديد الكفاءات لتحقيق التطابق مع بيئة الأعمال المتغيرة" (El Gizawi,2014, p. 02).

- ومنهم من يربطها بمفهوم القدرات الديناميكية، ويعرفها على أنها "القدرة على القيام بالأنشطة أي القدرات الكامنة حتى يتم استخدامها" (Čirjevskis,2019, p02)

تمثل القدرات الديناميكية المخزون المعرفي الاستراتيجي للمنظمات، الذي يمكن توظيفه في كافة المهام التي يتوجب تنفيذها، وتشمل استشعار الفرص المتاحة، وقدرات التعلم، وقدرات التكامل، والتنسيق بما يعطي المنظمات توليد المزايا التنافسية التي تمكنها من تحقيق التفوق الاستراتيجي في بيئتها الداخلية والخارجية". (المحاسنه، 2020، ص 02).

و الحقيقة هي ان الديناميكية Dynamique هو مصطلح فيزيائي استعير من المجال الفيزيائي، والذي يقصد به في مجال الميكانيكا مختلف العلاقات التي تكون بين القوى والحركات الناتجة عن هذه الأخيرة، ويدل المصطلح على القوة والحركة والحيوية ونقيضه الثبات والسكون Statique.

2.3.2. أهمية الديناميكية:

في علوم الإنسانية والاجتماعية تسمى بالدينامية، التي تعني النشاط والحيوية والفاعلية المستمرة، فبمجرد اقترانها بالجماعة يعني الحيوية داخل الجماعة بشكل عام، وهي التفاعل بالمعنى الاجتماعي. وقد ورد في بعض المفاهيم أن الدينامية تعني الحركة نحو تحقيق هدف معين.

وتعني أيضا مختلف القوى الإيجابية والسلبية التي تتحكم في الفرد أو الجماعة، كما أنها عبارة عن التفاعلات البنوية الوظيفية التي تتحكم في نسق الفرد، إذ كل تغيير يمس فإنه يؤثر لا محالة على باقي العناصر الأخرى للنسق إما سلبا أو إيجابا. وبالتالي، فالديناميكية هي التفاعل النفسي والاجتماعي الذي يدور باستمرار داخل الفرد أو بين أعضاء الجماعة بشكل بنيوي ووظيفي.

أما مصطلح دينامية الجماعة، يستخدم كمصطلح عام للتدليل على نتائج العمليات التي تتم في الجماعات يعرفها (رونالد لويس Ronald Lewis)، بأنها عبارة عن بحث في عمليات التفاعل داخل الجماعات الصغيرة، والبحث في هذا الميدان يهدف إلى إيجاد المبادئ التي يقوم عليها سلوك الجماعة والقوانين التي تتحكم في تكوينها، وعلاقة الأفراد ببعضهم البعض وعلاقة الجماعة بغيرها من الجماعات والنظم السائدة وتفسير التغيرات التي تحدث بها، وكل ما يتعلق بالجوانب الديناميكية أو المتغيرة في الجماعة، ومن ثم ابتداء التقنيات التي تساعد على جعل قرارات الجماعة ذات فاعلية. (بوسعيد، 2015).

4.2. الوعي الوظيفي الديناميكي:**1.4.2. أهمية الوعي:**

حسب التعريفات السابقة، نفهم أن الوعي يرتبط بالوسط والانتماء الاجتماعي. ويعتبره قيمة اجتماعية للفرد ويتحدد درجته بما يدركه الفرد حوله، فالوعي هو مدى إدراك الفرد لما يحمله من قيم وأفكار من جهة، ومن جهة أخرى ما يدركه عما يجول حوله من أحداث ووقائع، بينما الارتباط الذاتي يتضمن معرفة وإدراك الفرد لقدراته وميوله وسماته الشخصية ووضعه الاجتماعي والثقافي في الموقع لذا احصر في هذا البحث وعي الفرد في - متطلبات الوظيفة- أو - الموارد الوظيفية - التي يتضمن بدورها كذلك معرفته وإدراكه للمتغيرات المرتبطة بالوظيفة المختلفة ومتطلباتها، والواجبات المترتبة عنها، والمخاطر التي تواجهه من ممارستها، وكذا المزايا المختلفة التي يستفيد منها العامل في المنظمة.

وتبرير ذلك ما أشار إليه (الغماري والطائي، 2008) بأن الوعي يشكل ضرورة قصوى للمنظمة ومعرفة مدى جاهزية المورد البشري بالقيام بالمهمة الموكلة إليه. و يرى في ذات السياق أن الجهل بمعطيات الواقع والخبرة في الوظيفة يؤدي إلى " الإحباط والتذمر والملل والرغبة في الانطواء والابتعاد على الآخرين"

، كذلك (العيسوي،1995، ص137)، أورد أن عدم إمام العامل الجديد بالمهارات المطلوبة لأداء عمله يكون السبب الرئيسي لحوادث العمل.

إذا الوعي بمتطلبات الوظيفة أمر مطلوب، يحدده (Demerouti et al,2001,p498) إلى ضرورة أن تبحث الدراسات الإدارية المستقبلية في اختبار اثر موارد الوظيفة المدركة في مخرجات العمل. ومدى توجه المنظمات نحو توفير موارد الوظيفة ذات مستوى أعلى تسهم في خلق الدعم الاجتماعي والسلوك الإبداعي والرضا الوظيفي في المنظمة وهذا كلام في غاية الأهمية يوضع تحته ألف خط.

لان العالم الإداري اليوم يبحث في صناعة رأس مال البشري، الذي يكون قادر على تأدية الوظيفة وتقديم أحسن خدمة للمنظمة، إذ يعتبر المورد البشري كنز المنظمة وممثلها والركيزة الأساسية والأولى في نجاح العملية الإنتاجية.

تكمن علاقات العمل قبل المرحلة السلوكية في المرحلة المعرفية أي الجانب الواعي فيها، لان الموارد الوظيفية هي التغييرات الجسدية والمعرفية التي يقوم بها الأفراد في المهمة أو الحدود العلائقية لعملهم وهذا النهج يتيح حرية واستقلالية كبيرة للأفراد عن طريق تغيير حدود المهام المعرفية والعلائقية في بيئة العمل ويستمد الموظفون معاني مختلفة لعملهم بصرف النظر عن درجة تعقيد الوظيفة.

يرى كل من (Bakker et demerouti,2007,p128)، أن موارد الوظيفة تمثل المقياس الأكثر تنبؤ بالارتباط بالوظيفة، إذ تكمن الأهمية في المشاركة وتأثير وتحفيز على مخرجات العمل بغض النظر عن مستوى متطلبات الوظيفة مما يؤثر في مخرجات العمل.

أما (Salanova et all, 2006) تعتبر الموارد الوظيفية بأنها جوانب من الذات التي ترتبط بشكل عام بالمرونة وإحساس الفرد بقدرته على التحكم في بيئته والتأثير عليها بنجاح، والتي ترتبط ارتباطاً إيجابياً بالكفاءة الذاتية أو احترام الذات المستند إلى التنظيم وأسلوب المواجهة النشطة و رأس المال النفسي.

من جهة أخرى أشارت الدراسات إلى أن افتقار الموظفين للموارد الوظيفية يؤدي إلى التعامل بشكل سلبي مع متطلبات الوظيفة الأمر الذي يؤدي إلى الإرهاق في العمل. (Pilar et al, 2007,p622)، في حين يرى البعض بان متطلبات الوظيفة الشاقة، تستلزم توفر موارد وظيفة بمستويات عالية أو تطوير وتجديد موارد الوظيفة بالمنظمة، ومن ثم خلق مستويات تحكم وظيفية عالية أو وظيفة نشطة تمكن الموظف من تطوير أنماط موقفية وسلوكية جديدة داخل الوظيفة وخارجها.

(Schaufeli et salanova,2008)

2.4.2. أهمية الوعي الوظيفي في الدراسات البحثية:

يركز مفهوم الوعي الوظيفي على مستوى الوعي العام للفرد بوظيفته الحالية ومتطلباتها ومسؤولياتها التي تدور حول فهم الفرد لمكانته ودوره داخل المنظمة، حيث يشمل الفهم للتوازن بين البيئة التنظيمية والحياة الشخصية وكيفية تحقيق الرضا في العمل، ويركز بالوجه الخصوص على القدرة على التعامل مع التغيرات والتحديات في بيئة العمل والتكيف معها، وأحد العوامل الأساسية والمهمة لتحقيق النجاح للمنظمة.

ولقد أوردته في هذا البحث متطلبات الوظيفة باسم (الموارد الوظيفية)، وهي كل ما يحتاجه الموظف لأداء وظيفته، التي تشمل وعي الفرد بمتطلبات الوظيفة تكمن في (المسؤوليات والواجبات المترتبة عنها، والمخاطر التي تواجهه من ممارستها، وكل ما يستفيد منها العامل) و يتضح ما يعبره سوبر أن أي فرد له القدرة على النجاح والرضا في عدة وظائف، وأشار بأن الأفراد يتفاوتون في مستوى كفاءتهم للوظائف بناء على ميولهم وقدراتهم.

3.4.2. الوعي الوظيفي أو الوعي المهني للدراسات البحثية:

جرى التباس بأن الوعي الوظيفي هو الوعي المهني، وتارة يفسر هذا بذاك وحسب فهمنا للموضوع يعتمد الاختيار الأفضل على سياق الدراسة والأهداف المحددة للبحث العلمي، وكل منهما يشكلان جوانب مهمة في فهم وتحليل السلوك ونتائج مخرجات العمل، وعلى الرغم من وجود فروق واضحة المذكورة في التعاريف السابقة بين المهنة والوظيفة إلا أن هناك بعض التداخل بينهما في بعض الجوانب، يساهمان في تحقيق النجاح الشخصي للفرد، فما هو الفرق بين الوعي الوظيفي والوعي المهني؟.

يعتمد الاختيار بينهما على سؤال البحث الرئيسي والفرضيات المستندة إلى الأدبيات السابقة والمفهوم النظري المعتمد للدراسة وقد يحدث تداخل وترابط في بعض الجوانب، من سلوك الفرد في بيئة العمل. ولتوضيح نورد ما أشار به العليان والعديلي (2018) في تعريفهما، بأن الوعي المهني هو معرفة الطالب لصفاته وقدراته ومعارفه واتجاهاته التي تساعده على تكوين رؤية واضحة حول المهن التعليمية التي تتناسب معه.

أما (زووك، 2018) يرى بأنه خطوة أولى أساسية في بناء فهم الطلاب لعالم العمل من خلال تعريف الطلاب على فرص العمل المختلفة ويوضح لهم خيارات لمستقبلهم على شكل أوسع على أمل أن يجد كل طالب مهنة له من حيث المصالح والغرض والغايات.

وبالتالي نفهم أن الوعي المهني هو معرفة الطالب لذاته وسماته الشخصية وميوله وقدراته واهتماماته، ومدى امتلاكه للمعلومات عن المهن وفرص العمل، والأدوار المهنية المختلفة، ومعرفة احتياجات سوق العمل؛ لفهم عالم العمل واختياره ما يناسبه، فالطالب الجامعي أو المتكون يختار التخصص والمهنة التي توافق خصائصه الشخصية، قبل دخوله ميدان العمل التي يتوجه تلقائياً إلى وظيفة ما.

وقد نجد الوعي المهني مظهر من مظاهر النمو المهني التي تمر بمراحل عدة، ذكرها عدة خبراء منهم (سوبر، وميل فروم، وجرينهوز، وكالنان، وهولاند، انروو)، كلهم يرون أن مرحلة المهنية تبدأ من سنة متقدمة من النمو محددة ب11 سنة إلى 15 سنة، تبدأ بالأعداد والاكتشاف للعمل يكون فيها الفرد صورة ذهنية عن نفسه وعن عمله، ومن ثم يحدد نوع التعليم الذي يحول استعداداته إلى قدرات، ويمكن أن تتكرر هذه العملية، كلما تغيرت صورة الفرد عن نفسه، وعن العمل الذي يحقق له ما يريده، وما يستطيعه، وهذا مهم جداً في إعداد فروق بينه، وبين الوعي الوظيفي، حيث يتضمن حصول الفرد على معلومات وافية وواضحة حول قدراته وإمكانياته وميوله المهنية من جهة ومعلومات دقيقة وواضحة وشاملة حول عالم المهن وفرص العمل والتدريب من جهة أخرى.

بينما المسار الوظيفي هي تلك الوظائف المتتالية التي يشغلها الفرد على امتداد عمره الوظيفي وتطويرها هو تطوير لأداء العاملين حتى يحققوا أهداف المنظمة. (الهام، 2009، ص130)

يتبين أن المسار الوظيفي له نقطة بداية ونهاية من تعيين إلى التقاعد يتدرج فيها الموظفون و ينتقلوا من منصب إلى آخر وفق إمكانياتهم الوظيفية التي تتناسب مع نوع المهارات والقدرات الخاصة، وما تحدده إدارة الموارد البشرية من مسارات وظيفية تنظيمية متعددة عبر هيكل المؤسسة التنظيمي.

كثير من الدراسات تناولت موضوع الوعي المهني وعلاقته بميدان العمل نذكر على سبيل المثال:

- دراسة (Song et Jennifer،2005) التي تناولت تأثير بعض العوامل التي تؤثر على الطلاب الآسيويين والأمريكيين البيض في اختيار تخصصاتهم أن اختيار التخصصات يكون على أساس الأعلى اقتصادياً أو المريحة في وظائفها وأن اختياراتهم تتأثر بالأسرة.
- دراسة (Alsuwaidi،2012) التي أجراها على طلبة الصف التاسع في دولة الإمارات العربية المتحدة، عدم وجود وعي ذاتي لدى الطلبة، وأن هناك انفصال بين ما يميل إليه الطلبة وبين قدراتهم.
- اشارت دراسة (النجار، 2004، ص139) إلى أن اختيار كثير من الأفراد لمهنتهم يحدث نتيجة لرغبات طارئة أو نصائح الأقارب والأصدقاء، أو الاتصال بشخصية بارزة في مهنة ما، أو تحت ضغط الوالدين أو تقاليد الأسرة، أو لأن المهنة تتوافق مع مستوى الطموح الذي رسمه الفرد لنفسه في

الحياة، كل ذلك دون أن ينظر الفرد إلى ما لديه من قدرات واستعدادات وصفات لا بد منها لنجاحه في مهنته المستقبلية.

يعتبر الوعي المهني أحد الاستراتيجيات التي يمكن من خلالها مساعدة الطلبة على اتخاذ القرار المهني الصائب؛ فالطلبة الذين لديهم مستوى مرتفع في الوعي المهني هم أكثر قدرة على تحقيق الأهداف المهنية والنجاح في حياتهم. لذا يجب العمل على تنمية مستوى الوعي المهني وتنمية مهارات الطلبة الموهوبين (Roberts, 2008).

• الفصل يكون كالتالي:

- إذا كان هدف الدراسة هو فهم أكثر تحديدا لمتطلبات الوظيفة ومهامها ودورها ضمن المنظمة، فقد يكون الوعي الوظيفي هو الأكثر صلة وملائمة للدراسة.
- أما إذا كان الهدف هو فهم أعمق لتنمية المهارات والمعرفة المهنية وتحقيق النجاح المهني، والاختيار المهن وتقرير المصير، فقد يكون الوعي المهني هو الأكثر صلة ومناسبة لهذا الموضوع، يعتمد دائما شرط الاختيار على سؤال البحث الرئيسي والفرضيات المستندة إلى الأدبيات السابقة والمفهوم النظري المعتمد للدراسة.

4.4.2. ماذا نقصد بالوعي الوظيفي الديناميكي:

الوعي الوظيفي الديناميكي : Dynamic Functionnal Awareness

لا مجال للشك، في أن الوعي الوظيفي له علاقة تفاعلية ديناميكية بين وعي الفرد بخصائصه الشخصية والعقلية والاجتماعية وعالم الشغل الذي يتضمن إدراكا بشروط، ومطالب، ومزايا كل وظيفة. فماذا نقصد بالوعي الوظيفي الديناميكي إذا؟

- الوعي الوظيفي الديناميكي هو مصطلح يركز على فهم الفرد للوظيفة كعملية ديناميكية تتغير باستمرار وتتأثر وتتطور مع مرور الوقت وهذا التغير يكون لحظيا في البيئة العملية، يعتبر هذا مفهوم مطورا للمفاهيم السابقة والتي تعتبر الوعي الوظيفي كميزة ثابتة أو ميزة شخصية للفرد.

وفقا للوعي المهني والوعي الوظيفي يعتبر الوعي الوظيفي الديناميكي مجموعة من العمليات الذهنية والاجتماعية و التنظيمية التي تشمل جمع المعلومات وتحليلها وتفسيرها وتوظيفها في سياق العمل.

يتأثر الوعي الوظيفي الديناميكي بالعديد من العوامل الداخلية والخارجية مثل تجارب العمل والمهارات الشخصية، والتفاعلات مع الآخرين وتغيرات في البيئة العملية والتكنولوجيا والتحولت المؤسساتية، كما يعكس الوعي الوظيفي الديناميكي تحول الوعي الفرد حول الوظيفة وتطوره عبر الزمن، حيث يمكن أن

يزيد أو يقل الوعي الوظيفي بناء على تجارب العمل والتعلم والتطور المهني للفرد، و نضرب مثالا على ذلك في التحولات التكنولوجية الجديدة (في مجال الرقمنة)، طرأت على عالم الوظائف بشكل مفاجئ وغيرت الكثير من اجراءات والأنظمة الوظيفية في تدابير جديدة في التسيير الوظيفي والتعامل مع مجال الرقمنة.

يمكن أن تكون الديناميكية المعيار الأساسي في إيجاد الحالة التي عليها المتغير كحالة مقارنة و يقينية وأكثر واقعية من الدراسة الثابتة التي تدرسها بدون عملية التغير للحالة النفسية والاجتماعية والتنظيمية في بيئة العمل لان الشخصية الإنسانية في كل أحوالها وزمانها متغيرة وغير ثابتة وهذا ما زاد تعقيدها وأثارت الضبابية في فهم النفس البشري ومعالجتها أو التحكم بها.

كذلك في دراسة المخاطر النفسية والاجتماعية الناشئة من حدوث تغيرات على مستوى المنظمة يدعم مفهوم الديناميكية وان عدم التأكد أو عدم اليقين هو رد سيكولوجي لغياب المعرفة بالمستقبل والذي يخلق وجود المخاطرة ظرفية أو مجموعة من الظروف التي يوجد فيها احتمال حدوث الخسارة، لذلك يجب أن يكون دائما القرار الجيد وفعالاً في تجنب الأحداث الخطرة الذي يركز على درجة الوعي لدى الموظف التي يبيلورها الخبراء والمختصين في مجال التوظيف في أخلاقيات المهنة وتارة في سن قوانين أو تنظيمات جديدة تحدد من مجال ونشاط كل بيئة العمل.

نذكر مثال في المستشفى، وهي من المواقف السلبية التي لحظناها، أن بعض المرضى اشتكوا من أخطاء الطبية في العلاج كخيطة الجروح بشكل سيء، مما أخرجوا الإدارة المستشفى، ولكن بعد التحقيق من طرف المسؤولين، وجدوا أن ممرض هو الذي قام بالفعل عن جهل وعدم إلمامه بالمهام المنوطة به، بينما كان الفعل هو عمل منسوب الى الطبيب، مما استدعت الإدارة إلى قيام بدورات توعية بعدم تداخل في المهام والحد من غموض الدور، وتحديد واجبات ومسؤوليات كل موظف وعدم التعرض للمريض إلى الأخطاء مقدما، وهذا من بين الأمثلة التي ندعم بحثنا حول الوعي الوظيفي الديناميكي.

5.4.2. أبعاد الوعي الوظيفي الديناميكي:

• توطئة:

يركز الوعي الوظيفي الديناميكي على إدراك الفرد للوظيفة كعملية ديناميكية تتغير باستمرار وتتأثر تحت عوامل وظروف متغيرة وغير مستقرة في بيئة العمل، و تبين لنا وفق مجموعة من الدراسات انه هناك علاقة تفاعلية ديناميكية بين وعي الفرد بخصائصه الشخصية والعقلية والاجتماعية وعالم الشغل الذي يتضمن إدراكا بشروط ومطالب ومزايا لكل منصب وظيفي، هذا الفهم شكل على الدارسين ضرورة قصوى

على معرفة مدى جاهزية المورد البشري في كيفية إدراكه لمتطلبات الوظيفة والتعامل معها وارتباطه النظري بالتطبيق الوظيفي الذي يعكس عملية الجودة والإنتاج.

1- كيفية إيجاد أبعاد الوعي الوظيفي الديناميكي:

من خلال اطلاعنا على مجموعة من الأدبيات السابقة حول الوعي في بيئة العمل، و بعض المحاضرات ومذكرات حول الوظيفة ومسارها، وطرق التوظيف وغيرها من المذكرات ذات صلة بالموضوع كالثقافة التنظيمية، والارغونوميا، والأخطار النفسية الاجتماعية، تحصلنا على مجموعة من المعارف أدت إلى وضع رؤية حول أبعاد الوعي الوظيفي الديناميكي.

يشمل الوعي الوظيفي حالة الفرد وتوازنه بين البيئة التنظيمية والحياة الشخصية حيث يركز الوعي الوظيفي على قدرة الفرد في تعامله مع متغيرات العمل والتكيف معها نجده في هذا الاتجاه أن القليل ممن ساهموا في دراسة الوعي الوظيفي واختلفوا في أبعاده ولقد تبين من دراسة، (Ghezzi et all,2020)، أن الموارد الوظيفية تدرس الجوانب النفسية والاجتماعية والتنظيمية للوظيفة التي قد تقلل من متطلبات الوظيفة في العمل والتكاليف الفسيولوجية والنفسية المرتبطة بها وظيفيا في تحقيق أهداف العمل والتي من شأنها تحفز الشخصية النمو والتعلم والتنمية. كما تبين لنا أن احدث نموذج لدراسة موارد الوظيفة هي دراسة (Sunhee et Jaesun, 2018) ، وكانت أبعادها: الكفاءة الذاتية، الاستقلال الوظيفي، الدعم

الاجتماعي

وفقا للدراسات للمسار الوظيفي للعامل، يفسر الوعي الوظيفي الديناميكي على انه مجموعة من العمليات النفسية والاجتماعية والتنظيمية المعقدة التي تتم في الدماغ وتترجم في الواقع كسلوك التي يتم تحليلها وتفسيرها وتوظيفها في سياق العمل والتي سميت بالموارد الوظيفية.

• البعد الأول: الكفاءة الذاتية:

عند دراسة الوعي الوظيفي أو المهني يتطرق كثير من الباحثين إلى مفهوم الكفاءة الذاتية وهو أكثر دقة من مفهوم الذات Self-Concept و تقدير الذات Esteem Self و الوعي الذاتي awarness self والاختلاف يكمن في أن الكفاءة الذاتية أدق و اشمل في تناول الجوانب الوظيفية .

عرفت الكفاءة الذاتية على أنها أحكام الناس على قدراتهم حول تنظيم وتنفيذ مسارات العمل المطلوبة لتحقيق أنواع معينة من الأداء (Albert,1998 ,p2)، وتؤثر الكفاءة بمقدار جهد الفرد وإصراره على تحقيق أهدافهم في حين يميل الأفراد الذين يكون لديهم إحساس متدني لمستوى الكفاءة إلى بذل قليل من الجهد في تحقيق أهداف. (Sunhee et Jaesun,2018)

يرى (Demerouti et al,2001,p501) أن الكفاءة الذاتية هي مظهر من مظاهر المتنوعة من سلوك الفرد كميل الفرد ولاختيار الأنشطة التي يعتقد انه ستقدم أداء متميز وحافزا أساسيا للتعلم والإبداع تنعكس في مضمونها نتائج مخرجات العمل.

فمفهوم الذات هو مفهوم عام يتعلق بالاعتقاد الكلي للشخص بقدراته في حين ترتبط الكفاءة الذاتية بمجال معين وتؤثر بمفهوم الفرد عن ذاته وأما تقدير الذات فيمثل تقييم الفرد وشعوره عن نفسه، أما الكفاءة الذاتية فتشير لشعور الفرد نحو إنجازة مهمة ما وهذه الطريقة التي يعتقد ويشعر الفرد ويفكر فيها تتجلى بأسلوب التصرف، فالفرد يعمل على تفسير إنجازاته بالاعتماد على القدرات التي يعتقد أنه يمتلكها مما يجعله يبذل قصارى جهده لتحقيق النجاح.

يرتبط سلوك الأفراد ذوي الإحساس المرتفع بالكفاءة الذاتية إلى التعلم والإلتقان مقارنة بنظرائهم ذوي الإحساس المتدني بكفاءتهم الذاتية إذ تؤثر الكفاءة بمقدار جهد الفرد وإصراره على تحقيق أهدافهم في حين يميل الأفراد الذين يكون لديهم إحساس متدني لمستوى الكفاءة إلى بذل قليل من الجهد في تحقيق أهدافهم (Sunhee et Jaesun,2018)

قصارى القول، أن الكفاءة الذاتية تفهم من جانبين، الأول بأنها الاعتقاد بالقدرة المتصورة للفرد لفعل شيء ما والجانب الثاني هو فكرة أن يستفيد الأفراد من أحكام كفاءتهم الذاتية المتصورة في إشارة إلى بعض الأهداف التي يمكن تحقيقها أو التصورات الذاتية للكفاءة وهي القدرة والتعرف والتقييم الدقيق للقدرات الشخصية المطلوبة لأداء المهام أو الوظيفة، لذا كثيرا من الباحثين يهتمون بهذا البعد في الدراسة الوعي الوظيفي أو المهني، ونذكر من بين الدراسات التي تناولت الكفاءة الذاتية في بحوثها:

(Chao et al.,2017 ;Wilmar&Schaufeli,2015 ;Jenniferet all, 2010)

• البعد الثاني: الوعي بمعرفة الوظيفة:

عرفت الوظيفة بأنها مجموعة النشاطات أو الأعمال المختلفة والموجودة في المؤسسة وتوصف الوظيفة بمسؤولياتها و واجباتها الموضحة في قائمة وصف الوظائف، وتحليل الوظائف ينطوي على معالم كل وظيفة (العمل)، أي توضيح ماهيتها وواجباتها ومسؤولياتها وتقدير درجة المهارة ومقدار المعلومات، نوع المقدرة المطلوبة في من يشغلها، تحليل طبيعتها وظروف العمل الخاصة بها بقصد التوصل إلى توصيف كامل لها.

نفهم من ذلك أن الفرد الذي يشغل الوظيفة يجب عليه معرفة تلك المعالم وتقمصها وإمام بكل الأنشطة المكونة لها، التي يقصد بالواجبات الوظيفية وهي جزء مهم من البيانات المطلوبة في تحليل الوظائف. وتحدد الأعمال الفعلية التي يقوم بها الموظف، وقد تحدد أيضاً كيفية الأداء وتوقيته.

إذن يقصد بالوعي بمعرفة الوظيفة الاطلاع والمعرفة الشاملة لمتطلبات الوظيفة والاستعدادات ذات الصلة بمجالها، التي قد تتضمن المسؤوليات والواجبات التي تسمى بالموارد الوظيفية.

أشارت الدراسات السابقة إلى أن افتقار الموظفين للموارد الوظيفية يؤدي إلى التعامل بشكل سلبي مع متطلبات الوظيفة، الأمر الذي يؤدي إلى الإرهاق في العمل (Pilar et al., 2007, p622).

في حين يرى البعض بان متطلبات الوظيفة الشاقة تستلزم توفر موارد وظيفة بمستويات عالية أو تطوير وتجديد موارد الوظيفة بالمنظمة، ومن ثم خلق مستويات تحكم وظيفية عالية أو وظيفة نشطة تمكن الموظف من تطوير أنماط موقفية وسلوكية جديدة داخل الوظيفة وخارجها (Schaufeli & Salanova).

ويؤكد البعض على أن سوء متطلبات الوظيفة تعد أساس في توليد الاحتراق الوظيفي والى عدم المشاركة في الوظيفة (Demerouti et al., 2001, p.499)، ويرى بعض الآخر أن موارد الوظيفة تؤثر على

التحفيز بغض النظر عن مستوى متطلبات الوظيفة (Bakker et Demerouti, 2007, p311)

وعليه فان تحليل الوظائف ووصفها يعني تحديد الأنشطة المكونة للمهام التي تشملها الوظيفة بشكل تفصيلي ودقيق، كما يتم أيضا تحديد المعلومات الخاصة بمن يشغل الوظيفة بالإضافة إلى الظروف المحيطة بالعمل.

تعتبر تحليل الوظائف عملية مكونة من مجموعة من المهمات والنشاطات التي يمكن من خلالها تحديد واجبات العمل، وخصائص الفرد العامل الذي سيقوم به، وتشمل تلك العملية جمع المعلومات عن الوظيفة، وأنشطتها، ومتطلباتها، وسلوكياتها، ومسؤولياتها، ووسائل أدائها وطريقتها وعلاقتها بالنشاطات الأخرى، وموقعها في الهيكل التنظيمي، وكذا ظروف أدائها. (Desler Gary, 2006, p.61)

فالإدارة كما أسلفنا في حاجة إلى الشخص الطبيعي الذي يعبر عن إرادتها وتسيير مرافقها قصد خدمة المصلحة العامة، والموظف هو المرآة العاكسة لصورة الإدارة، وبالتالي فإن اختيارها لمن يمثلها في كلتا الحالتين يجب أن يكون خاضعا لمتطلبات أو لديه موارد تضمن أداء الجهاز الإداري لمهامه بكفاءة ونزاهة، حتى يقدم عنها أحسن صورة. فما هي هذه المتطلبات والشروط التي سنها المشرع للإدارة حتى يمكنها من القيام بدورها على أحسن وجه؟

لا شك أن القيام بأي وظيفة تتطلب تأهيلا معيناً أو مستوى تعليمي معين، لا يمكن لأي شخص القيام بها إلا بتوفره على ذلك المؤهل المطلوب، وأن ذلك أمر منطقي وبديهي تفرضه حسن الإدارة والحرص على تحقيق النتائج الإيجابية، فامتلاك المؤهل المطلوب يتوقف عليه تولى الوظيفة، وذلك بصريح نص الذي حدده المشرع الجزائري من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارة العمومية الشروط العامة للتوظيف في المادة 79 " و ذلك بالنص على انه: "يتوقف الالتحاق بالوظيفة على إثبات التأهيل بشهادات أو إنجازات أو مستوى تكوين" وهذه مجمل الشروط التي وضعها المشرع الجزائري والتي يتطلب توفرها في كل مواطن جزائري يترشح لتولى وظيفة معينة.

• طرق اختيار الموظفين:

تعتبر عملية اختيار الموظفين من أهم عمليات نظام الوظيفة العامة إن لم تكن أهمها على الإطلاق، لأن الموظف العام هو من يدور حوله كل ما يتعلق بشؤون الوظيفة العامة ولذلك يجب حسن اختياره، بالتوفيق بين متطلبات الوظيفة العامة وقضية التنمية التي ترمي إليها الإدارة.

إن وعي الفرد بمتطلبات الوظيفة يتضمن معرفته وإدراكه للمتغيرات المرتبطة بالوظيفة المختلفة ومتطلباتها، مزاياها، شروطها والمسؤوليات والواجبات المترتبة عنها، والمخاطر التي تواجهها من ممارستها، وكذا المزايا المختلفة التي يستفيد منها العامل بها، مثل: الترقيات، العلاوات، وظروف العمل المختلفة، حيث يتضح لنا من خلال ما يعبره سوبر أن أي فرد عنده القدرة على النجاح والرضا في عدة وظائف التي يتفاوتون فيها في مستوى كفاءتهم للوظائف بناء على ميولهم وقدراتهم. فالفرد يكون أكثر كفاءة في الوظيفة التي تطابق ميوله وقدراته.

حسب بعض المختصين تتضمن أبعاد الوعي الوظيفي مجموعة من المفاهيم والمعرفة التي يحتاجها الفرد لفهم وظيفته، وتشمل

- **معرفة المؤسسة:** فهم الفرد للمؤسسة أو المنظمة التي يعمل فيها، بما في ذلك هيكل التنظيم والثقافة التنظيمية والقيم والأهداف.
- **معرفة الوظيفة:** فهم الفرد لتفاصيل وظيفته الحالية، مثل المهام والمسؤوليات المطلوبة والواجبات المطلوبة لأداء الوظيفة بفعالية.

- **معرفة الصناعة:** فهم الفرد للصناعة التي يعمل فيها، بما في ذلك التحديات والاتجاهات والتطورات الحالية في الصناعة.
 - **الوعي بالمسار الوظيفي:** فهم الفرد لخيارات التطور الوظيفي وفرص النمو والتقدم في مجاله الوظيفي، وتحديد الخطوات والمهارات اللازمة لتحقيق أهداف المسار الوظيفي.
 - **التوازن بين العمل والحياة الشخصية:** الوعي بأهمية التوازن بين الالتزامات الوظيفية والحياة الشخصية،
 - لكن يركز دور الوعي الوظيفي على بعض النقاط نذكر منها:
 - مستوى الوعي العام للفرد بوظيفته الحالية ومتطلباتها ومسؤولياتها.
 - يتعلق بفهم الفرد لمكانته ودوره داخل المؤسسة أو المنظمة التي يعمل فيها.
 - يشمل الفهم للتوازن بين الوظيفة والحياة الشخصية وكيفية تحقيق الرضا في العمل.
 - يركز على القدرة على التعامل مع التغيرات والتحديات في بيئة العمل والتكيف معها.
 - وقد تتنوع مواضيع الأطروحات في هذا المجال وتشمل:
 - دراسات تحليلية لأبعاد الوعي الوظيفي وتطورها على مر الزمن.
 - تأثير العوامل المؤسسية مثل الثقافة التنظيمية والقيادة على الوعي الوظيفي.
 - تحليل العوامل الشخصية والنفسية المرتبطة بالوعي الوظيفي، مثل الاهتمامات المهنية والملائمة الشخصية للوظيفة.
 - دراسة تأثير الوعي الوظيفي على الأداء والرضا الوظيفي للفرد.
 - تحليل تأثير الوعي الوظيفي على الابتكار والتغيير المؤسسي.
- وكلها مواضيع وجدت فيها نوع من الصعوبة في إيجادها لان موضوع الوعي الوظيفي مفهوم غير مستهلك ناهيك عن تغييراته الديناميكية

• البعد الثالث: الوعي بالسياق: Context Awareness

• أولاً ما هو السياق؟

جاء على لسان العرب السياق بمعنى التابع، أي يسوق الحديث، وجنتك بالحديث على سوقه أي على سرده. (الزمخشري، ص 484) ، والسياق هو دلالة مجازية متمثلة في الموضوع الذي عليه الحديث.

• أما اصطلاحاً:

تشير كلمة سياق بالتركيب وتسهم في المعنى المتصور له. (سامي وآخرون، ص28) ، والسياق يأتي بمعنى المشاركة أي وجود أشياء مشتركة ومركبة على بعضها تقوم بتوضيح النص وهي فكرة تتضمن أموراً أخرى تحيط بالنص كالبنية المحيطة والتي تمكن من وصفها بأنها الجسر بين النص والحل. (صبحي، 2000، ص117-118)

نخلص إلى أن السياق هو كل ما يحيل على خارج النص وما حوله من مؤثرات (بيئية، تاريخية، سياسية، اقتصادية، نفسية، اجتماعية)، ويمكنها أن تتعكس على النص فيصنع ببعض ألوانها لذلك يسعى النقد التقليدي إلى أن يتخذ من السياق معولاً مرجعياً يتكئ عليه في سبيل الولوج إلى أغوار النص و إضاءة جوانبه.

إذن الوعي بالسياق هو تلك الجوانب التي لم تعالج في البعدين الأول والثاني التي تكون مصاحبة للوعي الوظيفي الديناميكي أي دراسة المتغير من الجوانب الثقافية والارغونومية والبيئية التي تحسن جودة الوظيفة في المنظمة وقد تؤثر عليها في نفس الوقت كالأخطار النفسية الاجتماعية وأخلاقيات المهنة وسوء التعامل مع الظروف الفيزيائية والصراعات بين الأفراد و كيفية التعامل مع التكنولوجيا.

• البعد الرابع: الديناميكية الوظيفية: (Functional dynamic)

تتعلق هذا البعد بالقدرة على التعامل مع التغيرات النفسية والتنظيمية والاجتماعية بشكل فعال والأحداث والتغييرات التكنولوجية باستمرار.

أما الديناميكية هو ما يحدد سلوك القادم، بمعنى آخر تلك الاستجابات التي يحصل عليها الفرد من جراء قيامه بأي سلوك تصبح بعد إدراكه لمعانيها وتقديره للموقف من جميع جوانبه مثيراً جديداً يدفعه إلى السلوك من جديد، كما يعبر عن الديناميكية بالتغييرات التنظيمية المترابطة والتي تساعد المنظمة على فهم ومواكبة مختلف التغيرات الحاصلة، والعمل على الاستجابة لها من خلال بناء أو إعادة تشكيل هيكلها التنظيمي ومواردها الداخلية سواء كانت هذه الأخيرة ملموسة أو غير ملموسة لتحقيق التميز والنجاح على المنافسين". (عماري، 2000)

يمكن دراسة هذا الجانب عن طريق قياس درجة التغيير والاستجابات الموظف التي يرصدها الباحث زمنياً (أي وفق الفقرات الزمنية)، من خلال التفاعلات بين متطلبات الوظيفة والموارد الوظيفية والبيئة العملية ووعيه بالتطورات والأحداث الطارئة والتغييرات التكنولوجية، التي تحدث باستمرار في المنظمة واستعداده وتقبله لهذا التغيير المستمر سواء كان إيجابياً أو سلبياً.

- توجد عوامل عديدة يمكنها ان تؤدي إلى إحداث الديناميكية ، ومن أهمها :
 - شخصية الموظف .
 - الظروف التنظيمية.
 - الظروف الاجتماعية وتغيراتها .
- ❖ خلاصة الفصل:

في طيات هذا الفصل تناولنا مفهوم الوعي الوظيفي الذي يتمثل في فهم الفرد لوظيفته، وتحديد مختلف أبعاده، منها ما تعلق بالوعي الفرد بذاته الشخصية، ومنها ما يتعلق بالوعي بمعطيات الوظيفة وكذا علاقة ببعض الجوانب الأخرى وضعت على شكل سياق مركب، وأخيرا بعد الديناميكية الوظيفية التي يحدد التغيرات الحاصلة في العمل.

من جهة أخرى تطرقنا إلى بعض المفاهيم ذات الصلة بالموضوع، مع التأكيد على أهمية الوعي الوظيفي الديناميكي في العمل وأثره على المنظمة والموظف على حد سواء، ثم بدا لنا جليا ما لمسنا من دراسات على انه هناك علاقة تفاعلية ديناميكية بين وعي الفرد بخصائصه الشخصية والعقلية والاجتماعية وبيئة العمل الذي تتضمن إدراكا بشروط ومطالب ومزايا لكل منصب وظيفي، هذا الفهم شكل على الباحثين ضرورة قصوى على معرفة مدى جاهزية المورد البشري في كيفية إدراكه لمتطلبات الوظيفة والتعامل معها ومدى ارتباط النظري بالتطبيق الذي يعكس عملية الجودة والإنتاج.

الفصل الثالث:
مخرجات العمل الموقفية والسلوكية

الفصل الثالث: مخرجات العمل الموقفية والسلوكية

1.3. تعريف مخرجات العمل الموقفية والسلوكية

2.3. أهمية دراسة مخرجات العمل الموقفية والسلوكية

3.3. خصائص مخرجات العمل الموقفية والسلوكية

4.3. العوامل المحددة لمخرجات العمل الموقفية والسلوكية

5.3. أبعاد مخرجات العمل الموقفية والسلوكية

6.3. العلاقة الرابطة بين المتغيرين

تمهيد:

يقصد بمخرجات العمل الموقفية والسلوكية كل المواقف وسلوكيات العمل التي عادة هي محصلة أو نتاج الوعي الوظيفي، بممارسة النشاط المفوض به، وحجم الدعم الذي يحصل عليه الفرد في المنظمة، وهذا الفصل يعرض الأسس المعرفية التي توضح ماهية مخرجات العمل الموقفية والسلوكية واختيار أبعاد مخرجات العمل الموقفية والسلوكية التي تتناسب مع موضوع الدراسة.

1.3. تعريف مخرجات العمل الموقفية والسلوكية:

يعبر عنها بالمواقف العامة والسلوكيات التي تشير إلى مستوى شامل من الرضا عن بيئة الوظيفة، وهي مجموعة متنوعة من السمات الوظيفية بما في ذلك العمل والأجر والإشراف وزملاء العمل وفرص الترقية والإخلاص والالتزام تجاه المنظمة. (Jimenez et Kraak,2018,p195)

يرى (Walker,2000, p1)، أن المخرجات التنظيمية تمثل غرض وجود المنظمة أو النتائج التي تطمح تحقيقها في بيئة العمل، وللوصول إلى ذلك، تعمل المنظمات الاهتمام بالعاملين والسلوكيات الإيجابية التي تؤدي زيادة المخرجات التنظيمية والابتعاد عن السلوكيات السلبية التي تقلل من تلك المخرجات.

دراسات أخرى تتضمن (الرضا الوظيفي، الالتزام التنظيمي، الأداء الوظيفي، سلوك المواطنة التنظيمية، الإبداع والكفاءة والانخراط الوظيفي...الخ) التي تعتمدها المنظمات من أجل تقليص عدد من السلوكيات السلبية داخل المنظمة، مثل سلوك الاغتراب الذي يشمل الدوران والتغيب عن العمل وعدم الشعور بالمسؤولية وقلة كفاءة العاملين، ..الخ. (Grawitch et Barber,2009, p1)

ويضيف أن هناك العديد من العوامل الداخلية والخارجية التي تؤثر على المخرجات التنظيمية، فالعوامل الداخلية تشمل (دوران العمل والتغيب والنية في ترك العمل)، أما العوامل الخارجية فتشمل (قضايا المنافسة والتكنولوجيا والإدارة)، ولهذا يجب على المنظمات الناجحة تحريك واستخدام ورعاية الجهود الفردية لدى العاملين من أجل التغلب على تلك العوامل.

1- مخرجات العمل الموقفية: Attitudinal Work Outcomes

تتمثل مخرجات العمل الموقفية بالمشاعر والمعتقدات التي تحدد إلى حد كبير كيفية إدراك العاملين لبيئتهم وتوجه نحو أفعال مقصودة تنعكس نتائجها على سلوكهم ، وتشير المواقف إلى الوضع النفسي الذي يؤثر

على كيفية نظر الأشخاص إلى الأشياء الأخرى من حولهم (Newstrom et Davis,1993,p194) ،
فالمواقف عموماً تعني الاعتقادات أو المشاعر القوية اتجاه الناس. (Lussier,2005,p76)
تتمثل مخرجات العمل الموقفية بالرضا الوظيفي والانضمام الوظيفي والالتزام التنظيمي
(Humphrey et all,2007)،(Newstrom et Davis,1993) . ويقتصر البحث على متغيري
الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.

أ- الرضا الوظيفي: Job Satisfaction

الرضا الوظيفي تعبير عن أحاسيس ومشاعر الأفراد العاملين اتجاه المظاهر المختلفة لوضع العمل
(Hellrigel et Slocum,2000,p3)، فهو عبارة عن مجموعة من المواقف اتجاه العمل
(Lussier ,2005,p81) وقد أشارت مجموعة كبيرة من الدراسات بأن الرضا الوظيفي يتأثر بالعديد من
المتغيرات الفردية والتنظيمية مثل الثقة التنظيمية، إذ يشير (Shockley zalabak et all,2000)، في
دراستهم بأن مستوى الرضا الوظيفي يرتبط مع مستوى الثقة بالإدارة وبالرئيس المباشر.

ب- الالتزام التنظيمي: Organizational Commitment

مفهوم الالتزام التنظيمي يتجسد في ثلاثة عناصر التي ذكرتها جميع التعاريف بشكل أو بآخر، (الطجم ،
1996 : 106)، وهي:

1- الاعتقاد القوي بقيم المنظمة وأهدافها ومدى تقبلها.

2- الاستعداد والميل لبذل جهد وافر للمنظمة.

3- الرغبة الجامحة للبقاء عضواً في المنظمة.

بعض الدراسات مثل (Liou, 1995) أشارت بأن الأفراد الذين يثقون بمنظماتهم يكون لديهم مستوى عالي
من الالتزام والولاء اتجاهها، إذ يشير (Leana et Van Buren, 1999) بأن العلاقات الاجتماعية التي
تتصف بالثقة تعتبر أساس لبناء الالتزام التنظيمي بين أعضاء المنظمة.

ب- مخرجات العمل السلوكية: Behavioral Work Outcomes

هو كل ما يعمله أو يقوله العاملون داخل المنظمة، وهو على ثلاث مستويات: السلوك الفردي، والسلوك الجماعي والسلوك التنظيمي (Lussier,2005,p7)، ومخرجات العمل السلوكية تضم العديد من السلوكيات، مثل الأداء الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية وسلوك الإبداع ونية ترك العمل والتغيب

أ- الأداء الوظيفي: Job Performance

الأداء الوظيفي يعني تفاعل لسلوك الموظف، وان ذلك السلوك يتحدد بتفاعل جهده وقدرته، ويعني أيضا تنفيذ الموظف لأعماله ومسئولياته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها (السكران،2004،ص 44).

وقد أشارت بعض الإثباتات التطبيقية بأن الثقة العمودية (الثقة بالرئيس المباشر والإدارة العليا) لها دور مهم في تحسين الأداء الوظيفي، فالثقة بالقيادة والإدارة العليا تجعل العاملين أكثر استعدادا للسعي نحو تحقيق أهداف المنظمة، وكذلك الحال بالنسبة للثقة بين الأنداد فأنها أيضا تحفز العاملين على توجيه جهودهم اتجاه الأهداف المشتركة. (Yang,2005,p48)

ب- سلوك المواطنة التنظيمية: Organizational Citizenship Behavior

يقصد بسلوك المواطنة التنظيمية ذلك السلوك التطوع الاختياري الذي لا يندرج تحت نظام الحوافز الرسمي في المنظمة والهادف إلى تعزيز أداء المنظمة وزيادة فاعليتها وكفاءتها (Organ,1999,p40) ويضم سلوك المواطنة التنظيمية بعدين، هما (البعد الفردي) والذي يعني مساعدة الموظفين الآخرين الذين يواجهون مشاكل معينة في عملهم وبشكل اختياري (غير مطلوب) مثل (مساعدة زملاء العمل أثناء غيابهم أو تقديم مقترحات لتحسين العمل)، أما البعد الثاني فهو (البعد التنظيمي) والذي يعني سلوك المساعدة الموجه نحو المنظمة والذي لا يعد جزء من متطلبات العمل الرسمية (Bolton1997,p224 ; Muchinsky, 2000,p283)

وقد أكدت العديد من الدراسات السابقة بأن توافر الثقة التنظيمية يزيد من انتهاج العاملين لسلوك المواطنة التنظيمية سواء نحو زملائهم الآخرين أو اتجاه المنظمة بشكل عام. (Dirks et Ferrin 2002 ; Yang,2005).

ج- سلوك الإبداع: Innovation Behavior

يشير (Morrison et Phelps,1999) ، بأن سلوك الإبداع يعني كل الأفكار والمقترحات البناءة التي يقدمها العاملون لتحسين انسياب العمل. (العطوي والعايدي، 2007) ، الذي يبدأ بإدراك المشاكل وتقديم الأفكار والحلول الجديدة أو المتبنية. (Scott & Bruce,1994,p581)

تعد الثقة احد العوامل التي تشجع على الحرية والإبداع والابتكار لان الشك يسحق المواقف والرغبة لدى العاملين في تقديم أفضل ما لديهم (Horsager,2007,p56)، فعندما ترتفع الثقة داخل المنظمة فأن الانفتاح، والمبادرة، والمشاركة والإبداع تزداد (Ibid,p15).

2.3. أهمية دراسة مخرجات العمل الموقفية والسلوكية: عبر عنها (الدعيمي، 2021) في جملة من النقاط نذكر من بينها:-

- تعكس مخرجات العمل الموقفية والسلوكية إدراك الموظف لبيئة مكان العمل وتظهر لنا حالة التفاعل متواصلة في المنظمة بين الموظفين، سواء بالسلب أو بالإيجاب في المواقف وسلوك الأفراد.
- تسهل عملية التسيير وتطوير مهام القيادة وتحدد النمط القيادي المناسب والأكثر كفاءة في التأثير على الأتباع.
- تظهر العلاقة بين بيئة العمل الداخلية المادية والمعنوية وأداء المهام المفوض بها الموظف فمسؤولية الإدارة وفق هذه العلاقات والتفاعلات هي تشخيص ومعرفة العناصر البيئية التي تؤثر إيجابا أو سلبا على معتقدات الموظفين وسلوكهم ومن ثم الأداء الوظيفي، (Chan et Nadle,2017,p2-3)
- تشخيص الانحراف الذي يظهر على مواقف وسلوك الموظفين وإيجاد طرق لمعالجتها.
- تساعدنا في فهم العلاقات المتبادلة واحتوائها والتأثيرات والتداخلات التي تظهر في المواقف السلوكية للموظفين وهذا يتطلب من المسؤولين على اتخاذ القرارات في فهم هذه التفاعلات واستثمارها بالشكل الصحيح بما يسهم بتحقيق أهداف المنظمة. (Whitney et al,2018,p3)
- تعتبر دراسة المواقف والسلوك العمل الطريقة المثلى في معرفة حاجيات الموظف ومن خلال البحث يمكن توجيه سلوك الموظفين لتحقيق أهداف المنظمة.
- تعزيز المواقف السلوكية والأداء الوظيفي عبر اتخاذ خطوات تنظمية تعمل على خلق ظروف تمكن الموظفين من اكتساب المهارات والمعارف والخبرة التي تؤثر إيجابيا على إتقان العمل والتعلم واكتساب

خبرات، لذا دور الإدارة هو تهيئة فرص تحفيز مشاركة الأفراد في انجاز المهام بشكل مميز وكافاً مادياً ومعنوياً الأمر الذي يجعل موقف وسلوك الموظف أكثر إيجابية في أداء عمله بالجودة نفسها إن لم يكن أفضل، (Imran et Anila,2017,p584-585).

3.3. خصائص مخرجات العمل الموقفية والسلوكية: هناك مجموعة من الخصائص لمخرجات العمل

الموقفية والسلوكية يمكن إيضاحها بالاتي:-

1- أداء المهمة: ان النجاح في أداء المهمة هو يعكس المواقف والسلوك والتي تعد حكم تقييمي إيجابي أو سلبي يصدره الموظف بشأن الوظيفة وهو أيضا موقف يتميز بالارتباط العاطفي بالمنظمة حيث أن الموظفين الذين يتمتعون بمستويات عالية من المشاركة فإنهم يتمتعون برفاهية أكثر ومتعة وهو ما يخلق حالة من الرضا والشعور بالانتماء والعمل بروح الفريق، (Wright,2002,p184)

تكون المشاركة في العمل مرتبطة بشكل إيجابي بأداء المهمة وتحقيق النتائج المطلوبة والتي تخدم بشكل مباشر أهداف المنظمة ويعبر أداء المهمة عن السلوك التقديري من جانب الموظف الذي يعتقد أنه يعزز بشكل مباشر الأداء الفاعل للمنظمة. (Hunter et Thatcher,2007,p954).

2- الأداء الإبداعي: يعد الأداء الإبداعي من حالات المزاج الإيجابي المرتبطة بالمواقف والشعور التي تشجع عمليات التفكير الأكثر مرونة وانفتاحا والتي تولد الانتباه الفاعل والتفكير النقدي المطلوب للإبداع لذا ترتبط جميع الحالات المزاجية النشطة الإيجابية لمخرجات العمل بمستويات أعلى من الإبداع. (Zhou,200,p685).

إذ تظهر الدراسات أن الموظفين الأكثر إبداعا لديهم مستويات عالية من الالتزام المستمر ولديهم دعم من المنظمة وزملاء العمل، ووجدت دراسة أخرى أن تحقيق الرضا الوظيفي يرتبط بشكل إيجابي بمقاييس الابتكار التنظيمي عبر العمل على جعل ظروف العمل ممتعة وليست فقط وظيفة وذلك عن طريق تحويل النشاط إلى مسؤولية والتي تقاس عبر مخرجات العمل الموقفية والسلوكية. (Shipton,2006,p405)

3- الانسحاب: ترتبط المواقف السلبية بفترة واسعة من السلوكيات السلبية في العمل مثل الانسحاب والتغيب وقرارات الدوران وقرارات التقاعد لذلك خلق بيئة عمل ملائمة من شأنها تعزيز الآثار الإيجابية على مخرجات العمل الموقفية والسلوكية والتي بدورها ستؤدي في النهاية إلى انخفاض معدل الانسحاب أو الدوران (Lee& Weller,2008,p653)، أي أن المواقف تجاه الوظيفة والمنظمة لها تأثيرات مستقلة ومتكاملة على سلوك الدوران حيث تشير الدلائل إلى أن الانخفاض الحاد في الالتزام التنظيمي بمرور

الوقت يرتبط بزيادة النية للإقلاع الفعلي عن العمل وانخفاض مستوى المشاركة في العمل والتي تعد أقوى مؤشر على نتائج الأداء والمشاركة في العمل. (Maynard&Parfyonova 2013,p43)

4.3. العوامل المحددة لمخرجات العمل الموقفية والسلوكية: تتمثل العوامل المحددة لمخرجات العمل

الموقفية والسلوكية بجملة من النقاط هي كالآتي:-

1- مستوى التعلم:

ينتج عن التعلم الخبرة والتصرف في العمل، فهو أحد المقاييس التي تعيد المنظمة والموظفين في توضيح وفهم مخرجات العمل من حيث المواقف والسلوك وكيف يمكن تقوية أو إضعاف اتجاهات معينة (Abraham et Daphna 2009,83)

2- مستوى الإدراك:

يرى (الدعيمي،2021) أن الإدراك هو الطريقة التي يعرف بها الموظف المهام المكلف بها فالأفراد يتباينون في الفهم ودرجة الإدراك للعمل وللواقع الذي يتعاملون معه، و هذا الإدراك يصب في مخرجات العمل ويؤثر فيها وعن طريق تكوين إدراك لما تتلقاه حواسهم عن هذه متغيرات البيئة تنعكس لدينا مواقف وسلوك الموظف على الأداء وبيئة مكان العمل التي تحيط بهم .

نشير أيضا أن الإدراك مهم للموظفين لفهم ما يتعرضون من مواقف وأحداث، تؤثر على حكمهم على الآخرين وعلى تصرفاتهم وردود أفعالهم واتخاذهم القرارات التي تؤثر على سلوكهم (Amir,2012,p58)

3- فريق العمل:

تظهر أهمية جماعة العمل في أن اغلب الأنشطة داخل المنظمة تتم ممارستها بشكل يومي مستمر لذلك يسهم تحديد الأنشطة والمواقف السلوكية لفريق العمل في بلوغ الأهداف التي يكون الموظف مسئول عنها وتعتبر جزءا من الأهداف المنظمة الكلية وتساهم اللقاءات المباشرة في فريق العمل على تشجيع المشاركة وزيادة الشعور بالانتماء للمنظمة وتحفيز الأداء والالتزام والسلوك الوظيفي.

4- مستوى القيادة:

القيادة هي مؤشر لفهم وتفسير وتشكيل مخرجات العمل الموقفية والسلوكية، فهي تهدف لتوجيه الموظفين لتحقيق أهداف المنظمة، عبر انجاز وإتقان المهام المفوضين بها، وعن طريق التأثير بأفكار الموظفين وشعورهم بالمسؤولية، لذا يعد نمط القيادة معيار لتحديد كيفية إدراك أثر القرارات الإدارية وطبيعة الظروف المحيطة في بيئة العمل في تعديل المواقف والسلوك الإيجابية، وماهي الوسائل التي تسهم في تحفيز الأفراد وحثهم في انجاز ما تسعى القيادة لبلوغه فتعديل السلوك يساهم في جعل إدراك الموظفين وشعورهم بأهداف المنظمة كما لو كانت أهداف شخصية. (Spector et cohen,2001,p279)

5- مستوى التواصل:

التواصل احد الركائز الأساسية التي تشكل مخرجات العمل، ويحدد المواقف السلوكية داخل المنظمة بعد أن يتلقى الموظف المعلومات المطلوبة التي يحتاجها بالقدر المناسب، تظهر أهمية التواصل الحيوي في تحديد ملامح سلوك فريق العمل الجماعي التي تؤثر على الحالة النفسية والمعرفية والإدارية للموظفين في مختلف المستويات ومن ثم مخرجات العمل الموقفية والسلوكية. (Nora et Thomas,2017,p132)

6- الثقافة التنظيمية وبيئة العمل:

تعتبر الثقافة التنظيمية عن التوقعات والقيم التي يشاركها الموظفون داخل المنظمة وتؤثر في سلوكهم ومواقفهم وطرق التفكير المشتركة بين أعضاء المنظمة، وتنشأ الثقافة التنظيمية في المنظمة من مزيج القيم والثقافات المختلفة المتولدة عن ثقافة وقيم الموظفين، والمجتمع ونشاط المنظمة وسياسات وقوانين المنظمة، ويظهر دور الثقافة التنظيمية في تحديد مخرجات العمل كونها توفر الإحساس بالذاتية والهوية لدى الموظفين ومن ثم استقرار المنظمة وتحقيق أهدافها. (Yafang,2011,p2-3)

5.3. أبعاد مخرجات العمل الموقفية والسلوكية:

بالرجوع إلى الدراسات السابقة ذات الاهتمام بموضوع مخرجات العمل الموقفية والسلوكية تبين أن هنالك تباين في طرح أبعاد لمقياس مخرجات العمل الموقفية والسلوكية، بناء فهم المخرجات العمل المطلوبة والموافقة لطبيعة الموضوع المطروح و أهدافه المرجوة:

حسب دراسة (الدعيمي،2021)، ودراسة (العطوي و متعب،2008)، الذين اعتمدوا في الدراسة إلى 05 أبعاد تتكون من 34 فقرة وفق مقياس Likert الخماسي و هي كما يلي:

1. الرضا الوظيفي:

يعرف الرضا الوظيفي على انه حاله عاطفية ممتعة تنشأ من تقييم الوظيفة والخبرة الوظيفية والرضا هو بكل بساطة مدى رضا الموظفين عن وظائفهم في المنظمة.

كما يمكن تفسيره بالاستجابات النفسية المتعددة لإبعاد الوظيفة وأن هذه الاستجابات الشخصية لها مكونات معرفية تقييمية وعاطفية، لذلك يعد الرضا الوظيفي العاطفي هو بناء شخصي يمثل شعورا عاطفيا لدى الأفراد حول وظائفهم ويعكس درجة السرور أو السعادة التي تثيرها وظائفهم بشكل عام.

يرتبط الرضا الوظيفي للموظف بكيفية تفكير الناس وشعورهم ومراقبة وظائفهم ويستخدم على نطاق واسع في مجال الموارد البشرية الذين اعتقدوا أن السمات الداخلية والخارجية هي عناصر تقارير الرضا عن العمل، وبعبارة أخرى الرضا الوظيفي هو إشباع الحالة العاطفية نتيجة تقييم الضرر للمهنة أو تجربة العمل ومدى إعجاب الناس بعملهم أو عدم إعجابهم به، لذا يمثل رضا الموظف مقياس يخبر عن المشاعر العامة للموظف حول مكان عمله ووظيفته ويقاس نهجه تجاه الوظيفة ومدى إرضاء الوظيفة لاحتياجات الموظف.

وتم إجراء عدد من الممارسات لإرضاء الموظفين أهمها هو تسلسل ماسلو الهرمي للحاجة ويقترح أن الاحتياجات الفردية تبدأ من الحاجة الأساسية الفسيولوجية وتنتهي عند مستوى تحقيق الذات وحل المشكلات وتقبل الحقائق. (Watson et Helle,2005,p127)

2. الالتزام التنظيمي:

هو درجة التعهد أو الارتباط للفرد بمجموعة من السلوكيات التي تحفز الفرد على التصرف بمجرد بدء تحديد الهوية مع المنظمة حيث أن يهتم الأفراد بالمصالح الأوسع للمنظمة بما في ذلك سمعتها وبقائها ونجاحها المستمر الأمر الذي يؤدي إلى تبادل النشاط والموارد ويعزز تحديد الهوية، وينبع الالتزام الوظيفي من بيئة العمل وثقافة المنظمة بين الأفراد العاملين الذين لديهم ثقة كبيرة في منظماتهم ويتولد لديهم مستوى عالي من الالتزام والولاء. (Bhanugopan et williams,2016,p168).

يظهر الالتزام التنظيمي بأنه المحرك الرئيسي للعديد من السلوكيات التنظيمية بما في ذلك رغبة بدوران العمل، كما تعتبر العلاقات الاجتماعية بين الأفراد التي تتصف بالثقة مرتكز لبناء الالتزام التنظيمي بين أعضاء المنظمة ويشير الالتزام التنظيمي إلى رغبة واستعداد الموظف للمساهمة في نجاح المؤسسة لذا

عرف الالتزام التنظيمي على أنه الأسباب المختلفة التي تدفع ارتباط الموظف بالمنظمة والبقاء فيها (الخرشوم، 2011، ص.173).

يشير (Imam,et.al, 2014,p419)، إلى أن الالتزام التنظيمي هي القضية التي تكتسب أهمية كبيرة على مر السنين، إذ أن لإدارة والمالكين يشعرون بالقلق كثيرا عن الالتزام التنظيمي للعاملين. وذلك لان التزام العاملين تجاه المنظمة يكتسب أهمية كبيرة ويؤثر بشكل مباشر على أداء العامل في المنظمة، حيث إذا كان العاملين ملتزمون تجاه المنظمة فإنهم يعملون بأداء عالي وبالتالي يساعدون المنظمة على اكتساب موقفا أكثر تنافسية وتحقيق المزيد من الربحية، إذ يمكن للالتزام التنظيمي أن يساعد في التنبؤ بالأهداف والغايات، وتحسين الإنتاجية وتقليل نسبة الغياب والدوران في أي منظمة.

3. الأداء الوظيفي:

الأداء الوظيفي هو مجمع للجهد والمهارة والنتائج المهمة للموظف والنتائج المهمة للمنظمة، فالأداء هو إنجاز المهام المفوض بها الموظف، أي طريقة تغطية متطلبات الوظيفة وهناك مزج بين الأداء والجهد إذ يشير إلى الطاقات المبذولة أما الأداء فيتحدد على أساس النتائج التي بلغها الموظف (Robert,2004,39)

يشير (Shamsuddin et Abdul Rahman, 2014, p76) , أن الأداء الوظيفي هو بناء مهم في البحوث والممارسات التنظيمية لأنه يمثل الدور الأساسي في جميع القرارات المتعلقة بالعامل مثل، التعويض على أساس الجدارة و القدرة على الحفاظ على العاملين.

أما (Davoudi et Allahyari, 2013, p.137) يرى أن الأداء الوظيفي للعاملين مسألة مهمة بالنسبة لأية منظمة، ويشير إلى ما إذا كان العامل يقوم بعمله بشكل جيد أم لا. ويتكون الأداء الوظيفي من السلوكيات التي يقوم بها العاملين في وظائفهم والتي هي ذات الصلة بأهداف المنظمة، ويرى أن تنظيم العمل له تأثير ايجابي كبير على الأداء الوظيفي.

وتشير كل من (Bauer et Erdogan, 2010, p.276-279) إلى الأداء الوظيفي "بأنه عبارة عن مستوى أداء العوامل المدرجة في الوصف الوظيفي " وان مضمون الأداء الوظيفي يختلف من عمل إلى آخر، وتشمل تدابير الأداء الوظيفي نوعية وكمية العمل المنجز من قبل العامل، والدقة والسرعة التي يتم تنفيذ العمل بها، والفعالية الشاملة للشخص الذي يؤدي الوظيفة. وفي العديد من المنظمات يتم تشجيع العاملين على الأداء الوظيفي من خلال المكافآت مقابل انجاز أعمال إضافية ويعد الأداء الوظيفي واحد من أهم المخرجات التنظيمية الرئيسية التي يتم دراستها في مجال السلوك التنظيمي.

- 4 سلوك المواطنة التنظيمية:

تظهر أهمية سلوك المواطنة التنظيمية في المنظمات الناجحة عن طريق الموظفين الذين يتجاوزون مسؤوليات وظيفتهم الرسمية، ويعطون حرية في وقتهم وطاقاتهم للنجاح في الوظيفة المحددة. وهذا الإيثار ليس موصوفاً ولا مطلوباً، ومع ذلك فهو يساهم في حسن سير عمل المنظمة إذ لا يمكن للمنظمات البقاء على قيد الحياة أو الازدهار دون أن يتصرف أعضاؤها كمواطنين صالحين، عبر الانخراط في جميع أنواع السلوكيات الإيجابية بسبب أهمية المواطنة الصالحة في المنظمات .

عرفت سلوك المواطنة التنظيمية في الأدبيات، على أنها مفهوم متعدد الأبعاد يشمل جميع السلوكيات الإيجابية ذات الصلة، من الناحية التنظيمية لأعضاء المنظمة بما في ذلك السلوكيات التقليدية وسلوكيات الأدوار الإضافية ذات الصلة بالتنظيمية والسلوكيات السياسية مثل المشاركة التنظيمية المسؤولة (Zellars et al,2002, p.1068).

عرف (Organ,1977, p.46) على أنه "ذلك الجهد التعاوني الذي يقوم به العاملون أو سلوكياتهم التعاونية الابتكارية".

ويعرف (Modassir et Technologies,2008,p.10)، سلوك المواطنة التنظيمية على أنه قدرة العامل على إظهار الالتزام، بما هو أكثر من واجباتهم الرئيسية، فهو سلوك غير مفروض بالقوة بل نموذجي للجهود المتميزة الداعمة للنجاح الذي قد ترغب به المنظمة."

ويعرف (Ensher,et.al.2001, p.75) ، سلوك المواطنة التنظيمية على أنه "السلوك غير الرسمي للعامل، والانخراط طواعية في مساعدة الآخرين بما يعود بالفائدة على الفرد والمنظمة ككل".

ويعرف سلوك المواطنة التنظيمية على أنه " السلوك الفردي التقديري الذي لا يقع ضمن متطلبات العمل الرسمي وبنفس الوقت يعتبر هاماً لتطوير فعالية الأداء التنظيمي " (Jacqueline et al,2004,p:1).

ويعرف (Yental, 2008, p.395) ،سلوك المواطنة التنظيمية على أنه "الأنشطة التي يقوم بها الفرد لإنجاز العمل بطريقة غير مباشرة في بيئة العمل، والتي تتضمن مساعدة زملاء العمل والمحافظة والالتزام بأنظمة وقواعد بيئة العمل والمشاركة الفعالة في عملية اتخاذ القرارات فضلاً عن تحمل ظروف العمل دون إبداء أي شكوى أو تذمر من العمل".

ويرى (Demir, 2014, p.1177) ، انه يتكون سلوك المواطنة التنظيمية من سلوكيات الأداء الوظيفي والتي تتطلب الإسهام في إنجاح العام للمنظمة، على اعتبار انه دوراً استثنائياً يؤثر بشكل ايجابي في رفع كفاءة وفاعلية الأداء للمنظمة وأعضائها.

ووفقا لهذه التعاريف يؤكد (Demir, 2014, p.1177)، على ثلاث نقاط أساسية لسلوك المواطنة التنظيمية هي:

1. يجب أن يكون سلوك طوعي، وغير منصوص عليه في الدور الوظيفي.
2. سلوك المواطنة التنظيمية هو سلوك غير عشوائي وإنما يكون موجه من قبل المنظمة.
3. سلوك المواطنة التنظيمية ذات طبيعة متعددة الأبعاد.

6.3. العلاقة الرابطة بين المتغيرين:

يطرح كل من (Jennifer et al,2010, p.1) ، أن العلاقة الرابطة بين موارد الوظيفة ومخرجات العمل تظهر عبر المشاركة في الوظيفة والاحتراق النفسي، إذ توصل إلى أن موارد الوظيفة مثل (المعرفة والاستقلالية، والدعم الاجتماعي)، تحفز الموظفين وترتبط بشكل إيجابي في المشاركة في العمل، وترتبط بشكل سلبي في الاحتراق النفسي، حيث أن هذا التباين في المشاركة والاحتراق النفسي يخلق نوع من الشعور بالمسؤولية والالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي ويعزز مستوى الأداء الوظيفي.

وتوصل (Arnold et al., 2007,p.274) أن موارد الوظيفة تعمل كمخازن للحد من السلوك السلبي ومواقف العمل، لذا يعد الحفاظ على موارد الوظيفة من مقومات نجاح المنظمة كونها تؤثر بشكل خاص على المشاركة في العمل في ظل ظروف ومتطلبات العمل المتجددة.

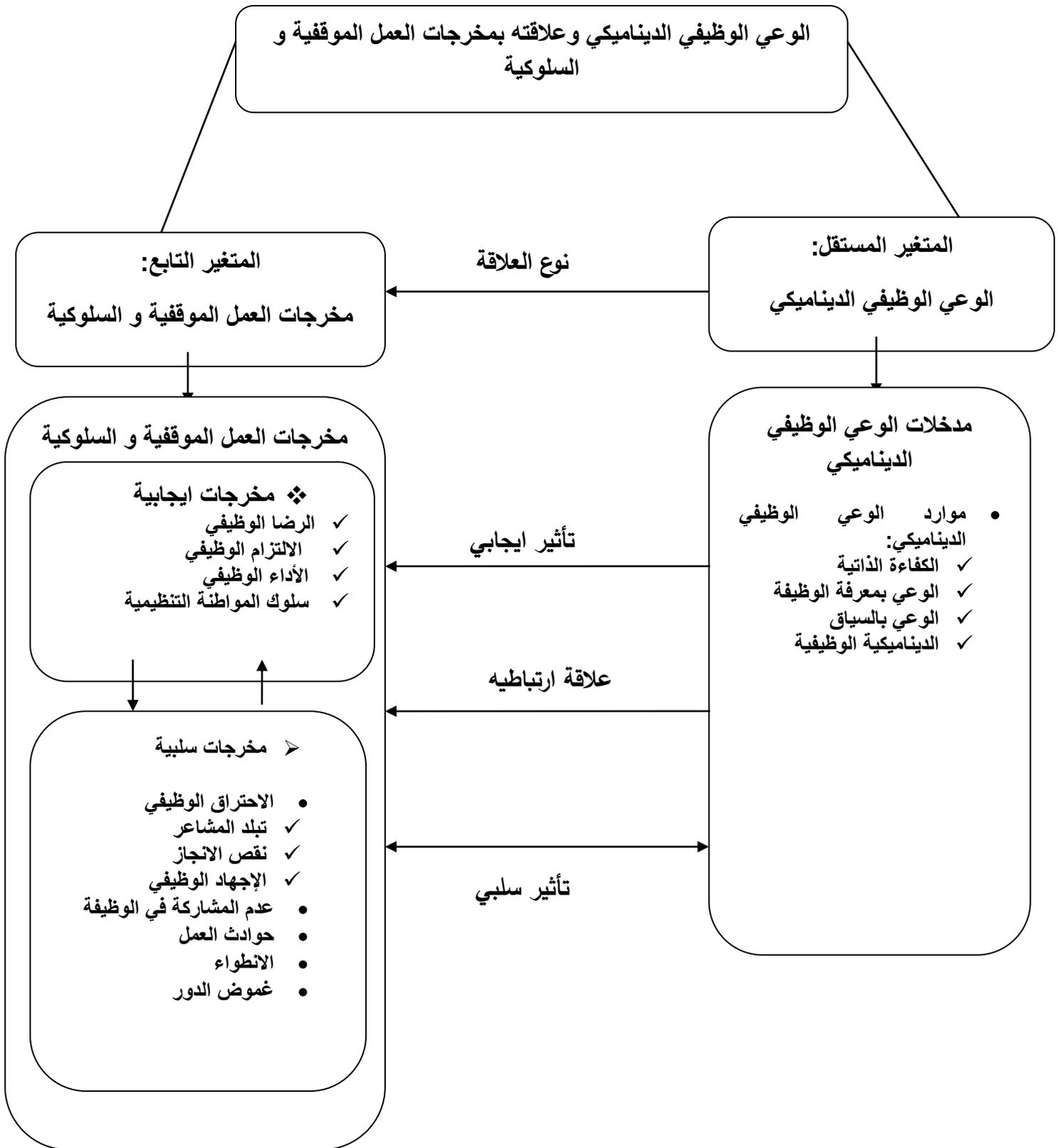
أما البعض الآخر (Rick et al,2019, p.12)، يرى أن العلاقة الرابطة بين موارد الوظيفة ومخرجات العمل تظهر عبر انعكاس موارد الوظيفة في تحسين أداء العاملين، يتم قياسها عبر المتغيرات الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والإبداع في العمل ونية ترك العمل، إذ توصلت الدراسة إلى أن الانخراط في العمل يؤثر بشكل إيجابي على مخرجات العمل الموقفية والسلوكية. كما تساهم الموارد الوظيفية في أخذ زمام المبادرة في تحسين الظروف الحالية وصناعة ظروف جديدة، كونها تعتمد على نهج نشط تجاه العمل وتحسين أساليب وإجراءات العمل (Crant, 2000, p.437)

تؤثر موارد الوظيفة بشكل غير مباشر على النشاط الاستباقي، عبر زيادة مستويات المشاركة في العمل مما يؤكد دور السلوك الاستباقي كنتيجة للمشاركة في العمل، وله دور وسيط بين موارد الوظيفة والمشاركة في العمل. (Salanova et Schaufeli,2008, p.118) ، أي أن موارد الوظيفة ترتبط بشكل إيجابي بالموارد الشخصية التي ترتبط بشكل إيجابي بالمشاركة في العمل وترتبط سلبا بالاحتراق النفسي. (Karen, 2009, p.125-126).

إن توافر موارد الوظيفية يولد القدرة على تعديل السلوك لظروف معينة وتتطوي على المهارات المتداخلة للموظفين، ومن ثم خلق مرونة في العمل وهذه المرونة تخلق سلوك محدد لان مرونة العامل تعني تداخل

مهارات الموظفين المتعددة في وظائف مختلفة، والمرونة الموظفين لها تأثير إيجابي على أداء الفريق عبر فهم أعضاء الفريق، الذين يكونون أكثر قدرة على تقديم ملاحظات كافية، ويزيدون من فرصة التعلم من بعضهم البعض ومن ثم ينعكس في مخرجات العمل. (Van et Volleman, 2007, p.11)

شكل 01.3 مخطط افتراضي للدراسة



6.3. مخطط فرضية الدراسة: يعبر مخطط الدراسة الفرضي عن علاقات الارتباط والأثر بين المتغير المستقل والمتغير التابع ويوضح الشكل (1) المخطط الفرضي للدراسة والذي يمكن توضيحه بما يأتي:

1- المكون الأول لمخطط الدراسة (المتغير المستقل) الذي يمثل الوعي الوظيفي الديناميكي بأبعادها الأربعة وهي (الكفاءة الذاتية، الوعي بمعرفة الوظيفة، الوعي بالسياق، الديناميكية الوظيفية).

2- المكون الثاني لمخطط الدراسة (المتغير التابع)، يمثل مخرجات العمل الموقفية والسلوكية بأبعادها الأربعة (الرضا الوظيفي، الالتزام التنظيمي، الأداء الوظيفي، سلوك المواطنة التنظيمية).

3- بيان وجود علاقات ايجابية تشمل كل من (مخرجات ايجابية)، وبيان وجود علاقات سلبية تشمل كل من (الاحتراق الوظيفي، عدم المشاركة في العمل، غموض الدور، الانطواء، حوادث العمل)، ولا يشترط وجودهما في دراسة واحدة وإنما جاء المخطط توضيحي لما يترتب عنه من علاقات وتفاعلات قد تحدث بين المتغيرين.

خلاصة الفصل:

يتطرق هذا الفصل إلى مفهوم مخرجات العمل الموقفية والسلوكية الذي تبين أنها محصلة أو نتاج، ما يتوفر لدى الموظفين من معطيات حددت باسم الموارد الوظيفية وتمثل دراسة سلوك ومواقف الفرد في العمل، كحكم تقييمي إيجابي أو سلبي يصدره الموظف بشأن حالة العمل، ولقد حددت أبعاد هذا المتغير وفق دراسة الحديثة (الدعمي، 2021)، التي شملت خمسة أبعاد (الرضا الوظيفي، الالتزام التنظيمي، الأداء الوظيفي، سلوك المواطنة التنظيمية)

تناول الفصل العناصر التي تخص المتغير التابع، مع تبيان أهمية ودور الوعي الوظيفي الديناميكي في تأثيره على المخرجات العمل وإظهار العلاقة التفاعلية المتواصلة بين الفرد والمنظمة من جهة وبين الفرد ومتطلبات الوظيفة من جهة أخرى ، تعكس حالة المواقف والسلوك الناتجة والمحتملة على المنظمة.

الفصل الرابع:

الاجراءات المنهجية للدراسة

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية الخاصة بالدراسة

1.4. الدراسة الأولية (الاستطلاعية)

1.1.4. التعريفات الإجرائية للمفاهيم

2.1.4. أهداف الدراسة الأولية

3.1.4. الحدود المكانية والزمنية للدراسة الأولية

4.1.4. خصائص عينة الدراسة الأولية

5.1.4. أدوات الدراسة الأولية

6.1.4. الخصائص السيكمترية لأدوات الدراسة

2.4. الدراسة الأساسية

1.2.4. أهداف الدراسة الأساسية

2.2.4. التصميم ومنهج البحث المتبع في الدراسة

3.2.4. الحدود المكانية والزمنية لإجراء الدراسة الأساسية

4.2.4. مجتمع الدراسة (وخصائص عينة الدراسة)

5.2.4. التأكد من الخصائص السيكمترية لأدوات الدراسة الأساسية

6.2.4. الأساليب المستخدمة في معالجة البيانات

تمهيد:

بعدها تم عرض تفصيلي حول الجانب النظري من دراسة بالإضافة إلى بناء الإشكالية وصياغة الفرضيات وطرحها على نص المذكرة، فانه لزاما في الفصل الموالي إسقاط المفاهيم النظرية واختبارها على أرض الواقع لمعرفة درجة الوعي الموظفين ومخرجاتهم والإجابة على الإشكالية المطروحة واختبار فرضيتها، بالإضافة إلى تفسير النتائج المتوصل إليها في فصل اخر.

1.4. الدراسة الأولية (الاستطلاعية)

1.1.4. التعريفات الإجرائية للمفاهيم:

ا- المفهوم الإجرائي للوعي الوظيفي الديناميكي:

يعرف الوعي الوظيفي الديناميكي إجرائيا بالحالة المدركة للعامل في بيئة العمل وتقاس بالدرجة المتحصل عليها من الموارد الوظيفية التي تشمل الأبعاد التالية (الكفاءة الذاتية، الوعي بمعرفة الوظيفة، الوعي بالسياق، الدينامية الوظيفية) والمعبر عنها بالاستجابة الكمية لموظفي القطاع الصحي في الاستبيان.

1. البعد الأول: الكفاءة الذاتية: (Self-Efficacy)

- هي درجة التي يتحصل عليها الموظف من قدراته الشخصية حول تنظيم وتنفيذ مسارات العمل المطلوبة للوظيفة.

2. البعد الثاني: الوعي بمعرفة الوظيفة (Awareness Of Functional Knowledge)

- هو قياس درجة وعي الموظف والمتحصل عليها من معرفة الموظف بمجموع المهام المطلوبة والمسؤوليات التي تقوم على عاتق الموظف والاستعدادات ذات الصلة بمجال الوظيفة.

3. البعد الثالث: الوعي بالسياق: Context Awareness

- هو قياس درجة وعي الموظف والمتحصل عليه من مستوى السياقي العلائقي لمستوى الجوانب الاجتماعية، والثقافية، والارغونومية، والأخطار النفسية الاجتماعية التي تحسن من الجودة الوظيفية وتؤثر على الفرد والوظيفة معا.

4. البعد الرابع: ديناميكية الوظيفة: (Functional Dynamic)

- هو قياس درجة التغيير والاستجابات الموظف التي يرصدها الباحث زمنيا (اي الفقرات الزمنية) تتضمن وعيه بالمعارف المكتسبة والإحداث الطارئة والتغيرات التكنولوجية وكذلك التفاعلات بين الوظيفة ومتطلباتها باستمرار في المنظمة و تقبله لهذا التغيير سواء كان ايجابيا أو سلبيا.

ب- المفهوم الإجرائي لمخرجات العمل الموقفية والسلوكية:

يعرف مخرجات العمل الموقفية والسلوكية إجرائياً بالحالة المدركة للعامل في بيئة العمل، تقاس بالدرجة المتحصل عليها من الأبعاد التالية (الرضا الوظيفي، الالتزام التنظيمي، الأداء الوظيفي، سلوك المواطنة التنظيمية، سلوك الإبداع) والمعبر عنها بالاستجابة الكمية للعامل في المنظمة.

2.1.4. أهداف الدراسة الأولية: لكل دراسة أولية لها أهدافها العلمية التي قامت من أجلها، ومن خلال

البحث نذكر مجموعة من النقاط:

1. دراسة العينة والتأكد من توفر عدد مفرداتها وخصائصها للخوض في الدراسة الأساسية.
2. التأكد من مدى ملائمة أدوات الدراسة لأفراد العينة وإتباع المنهج الصحيح في إظهار النتائج.
3. فحص أداة قياس الدراسة (الاستبيان)، واختبارها وحساب الخصائص السيكومترية بحساب الصدق والثبات ودرجة القبول ألفا كرونباخ للذهاب إلى الدراسة الأساسية.
4. تدارك الأخطاء وإجراء التعديلات اللازمة لفقرات الاستبيان لأداة الدراسة قبل الشروع في الدراسة الأساسية.
5. فرصة مفيدة للتدريب على كل من (الملاحظة، المقابلة، الاستبيان) في الميدان.

3.1.4. الحدود المكانية والزمنية للدراسة الأولية:**- الإطار المكاني للدراسة:**

بعد الحسم في اختيار موضوع الدراسة، وقع الاختيار على القطاع الصحي بالمهدية الذي يشمل كل من (المؤسسة العمومية الاستشفائية " محمد بوضياف EPH)، و(المؤسسة العمومية الجوارية العبادي محمد - EPSP-)، ب دائرة مهدية، ولاية تيارت.

- **المجال الزمني للدراسة:** تم إجراء التريص في الفترة الممتدة ما بين (14 مارس 2024 إلى غاية 03 أبريل 2024) لكلا المؤسساتين.

4.1.4. خصائص عينة الدراسة الأولية:

شملت الدراسة الاستطلاعية على عينة قدرت ب 30 مفردة إحصائية من الممرضين في المؤسساتين الصحيين بمهدية بمختلف مصالحها، وهذا من أجل التفرد في دراسة الظاهرة بشكل أولي.

• الجدول 1.4. يوضح توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب المتغيرات – SPSS

المتغير	التكرار	النسب المنوية %	المجموع	
الجنس	ذكر	50	30	
	انثى	50		
العمر	أقل من 30 سنة	33.3	30	
	من 30- 40 سنة	33.3		
	أكثر من 40 سنة	33.3		
التخصص	ممرض ممتاز للصحة العمومية	16.7	30	
	ممرض للصحة العمومية	33.3		
	مساعد ممرض رئيسي	26.7		
	مساعد ممرض	6.7		
	المخبر	10		
	قابلة	3.3		
	العلاج الطبيعي و الفيزيائي	3.3		
	المصلحة	الأمراض المعدية	16.7	30
		الأمراض الصدرية	10	
		الاستجالات	10	
المخبر		10		
الطب الباطني		26.7		
الجراحة		6.7		
مصلحة توليد النساء		10		
طب الأطفال		10		

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه توزيع مفردات العينة بالتساوي للدراسة الاستطلاعية حسب متغير النوع الاجتماعي، حيث يمثل كل من الذكور والإناث نسبة 50%، وهذا يعود إلى طبيعة العمل التمريض الذي يحتاج إلى كل من الجنسين، واختيار الجنسين لتجربة الاستبيان بشكل متساوي.

أما متغير السن نلاحظ تساوي في اختيار الفئات العمرية التي بلغت نسبتهم بـ 10 بالمئة لكل فئة.

أما من ناحية التخصص هناك تفاوت واضح حيث نجد أعلى نسبة تعزى لصالح تخصص ممرض الصحة العمومية، قدرت بنسبة 33.3% بالمائة، ثم يليها تخصص مساعد ممرض رئيسي بنسبة 26.7% بالمائة، إلى آخر نسبة قدرت بـ 3.3% بالنسبة القابلات وتخصص العلاج الطبيعي الفيزيائي، وهذا جاء حرصاً على مشاركة كل التخصصات في تجربة الاستبيان.

- بالنسبة للمصلحة توفر وجود، 08 مصالحي، تم استجواب أعلى عدد في مصلحة الطب الباطني حيث قدر بـ 26.7، ثم يليه مصلحة الأمراض المعدية، قدر بنسبة 16.7 بالمائة، إلى آخر نسبة بـ 6.7 في مصلحة الجراحة، وهذا من اجل تنوع الاستجابات على مختلف المصالح.

5.1.4. أدوات الدراسة الأولية: لبناء الإطار النظري والتطبيقي والوصول إلى أهداف الدراسة يجب

استخدام الأدوات الآتية في جمع البيانات.

1 - الجانب النظري: تم تغطية الإطار النظري للدراسة على ما توفر من مصادر الكترونية، تمثلت في الكتب والدوريات والرسائل الجامعية، والبحوث العلمية ذات الاهتمام المشترك بأبعاد الدراسة الموجودة على شبكة المعلومات الدولية (الانترنت).

2- الجانب الميداني: استخدم ثلاثة أدوات (الملاحظة، والمقابلة، ومجموعة من المقاييس، والاستبيانات)، لبناء وجمع وتصميم فقرات الاستبيان الخاص بالوعي الوظيفي الديناميكي، بشكل يعكس القدرة على التشخيص وقياس متغيرات الدراسة، ثم عرضها على المحكمين ذوي الاختصاص للإفادة من معرفتهم العلمية في محتوى الفقرات و تعديلها.

أولاً الملاحظة:

تعتبر الملاحظة من الطرق المستخدمة في جمع المعلومات لدراسة علمية ما، وإن لم تذكر، خاصة إذا كان موضوع الدراسة مرتبط بسلوك إنساني أو ظاهرة اجتماعية محددة، ذلك أن الملاحظ هو الذي يحدد ويقرر المعلومات التي يجمعها الباحث عن الموضوع، بهدف الحصول على أدق المعلومات، ويستعين في ذلك حواسه لمشاهدة، ومتابعة السلوكيات الأفراد لان الملاحظة في حد ذاتها هي المشاهدة والمراقبة الدقيقة لسلوك العينة، المراد دراستها (المعمري، 2017، ص3).

أما الأسلوب الملاحظة الذي استعمل في الدراسة هي الملاحظة المنظمة المتحكم بها، وهي محددة كونها تخضع للضبط العلمي المسبق، وتتميز بالدقة والعمق والتركيز، كما يكثر استخدامها في الدراسات الوصفية أو التجريبية على عكس أسلوب الملاحظة البسيطة، فلا يستخدم إلا في الدراسات الاستطلاعية فقط، والسبب أننا حددنا فرضية قبل الانطلاق إلى الدراسة التجريبية، واستعمال الاستبيان النهائي كذلك تصميم الفقرات لا يعتمد على الأدبيات، دون إلقاء نظرة استطلاعية على العينة ومعرفتها في عين المكان لكي تكون إحاطة علمية دقيقة على العينة، وتوافق الوعي الوظيفي الديناميكي بين النظرية والتطبيق وتساعدنا هذه الأداة في جمع البيانات التي يمكن تحليلها بسرعة وفي إطار زمني قصير، مما يسهل على الباحث التطرق إلى أدوات أخرى بكل سهولة سواء المقابلة أو الاستبيان، كانت بدون إشعار العينة في حالة مراقبة أو فحص.

أما الخطوات التي اتبعتها لهذا الغرض:

- **تحديد الهدف:** وهو بأن يكون هناك هدف محدد يسعى الباحث في الوصول إليه.
 - **تحديد السلوك:** هو وعي الموظف تجاه مسؤولياته.
 - **تحديد العينة:** أن العينة التي حددت هي فئة الممرضين.
 - **تحديد الوقت:** الفترة الزمنية هي ما قبل إعداد المقابلة وتصميم الاستبيان.
 - **تحديد المكان:** في المؤسسات الصحية.
 - **تحديد الأدوات:** تسجيل نقاط عن طريق كراسة والقلم.
- مع أن الملاحظة تقدم معلومات عن موضوع الدراسة لكنها ليست كافية لإعداد بحث وابتعادا عن التحيز والاستفادة من النتائج، استخدمنا أداة أخرى لا تقل أهمية في الدراسات البحثية ألا وهي المقابلة

ثانياً المقابلة:

تمثل المقابلة مكانة متميزة في البحث والباحثين ، ولها دور أساسي في هذا البحث لأنها تسمح بالوصول إلى جماعة الصفوة من خلال ما يسمى (مقابلة الصفوة) أو المقابلة المتعمقة، التي تمكن الباحث من أن يسير أغوار مشاعر فرد معين أو مجموعة محدودة من الأفراد تجاه قضايا أو ظواهر معينة، و أن يتعرف على اتجاهاتهم أو خبراتهم أو مواقفهم.

المقابلة أسلوب من أساليب التي يستخدمها الباحثون، وأداة فعالة في جمع المادة العلمية مما تهيئ الفرص أمام الخبراء والباحثين لإيجاد حلول مناسبة لتلك الظواهر، وطريقتها في طرح الأسئلة تكون شفوية على فئة معينة من الأفراد.

أما نوع المقابلة، استخدمت مقابلة المقننة (المقيدة) لأنها محددة من حيث الأشخاص، والزمن والمكان، وتسهل علي طرح الأسئلة بدون خروج عن موضوع (الوعي الوظيفي الديناميكي)، ويتشعب الموظف في

أمور أخرى لا أجد فيها معلومات تفيدني في الدراسة، أما بالنسبة للعينة كانت تتمثل في رؤساء المصالح كونهم أكثر خبرة ومعرفة واطلاعا على أمور الممرضين واقرب إليهم، نتيجة لذلك تم طرح الأسئلة بالترتيب وبطريقة واحدة ولمدة زمنية محددة ويمكن الاطلاع على نوع الأسئلة في الملحق رقم 03.

ثالثا الاستبيان: يعد الاستبيان من الأدوات الفعالة لقياس الظاهرة كليا ودراستها.

اعتمدنا في تصميم بيانات الاستبيان على بعض المتغيرات المستقلة تتضمن (الجنس، الفئة العمرية، الإقدمية، التخصص، المصلحة)، ولم تكن هذه المتغيرات في البداية من أهداف الدراسة الأساسية، وإنما كان هدف الرئيسي هو بحث عن العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع، أما سبب اعتمادنا لهذه المتغيرات، نرجع أساسه إلى الدراسات السابقة التي تتناول المتغيرات في واجهة الاستبيان لمعرفة خصائص العينة ودراستها.

• **استبيان الوعي الوظيفي الديناميكي:**

بما أن هذا موضوع حديث الدراسة، ولم نجد له مقياس يقيس هذا المتغير قام الباحث بإعداد هذا الاستبيان، الذي يهدف إلى قياس الوعي الوظيفي الديناميكي، بعد أن تم الاطلاع على الأطر النظرية التي تناولت الوعي والوظيفة، المتمثلة في الدراسات العربية والأجنبية وتم صياغة عبارات الاستبيان من خلال الجمع والبناء وبعد الاطلاع على بعض المقاييس والاستبيانات العالمية نذكر كل من:

1. مقياس علي نواف حسون الدعي 2021.

2. مقياس الثقافة التنظيمية Bonavia 2009 (النسخة المترجمة من طرف المشرف "أستاذ لصفير رضا")

3. مقياس ألان وماير لقياس الالتزام التنظيمي 1993 (النسخة المترجمة) من طرف المشرف أستاذ لصفير رضا

4. Abdullah Yavuz Akıncı And Emrah Cingöz (2023)

5. Ghezzi, V., Probst, T. M., Petitta, L. & Barbaranelli, C.(2020)

6. Haitham Mustafa Eyadat (2019)

7. Clausen T And Other(2019)

8. Anca Draghici And Other (2017)

9. Anna Sutton (2016):

10. Smiljana Cvjetković ,Viviana Langher (2015)
11. Jaime Andrés Bayonaa And Other (2015)
12. Marshall Sashkin, 2013
13. Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006):
14. Isabelle Hansez (2000)

يتكون الاستبيان في صورته النهائية من (27) عبارة، يتم الإجابة عليها من خلال مقياس ليكرت الخماسي (Likert Scale)، الذي يعطى سلمه أوزاناً نسبية للإجابة، وأكبر قدر من الحرية لمفردات العينة عند الإجابة عليها على النحو التالي:
سلم التقييم: موافق بشدة - موافق - محايد - معارض - معارض بشدة

جدول 2.4 يمثل سلم التقييم ليكرت الخماسي

الإجابة	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
الوزن النسبي	5	4	3	2	1

من جهة أخرى صيغت جميع عبارات الاستبيان في الاتجاه الإيجابي فكل فقرة تدل على الدرجة المرتفعة على وجود وعي وظيفي مرتفع والدرجة المنخفضة، عكس ذلك أما متوسط الدرجات فهي دلالة واضحة على عدم وجود علاقة ارتباطيه بين المتغيرين.

- أما الفقرات مع الأبعاد كانت كالتالي:

• جدول 3.4. يمثل استبيان النهائي للوعي الوظيفي الديناميكي

الرقم	البعد	الفقرة
1		لدي وعي بمعرفة قدراتي الشخصية في المؤسسة
2		أواجه تعقيدات الوظيفة بكفاءة
3	الكفاءة الذاتية	أنا مستمر في تنظيم عملي، وتطوير ذاتي، وتقييم مسؤولياتي
4		استطيع حل معظم المشكلات ببذل الجهد اللازم
5		أحياناً أعمل لوقت إضافي، عندما يكون هناك عمل عاجل يجب إكماله.
6		لدي وصف واضح لمهامتي

أعرف مسبقًا إجراءات العمل التي يجب إتباعها عند تكليفي بمهمة جديدة	7	الوعي بمعرفة
أقوم بمهامي على أكمل وجه والتزم بأخلاقيات المهنة في المؤسسة	8	الوظيفة
أنا على قدر كبير من الوعي اتجاه واجباتي ومسؤولياتي داخل المؤسسة	9	
تتطلب الوظيفة مني استعداد ومسؤولية أكبر لتعدد المهام في المصلحة	10	
أعمل مع زملائي بود واحترام	11	
أستطيع أن أتحدث بصراحة عن كل شيء مع زملائي في المصلحة	12	الوعي بالسياق
عند التعامل مع المريض، أميل إلى وضع نفسي مكانه	13	
ثقافتنا تعمل على تقريب الخدمة للمريض و تقديم له أفضل العلاج	14	
أحب أن اعمل في المكان الذي يتميز بالظروف اللازمة لتأدية مهامي على أحسن وجه	15	
أرى أن الآلات و الأدوات ملائمة للقيام بالعمل في المصلحة	16	
أقوم بإجراءات الوقاية والفحوصات الطبية دوريًا لوقاية نفسي من الأمراض المهنية.	17	
أي خطأ في عملي قد يعرض حياة الآخرين للخطر أو يؤدي إلى خسارة مواد أو معدات باهظة الثمن	18	
أستطيع التعامل بكل هدوء مع المشاكل واعتبره جانبًا طبيعيًا من حياة المؤسسة	19	
أتميز بالجودة و الإتقان في عملي	20	
أشعر في عملي بجودة حياة وظيفية	21	
يوميًا أتلقى قدرًا من المعلومات والمعارف الطبية حول المريض في المستشفى	22	الديناميكية الوظيفة
نظام العمل الحديث (الرقمنة) سهل الاستخدام ويجنب الأخطاء	23	
تخيفني الأحداث الطارئة والمواقف الخطرة في مكان عملي	24	
تتضمن وظيفة التمريض قدرًا كبيرًا من التفاعل مع العمال والمرضى	25	
عملي متعب فكريًا و يتطلب مني التركيز أكثر	26	
يتغير مهامي في المصلحة باستمرار حسب نوعية المرض وطبيعة علاج المريض	27	

• كيفية تصميم فقرات الدراسة:

يشغل بال الباحثين كيفية تصميم الاستبيان، وهي من أهم مراحل البحث التي تؤثر بصورة كبيرة على نتائجه، فكلما كان التصميم دقيق وجيد، كلما حصلت على معلومات أكثر دقة تضيفه لبحثك العلمي ويصمم الاستبيان، انطلاقًا من التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة، لذلك فإن وضوح الأبعاد ينعكس على وضع الأسئلة، يعتمد على تحديد عينة دراسة معبّرة عن المشكلة البحثية، ليصل لنتيجة علمية يمكن الاعتماد عليها في أبحاث علمية أخرى.

نجد أن الوعي الوظيفي الديناميكي عرف إجرائيا بالحالة المدركة للعامل في بيئة العمل وتقاس بالدرجة المتحصل عليها من الموارد الوظيفية التي تشمل الأبعاد التالية،(الكفاءة الذاتية، الوعي بالوظيفة، الوعي بالسياق، الديناميكية الوظيفية)

- البعد الأول: الكفاءة الذاتية: (self-efficacy) :

يحتوي هذا البعد على 05 فقرات نهائية تبدأ من (الفقرة 01 إلى الفقرة 05)، التي تجيب على قدرات الشخصية للممرض ومدى تنظيم الذي يتمتع به، مع التنفيذ لمسارات العمل حيث تم تصميم و بناء الفقرات اعتمادا على مجموعة دراسات نذكر فقراته كآتي:

▪ جاءت الفقرات (2،1): اعتمادا من مقياس (الدعمي،2021)

▪ جاءت كل من الفقرات (3،4): من مقياس الوعي الذاتي 2016 ANNA SUTTON

▪ جاءت كل من الفقرات (5): من مقياس 2000 ISABELLE HANSEZ WOCCQ

- البعد الثاني: الوعي بالوظيفة: يشمل: المهام المطلوبة . المسؤوليات . الاستعدادات

يحتوي هذا البعد على 05 فقرات نهائية تبدأ من (الفقرة 06 إلى الفقرة 10)، موزعة على مجموعة من النقاط، التي تشمل وعي الممرض للمهام المطلوبة ومسؤولياته المحددة والاستعدادات ذات صلة بالمجال الوظيفية، واعتمدنا في ذلك على مجموعة من المقاييس حيث كانت كالتالي:

▪ جاءت الفقرة (6،8): من مقياس 2000 ISABELLE HANSEZ WOCCQ

▪ جاءت كل من الفقرات (7): (Bonavia,2009 ;Morgeson,2006,wdq ; Haitham,2019 ; Alan ; mayer,1993)

▪ الفقرات (9): بنيت من طرف الباحث

▪ الفقرات (10): من مقياس العمل لـ 2014 JAIME ANDRES BAYONAA

- البعد الثالث : الوعي بالسياق

يشمل جوانب عدة: الاجتماعية . الثقافية . الارغونومية . الأخطار النفسية الاجتماعية . الجودة الوظيفية

- يتوزع هذا البعد على 11 فقرة نهائية تبدأ من (الفقرة 11 إلى الفقرة 21) نحاول فيها دراسة جميع متغيرات الوعي بالسياق المتضمن لوعي الموظف على الجانب الثقافي والارغونومي والبيئي والأخطار النفسية الاجتماعية حيث جاءت الفقرات كالاتي:

▪ الفقرات (11،15،16): من مقياس العمل لـ JAIME ANDRES BAYONAA 2014

▪ الفقرات (12،19،20،21): من

(Bonavia,2009 ;Morgeson,2006,wdq ; Haitham,2019 ; Alan ; mayer,1993)

▪ الفقرات (13،14،17): تم بناء الفقرات من طرف الباحث

▪ الفقرات (18): من مقياس 2000 ISABELLE HANSEZ WOCCQ

- البعد الرابع : الديناميكية الوظيفية:

(المعارف المكتسبة والأحداث الطارئة والتغيرات التكنولوجية والتفاعلات بين الوظيفة ومتطلباتها).

• يحتوي البعد الديناميكية الوظيفية على 06 فقرات نهائية تبدأ من (الفقرة 22 إلى الفقرة 27)، تقيس المعارف المكتسبة والأحداث الطارئة، والتغيرات التكنولوجية والتفاعلات بين الوظيفة، ومتطلباتها معتمدا في ذلك على مجموعة دراسات التي تصميم بها الفقرات حيث جاءت الفقرات كالاتي:

▪ جاءت الفقرات (22،25،26): من مقياس العمل لـ JAIME ANDRES BAYONAA,(2014)

▪ الفقرة (23): من

(Bonavia,2009 ;Morgeson,2006; Wdq , Haitham, 2019 ; Alan ;) mayer,1993)

▪ الفقرة (24): من مقياس الوعي الذاتي Anna Sutton, (2016)

▪ الفقرة (27): تم بناءها من طرف الباحث

ثانيا: مقياس مخرجات العمل الموقفية والسلوكية

مقياس مخرجات العمل الموقفية والسلوكية من إعداد (علي نواف حسون الدعيمي، 2021) تحت عنوان تأثير موارد الوظيفية في مخرجات العمل الموقفية والسلوكية، يتكون المقياس بصورته المطورة من (34) عبارة تهدف إلى معرفة مخرجات العمل من خلال تأثير الموارد الوظيفية ويتكون الاستبيان من خمسة أبعاد وهي:

1. الرضا الوظيفي: من فقرة 01 - 04
 2. الالتزام التنظيمي: من فقرة 05 - 13
 3. الأداء الوظيفي: من فقرة 14 - 18
 4. سلوك المواطنة التنظيمية: من فقرة 19 - 26
 5. سلوك الإبداع: من فقرة 27 - 34
- صيغت جميع عبارات المقياس في الاتجاه الإيجابي، فيما عدا العبارات ذات الأرقام (03، 04، 08، 09)، والتي صيغت في الاتجاه السلبي، ويراعى عكس مفتاح التصحيح على تلك العبارات، بحيث تدل الدرجة المرتفعة للمقياس ككل على وجود درجة عالية من مخرجات للمستجيب.

- لكن في بحثنا استثنينا البعد الخامس (سلوك الإبداع) الذي يحتوي على 08 فقرات والسبب يعود في ذلك إلى عدم توافق البعد مع موضوع الدراسة، الذي يهدف إلى سلوك الإبداع و الذي يعرف:
 - بالسلوك المميز للفرد أو المجموعة في المنظمة، الذي تنتج عنه مفاهيم وأفكار جديدة قد تترجم فيما بعد إلى سلع أو خدمات جديدة في المنظمة، بمعنى هو تصور أصيل للبدائل التي يمكن أن تساهم في مواجهة المشكلات القائمة والمحتملة.
- وفق التفسير المذكور يرى الباحث أن هذا البعد لا يتماشى مع موضوع المدروس، الذي هو قيد الدراسة لذا تم إلغاء البعد لعدم تناسبه وتوافقه مع وظيفة التمريض، التي لا تعتمد على الابتكار وتوليد الأفكار وتصحيح الإجراءات والقوانين العمل، الموافق عليها في الجريدة الرسمية، فالموظف مقيد بتطبيق الأحكام الدولية لا الخوض فيها، وتغييرها والوظيف العمومي يختلف عن الوظيفة الخاصة التي تتمتع بالاستقلالية في العمل. وفقراته هي:

1. هل تعمل على توليد الأفكار المبدعة .
2. هل تقوم بالترويج والدفاع عن أفكار الآخرين .
3. تعمل على تحفيز الزملاء للمشاركة بالابتكار .
4. هل تتبنى إجراءات جديدة في أداء الوظيفة .
5. هل تقدم اقتراحات بناءة لتحسين كيفية العمل داخل المديرية
6. تعمل على تصحيح الإجراءات والممارسات الروتينية المعقدة .
7. تقترح تطبيق الحلول التي تقلل من المشكلات التنظيمية في المديرية
8. تعمل على تقديم هياكل وتقنيات أو مداخل جديدة لتحسين كفاءة الوظيفة

- أما الاستبيان كان كالاتي:

- جدول 4.4. يمثل مقياس مخرجات العمل الموقفية و السلوكية

مقياس مخرجات العمل الموقفية والسلوكية

الرقم	الفقرات
1	هل تشعر بالرضا تجاه الأجر مقابل وظيفتك
2	هل أنت راض عن طبيعة الوظيفة التي تؤديها بشكل عام
3	هل ينتابك أحيانا شعور بالرغبة في ترك الوظيفة (R)
4	هل أنت غير راض عن وظيفتك (R)
5	اشعر بالحرية في مناقشة مشكلات الوظيفة مع رئيسي المباشر ولا يوجد مخاوف من أن يستخدمها ضدي لاحقا
6	لديك ثقة تامة بأن رئيسك المباشر يتعامل معك بأنصاف
7	إذا ارتكبت أي خطأ فإن رئيسي المباشر يكون مستعد للمسامحة والنسيان
8	رئيسك المباشر شخص ودود ومقبول بين الموظفين
9	يمكن أن أتشارك مع زملائي بالمعلومات الخاصة لأنني اعرف بأنهم سيتعاملون معها بسرية تامة.
10	لديك ثقة تامة بأن زملائي في الوظيفة سيتعاملون معي بأنصاف
11	تعتبر الإدارة الكثير من الاهتمام لتحسن حال الموظفين في المؤسسة
12	لا يراودني الكثير من الشك بخصوص مبرر القرارات التي تتخذها الإدارة (R)
13	تتابع الإدارة القضايا التي تتعهد القيام بعملها. (R)
14	تحرص على تحقيق أهداف وظيفتك
15	تعمل على تقييم مستوى نوعية أداء وظيفتك
16	تنسق مع الآخرين في أداء وظيفتك
17	قادر على انجاز الوظيفة المكلف بها في الوقت المحدد

18	تقييم حجم العمل اليومي الذي تنجزه بشكل مستمر
19	هل تتطوع للمهام غير المطلوبة منك
20	تعمل على تقديم أفكار مبتكرة لتحسين الوظيفة
21	هل تهدر الوقت في المحادثات غير المجدية أثناء الوظيفة
22	هل تأخذ إجازات عمل إلا عند الضرورة
23	تخبر مشرفك بشكل مبكر عندما تكون غير قادر على أن تحضر إلى الوظيفة
24	تحاول مساعدة زملائك ممن لديهم مشاكل في الوظيفة
25	تعمل على إرشاد زملاء الوظيفة الجدد وبشكل اختياري
26	تشجع زملائك في الوظيفة

ملاحظة:

- يشير حرف (R) إلى أن الفقرة عكسية (reverse)
- أما من ناحية الترتيب حافظنا على ترتيب الفقرات كما جاءت في مقياس (الدعمي، 2021) بدون تغيير أي فقرة حفاظا على اتزان الفقرات و قناعة منا بأبعاده.
- أما مبرر إلى عدم الاعتماد على مقاييس أو استبيانات أخرى والسبب يعود إلى جملة من النقاط.
 - توافق المقياس مع دراستنا.
 - صعوبة الوصول إلى فقرات مخرجات العمل في المذكرات والمقالات التي تم نشرها.
- بالنسبة للبدائل الإيجابية فقد اعتمدنا على مقياس ليكرت الخماسي كما هو موضح في الجدول:

البدائل	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
فقرات ايجابية	5	4	3	2	1
فقرات سلبية	1	2	3	4	5

6.1.4. الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة الأولية:

- أولاً صدق المحكمين:

بعد بناء الاستبيان للوعي الوظيفي الديناميكي واستبيان مخرجات العمل الموقفية والسلوكية بصيغة أولية والوقوف عليه من طرف المشرف، ثم الموافقة عليه واعتماده في الدراسة الاستطلاعية، وقبل خوض في تجربة استبيان تم عرضه على مجموعة من المحكمين وعددهم 13 محكم.

• جدول 5.4. يمثل الفقرات المتفق وغير المتفق عليها من طرف المحكمين

عدد المحكمين	رقم الفقرات	عدد المحكمين المتفقين	عدد المحكمين غير المتفقين	النسبة اتفاق الفقرة	نسبة غير متفق عليها للفقرة
13=ن	1	13	0	100	00
	2	13	0	100	00
	3	08	05	61	39
	4	07	06	61	39
	5	08	05	61	39
	6	13	00	100	00
	7	10	03	77	23
	8	12	01	92	08
	9	13	00	100	00
	10	13	00	100	00
	11	13	00	100	00
	12	13	00	100	00
	13	11	02	85	15
	14	07	06	54	46
	15	12	01	92	08

39	61	05	08	16
61	39	08	05	17
61	39	08	05	18
08	92	01	12	19
31	69	04	09	20
00	100	00	13	21
31	69	04	09	22
31	69	05	08	23
00	100	00	13	24
46	54	06	07	25
23	77	03	10	26
00	100	00	13	27
00	100	00	13	28
08	92	01	12	29
31	69	04	09	30
08	92	01	12	31
31	69	04	09	32
08	92	01	12	33
08	92	01	12	34
00	100	00	13	35
31	69	04	09	36
08	92	01	12	37
00	100	00	13	38
23	77	03	10	39

23	77	03	10	40
08	92	01	12	41
08	92	01	12	42
00	100	00	13	43
08	92	01	12	44
00	100	00	13	45
39	61	05	08	46

- ثانيا: صدق المحتوى

لحساب صدق المحتوى الفقرة تم تطبيق معادلة لوشي كالآتي:

$$\text{درجة صدق الفقرة} = \frac{م - 0,5 \times ن}{0,5 \times ن}$$

م = عدد المحكمين الذين اتفقوا على صدق الفقرة.

ن = عدد جميع المحكمين

و لكي يتم اخذ الفقرة لا بد أن تكون تساوي أو تفوق الحد الأدنى للدرجة المطلوبة الذي يعتمد على عدد المحكمين من خلال الجدول المعياري.

جدول 6.4. يمثل الجدول المعياري:

40	35	30	25	20	15	14	13	12	11	10	9	8	ن
0,29	0,31	0,33	0,37	0,42	0,49	0,51	0,54	0,56	0,59	0,62	0,75	0,78	الحد الأدنى

• الحد الأدنى المعتمد عليه حسب عدد المحكمين هو 0,54

كانت النتائج كالاتي:

• جدول 7.4. يمثل الفقرات التي تم حذفها من طرف المحكمين

عدد المحكمين	رقم الفقرات	عدد المحكمين المتفقين	عدد المحكمين غير المتفقين	نتائج معادلة لوشي	مطالب المحكمين
=ن				$\frac{م - 0,5 \times ن}{0,5 \times ن}$	<ul style="list-style-type: none"> حذف الفقرة بقاء الفقرة مع تعديل جزء منها بقاء المعنى مع إعادة الفقرة

البعد الأول: الكفاءة الذاتية

1	13	0	1	تعديل
2	13	0	1	تعديل
3	08	05	0,23	حذف الفقرة
4	07	06	0.07	حذف الفقرة
5	08	05	0,23	حذف الفقرة
6	13	00	1	إعادة الصياغة
7	10	03	0,53	حذف الفقرة
8	12	01	0,84	حذف الفقرة
9	13	00	1	إعادة الصياغة

البعد الثاني: الوعي بمعرفة الوظيفة

ثبات الفقرة	1	00	13	10
ثبات الفقرة	1	00	13	11
ثبات الفقرة	1	00	13	12
ثبات الفقرة	0,69	02	11	13
حذف الفقرة	0,07	06	07	14
تعديل الفقرة	0,84	01	12	15
حذف الفقرة	0,23	05	08	16
حذف الفقرة	0,23 .	08	05	17
حذف الفقرة	0,23	08	05	18

البعد الثالث: الوعي بالسياق

إعادة الصياغة	0,84	01	12	19
حذف الفقرة	0,38	04	09	20
ثبات الفقرة	1	00	13	21
حذف الفقرة	0,38	04	09	22
حذف الفقرة	0,23	05	08	23
ثبات الفقرة	1	00	13	24

حذف الفقرة	0,07	06	07	25
حذف الفقرة	0,53	03	10	26
ثبات الفقرة	1	00	13	27
ثبات الفقرة	1	00	13	28
إعادة الصياغ الفقرة	0,84	01	12	29
حذف الفقرة	0,38	04	09	30
ثبات الفقرة	0,84	01	12	31
حذف الفقرة	0,38	04	09	32
ثبات الفقرة	0,84	01	12	33
ثبات الفقرة	0,84	01	12	34
ثبات الفقرة	1	00	13	35
حذف الفقرة	0,38	04	09	36
ثبات الفقرة	0,84	01	12	37

البعد الرابع: الديناميكية الوظيفية

ثبات الفقرة	1	00	13	38
حذف الفقرة	0,53	03	10	39
حذف الفقرة	0,53	03	10	40

ثبات الفقرة	0,84	01	12	41
ثبات الفقرة	0,84	01	12	42
ثبات الفقرة	1	00	13	43
إعادة الصياغة	0,84	01	12	44
ثبات الفقرة	1	00	13	45
حذف الفقرة	0,23	05	08	46

❖ المعايير التي تم استخدامها في عملية الحذف والتعديل وفقا للمحكمين:

- طول الفقرة.
- استعمال بعض المصطلحات غير مألوفة على الموظف.
- كثرة الفقرات واستهلاكها للوقت.
- التكرار في الصياغة الفقرات.

❖ الفقرات التي تم تعديلها في الاستبيان:

جدول 8.4. يمثل الفقرات قبل و بعد التعديل.

الفقر	قبل التعديل	بعد التعديل
1	لدي وعي قوي بمعرفة قدراتي الشخصية في المؤسسة	لدي وعي بمعرفة قدراتي الشخصية في المؤسسة
2	لدي المهارة والقدرة على الإبداع في مواجهة تعقيدات الوظيفة بكفاءة	أواجه تعقيدات الوظيفة بكفاءة
4	استطيع حل معظم المشكلات إذا بذلت الجهد اللازم.	استطيع حل معظم المشكلات ببذل الجهد اللازم
5	أعمل وقتنا إضافيا عندما يكون هناك عمل عاجل يجب إكماله.	أحيانا أعمل لوقت إضافي، عندما يكون هناك عمل

عاجل يجب إكماله.

11	الزملاء الذين أعمل معهم في المصلحة ودودون	أعمل مع زملائي بود واحترام
16	ترتيب الآلات و الأدوات العمل ملائم للقيام بالعمل في المصلحة	أرى أن الآلات و الأدوات ملائمة للقيام بالعمل في المصلحة
19	أتعامل بكل هدوء مع المشاكل الانفعالية والعاطفية في أثناء ممارستي للوظيفة	أستطيع التعامل بكل هدوء مع المشاكل واعتبره جانباً طبيعياً من حياة المؤسسة
24	تخيفني الأحداث الطارئة و المواقف الخطرة	تخيفني الأحداث الطارئة و المواقف الخطرة في مكان عملي
25	تتطلب مني الوظيفة الانخراط في قدر كبير من التفكير	تتضمن وظيفة التمريض قدراً كبيراً من التفاعل مع العمال والمرضى

❖ حالات التي فيها حذف الفقرات:

- درجة صدق الفقرة اقل من الحد الأدنى المطلوب وهو 0,54
- التكرارات التي يصب في نفس معنى الفقرات
- أما الفقرات التي حذفها من الاستبيان هي 19 فقرة (3,4,5,7,14,16,17,18,20,22,23,25,26,30,33,36,39,40,46,)

• حساب ارتباط الفقرة بأبعادها وارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية:

جدول 9.4. يمثل حساب الفقرة بالأبعاد، والأبعاد بالدرجة الكلية: للوعي الوظيفي الديناميكي

الأبعاد	الفقرات	ارتباط الفقرة بالبعد	ارتباط البعد بالدرجة الكلية
	1	** 0,773	
الكفاءة الذاتية	2	** 0,524	
	3	** 0,545	** 0,775
	4	** 0,545	
	5	** 0,654	

** 0,481 6

** 0,495 7

جدول 10.4. يمثل حساب الفقرة بالأبعاد، والأبعاد بالدرجة الكلية: مخرجات العمل (م،س)

القرات	ارتباط الفقرة بالبعد	ارتباط البعد بالدرجة الكلية
1	** 0.926	** 0.783
2	** 0.705	
3	b.	
4	** 0.631	
5	** 0.564	** 0.977
6	** 0.963	
7	** 0.963	
8	** 0.963	
9	.b	
10	.b	
11	** 0,558	
12	** -0,888	
13	** 0,798	
14	.a	** 0.623
15	** 1.000	
16	** 1.000	
17	** 1.000	
18	** 1.000	
19	** 0.975	** 0.974
20	** 0.975	
21	** 0.975	
22	** 0.915	
23	** 0.915	
24	0.128	
25	** 0,975	
26	.b	

* دالة عند (0.05)

** دالة عند (0.01)

- بعض الفقرات أعطت نتائج ثابتة مما أظهرت هذه الملاحظة:

a. b. Calcul impossible car au moins une variable est une constante.

أ. ب. الحساب مستحيل لأن إحدى المتغيرات على الأقل هي ثابتة

- حساب ثبات الأدوات الدراسة:

1. ثبات استبيان الوعي الوظيفي الديناميكي: أظهرت نتائج ألفا كرونباخ حسب معالجة الإحصائية لـ spss الجدول الآتي:

جدول 11.4. يمثل معامل الثبات: الوعي الوظيفي الديناميكي

عدد الفقرات	قيمة معامل ألفا (α)
27	0,847

من خلال الجدول يظهر لنا قيمة ألفا كرونباخ التي قدرت بـ 0,847 هي قيمة جيدة جدا مما يعطي ثبات لأداة الدراسة. (Kline, 2011).

2. ثبات استبيان مخرجات العمل الموقفية و السلوكية

جدول 12.4. يمثل معامل الثبات لمخرجات العمل الموقفية والسلوكية

عدد الفقرات	قيمة معامل ألفا (α)
26	0.928

يظهر لنا من خلال الجدول قيمة ألفا كرونباخ التي قدرت بـ 0.928 هي قيمة "ممتازة" مما يعطي ثبات لأداة الدراسة. (Kline, 2011).

2. الدراسة الأساسية:

تمهيد:

بعد الانتهاء من الدراسة الاستطلاعية والتأكد من صدق وثبات الأدوات، بنسبة معقولة ومقبولة إحصائياً يتم الانتقال الى للدراسة الأساسية التي تعد الخطوة الموالية في البحث يتم فيها تحديد مجتمع وعليه الدراسة، وكيفية تطبيق المقاييس وتصحيحها، والأساليب الإحصائية في معالجة البيانات.

1.2.4. أهداف الدراسة الأساسية

1. تطبيق أدوات الدراسة على عينة الدراسة الأساسية.
2. التأكد من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة.
3. اختبار فرضيات الدراسة ومناقشتها على ضوء الدراسات السابقة.
4. الخروج بجملة من المعطيات والاقتراحات الممكنة.

2.2.4. التصميم ومنهج البحث المتبع في الدراسة:

منهج الدراسة: للوصول إلى الحقائق مقبولة حول الظاهرة المدروسة يجب انتقاء وطرح المنهج المناسب للدراسة، ونظراً لتشخيص ظاهرة الوعي الوظيفي لدى الموظف والكشف عن مخرجات العمل تبين أن **المنهج الوصفي الارتباطي** هو المنهج المناسب لطبيعة الموضوع المدروس، الذي يهدف إلى وصف الظاهرة على أصلها، والتعبير عنها كمياً وكيفياً ثم إيجاد العلاقة التي تربط بين المتغيرين متماشياً مع أهداف الدراسة والأسئلة المطروحة.

3.2.4. الحدود المكانية والزمنية لإجراء الدراسة الأساسية:

أولاً الإطار المكاني للدراسة: بعد الحسم في اختيار موضوع الدراسة، وقع اختيارنا على القطاع الصحي بالمهدية الذي يشمل قطاعين مختلفين من الصحة العمومية، ويضمان مجموعة كبيرة من الموارد البشرية في قطاع التمريض، وبعد تلقي حسن الاستقبال والتجاوب من طرف مسؤولي الإدارة كل من مدير الموارد البشرية فئات التمريض، الأمر الذي جعلنا نجري الدراسة واخذ بعض المعلومات عن المؤسسات وتتبع جميع نشاطاتهم التي تتطابق مع مقتضيات الدراسة.

من جهة أخرى يضم كلا المؤسسات مجموعة من الأسلاك المختلفة تتمثل في (السلك الطبي والشبه طبي والأسلاك الادارية والمشاركة).

ونظرا لموضوع البحث وإشكاليته، فإن مجتمع الدراسة يشمل الممرضين فقط ولم يشمل باقي الموظفين والسبب يعود إلى حجم العينة التي تفوق قدراتنا المادية والزمنية وتتطلب جهد كبير في الدراسة مما قلصنا حجم العينة و وقع اختيارنا على فئة الممرضين.

1.1. المؤسسة العمومية الاستشفائية "محمد بوضياف" (المستشفى): Etablissement public (Hospitalier)(EPH)

المستشفى هو مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، توضع تحت وصاية وزارة الصحة، له أقسام تعمل باستمرار على توفير الخدمة الفندقية للمرضى، وعلى تجهيز المستلزمات الضرورية لهم، حيث تحتوي على 240 سرير المكون من مجموعة من المصالح،(طب الأطفال، مصلحة توليد النساء، طب الباطني(نساء،رجال)،مصلحة الأمراض الصدرية،الجراحة(نساء،رجال)، مصلحة الأمراض المعدية، الاستجالات، المخبر)، إضافة إلى بعض الأقسام المساعدة لها.

2. المؤسسة العمومية الجوارية العبادي محمد،(وفروعها): Etablissement Etablissement Public de Sante et de Proximité

المؤسسة العمومية الجوارية هي عمومية ذات طابع إداري، توضع أيضا تحت وصاية وزارة الصحة، لها عيادة جوارية مركزية ومجموعة أخرى متعددة من العيادات الفرعية في الدائرة مهدية و لها 07 بلديات تحت سلطة الدائرة، تعمل هذه العيادات باستمرار على توفير الخدمات العامة للمرضى كالفحوصات الدورية، وعمليات التلقيح، والكشوفات المخبرية وعيادات الأسنان...الخ، ومن بين العيادات التي تمت الدراسة عليها:

• العيادة المركزية:

1. العيادة المتعددة الخدمات العبادي محمد

• العيادات الفرعية:

2. العيادة الفرعية المتعددة الخدمات للشهيد خوني عبد القادر

3. العيادة الفرعية المتعددة الخدمات للشهيد عامر بلقاسم عمارة

4. العيادة الفرعية المتعددة الخدمات للشهيد محمد البرزاني

- المجال الزمني للدراسة: تمت الدراسة الأساسية في الفترة الممتدة ما بين 14 مارس إلى غاية 03 مارس 2024 التي دامت أسبوعين، وكان لنا الوقت الكافي للعينة في ملئ الاستبيان بكل أريحية وفي أوقات راحتهم، فكان توزيع الاستبيان في الأسبوع الأول واسترداده في الأسبوع الثاني.

• **طريقة المعاينة:** لجمع البيانات والمعلومات عن مجتمع البحث الأصلي يجب إتباع شروط دقيقة لاختيار العينات المناسبة وبحكم ما توفر من مجتمع الأصلي الموزع على عينات متباعدة، المتمثلة في المؤسساتين (المستشفى، والعيادات الجوارية)، أما عدد الكبير للعينات المراد دراستها المتمثل في 120 مفردة التي لا يمكن إجرائها في مؤسسة واحدة بسبب عدم توافرها في مؤسسة واحدة لعدة أسباب نذكر منها:

- الغيابات المتكررة لمرضى.
- انتداب بعض العمال إلى مؤسسات بعيدة خارج الولاية.
- شهادات مرضية.
- عطل سنوية لبعض المرضى.

وهذا يحد على استعمال الحصر الشامل، مما يستدع استعمال المعاينة العشوائية العنقودية بحكم المجتمع الأصلي موزع على مجموعات وتجمعات عمومية متباعدة عن بعضها على شكل عناقيد، وهي وحدات متشابهة في الخصائص والسمات ولا تتوفر لدينا قائمة بأسماء هذه العناصر، مما يصعب علينا استخدام الطريقة العشوائية البسيطة والعيينة الطبقيية وحسب ما تقر به منهجية البحثية، (APA, 2010) يجب أن نلجأ إلى الطريقة العنقودية، وتقسيم المجتمع إلى أقسام أو مجموعات أو عناصر متجانسة و نختر العينات إلى المرحلتين:

1. **المرحلة الأولى:** تشمل عينات في المستشفى وتقسيمه إلى فئات بعدها يتم اختيار شريحة أو أكثر بطريقة عشوائية ويتم استبعاد الشرائح الأخرى.
 2. **المرحلة الثانية:** تشمل عيادة الجوارية المركزية يعاد تقسيم الشرائح المختارة إلى شرائح جزئية أخرى ويتم اختيار شريحة أو أكثر عشوائيا ويشمل الاختيار العيادات الجوارية المركزية و الفرعية.
- بلغ حجم العينة الدراسة الأساسية 120 فرد من ممرض وممرضة، والتي توزعت على مختلف المصالح الصحية على مستوى المؤسساتين.

أما الفائدة المرجوة من الطريقة العنقودية هي:

- سهولة سحب العينة من مجتمع الأصلي للدراسة
- تكلفة تكون قليلة إذا قرنت بالطرق الأخرى
- لا تحتاج إلى وقت طويل. (صفر 2023، ص30-31)

4.2.4. مجتمع الدراسة (وخصائص عينة الدراسة):

جدول 13.4. يمثل المجتمع الأصلي للعينة للدراسة الأساسية

نوع المؤسسة	الذكور	الإناث	المجموع
المؤسسة العمومية الاستشفائية EPH	85	87	172
المؤسسة العمومية للصحة الجوارية EPSP	145	175	320
المجموع الكلي في المؤسستين	230	262	492

نلاحظ من خلال الجدول تفاوت كبير في عدد الممرضين بين المؤسستين حيث قدر عددهم بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بـ 172، وبالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية EPSP بـ 320 و هذا راجع لنشاط المؤسسة العمومية للصحة الجوارية، وكثرة عيادتها الموزعة داخل دائرة مهدية وخارجها.

كذلك نلاحظ تفاوت طفيف بين عدد الإناث والذكور في المستشفى (المؤسسة العمومية الاستشفائية)، أما (المؤسسة العمومية للصحة الجوارية)، كان عدد الإناث أكثر من الذكور وهذا راجع أيضا لاحتياجات المؤسسة العمومية للصحة الجوارية، للعنصر النسوي في كل فروعها الموزعة داخل وخارج دائرة مهدية.

- من جهة أخرى يمكن استنتاج أن فرص التوظيف لدى النوعين (فئة الذكور والإناث) أصبحت متساوية في المؤسسات الصحية، مما توليه وزارة الصحة في تقديم مستوى عال من الخدمات الصحية وسهر على راحة المريض من الجنسين، وتقديم أحسن تمثيل لها.

جدول 14.4. يمثل نوع التخصص وعدد المصالح في المؤسستين الصحيتين بـ مهدية

الرقم	نوع التخصص	المؤسسة العمومية الاستشفائية EPH	المؤسسة العمومية للصحة الجوارية EPSP
1	ممرض ممتاز للصحة العمومية	39	69
2	ممرض للصحة العمومية	35	80
3	مساعد ممرض رئيسي	23	38

42	20	مساعد ممرض	4
45	15	ممرض ملحق بالمخبر	5
00	10	قابلة	6
00	04	العلاج الطبيعي والفيزيائي	7
26	16	مشغل أجهزة التصوير الطبي	8
20	10	بيولوجي	9
320	172	المجموع	

نوع المصلحة

00	01	الأمراض المعدية	1
00	01	الأمراض الصدرية	2
05	01	الاستجالات	3
05	01	المخبر	4
00	01	الطب الباطني	5
00	01	الجراحة	6
00	01	مصلحة توليد النساء	7
00	01	طب الأطفال	8
02	01	الأشعة	9
03	09	المجموع المصالح	

نلاحظ من خلال الجدول توزيع التخصصات على المؤسستين فبالنسبة للمستشفى (بالمؤسسة العمومية الاستشفائية) جاء تخصص ممرض ممتاز للصحة العمومية أكثر عددا من باقي التخصصات حيث قدر بـ فردا، 39 ثم يليه ممرض للصحة العمومية بـ فردا 35، إلى أن نصل أقل تخصصا احتياجا هو العلاج الطبيعي والفيزيائي.

أما بالنسبة للمؤسسة العمومية للصحة الجوارية، نجد التخصص أكثر عددا ممرض للصحة العمومية بـ 80 فردا، ثم يليه ممرض ممتاز للصحة العمومية بـ 69 فردا، إلى أن نصل إلى أقل عددا هم البيولوجيين 20 فردا، كما نلاحظ أيضا عدم وجود بعض التخصصات مثل تخصص القابلات وتخصص العلاج

الطبيعي والفيزيائي، والسبب في ذلك أنه يوجد نقص في تخصص القابلات وِعوض ذلك بـ ممرضين آخرين من تخصص آخر، أما تخصص العلاج الطبيعي والفيزيائي فهو غير موجود في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية EPSP لعدم احتياجه.

- أما على مستوى المصالح نجد غياب كبير لمصالح الاستشفائية في (المؤسسة العمومية للصحة الجوارية) ماعدا مصالح الاستعجالات والمخبر والأشعة والسبب يعود لعمل (المؤسسة العمومية للصحة الجوارية)، حيث تقوم على الفحص الطبيعي وعدم الفندقية، على غرار المؤسسة العمومية الاستشفائية تقوم بعملية التكفل الصحي على مستوى المصالح على مدار 24 ساعة.

• الجدول 15.4. يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب المتغيرات - SPSS -

المتغير	التكرار	النسب المئوية %	المجموع
الجنس	ذكر	45.3	150
	أنثى	54.7	
العمر	اقل من 30 سنة	32.7	150
	من 30- 40 سنة	38.7	
	أكثر من 40 سنة	28.7	
التخصص	ممرض ممتاز للصحة العمومية	20.7	150
	ممرض للصحة العمومية	29.3	
	مساعد ممرض رئيسي	5.3	
	مساعد ممرض	10.7	
	المخبر	10.7	
	قابلة	4.7	
	العلاج الطبيعي و الفيزيائي	2.7	
	مشغل أجهزة التصوير	9.3	

		الطبي	
		بيولوجي	
	6.7	10	
150	08.7	13	المصلحة
	9.3	14	الأمراض المعدية
	14.7	22	الأمراض الصدرية
	16,0	24	الاستجالات
	14.7	22	المخبر
	13.3	20	الطب الباطني
	8.0	12	الجراحة
	8.0	12	مصلحة توليد النساء
	7.3	11	طب الأطفال
150	30,0	45	الأشعة
	42.0	63	الاقدمية
	28.0	42	اقل من 05 سنوات
			من 05 سنوات إلى 15 سنة
			أكثر من 15 سنة

من خلال جدول الذي يمثل توزيع العينة على مستويات متغيرات الدراسة المتمثلة في (الجنس، السن، التخصص، المصلحة، الاقدمية)، حيث يتضح لنا انه هناك ارتفاع طفيف لفئة الإناث على فئة الذكور حيث قدرت نسبة الإناث ب 54.7، ونسبة الذكور ب 45.3، وهذا نظر لاحتياجات مؤسسات الصحية لعنصر النسوي في المؤسسة الصحية.

بالنسبة لمتغير العمر جاءت الفئة العمرية المتوسطة قدرت ب 38,7 بالمائة مرتفعة مقارنة بالفئات الأخرى التي جاءت ب 32,7 بالمائة لأقل من 30 سنة، و 28,7 بالمائة لأكثر من 40 سنة، وهذا مؤشر واضح على أن الغالبية العينة المستهدفة في الدراسة لديهم ممارسة في مجال العمل، وبالتالي لدى المؤسساتين موظفين ذوي خبرة أكبر.

أما متغير التخصص نلاحظ تخصص ممرض الصحة العمومية الأكثر توظيفا والذي قدر نسبته بـ 29.3 مقارنة بباقي التخصصات، ثم يليه تخصص ممرض ممتاز للصحة العمومية قدر بـ 20.7 أما التخصصات التي لم تتل حظها بشكل أوفر كانت تخصص العلاج الطبيعي الفيزيائي قدر بـ 4.7 وأخرها تخصص القابلات قدرت بـ 2.7 وتفسير ذلك، تخصص العلاج الطبيعي الفيزيائي غير مطلوب بكثرة في المؤسسات الصحية أما القابلات فسرهن لنا، (مدير الموارد البشرية)، بأنه يتم تعويضهم بتخصصات أخرى وبسبب قلة تكوينهم في المعاهد الشبه الطبي، أما ممرض الصحة العمومية الأكثر طلبا في المؤسسات الصحية. ولديهم شهادات علمية وعليه يمتلكون من الذكاء، ما يؤهلهم للقيام بجميع النشاطات وتعويض النقص في باقي التخصصات.

في حين متغير المصلحة نلاحظ هناك فارق طفيف، وهو نسبي بين مختلف المصالح نذكر 16 بالمئة للمخبر و 14.7 بالمئة لكلا من لاستجالات والطب الباطني و 13.3 بالمئة للجراحة أما باقي المصالح الأخرى، كانت اقل نسبة ومقاربة فيما بينها حيث قدرت من 7,3 بالمئة إلى 9,3 بالمئة، على العموم تم تطبيق الاستبيان على كامل المصالح التي توجد فيها كل التخصصات والفئات العمرية ونوع الجنس.

بينما الاقدمية نستطيع القول أن الفئة من 05 سنوات إلى 15 سنة كانت الأكثر ارتفاعا قدرت بـ 42 بالمئة من المجموع الكلي ومقارنة بباقي الفئات التي قدرت بـ 30 بالمئة لأقل من 05 سنوات و 28 بالمئة لأكثر من 15 سنة

5.2.4. التأكيد من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة الأساسية:

• حساب المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي من spss

1. حساب المتوسط الفرضي للوعي الوظيفي الديناميكي:

م الفرضي = مجموع البدائل / عدد البدائل * عدد الفقرات

$$م الفرضي = 1+2+3+4+5/5 * 27$$

$$م الفرضي = 15/5 * 27 = 81$$

2. حساب المتوسط الفرضي لمخرجات العمل الموقفية والسلوكية:

$$م الفرضي = 15/5 * 26 = 78$$

جدول 16.4. يمثل متوسط (الفرضي، الحسابي) للمتغير المستقل والتابع

المتغير	م الفرضي	م الحسابي	عدد الفقرات
الوعي الوظيفي الديناميكي	81	124.21	27
مخرجات العمل الموقفية والسلوكية	78	110.38	26

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه بالنسبة لمتغير الوعي الوظيفي الديناميكي أن قيمة المتوسط الحسابي التي قدرت بـ 124.21 جاءت أكبر من قيمة المتوسط الفرضي التي قدرت بـ 81، وعليه "يمكن قول أن لدينا مستوى الوعي الوظيفي الديناميكي مرتفع".

أما بالنسبة لمخرجات العمل الموقفية والسلوكية قدرت قيمة المتوسط الحسابي بـ 110.38 مقارنة بقيمة المتوسط الفرضي التي قدرت بـ 78، مما يظهر لنا هناك مستوى مرتفع لمخرجات العمل.

جدول 17.4. يمثل حساب الفقرة بالأبعاد، والأبعاد بالدرجة الكلية: الوعي الوظيفي الديناميكي

الفقرات	ارتباط الفقرة بالبعد	ارتباط البعد بالدرجة الكلية
1	** 0.692	
2	** 0.743	
3	** 0.493	** 0.780
4	** 0.567	
5	** 0.565	
6	** 0.743	
7	** 0.831	
8	** 0.524	
9	** 0.527	
10	** 0.674	** 0.873
11	**0.415	
12	**0.606	
13	**0.427	
14	**0.343	
15	**0.367	

** 0.890	**0.346	16	
	**0.370	17	
	**0.357	18	
	**0.749	19	
	**0.679	20	
	**0.452	21	
** 0.645	** 0.828	22	
	** 0.781	23	
	** 0.489	24	الديناميكية الوظيفية
	** 0.726	25	
	** 0.685	26	
	** 0.842	27	

من خلال أعلاه الجدول نلاحظ اختلاف بين قيم معاملات ارتباط استبيان الوعي الوظيفي الديناميكي حيث كانت أقصى قيمة **0.842** عند مستوى الدلالة 0,01 وادني قيمة **0.343** عند مستوى الدلالة 0,01 كما يظهر هناك ارتباط بين الأبعاد و الدرجة الكلية .

جدول 18.4. يمثل حساب الفقرة بالأبعاد، والأبعاد بالدرجة الكلية: مخرجات العمل (م، س)

الارتباط البعد بالدرجة الكلية	الارتباط الفقرة بالبعد	الفقرات	
** 0.798	** 0.759	1	الرضا الوظيفي
	** 0.682	2	
	** 0.608	3	
	** 0.812	4	
** 0.880	** 0.420	5	الالتزام التنظيمي
	** 0.784	6	
	** 0.888	7	
	** 0.695	8	
	** 0.260	9	
	0.041-	10	
	0.152	11	
	** 0.330	12	

	** 0.486	13	
	**0.557	14	
	**0.780	15	
** 0.593	**0.897	16	الأداء الوظيفي
	** 0.902	17	
	** 0.903	18	
	** 0.931	19	
	** 0.397	20	
	** 0.615	21	
	** 0.840	22	سلوك المواطنة
** 0.881	** 0.862	23	
	0.039	24	
	** 0.678	25	
	0.141	26	

* دالة عند (0.05)

** دالة عند (0.01)

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ اختلاف بين قيم معاملات ارتباط لمقياس مخرجات العمل الموقفية والسلوكية حيث كانت أقصى قيمة 0.931 عند مستوى الدلالة (0.01)، وادني قيمة كانت بالسالب 0.041 وغير دالة، تظهر العبارات 10 و 11 للبعد الالتزام التنظيمي والعبارات 24 و 26 للبعد سلوك المواطنة بدون ارتباط مع أبعادها لكن هذه الأبعاد أظهرت ارتباط مع الدرجة الكلية لذا سيتم الاحتفاظ بهذه الفقرات.

- معامل ثبات استبيان الوعي الوظيفي ومقياس مخرجات العمل الموقفية والسلوكية:

جدول 19.4. يمثل معامل الثبات للمتغيرين (المستقل و التابع)

اسم المقياس	عدد الفقرات	التباين	الانحراف المعياري	م الحسابي	قيمة معامل الفا (α)
الوعي الوظيفي الديناميكي	27	33.561	5.793	124.21	0,856

مخرجات العمل الموقفية 26 72.925 8.540 110.38 0,847 و السلوكية

- من خلال الجدول أعلاه يظهر لنا قيمة ألفا كرونباخ للوعي الوظيفي الدينامي التي قدرت بـ 0,856 هي قيمة جيدة جدا مما يعطي ثبات لأداة الدراسة (Kline, 2011).
- من خلال الجدول أعلاه يظهر لنا قيمة ألفا كرونباخ لمخرجات العمل الموقفية والسلوكية، والتي قدرت بـ 0,847 وهي قيمة جيدة جدا مما يعطي ثبات لأداة الدراسة. (Kline, 2011).

6.2.4. الأساليب المستخدمة في معالجة البيانات:

بناء على حاجتي في دراسة متغيرات الدراسة ووصف العينة واستخراج الخصائص السيكومترية واختبار فرضيات الدراسة استخدمت مجموعة متنوعة من الأساليب الإحصائية نذكر منها:

1. بيرسون: لمعرفة صدق الداخلي والبنائي لأدوات الدراسة واختبار صحة الفرضيات.
2. ألفا كرونباخ: للتحقق من ثبات أداة البحث
3. الانحراف المعياري: لتحليل استجابات أفراد العينة.
4. المتوسط الحسابي: لتحليل استجابات أفراد العينة.
5. تحليل الانحدار المتعدد: لاختبار تأثير كل متغير مستقل و أبعاده على المتغير التابع.

خلاصة الفصل:

يتطرق الفصل الرابع إلى الإجراءات المنهجية التي تخص الدراسة الاستطلاعية والأساسية على حد سواء تبين فيها الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة من خلال البيانات الاستبيان التي وزعت على عينة الدراسة على مرحلتين الاستطلاعية والأساسية حيث شملت الدراسة الاستطلاعية على 30 موظف بينما الأساسية كانت عينة حوالي 120 موظف شملت مؤسستين ليصبح العدد الكلي 150 موظف من القطاع الصحي بمهدية الذي يتضمن مؤسستين عموميتين، (المؤسسة العمومية الاستشفائية محمد بوضياف، والمؤسسة العمومية الجوارية العبادي محمد).

الفصل الخامس:
عرض ومناقشة فرضيات الدراسة

الفصل الخامس: عرض ومناقشة فرضيات الدراسة

1.5. عرض نتائج الدراسة

2.5. مناقشة نتائج الدراسة

3.5. الإسهامات والاقتراحات

4.5. قيود الدراسة

5.5. استنتاج عام

تمهيد:

في هذا الفصل يعرض نتائج الدراسة وأهم الاستنتاجات والتوصيات التي توصل إليها الدراسة، مروراً بمجموعة من الدراسات ذات صلة، فضلاً عن أنها توضح الطرح العلمي الذي تدور حوله الإشكالية وكيفية معالجتها، وإيجاد الحلول المناسبة لها، كما تعد الاستنتاجات والتوصيات وسيلة مهمة لبناء قواعد علمية جديدة، تلهم الباحثين في معرفة أهمية الدراسة، و بداية دراسة أخرى تبدأ ممن انتهت إليه الدراسة الأولى.

1.5. عرض نتائج فرضية الدراسة:

تنص الفرضية على أنه: تختلف مساهمة كل من العوامل التالية: الكفاءة الذاتية، والوعي بمعرفة الوظيفة، والوعي بالسياق، والديناميكية الوظيفية، والجنس، والعمر، والأقدمية في المؤسسة بالنتيجة بمخرجات العمل الموقفية والسلوكية لدى عمال مؤسسة لدى ممرضين بقطاع الصحي بالمهدية بولاية تيارت.

- قبل إجراء تحليل الانحدار المتعدد، تم حساب الارتباط بين متغيري الدراسة، جاءت عليه النتائج كالآتي:

الجدول 1.5 يبين قيمة الارتباط بين المتغيرين

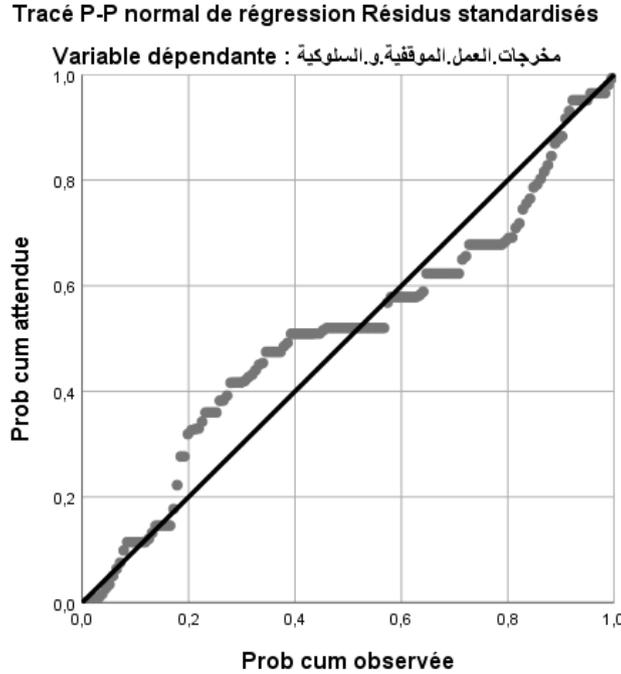
العلاقة	قيمة معامل بيرسون	مستوى الدلالة	القيمة الاحتمالية	معامل التحديد
الارتباط بين الوعي الديناميكي الوظيفي ومخرجات العمل الموقفية والسلوكية	0.496	0.005	0.000	0.246

من خلال الجدول 01.5 نلاحظ أن قيمة معامل بيرسون تساوي 0.496 عند مستوى دلالة 0.005، وهي قيمة متوسطة وعليه نقول بوجود ارتباط موجب بين الوعي الديناميكي الوظيفي ومخرجات العمل الموقفية والسلوكية، وبهذا يمكننا إجراء تحليل الانحدار المتعدد لاختبار فرضية الدراسة.

لكن قبل إجراء تحليل الانحدار المتعدد لا بد من التأكد من توافر شروطه وهي كالتالي:

فحص إعتدالية التوزيع الاحتمالي للبواقي (Normality test)، وفحص قيمة (Durbin watson) وهو يدل على فحص الارتباط الذاتي للبواقي (Residuals)، والتي تتراوح بين (0 ، 3)، فإذا تراوحت ما بين (2، 3) كان الارتباط سالب، أما إذا تراوحت ما بين (0، 2) كان الارتباط موجب وقد جاءت قيمة (Durbin watson) بين القيمتين الأوليين (أنظر الجدول الآتي): شكل اعتدالية التوزيع

الشكل 01.5 التوزيع الطبيعي للبواقي المعيارية لمتغير بمخرجات العمل الموقفية والسلوكية



استخدمنا لاختبار هذه الفرضية تحليل الانحدار المتعدد القياسي وجاءت النتائج على النحو التالي:

الجدول 02.5 تحليل تباين الانحدار الخاص بالمتغيرات المتنبئة

النموذج	الارتباط	معامل التحديد	معامل التحديد المصحح	خطأ التقدير	Durbin watson
		R2	R2		
01	0.829	0.687	0.672	4.893	1.318

يبين الجدول قيمة الارتباط الكلي بين المتغيرات المتنبئة والمتغير التابع، حيث قدر معامل الارتباط ب 0.829 وبعد تربيعه وتصحيحه أصبح يساوي 0.672 أي ما يزيد عن نسبة 67% من التباين الموجود في مخرجات العمل الموقفية والسلوكية يفسره بعض من المتغيرات المتنبئة، وقدر خطأ التقدير ب 4.893 أي نسبة متوسطة. وقيمة الارتباط الذاتي للبواقي Durbin watson جاءت موجبة.

وللتحقق من دلالة النموذج نعاين الجدول التالي المخصص لتحليل تباين Anova:

الجدول 03.5 تحليل تباين Anova:

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	القيمة الاحتمالية (Sig)
الانحدار	7417.363	7	1059.623	4.893	0,000b
البواقي	3375.590	141	23.940	44,261	
الكلية	10791.953	148			

نلاحظ من خلال الجدول 03.5 أن قيمة (ف) قدرت ب 5.067 عند قيمة احتمالية مقدرة ب 0.000 وبالتالي الانحدار معنوي ولا يساوي الصفر ومن خلاله نحكم على أن هناك علاقة بين كل المتغيرات المتنبئة أو بعضها مع المتغير التابع.

لمعرفة مساهمة كل متغير متنبئ في مخرجات العمل الموقفية والسلوكية تم استخراج معاملات بيتا المعيارية (β) وقد جاءت النتائج كالتالي:

الجدول 04.5 معاملات بيتا لمساهمة المتغيرات المتنبئة في التنبؤ في مخرجات العمل (م،س)

المتغيرات المتنبئة	المعامل β	الخطأ المعياري	قيمة معامل المعيارى β	قيمة اختبار (ت)	القيمة الاحتمالية
الثابت	72.365	10.037		7.210	0,000
الجنس	0.726	0.854	0.42	0.850	0,397
العمر	8.258	0.854	0.757	9.670	0,000
الأقدمية في المؤسسة	1.146	0.783	0.102	1.465	0,145
الكفاءة الذاتية	1.063	0.461	0.153	2.307	0,023
الوعي بمعرفة الوظيفة	0.053	0.541	0.008	0.098	0,922
الوعي بالسياق	0.411-	0.291	0.135-	1.414-	0,159

0,109	1.611	0.095	0.276	0.445	الديناميكية الوظيفية
-------	-------	-------	-------	-------	----------------------

نستخلص من الجدول 04.5 مساهمة كل من (العمر، والكفاءة الذاتية) في التنبؤ بمخرجات العمل الموقفية والسلوكية بقيمة اختبارات قدرها (9.670، و2.307) على التوالي، والقيمة معامل المعيارية β (0.757، 0.153) على التوالي، بما أن القيم الاحتمالية (Sig) لهذه العوامل جاءت أقل من 0.05، أما بقية المتغيرات (الجنس، والأقدمية في المؤسسة، والوعي بمعرفة الوظيفة، والوعي بالسياق، والديناميكية الوظيفية)، فقد جاءت قيمها الاحتمالية أكبر من 0.05، وبهذا نقول أن ليس لها مساهمة في التنبؤ بمخرجات العمل الموقفية والسلوكية لدى عينة الدراسة.

- أيضا يمكن استنتاج أن قيمة بيتا المعيارية جاءت موجبة، فانه كلما ارتفع (مستوى الكفاءة الذاتية، وزاد معدل العمر)، بدرجة معيارية واحدة يصاحبه تغير، ومساهمة في مخرجات العمل الموقفية والسلوكية.

- 2.5. مناقشة نتائج الدراسة:

من خلال النتائج المتحصل عليها من الجدول 15.4 لحساب المتوسط الحسابي للوعي الوظيفي الديناميكي ومخرجات العمل الموقفية والسلوكية تبين أن هناك مستوى وعي مرتفع لدى الممرضين مقابل ارتفاع واضح لمخرجات العمل الموقفية والسلوكية، اما النتائج المتحصل عليها من الجدول (01.5) تدل على أن هناك علاقة بين المتغير (المستقل والتابع)، تبين فيها علاقة ارتباط بلغت قدرها (0.496)، بدلالة معنوية Sig= 0.005 ، وهي نتيجة مقبولة إحصائيا وعلميا بمستوى ثقة (99%)، حيث تبين فيها بوجود علاقة ارتباطيه بين الوعي الوظيفي الديناميكي، ومخرجات العمل الموقفية والسلوكية، تتفق هذه النتائج مع الدراسات التي تناولت العلاقة بين الموارد الوظيفية ومخرجات العمل الموقفية والسلوكية، بحكم أن الموارد الوظيفية تتضمن (الوعي الوظيفي أو متطلبات الوظيفة) حسب بعض الباحثين، ولقد ذكر ذلك في كثير من مفاصل الدراسة على ان الوعي الوظيفي الديناميكي يتضمن جملة من الموارد الوظيفية باعتباره إدراك الموظف لبيئة العمل، وما يمتلكه من معارف وخبرات تساهم في تحقيق الأهداف الوظيفية والمنظمة.

إذ نجد في دراسة (Bakker&Demerouti,2007)، تناولت نموذج موارد ومتطلبات الوظيفية: حالة عامة، وكان من أبعادها الكفاءة الذاتية، وتوصلت إلى نتائج مفادها بوجود علاقة بين موارد الوظيفية ومخرجات العمل كزيادة الدافع في المشاركة في الوظيفة.

أما دراسة (العطوي ومتعب،2008)، تناولت موضوع دور الثقة التنظيمية في تحسين مستوى مخرجات العمل الموقفية والسلوكية، كان من أبعادها (الرضا الوظيفي، والالتزام الوظيفي، سلوك المواطنة التنظيمية)، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة ايجابية لدى الأفراد مع مخرجات العمل، بينما دراسة

(Sunhee & Jaesun,2018)، تناولت موضوع دور موارد ومتطلبات الوظيفة بين العمل العاطفي لعمال الخدمة والاحترق النفسي: الاتجاهات الجديدة لسياسة العمل في الحكومة المحلية، ومن بين نتائجها أيضا تأثير ايجابي لأبعاد الموارد الوظيفة على مخرجاته كانت (الكفاءة الذاتية) من أبعاده، أما دراسة (العطوي والسلطاني،2015)، تناولت موضوع موارد الوظيفة للتنبؤ بمخرجات العمل، توصلت النتائج إلى وجود تنبؤ في مساهمة بعض الأبعاد (الاستقلالية، فرص التطور)، في حين لا توجد مساهمة في بعد (الدعم الاجتماعي).

أما دراسة (الدعيمي،2021) تناولت موارد الوظيفة في مخرجات العمل الموقفية والسلوكية كانت من أبعاد المتغير المستقل الكفاءة الذاتية، أما المتغير التابع كانت أبعاده (الرضا الوظيفي،الالتزام التنظيمي،الأداء الوظيفي،سلوك المواطنة،سلوك الإبداع)، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة تأثير لموارد الوظيفة في مخرجات العمل الموقفية والسلوكية والتي تظهر أثارها في أداء السلوكيات والمواقف المختلفة لغرض أداء الوظيفة.

بينما دراسة (Rick et al,2019,12)، توصلت إلى أن العلاقة الرابطة بين موارد الوظيفة ومخرجات العمل تظهر في تحسين أداء العاملين، والانخراط في العمل، والتي يتم قياسها عبر المتغيرات الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والإبداع في العمل ونية ترك العمل، إذ توصلت الدراسة إلى أن الانخراط في العمل يؤثر بشكل إيجابي على مخرجات العمل الموقفية والسلوكية.

يمكننا القول أن الدراسات السابقة ناقشت طبيعة علاقة الارتباط بين متغير موارد الوظيفة ونتائج ومخرجات المنظمات، وتوصلوا إلى استنتاجات تدعم توجهاتهم البحثية وكذا الحال مع الدراسات التي تتعلق بمخرجات العمل الموقفية والسلوكية، إذ سعت الدراسات السابقة إلى استجلاء ماهية المتغيرات المتوافرة في بيئة العمل التي يمكن أن تحدث تأثير إيجابي طردي في تعزيز أو تحسين مخرجات العمل الموقفية والسلوكية.

كذلك كثير من الباحثين وجدوا أن هناك توجه عام بشكل إجمالي لاختبار نموذج مطالب (موارد الوظيفة، ووعي وظيفي، متطلبات الوظيفة) وكله يصب في اختبار الموظف وجاهزيته، وهناك توجه بحثي يحتل مستوى أهمية كبيرة لضرورة دراسة جزء من النموذج كمورد الوظيفة في بيئات المنظمات واستكشاف مدى تأثيرها على المتغيرات والنتائج الأخرى، فضلا عن توجه نسبة كبيرة من الباحثين لاختبار جزء من مخرجات العمل، (الموقفية أو السلوكية)، في بحثهم ما دفع لمحاولة اختبار مخرجات العمل بشقيها الموقفي والسلوكي ضمن نموذج بحث واحد، تحت عنوان الوعي الوظيفي الديناميكي وعلاقته بمخرجات العمل الموقفية والسلوكية، حيث نعتبر الأطروحات والجهود المعرفية السابقة توافقت مع الدراسة وتسانده في طرح مفهوم الوعي الوظيفي وضرورة اختباره، كما اهتمت بعض الدراسات بالجوانب السلبية للموضوع، نذكر على سبيل المثال بعض البحوث.

ففي دراسة (jennifer et all,2010,p1)، ناقشت العلاقة الرابطة بين موارد الوظيفة ومخرجات العمل الموقفية والسلوكية، إذ توصل إلى أن موارد الوظيفة مثل المعرفة والاستقلالية والدعم الاجتماعي تحفز الموظفين وترتبط بشكل إيجابي في المشاركة في العمل وترتبط بشكل سلبي في الاحتراق النفسي حيث أن هذا التباين في المشاركة والاحتراق النفسي يخلق نوع من الشعور بالمسؤولية والالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي ويعزز مستوى الأداء الوظيفي.

أما دراسة (Arnold et al,2007,274)، توصلت أن موارد الوظيفة تعمل كمخازن للحد من السلوك السلبي ومواقف العمل، لذا يعد الحفاظ على موارد الوظيفة من مقومات نجاح المنظمة، كونها تؤثر بشكل خاص على المشاركة في العمل، في ظل ظروف ومتطلبات العمل، وتعمل على تحسين مستوى الأداء الوظيفي، وعليه التأثير في المواقف السلوكية في أداء المهام، ومما يتضح أن متغيرات الدراسة لا تزال موضوع اهتمام الباحثين في السنوات الحالية وهذا يشكل حافز لدراسة متغيرات الدراسة وبناء نموذج فكري قابل للتطبيق في بيئة المهمة للدراسة الحالية (الدعوي، 2021، ص.25).

تمتاز وظيفة التمريض بنوع من التعقيد وبظروف وظيفية شاقة، مثل (الضغوط المهنية والنفسية، طبيعة خدمات العمل، خطورة العمل من جانب (التركيز واليقظة)، ضغط الوقت، جداول العمل وكثرة الأعباء الزائدة، إضافة إلى عبء العمل، والاحتكاك المباشر مع شرائح المجتمع، والعنف الممارس ضدهم وأحياناً ظروف العمل السيئة وسوء علاقات العمل واختلاف الوظيفي، وتعدد المسؤولية وعدم وضوحها كغموض الدور، وغياب المساندة الاجتماعية... الخ، كله مترابط بأبعاد الوعي الوظيفي الديناميكي (الكفاءة الذاتية، الوعي بمعرفة الوظيفة، الوعي بالسياق، الديناميكية الوظيفية)، وترتبط بشكل إيجابي بأبعاد مخرجات العمل الموقفية والسلوكية (الرضا الوظيفي، الالتزام الوظيفي، الأداء الوظيفي، سلوك المواطن)، وترتبط بشكل سلبي (الاحتراق الوظيفي، عدم المشاركة في العمل، حوادث العمل، الانطواء، غموض الدور)، ويلاحظ عدم التوازن بين المتغيرين، يؤدي بشكل ملفت لانتباه إلى نتائج لها اثر على مخرجات العمل.

بناء على ما تقدم يمكن تفسير أن هناك علاقة الارتباط بين متغير الوعي الوظيفي الديناميكي ومتغير مخرجات العمل الموقفية والسلوكية، بوجود علاقة ارتباط طردية قوية بين المتغيرين تعكس مستوى الوعي الوظيفي للمرضيين، في زيادة مخرجات العمل الموقفية والسلوكية في المؤسسة العمومية الاستشفائية محمد بوضياف والمؤسسة العمومية الجوارية العبادي محمد، وأن انخفاض هذا مستوى يعني بشكل مباشر إلى افتقار الموظفين للموارد الوظيفية يؤدي بضرورة إلى نتائج سلبية قد تصل إلى حوادث العمل، في حين زيادة مستوى الوعي الوظيفي يفسره توافر موارد الوظيفة بمستويات عالية بالمنظمة، التي تصنع مستويات

تحكم وظيفية عالية ونشطة تمكن الممرض من تطوير أنماط موقفية وسلوكية جديدة، داخل الوظيفة وخارجها وتدفع به وبالمنظمة إلى التطور والازدهار والاستمرار.

إضافة إلى ذلك توصلنا أن ليس كل أبعاد الوعي الوظيفي الديناميكي لها علاقة ارتباطيه بمخرجات العمل الموقفية والسلوكية، فمن خلال معادلة الانحدار الخطي المتعدد التي أشارت إلى متغيرين فقط وهم (الكفاءة الذاتية، العمر) ساهموا بشكل واضح في التنبؤ بمخرجات العمل الموقفية والسلوكية، بينما بقية الأبعاد جاءت غير مساهمة في التنبؤ لدى عينة الدراسة، وعليه ناقش المتغيرين وفق التحليل التالي:

أولاً: اختبار مساهمة الكفاءة الذاتية في مخرجات العمل الموقفية والسلوكية

تهتم الفرضية بمساهمة بعد الكفاءة الذاتية في تنبؤ بمخرجات العمل الموقفية والسلوكية، وتبين من خلال النتائج إلى وجود علاقة ارتباط بلغت قدرها (0.473)، بدلالة معنوية $Sig= 0.023$ أي أقل من 0.05، وهي نتيجة مقبولة إحصائياً وعلمياً بمستوى ثقة (99%)، حيث توضح قوة التلازم بين الكفاءة الذاتية ومخرجات العمل، وتؤكد بتوافر بعد الكفاءة الذاتية الملازم بارتفاع في مخرجات العمل الموقفية والسلوكية، يمكن الحكم على قبول الفرضية والنظر إليها بأنها علاقة ارتباط ايجابية طردية بينهما، تشير إلى ارتفاع مستوى الوعي الوظيفي الديناميكي لدى الممرضين الذي أدى إلى توافر أبعاده والمتمثل في الكفاءة الذاتية، مما يبرر إلى وجود استقطاب متقن للموظفين ذوي الكفاءة العالية من جهة، وما يملكونه من مهارات ومعارف في مجال تخصصهم من جهة ثانية، تعكس لدى الموظفين القدرة على العمل وتقديم أداء جيد والقدرة على حلول المشاكل بكفاءة عالية وهذا ما يدل على حضور الوعي ذاتي للموظفين والانخراط في العمل وتعزيز مستوى الأداء، وأصبح من المهم توافر هذه الكفاءات من الممرضين، ضرورة تقربها طبيعة المنصب وطبيعة المهام، والأدوار التي يقومون بها، التي ستؤدي حتماً إلى توفير المناخ عمل وأداء جيد، إضافة إلى أن الوعي الوظيفي الذي يتبنى الكفاءة كبعد يساعد على شحذ الهمم وزيادة الرغبة في العمل والعطاء وتذليل العقبات وحل المشكلات ورفع الروح المعنوية لكل عامل من عمال الصحة، ينعكس إيجاباً على المؤسسة الصحية وتحقيق أهدافها.

ثانيا: مساهمة متغير العمر في مخرجات العمل الموقفية و السلوكية

تهتم الفرضية بمساهمة متغير العمر في تتبؤ بمخرجات العمل الموقفية والسلوكية، وفي ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج؛ نجد العلاقة الملازمة بينهما واضحة بمستوى ارتباط بلغ قدرها 9.670، وقيمة احتمالية، ب (sig =0.00) مما توضح قوة التلازم بين المتغيرين، وهي نتيجة مقبولة إحصائيا وعلميا بمستوى ثقة (99%)، اذ يتضح من خلال النسب الموجودة في الجدول أن اغلب العمال من الفئة الشابة، وهذا يرجع هذا إلى أن سياسية القطاع الصحي، الذي يعمل على تجديد العناصر الشابة تكون قادرة على العطاء أكثر، نظرا لتعدد المصالح والمهام التي تحتاج إلى الدقة والسرعة في العمل، التي تلبي احتياجات المرضى، من زاوية أخرى تكمن علاقة متغير العمر بمخرجات العمل الموقفية والسلوكية، بمختلف أبعادها (الرضا الوظيفي، الالتزام التنظيمي، سلوك المواطنة التنظيمية، الأداء الوظيفي)، في أن الغالبية من عينة الدراسة المستهدفة لديهم ممارسة في مجال العمل وبالتالي خبرة أكبر في مؤسستين الصحييتين، مقابل ذلك اثبت نتائج بعض الدراسات على سبيل المثال وليس الحصر على وجود علاقة ارتباطيه ايجابية فيما بين تقدم عمر الموظف والالتزام التنظيمي لدى الموظفين، وسر في ذلك انه كلما زاد الموظف في عمر كلما ارتفع الالتزام التنظيمي لديه، نتيجة أن متغير العمر له دور فعال في زيادة الحرص على الوظيفة.

كذلك نلاحظ أن الكفاءة أيضا لها علاقة مباشرة بالفئات العمرية، فكلما زاد عمر الموظف، زادت كفاءته التي تتمثل في زيادة الخبرة والمهارات والتجارب السابقة التي يكتسبها مع الوقت، وما هو ملاحظ أن العمر يتداخل ويتفاعل مع كل الأبعاد وينعكس بشكل ايجابي على مخرجات العمل إذا كان الوعي الوظيفي الديناميكي مرتفع.

3.5. الإسهامات والاقتراحات:

كانت الأهمية الكبرى في إجراء دراسة حول الوعي الوظيفي الديناميكي وعلاقته بمخرجات العمل الموقفية والسلوكية ومعرفة نتائج التي تتوصل إليها الدراسة، حيث قدمت الدراسة دعما ايجابيا بوجود علاقة ارتباطية بين المتغيرين، الذي جعلنا نبحت في أبعاد المتغير الأول وعلاقتهم بالمتغير التابع، أظهرت النتائج على عدة عوامل متنبئة ومساهمة بمخرجات العمل وهي (الكفاءة الذاتية، العمر)، ومما جاء من الدراسة نقترح بعض النقاط ذات أهمية:

1. ضرورة اختبار نموذج الوعي الوظيفي في المنظمات.
2. تكثيف جهود الباحثين حول موضوع الوعي الوظيفي وأهميته في صناعة رأس المال البشري.

4.5. قيود الدراسة: باعتبار أن أي دراسة بحثية لا تخلو من الصعوبات، فمن بين أهم الصعوبات التي واجهتني اذكر ما يلي:

1. نقص المراجع المتعلقة بموضوع الوعي الوظيفي، سواء من حيث المقالات العلمية أو الدراسات الميدانية، إضافة إلى متغير الديناميكية التي قل ما تجد لها مواضيع متخصصة.
2. تطابق الإجابات وعدم حرص العينة على انفراد في الأجوبة.

5.5 استنتاج عام:

كان عنوان "الأرغونوميا، الوعي وأداء الموظف" لـ (oluwaseun,et al.2017) ، موضوعا لافتا، الذي يهدف إلى معرفة آثار الأرغونوميا على أداء الموظفين في بعض المنظمات الصناعية في نيجيريا، والتأكد من مستوى الوعي الأرغونومي فيها، وما أثارت هذه الدراسة من اهتمام ما أوصت به، و هو بضرورة تكثيف الجهود الإدارية في توجيه وتدريب الموظفين على بيئة العمل، ودمجهم في تصميم بيئة العمل عن طريق تسهيل الاتصال بين الموظفين والمصممين الأرغونوميين، وهكذا الحال بالنسبة للدراسات الأخرى إذ نجد العديد من المختصين اهتموا بموضوع بالوعي في حياة الفرد وانفردوا به، ونجاح أي منظمة إنما يتوقف بالدرجة الأولى على موردها البشري ومستوى الوعي لديه، من هذا جانب انطلقت الدراسة في إلقاء الضوء ولفت الانتباه إلى الأهميته والمؤشرات التي تدعو الحاجة إلى دراستها من انخفاض نتائج العمل وتدهور سلوك الموظفين، ثم المكانة التي يحظى بها الموظف فإذا كان الوعي الموظف يتضمن المعلومات الكافية عن الوظيفة فهذا يعني أن الموظفين الذين لديهم وعي وظيفي مرتفع هم الأكثر قدرة على تحقيق أهداف الوظيفة أو نتائج مخرجات العمل، فدراسة الوعي الموظفين يعتبر من النماذج المعاصرة والمهمة في تفسير أسباب مخرجات العمل وتسعى إلى الابتعاد عن السلوكيات السلبية التي تقلل من تلك المخرجات.

لقد تقدم عرض تفصيلي حول الجانب النظري من دراسة بالإضافة إلى بناء الإشكالية وصياغة الفرضيات وطرحها على نص المذكورة، ركزنا على الوعي الوظيفي الديناميكي كمتغير مستقل وهو إدراك الفرد للوظيفة كعملية ديناميكية تتأثر تحت عوامل وظروف متغيرة وغير مستقرة في بيئة العمل، و تبين وفق مجموعة من الأدبيات السابقة، انه هناك علاقة بين وعي الفرد بكل خصائصه وعالم الشغل الذي يتضمن إدراكا بشروط ومطالب ومزايا لكل منصب وظيفي، ثم ربطناها بمتغير التابع الذي عمم بمخرجات العمل الموقفية والسلوكية الذي يعكس عملية الجودة والإنتاج، بعد ذلك لزم إسقاط المفاهيم النظرية ذات الصلة لفهم الموضوع واختبارها على أرض الواقع لمعرفة درجة الوعي الموظفين ومخرجاتهم، والإجابة على الإشكالية المطروحة واختبار فرضيتها، بالإضافة إلى تفسير النتائج المتوصل إليها.

هكذا جاءت دراستي حول فئة من الممرضين في القطاع الصحي بـ مهدية التي تيسر الخوض فيها وهو محاولة للوقوف على واقع المؤسسة في مجال التوظيف ومعرفة مساهمة الوعي الوظيفي الديناميكي في مخرجات العمل الموقفية السلوكية، وكانت الإشكالية تبحث في مساهمة كل من العوامل التالية: الكفاءة الذاتية، والوعي بمعرفة الوظيفة، والوعي بالسياق، والديناميكية الوظيفية، والجنس، والعمر، والأقدمية في

المؤسسة بالتنبؤ بمخرجات العمل الموقفية والسلوكية لدى ممرضين بقطاع الصحي بالمهدية، بولاية تيارت ؟

ومن خلال الفهم لحيثيات الموضوع وإتباع منهجية البحث العلمي في الدراسة، جاءت الدراسة في (الفصل الثاني والثالث)، توضح الخلفية الأدبية لمتغيرات الدراسة، وشرح المفاهيم المتعلقة بها والعلاقة النظرية الموجودة بين المتغيرات، مما يفتح مجالاً واسعاً للبحث والتقصي وإيجاد المخطط الفرضي للدراسة، ونتيجة ذلك كانت دعوة بدراسة علاقة الارتباط بين مختلف متغيرات البحث واختبارها في (الفصل الرابع)، ولتحقيق ذلك استخدم الباحث مجموعة من المقاييس الأجنبية الرصينة التي صمم من أجلها الاستبيان المتغير المستقل (الوعي الوظيفي الديناميكي)، بينما المتغير التابع (مخرجات العمل الموقفية والسلوكية)، اعتمد في ذلك على مقياس (الدعمي، 2021)، وقد اشتملت عينة البحث على (150) فرداً من الممرضين في القطاع الصحي الذي يشمل المؤسستين (المؤسسة العمومية الاستشفائية محمد بوضياف، والمؤسسة العمومية الجوارية العبادي محمد وفروعها)، ثم جرى تحليل البيانات من خلال مجموعة من الأدوات الإحصائية، وقد أثبتت نتائج البحث تتوافق مع من سبقنا في دراسة متغير التابع وعلى ضوء النتائج صيغت مجموعة من الاستنتاجات كان من أهمها أن هناك علاقة بين المتغير (المستقل والتابع)، تبين فيها علاقة ارتباط بلغت قدرها (0.496)، بدلالة معنوية $\text{Sig} = 0.005$ ، وهي نتيجة مقبولة إحصائياً وعلمياً بمستوى ثقة (99%)، حيث تبين فيها بوجود علاقة ارتباطية بين الوعي الوظيفي الديناميكي ومخرجات العمل الموقفية والسلوكية، مما يتأكد طبيعة علاقة الارتباط بين متغيرين (المستقل والتابع)، ووجود مساهمة كل من (الكفاءة الذاتية والعمر) في مخرجات العمل الموقفية والسلوكية في القطاع الصحي، وهذه الاستنتاجات تدعم توجهات البحوث والدراسات التي تتعلق بمخرجات العمل الموقفية والسلوكية، إذ سعت الدراسات السابقة إلى استجلاء ماهية المتغيرات المتوافرة في بيئة العمل التي يمكن أن تحدث تأثير إيجابي طردي في تعزيز أو تحسين نتائج العمل.

ختاماً نستنتج أن انخفاض مستوى الوعي الوظيفي وافتقار الموظفين للموارد الوظيفية يؤدي إلى نتائج سلبية قد تصل إلى حوادث العمل، في حين زيادة الوعي الوظيفي وتوافر موارده الوظيفية بمستويات عالية بالمنظمة، تصنع مستويات تحكم وظيفية عالية ونشطة تمكن الموظف من تطوير أنماط موقفية وسلوكية جديدة داخل الوظيفة وخارجها وتدفع بالمنظمة إلى التطور والاستمرار.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

- المومني محمد عبد الله.(2006). تحليل وتقييم الإدارة في استغلال المرونة المتاحة بالمعايير المحاسبية لإدارة الأرباح و مدى وعي المستثمرين لها: دراسة تحليلية على الشركات المساهمة العامة المدرجة في بورصة عمان، أطروحة دكتوراه كلية الأعمال قسم المحاسبة جامعة عمان العربية، الأردن.
- السكران ، ناصر محمد. (2004). المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي : دراسة مسحية على ضباط قطاع قوات الأمن الخاصة بمدينة الرياض" ، (رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية).
- العوامل نائل.(2004). الأداء الإداري في المؤسسات العامة بين الإقليمية والعولمة دراسات العلوم الإنسانية،31(3).
- النيمان ، عبد الله عبد الرحمن. (2003). الرقابة الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي في الأجهزة الأمنية، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية /كلية الدراسات العليا/ برنامج الماجستير، قسم العلوم الإدارية.
- الخرشوم، محمد مصطفى.(2011). تأثير مناخ الخدمة في الالتزام التنظيمي، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية،27(3).
- العطوي، عامر علي حسين والسلطاني، علي عصام لطيف.(2015).استخدام نموذج مطالب- موارد الوظيفية للتنبؤ بمخرجات العمل، جامعة المثني، المؤتمر الدولي السابع، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة كربلاء.
- الدخيل فواز احمد.(1997). نحو توجه أكثر فاعلية للتوعية الأمنية في الوطن العربي الندوة العالمية الثالثة والأربعون، الرياض جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- الموسوي نضال. (1993). ملامح الوعي الاجتماعي عند المرأة الخليجية، الكويت، دار سعاد الصباح.
- العليان، إيمان محمد علي، والعديلي، عبد السلام موسي.(2018). مستوى الوعي المهني لطلبة الفروع المهنية، في محافظة المفرق، في ضوء بعض المتغيرات ت، رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة آل البيت، المفرق ، العراق.

الطجم ، عبد الله عبد الغني (1996) ، قياس مدى قدرة العوامل التنظيمية والديموغرافية في التنبؤ بمستوى الالتزام التنظيمي بالأجهزة الإدارية السعودية . المجلة العربية للعلوم الإدارية ، جامعة الكويت ، المجلد 4 ، العدد 1، ص 103-124.

الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية،2006،العدد 46.

الصبحي،مها بنت مرزوق،2009، بناء و تقنين مقياس الوعي المهني لدى المراهقين من الجنسين في المملكة العربية السعودية،دراسات عصرية في التربية و علم النفس 4-3،-322،305

العميان محمود،2005، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط3،الأردن ،عمان.

العزاز،امل سليمان محمد،2015، الوعي المهني و علاقته بالقرار المهني لدى الطلبة الموهوبين في المرحلة الثانوية،المؤتمر الدولي الثاني نحو إستراتيجية وطنية لرعاية المبتكرين جامعة الإمارات.

اوليدوف، (1978)، الوعي الاجتماعي ترجمة ميشيل كيلو بيروت دار ابن خلدون، لبنان .

العيسوي عبد الرحمن(1995) دراسات حديثة ومعاصرة في البيئة الصناعية والمهن والأعمال والتدريب والتسويق والإدارة، ج 1 ، مصر، دار المعارف القاهرة .

ألان وماير.(1993). مقياس الالتزام التنظيمي (النسخة المترجمة)، د. لصفير رضا

بن موسى سمير.(2023). محاضرات مقياس تحليل العمل و دراسة المناصب، علم النفس العمل و التنظيم و تسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، تيارت.

بن عباس، فتيحة، (2012)، دور الإعلام في التوعية والوقاية من حوادث المرور في الجزائر دراسة مقارنة بين المناطق الريفية والحضرية .رسالة ماجستير، كلية العلوم السياسية و الإعلام جامعة الجزائر 02 ،الجزائر.

بضياف عادل، 2021-2022 مقياس دينامية الجماعة والمؤسسات، جامعة يحي فارس،المدينة،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

بطرس البستاني.(1997). محيط المحيط، مكتبة لبنان، بيروت

جهيدة جيلاني، أبو القاسم حمدي.(2020). تصميم الوظائف المبني على المقاربة الأروغونومية وأثره على أداء الأفراد: دراسة حالة المؤسسة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز بالأغواط، الجزائر مجلة دراسات العدد الاقتصادي 1(6)

ثابتي الحبيب، بن عيو الجلاي،(2009)، تطور الكفاءات وتنمية الموارد البشرية، مؤسسة الثقافة الجامعية، الطبعة 1، الإسكندري.

حامد كاظم متعب، عامر علي العطوي،2008، دور الثقة التنظيمية في تحسين مستوى مخرجات العمل الموقفية و السلوكية،جامعة القادسية،كلية الإدارة و الاقتصاد، سم إدارة الأعمال ، العراق

حمادي نبيل،عبادي فاطمة الزهراء.(2009). مقومات تحسين أداء المؤسسات الاقتصادية في إطار التنمية المستدامة،الملتقى الدولي العلمي حول الأداء وفعالية المنظمة في ظل التنمية المستدامة،جامعة محمد بوضياف المسيلة الجزائر

كيحل،فتيحة.(2012).الإعلام الجديد ونشر الوعي البيئي،رسالة ماجستير غير منشورة،جامعة الحاج لخضر باتنة الجزائر

كامل محمد المغربي.(1995). السلوك التنظيمي، مفاهيم وأسس سلوك الفرد و الجماعة في التنظيم، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، الأردن،

سامي عياد،حنا كريم، زكي حسام الدين، نجيب جريس، معجم اللسانيات الحديثة ص28

سالم محمد سالم العماري المعمري.(2017). خطوات المنهج التجريبي، كلية الآداب والعلوم مسلاته قسم الفلسفة وعلم الاجتماع

سامر جلدة.(2009). السلوك التنظيمي والنظريات الحديثة عمان الأردن درا أسامة للنشر والتوزيع

مدحت عبد الحميد أبو زيد.(2012). علم النفس، ط 1، الجزء الأول، دار المعرفة الجامعية، مصر

محمد حافظ، (2005)، إدارة الموارد البشرية، دار الوفاء، الإسكندرية، د ط(حافظ، 2008، ص139)

مطر،محمود أمين،2008،الاتجاه نحو التعليم المهني و علاقته ببعض المتغيرات لدى طلبة المرحلة الثانوي بمحافظة غزة،بحث مقدم لدى مؤتمر التعليم النفسي والمهني فلسطين

محمد سالم المعمري.(2017). خطوات المنهج التجريبي، كلية الآداب والعلوم مسلاته قسم الفلسفة وعلم الاجتماع

منال البارودي،2015، الرضا الوظيفي و فن التعامل مع الرؤساء و المرؤوسين، القاهرة، المجموعة العربية للتدريب.

لصفر رضا،2023، محاضرات مقياس المنهجية و تقنيات البحث،كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، ابن خلدون،تبارت

علاء الدين عشي،2010، مدخل القانون الإداري الجزائر دار الهدى ط2

علي نواف حسون الدعي،(2021)، تأثير الموارد الوظيفية في مخرجات العمل الموقفية و السلوكية، رسالة ماجستير في علوم الإدارة، جامعة كربلاء، كلية الإدارة و الاقتصاد، العراق

عبد العزيز، مفتاح محمد 1997، كتاب القران و علم النفس، بنغازي، ليبيا، دار الكتب الوطني

عبد الفتاح بوخمخم، شابونية كريمة،(2005)، تسيير الكفاءات ودورها في بناء الميزة التنافسية الملتقي الدولي حول اقتصاد المعرفة،جامعة بسكرة

عبد الكافي، إسماعيل عبد الفتاح،2005، موسوعة مصطلحات الطفولة،مصر مركز الإسكندرية للكتاب

فاطمة محمد أمين خليل،2017، مستوى الوعي المهني وعلاقته بالتفضيل المهني لدى طلاب كلية التربية النوعية،جامعة المنيا، مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية - العدد العاشر، عن عبد العزيز،مفتاح محمد 1997، القران و علم النفس كتاب، بنغازي،ليبيا،دار الكتب الوطني

قشي الهام، (2009)، محددات تخطيط المسارات الوظيفية، رسالة ماجستير في علم النفس، ص130

قاموس كامبيردج المتقدم المتعلم،(1995)، (Cambridge Advanced Learner Dictionary، CALD)، مطبعة جامعة كامبريدج، الانجليزية، لندن.

قاموس ويبستر الدولي الثالث الجديد، (الطبعة 1966، المجلد 1)

قاموس محيط المحيط، بطرس البستاني، (1977)، مكتبة لبنان.

قاموس لسان العرب، ابن منظور الأنصاري الرويفعي ، دار،بيروت، الطبعة الثالثة.

قاموس المعجم الوسيط 2004

هلال، محمد عبد الغني،(2009)، موسوعة تنمية الموارد البشرية المسار الوظيفي والأداء، جامعة القاهرة مصر

Arnold B. Bakker&Evangelia Demerouti (2007), The Job Demands–Resources model: state of the art, Journal of Managerial Psychology, Vol. 22 No. 3, 2007, pp. 309–328.

Ali Acaraya, Abdülkadir Akturanb (2015), The Relationship between Organizational Citizenship Behaviour, Procedia – Social and Behavioral Sciences 207 Turkey, 472 – 482.

Amir Abou Elnaga (2012), The Impact of perception on Work behavior, Journal of Business and Management Review Vol. 2, No.2; Oct., College of Business Administration, University Riyadh, Kingdom of Saudi Arabia.

Albdour, Ali Abbaas,&Altarawneh, Ikhlas, (2014), "Employee Engagement and Organizational Commitment: Evidence from Jordan", INTERNATIONAL JOURNAL OF BUSINESS, 19(2).

Al–Azzaz, Amal (2015) Vocational awareness, and its relation with career decisions of talented secondary school students at public and partnership schools in Saudi Arabia. Unpublished MA Dissertation. The Kingdom of Saudi Arabia.

Abdullah Yavuz Akıncı And Emrah Cingöz (2023): The Effect Of Career Awareness Status Of Students Faculty Of Sports Sciences On Career Plans Süleyman Demirel University, Faculty Of Sport Sciences, Turkey

Anna Sutton (2016): Measuring The Effects Of Self–Awareness: Construction Of The Self–Awareness Outcomes Questionnaire Europe's Journal Of Psychology

Anca Draghici And Other (2017): The Ergonomics Interventions Evaluation. A Study Based On Usability,Politehnica University Of Timisoara, Faculty Of Management In Production And Transport

- Bauer, Taiya, Erdogan , Berrin, (2010) , "Organizational Behavior", v. 1.1 , 5th ed, <http://catalog.flatworldknowledge.com/bookhub/reader/4>
- Bakker, A. B., & Demerouti, (2007) , The job demands–resources model: State of the art, *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 209–328. doi: 10.1108/02683940710733115.
- Bakker, A.B., Demerouti, E., Taris, T.W., Schaufeli, W.B. & Schreurs, (2003), A multigroup analysis of the Job Demands–Resources Model in four home care organizations. *International Journal of Stress Management*, 10 (1), 16–38.
- Bolon, D. S. (1997). Organizational citizenship behavior among hospital employees: A multidimensional analysis involving job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Hospital & Health Services Administration*, 42(2): 221–241.
- Bonavia, T., Molina, J. G., Boada, J.(2009). Further Examination of the Organizational Culture Scale of Artifacts. *Psychological Reports 105(3 Pt 1)*, 827–34 DOI:10.2466/PRO.105.3.827–834.
- Chan, Yuen H.; Nadler, S. Scott; Hargis, Michael B,(2017), Attitudinal and Behavioral Outcomes of Employees' Psychological Empowerment: A Structural Equation Modeling Approach, *ACADEMIC JOURNAL, JOURNAL of Organizational Culture, Communications and Conflict*.
- Cohen–Charash, Y., & Spector, P, (2001) ,The role of justice in organizations: A meta–analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86, 278–321.
- Clausen T And Other(2019): The Danish Psychosocial Work Environment Questionnaire (Dpq): Development, Content, Reliability And Validity *Scand J Work Environ Health*
- Crant J. M (2000) , Proactive behavior in organizations. University of Notre Dame, Department of Management ,*Journal of Management*, 26, 435–462.

- Cvjetković S, Langher V. Adaptation and Validation of Dynamic Career Scale (DCS) in Serbian context. JoGHNP. Published online November 16, 2022:e2022015..
- Demerouti, E.& Bakker, A. B& Nachreiner, F. & Schaufeli, W. B, (2001) ,The job demands–resources model of burnout, Journal of Applied Psychology, pp, 499–512.
- Desler Gary ,Framework for Human Resources Management, , 2006 ,p61: (dessler 2013
- Dessler, G. (1986). Organization Theory: Integrating Structure and Behavior. New York: Prentice Hall.
- Demerouti, E.& Bakker, A. B& Nachreiner, F. & Schaufeli, W. B, (2001) ,The job demands–resources model of burnout, Journal of Applied Psychology, pp, 499–512.
- Demir, Kamile,(2014), "Teachers' organizational citizenship behaviors and organizational identification in public and private preschools", Procedia – Social and Behavioral Sciences 174 ,1176 – 1182, Turkey.
- Enshar,ellen,(2001), "Effect of perceived discrimination on job satisfaction organizational commitment, organizational citizenship behavior, and grievances", Human resource development quarterly,Vo112,NO,1
- Eliason,G.,&Patrick,J.(2008).CareerDevelopmentintheSchools.Unit States: InformationAGEPublishing Inc.
- Fisher, C. D (2014), Conceptualizing and measuring wellbeing at work , In P. Y. Chen & C. L. Coopers (Eds.), Work and wellbeing: Wellbeing a complete reference guide (Vol. III, pp. 9–34 ,Chichester, UK: Wiley–Blackwell.
- Ghezzi, V., Probst, T. M., Petitta, L. & Barbaranelli, C.(2020). Multilevel job demands and resources: Cross–level effects of competing organizational facet–specific climates on risky safety behaviors. International Journal of Environmental Research and Public Health.
- Haitham Mustafa Eyadat (2019): The Level Of Vocational Awareness Among 10th Primary Grade Students In The Selection Of Vocational Education Streams

- Atv Bani Obaid District From The Point Of View Of Teachers ,
Europeanjournal Of Social Sciences
- Hunter LW, Thatcher SM(2007), Feeling the heat: effects of stress, commitment,
and job experience on job performance. Acad. Manage. J. 50:953–68.
- Heller, D., & Watson, D (2005) , The dynamic spillover of satisfaction between
work andmarriage: The role of time, mood and personality. Journal of
Applied Psychology, 90(6), pp 1273–1279
- Harrison DA, Newman DA, Roth PL(2006) , How important are job attitudes?
Meta–analytic comparisons of integrative behavioral outcomes and time
sequences. Acad. Manage. J. 49:305–25.
- Horsager , D. , (2007). Trust in leadership : the key characteristics of a
trustworthy leader or organization , Leadership issue analysis submitted to
the faculty of the graduate school , Bethel University .
- Imran Bukhari & Anila Kamal (2017), Perceived Organizational Support, its
Behavioral and Attitudinal Work Outcomes: Moderating Role of Perceived
Organizational Politics, Pakistan Journal of Psychological Research, Vol. 32,
No. 2, 581–602.
- Isabelle Hansez (2000): Questionnaire Wocccq,Faculte De Psychologie Et Des
Sciences De L’education Unite De Valorisation Des Ressources Humaines
Universite De Liege
- Jacqueline, A–M., Shapiro, C., Kessler, I., and Purcell, J., (2004), "Exploring
Organizationally Directed Citizenship Behavior: Reciprocity or "It's my Job?",
Journal of Management Studies, Vol.41, p:1.
- Justin Williams & Ramudu Bhanugopan (2016), The Effects of Work Values and
Organisational Commitment on Localisation of Human Resource, Global
Talent Management and Staffing in MNEs,Qatar, ,(pp.167–188(
- Jennifer D. Nahrgang&Frederick P. Morgeson&David A. Hofmann(2010) ,Safety
at Work: A Meta–Analytic Investigation of the Link Between Job Demands,
Job Resources, Burnout, Engagement, and Safety Outcomes, Journal of
Applied Psychology, American, Vol. 0021–9010/10/\$12.00 DOI: 10.1037.

- Jennifer D. Nahrgang&Frederick P. Morgeson&David A. Hofmann(2010) ,Safety at Work: A Meta–Analytic Investigation of the Link Between Job Demands, Job Resources, Burnout, Engagement, and Safety Outcomes, Journal of Applied Psychology, American, Vol. 0021–9010/10/\$12.00 DOI: 10.1037.
- Justin Williams & Ramudu Bhanugopan (2016), The Effects of Work Values and Organisational Commitment on Localisation of Human Resource, Global Talent Management and Staffing in MNEs, Qatar, ,(pp.167–188).
- Jaime Andrés Bayonaa And Other (2015): The Work Design Questionnaire Spanish Version And Validation Journal Of Work And Organizational Psychology
- Kline, R. B. (2011). Principles and Practice of Structural Equation Modeling (D. A. Kenny & T. D. Little Eds. Third ed.). New York, London: THE GUILFORD PRESS: A Division of Guilford Publications, Inc.
- Karen van Dam(2009), Employee adaptability to change at work: A multidimensional, resourcebased framework, Article · January DOI:10.1017/CBO9781139096690
- Leana, C. R., & Van Buren, H. J. 1999. Organizational social capital and employment practices. *Academy of Management Review*, 24: 538–555.
- Maria Tims, Arnold B. Bakker, and Daantje Derks (2013), The Impact of Job Crafting on Job Demands, Job Resources, and Well–Being, Journal of Occupational Health Psychology Vol. 18, No. 2, 230–240.
- Markus Christen, Ganesh Iyer, & David Soberman (2019), Job Satisfaction, Job Performance, and Effort: A Reexamination Using Agency Theory Journal of Marketing Vol. 70 pp 137–150.
- Masooma javed& Rifat Balouch& Fatima Hassan. (2014), Determinants of Job Satisfaction and its Impact on Employee Performance and Turnover Intentions, International Journal of Learning & Development ISSN 2164–4063, Vol. 4, No. 2.
- Marshall Sashkin, 2013, Organizational Culture Assessment Questionnaire

- Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006): The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing And Validating A Comprehensive Measure For Assessing Job Design And The Nature Of Work. *Journal Of Applied Psychology*,
- Masooma javed& Rifat Balouch& Fatima Hassan. (2014), Determinants of Job Satisfaction and its Impact on Employee Performance and Turnover Intentions, *International Journal of Learning & Development* ISSN 2164–4063, Vol. 4, No. 2.
- Nora J. Johnson Wynnewood, PA Thomas Klee(2017), *Passive–Aggressive Behavior and Leadership Styles in Organizations* Chestnut, Nora Johnson on 22 March.
- Nadim Jahangir& Mohammad Muzahid Akbar (2004) ,Organizational citizenship behavior: its nature and antecedents, *BRAC University Journal*, vol. 1, no. 2, pp. 75–85.
- Organ, D. (1990). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Oluwaseun, S. O., Regina, A. A., & Abayomi, A. B. (2017). Ergonomics Awareness and Employee Performance: An Exploratory Study. *Economic and Environmental Studies*, 17(4), (813–829).
- Pilar Marten& Marisa Salanova & José Maria: Job demands,(2007) ,job resources and individual innovation at work: Going beyond.Karasek’s model? ISSN 0214 – 9915 CODEN PSOTEG ,www.psicothema.com
- Qiwei Zhou& Qian Li & Shiyang Gong(2019) ,How Job Autonomy Promotes Employee’s Sustainable Development? A Moderated Mediation Model Accepted: 12 November.
- Rick T. Borst & Peter M. Kruijen& Christiaan J. Lako& Michiel S. de Vries(2019),The Attitudinal, Behavioral, and Performance Outcomes of Work Engagement: A Comparative Meta–Analysis Across the Public, Semipublic, and Private Sector, journals.sagepub.com/home/rop, *Review of Public Personnel Administration*.

- Robert Bacal(2004), manager's guide to performance reviews, Mc Graw –Hill, USA.
- Rick T. Borst & Peter M. Kruijen & Christiaan J. Lako & Michiel S. de Vries(2019),The Attitudinal, Behavioral, and Performance Outcomes of Work Engagement: A Comparative Meta–Analysis Across the Public, Semipublic, and Private Sector, journals.sagepub.com/home/rop, Review of Public Personnel Administration.
- Schaufeli, W. B.& Salanova, M.& Gonzá'lez–Roma' & V., & Bakker, (2002), The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach, Journal of Happiness Studies, PP. 71–92.
- Smiljana Cvjetković ,Viviana Langher (2015): Adaptation And Validation Of Dynamic Career Scale (DCS) In Serbian Context Journal Of Global Health Neurology And Psychiatry
- Shipton HJ, WestMA, Parkes CL, Dawson JF, Patterson MG (2006), When promoting positive feelings pays: aggregate job satisfaction, work design features, and innovation in manufacturing organizations, Eur. J. Work Organ. Psychol. 15:404–30.
- Song, Lijun, Joonmo Son, and Nan Lin (2017), Social Support,in The Sage Handbook of Social Network Analysis, edited by John Scott and Peter J. Carrington.London: SAGE.
- Sunhee Kim and Jaesun Wang,(2018), The Role of Job Demands–Resources (JDR) between Service Workers' Emotional Labor and Burnout: New Directions for Labor Policy at Local Government, International Journal of Environmental Research and Public Health, Published: 17 December
- Salanova, M., & Schaufeli, W. B, (2008), A cross–national study of work engagement as a mediator between job resources and proactive behavior, The International Journal of Human Resource Management,. 19:1, 116–131.

- Salanova M.&Bakker, A. B., & Llorens, S. (2006). Flow at work: Evidence for an upward spiral of personal and organizational resources. *Journal of Happiness Studies*
- Scott , S. & Bruce , R. (1994) , Determinants of innovative behavior : a path model of individual innovation in the workplace , *Academic of managerial journal* , Vol. 37 , No. 3 , pp. 580–607 .
- Van der Vegt, G. S., & Molleman, E. (2007). The relationships among asymmetry in task dependence, perceived helping behavior, and trust. *Journal of Applied Psychology*, 92(6)
- Walker, Lynn A,(2000), "Defining Outcomes: What are they and why are they important , http://www.boundarymanagement.com/defining_outcomes.htm
- Wright TA& Bonett DG(2002),The moderating effects of employee tenure on the relation between organizational commitment and job performance: a meta-analysis. *J. Appl. Psychol.*. 87:1183.
- Whitney Berta,& Audrey Laporte&Tyrone Perreira (2018), Relationships between work outcomes, work attitudes and work environments of health support workers in Ontario long-term care and home and community care settings, *Human Resources for Health* volume 16, Article number, 15
- Weilinghoff, P. (2016). Job design practices to enable employee driven innovation in healthcare organizations, *international business administration*. 7th IBA Bachelor Thesis Conference. Enschede, The Netherlands,University of Twente, The Faculty of Behavioural, Management and Social sciences.
- Yang , J. (2005). " The role of trust in organizations : do foci and bases matter ? , Unpublished dissertation of doctor of business administration , Faculty of the Louisiana State University
- Yafang Tsai1(2011), Relationship between Organizational Culture, Leadership Behavior and Job Satisfaction, Tsai *BMC Health Services Research*.
- Yental&Niehoff& Brian,(2008), "Do Organizational citizenship Behaviors lead to information system success? Testing the integration climate and project management", *Journal of information and management*, Vol 45

- Zhou J, George JM(2001), When job dissatisfaction leads to creativity: encouraging the expression of voice. Acad. Manage.. J.
- Zook, Chris. (2018, August 9). Top 5 Career Awareness Activities for Middle School Students. Retrieved From: <https://www.aeseducation.com/blog/career-awareness-activities-middle-school>
- Zellars, k.l., Tepper, B., and Dufy, M.K (2002), Abusive Supervision, and Subordinates' Organizational Citizenship Behaviors." Journal of Applied Psychology, Vol. 87, No. 6, 1068– 1076.

قائمة الملاحق



جامعة ابن خلدون - تيارت
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس والأرطوفونيا والفلسفة



تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

(ملحق القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 2020/12/27 المتعلق بالوقاية ومحاربة السرقة العلمية)

أنا الممضي أدناه،

السيدة (ة) يَسْرَعِينُ ابْنُ بَرِينِ عَيْبِيدِ الْقَادِر

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 9014664932 والصادرة بتاريخ: 03/07/2017

المسجل (ة) بكلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم: علم النفس والأرطوفونيا والفلسفة

و المكلف بإنجاز أعمال بحث مذكرة التخرج ماستر عنوانها:

الموجبي... الوظيفي... البرين... وعلاقته ببحر حان

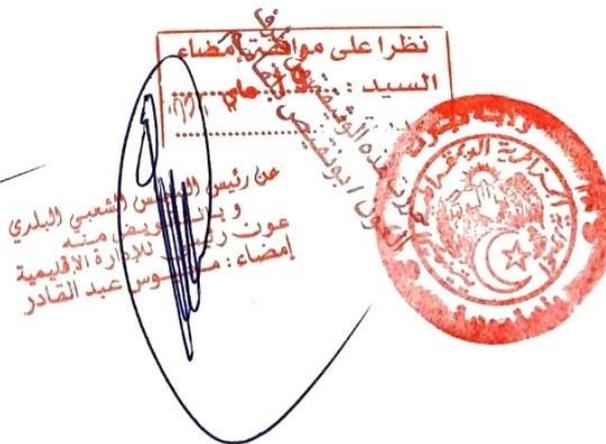
العمل... المقبول... المسجل... المقطع... بمرتبة

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية النزاهة

الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ

إمضاء المعني



ملحق رقم 02 : وثيقة طلب ترخيص للدراسة الميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية - محمد بوضياف -



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة ابن خلدون - تيارت -



كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
قسم علم النفس والفلسفة والارطوفونيا
رقم القيد: 1.5.8.1/ق ع ن.أ.ف/2024

الى السيد المحترم:
الموضوع: طلب ترخيص لإجراء دراسة ميدانية

تحية طيبة وبعد:

في إطار تامين وترقية البحث العلمي لطلبة قسم علم النفس والفلسفة والأرطوفونيا، يشرفني أن ألتبس من سيادتكم الترخيص لطلبة السنة الثانية تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية الآتية أسماؤهم:

-
-
-
-

بإجراء بحث ميداني تحت عنوان:

.....
.....
.....
وفي الأخير تقبلو منا أسى عبارات الاحترام والتقدير.
تيارت في: 2024

رئيس القسم

.....

.....

ملحق رقم 02 : وثيقة طلب ترخيص للدراسة الميدانية بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية - العبادي محمد -



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة ابن خلدون - تيارت

كلية العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية
قسم علم النفس والأرطوفونيا والفلسفة
رقم القيد: 1859 / ق ع ن أ ف / 2023

إلى السيد المحترم: ..عبد بن المؤيد ..

المؤيد للصحة الجوارية بـ

الموضوع: طلب الترخيص بإجراء دراسة ميدانية

تحية طيبة وبعد:

في إطار تامين وترقية البحث العلمي اطلبة قسم علم النفس والأرطوفونيا والفلسفة يشرفني أن ألتمس من سيادتكم الترخيص لطلبة السنة الثانية ماستر، تخصص علم النفس العمل والتنظيم الآتية أسماؤهم:

- ..عبد بن المؤيد ..عبد بن المؤيد ..عبد بن المؤيد ..
- ..عبد بن المؤيد ..عبد بن المؤيد ..عبد بن المؤيد ..
- ..عبد بن المؤيد ..عبد بن المؤيد ..عبد بن المؤيد ..
- ..عبد بن المؤيد ..عبد بن المؤيد ..عبد بن المؤيد ..

بإجراء بحث ميداني تحت عنوان:

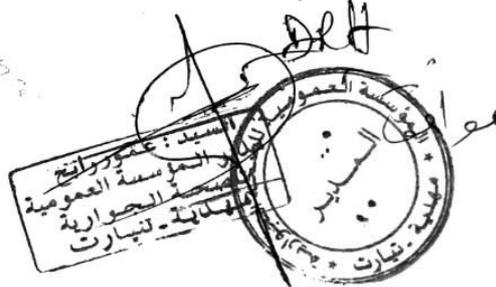
.....المؤيد للصحة الجوارية بـ ..عبد بن المؤيد ..عبد بن المؤيد ..عبد بن المؤيد ..

وفي الأخير تقبلوا منا أسمى عبارات الاحترام والتقدير.

تيارت في: 27 يوليو 2023

رئيس القسم

قتدور محمود
رئيس قسم علم النفس والأرطوفونيا والفلسفة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية



ملحق رقم 03: خاصة بأدوات الدراسة

ملحق : يحتوي على دليل المقابلة

طيلة فترة التريص التي دامت 15 يوم كانت هناك محادثات مع رؤساء المصالح والمرضين بكل تخصصاتهم واعمارهم، استخدمت فيها المقابلة بطريقة موجهة حول الوعي الوظيفي .

الاسئلة المقابلة:

1. ماهو مفهوم الوعي في العمل
2. كيف يؤثر الوعي الشخصي على الاداء في العمل
3. هل الموظفين لهم قدر كاف من الوعي في المصلحة
4. كيف ترى التغيرات الحاصلة في المؤسسة (الرقمنة).
5. هل توجد برامج او دورات توعية تقدم للموظف لتعزيز فهمه بواجباته ومسؤولياته
6. ماهي افضل السبل التي يمكن اتباعها لتعزيز الالتزام بالواجبات والمسؤوليات في العمل

• ملحق بقائمة المحكمين:

المحكمين

اساتذة جامعة ابن خلدون الاجتماعية و الانسانية

العدد	اسم المحكم	رتبة	تخصص
1	سمير بن موسى	استاذ محاضر أ	علم النفس العمل و التنظيم
2	منهوم محمد	استاذ محاضر أ	علم النفس العمل و التنظيم

3	قرينعي احمد	استاذ محاضر أ	علم النفس العمل و التنظيم
4	ديدة الهواري	أستاذ محاضر ب	علم النفس العمل و التنظيم
5	عمارة جيلالي	أستاذ محاضر ب	علم النفس العمل و التنظيم

الأخصائيين النفسيين في المؤسسة العمومية الاستشفائية

6	د. احمد	ماستر 2 علم ن اكلينيكي	نفساني عيادي رئيس - منسق
7	ع . عبد القادر	شهادة ليسانس علم ن اكلينيكي	نفساني عيادي

رؤساء المصالح

8	م. مصطفى	ممرض ممتاز للصحة العمومية	رئيس م الامراض الصدرية
9	ا. خديجة	ممرض ممتاز للصحة العمومية	رئيسة م الامراض المعدية
10	ق. الياس	مساعد تمريض رئيسي	مراقب طبي
11	س. محمد	ممرض ممتاز للصحة العمومية	مراقب طبي

مدراء اداريين

12	ن. فتحي	ليسانس علوم قانونية وادارية	رئيس مكتب المستخدمين
13	ش. هوارى	ليسانس علوم قانونية وادارية	متصرف رئيسي

• استبيانات خاصة بالمحكّمين:



جامعة ابن خلدون تيارت
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية
المستوى ماستر 2 / تخصص علم النفس والعمل والتنظيم و تسيير الموارد البشرية

اسم ولقب الأستاذ (ة) المحكم: د. سهو م. محمد
التخصص: النفس والتقويم
الرتبة: د. حاتم أ.
جامعة الانتماء: جامعة ابن خلدون - تيارت -

استبيان للتحكيم

أستاذ(ت)ي الفاضل(ة)، تحية طيبة وبعد، في إطار إعداد مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر 2 تخصص علم النفس والعمل والتنظيم و تسيير الموارد البشرية، والموسومة بـ " الوعي الوظيفي الديناميكي وعلاقته بمخرجات العمل الموقفية والسلوكية لدى الممرضين بالمؤسسة الاستشفائية بمهدية " ، تحت إشراف الأستاذ: لصفر رضا، نضع بين أيديكم بطاقة تحكيم استبيان الوعي الوظيفي الديناميكي (Dynamic Functional Awareness) من أجل إبداء رأيكم السديد ومقترحاتكم بشأن فقرات الاستبيان فيما إذا كانت تقيس أو لا تقيس، ومدى وضوحها، وبنائها اللغوي، وأية اقتراحات أو تعديلات ترونها مناسبة لتحقيق هدف الدراسة.

من إعداد الطالب:

بن عز الدين عبد القادر

السنة: 2023-2024



جامعة ابن خلدون تيارت
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية
المستوى ماستر 2 / تخصص علم النفس والعمل والتنظيم و تسيير الموارد البشرية



اسم ولقب (ة) المحكم: **د أحمد**
التخصص: **ماستر علم النفس العملي**
الرتبة: **نفسا علي عيادي رئيسي مستشار**
مؤسسة الانتماء: **المؤسسة العمومية الاستشفائية ب مهدية**

استبيان للتحكيم

سيدي (ت)ي الفاضل(ة)، تحية طيبة وبعد، في إطار إعداد مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر 2 تخصص علم النفس العمل والتنظيم و تسيير الموارد البشرية، والموسومة بـ " الوعي الوظيفي الديناميكي وعلاقته بمخرجات العمل الموقفية والسلوكية لدى الممرضين بالمؤسسة الاستشفائية بمهدية " ، تحت إشراف الأستاذ: لصفير رضا، نضع بين أيديكم بطاقة تحكيم استبيان الوعي الوظيفي الديناميكي (Dynamic Functional Awareness) من أجل إبداء رأيكم السديد ومقترحاتكم بشأن فقرات الاستبيان فيما إذا كانت تقيس أو لا تقيس، ومدى وضوحها، وبنائها اللغوي، وأية اقتراحات أو تعديلات ترونها مناسبة لتحقيق هدف الدراسة.

من إعداد الطالب:

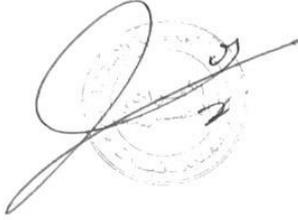
بن عزالدين عبد القادر

السنة: 2023 - 2024



ملحق رقم 03 : وثيقة استبيان للتحكيم - رئيس مصلحة -

جامعة ابن خلدون تيارت
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية
المستوى ماستر 2 / تخصص علم النفس العمل والتنظيم و تسيير الموارد البشرية



اسم ولقب (ة) المحكم: حموي محمد
التخصص: علم النفس العمل والتنظيم و تسيير الموارد البشرية
الرتبة: أستاذ
مؤسسة الانتماء: المؤسسة العمومية الاستشفائية ب مهدية

استبيان للتحكيم

سيدي (ت)ي الفاضل(ة)، تحية طيبة وبعد، في إطار إعداد مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر 2 تخصص علم النفس العمل والتنظيم و تسيير الموارد البشرية، والموسومة بـ " الوعي الوظيفي الديناميكي وعلاقته بمخرجات العمل الموقفية والسلوكية لدى الممرضين بالمؤسسة الاستشفائية بمهدية " ، تحت إشراف الأستاذ: لصفير رضا، نضع بين أيديكم بطاقة تحكيم استبيان الوعي الوظيفي الديناميكي (Dynamic Functional Awareness) من أجل إبداء رأيكم السديد ومقترحاتكم بشأن فقرات الاستبيان فيما إذا كانت تقيس أو لا تقيس، ومدى وضوحها، وبنائها اللغوي، وأية اقتراحات أو تعديلات ترونها مناسبة لتحقيق هدف الدراسة.

من إعداد الطالب:

بن عز الدين عبد القادر

السنة: 2023 - 2024

ملحق رقم 03 : وثيقة استبيان للتحكيم - مراقب طبي -



جامعة ابن خلدون تيارت
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية
المستوى ماستر 2 / تخصص علم النفس العمل والتنظيم و تسيير الموارد البشرية



اسم ولقب الأستاذ (ة) المحكم: د. قِيدَمُ الراسي
التخصص: مراقب طبي -
الرتبة: حاسد ثمينة رئيسة لخدمة الحوسبة
جامعة الانتماء: جامعة ابن خلدون - تيارت -

استبيان للتحكيم

أستاذ(ت)ي الفاضل(ة)، تحية طيبة وبعد، في إطار إعداد مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر 2 تخصص علم النفس العمل والتنظيم و تسيير الموارد البشرية، والموسومة بـ " الوعي الوظيفي الديناميكي وعلاقته بمخرجات العمل الموقفية والسلوكية لدى الممرضين بالمؤسسة الاستشفائية بمهدية " ، تحت إشراف الأستاذ: لصفير رضا، نضع بين أيديكم بطاقة تحكيم استبيان الوعي الوظيفي الديناميكي (Dynamic Functional Awareness) من أجل إبداء رأيكم السديد ومقترحاتكم بشأن فقرات الاستبيان فيما إذا كانت تقيس أو لا تقيس، ومدى وضوحها، وبنائها اللغوي، وأية اقتراحات أو تعديلات ترونها مناسبة لتحقيق هدف الدراسة.

من إعداد الطالب:

بن عزالدين عبد القادر

السنة: 2023-2024

ملحق رقم 03 : وثيقة استبيان للتحكيم - رئيس مكتب المستخدمين -



جامعة ابن خلدون تيارت
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية
المستوى ماستر 2 / تخصص علم النفس العمل والتنظيم و تسيير الموارد البشرية

اسم ولقب الأستاذ (ة) المحكم: د. ندى صباح
التخصص: ليسانس علوم تعاونية راداج
الرتبة: رئيس مكتب الطلبة
جامعة الانتماء: جامعة ابن خلدون - تيارت -



أستاذ(ت) ي الفاضل(ة)، تحية طيبة وبعد، في إطار إعداد مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر 2 تخصص علم النفس العمل والتنظيم و تسيير الموارد البشرية، والموسومة بـ " الوعي الوظيفي الديناميكي وعلاقته بمخرجات العمل الموقفية والسلوكية لدى الممرضين بالمؤسسة الاستشفائية بمهدية " ، تحت إشراف الأستاذ: لصفر رضا، نضع بين أيديكم بطاقة تحكيم استبيان الوعي الوظيفي الديناميكي (Dynamic Functional Awareness) من أجل إبداء رأيكم السديد ومقترحاتكم بشأن فقرات الاستبيان فيما إذا كانت تقيس أو لا تقيس، ومدى وضوحها، وبنائها اللغوي، وأية اقتراحات أو تعديلات ترونها مناسبة لتحقيق هدف الدراسة.

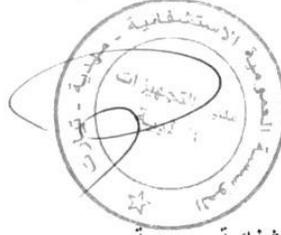
من إعداد الطالب:

بن عز الدين عبد القادر

السنة: 2023-2024



جامعة ابن خلدون تيارت
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية
المستوى ماستر 2 / تخصص علم النفس العمل والتنظيم و تسيير الموارد البشرية



اسم ولقب (ة) المحكم: *محمد بن محمد الموريج*
التخصص: *مدير رئيسي*
الرتبة: *مدرسة رئيسي*
مؤسسة الانتماء: المؤسسة العمومية الاستشفائية بمهديّة

استبيان للتحكيم

سيدي (ت)ي الفاضل(ة)، تحية طيبة وبعد، في إطار إعداد مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر 2 تخصص علم النفس العمل والتنظيم و تسيير الموارد البشرية، والموسومة بـ " الوعي الوظيفي الديناميكي وعلاقته بمخرجات العمل الموقفية والسلوكية لدى الممرضين بالمؤسسة الاستشفائية بمهديّة " ، تحت إشراف الأستاذ: لصفير رضا، نضع بين أيديكم بطاقة تحكيم استبيان الوعي الوظيفي الديناميكي (Dynamic Functional Awareness) من أجل إبداء رأيكم السديد ومقترحاتكم بشأن فقرات الاستبيان فيما إذا كانت تقيس أو لا تقيس، ومدى وضوحها، وبنائها اللغوي، وأية اقتراحات أو تعديلات ترونها مناسبة لتحقيق هدف الدراسة.

من إعداد الطالب:

بن عز الدين عبد القادر

السنة: 2023 - 2024

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة ابن خلدون تيارت

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

المستوى: ماستر2 تخصص علم النفس العمل والتنظيم و تسيير الموارد البشرية

الموضوع : استبيان الوعي الوظيفي الديناميكي و علاقته بمخرجات العمل الموقفية والسلوكية
لدى الممرضين بالمؤسسة الاستشفائية بمهدية

أخي العامل / أختي العاملة،

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.

نحن بصدد انجاز مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر2 تخصص علم النفس العمل والتنظيم و تسيير
الموارد البشرية، والموسومة بـ " الوعي الوظيفي الديناميكي و علاقته بمخرجات العمل الموقفية
والسلوكية لدى الممرضين بالمؤسسة الاستشفائية بمهدية " بغية دراسة وعي الموظفين تجاه
وظائفهم في المؤسسة الاستشفائية، وبناء على هذا الهدف أرجو منكم التكرم والإجابة على الأسئلة
المطروحة وتزويدنا بأرائكم القيمة من خلال وضع علامة (X) أمام العبارة المناسبة، وشكرا
جزيلا على إسهامكم (ي) و تفهمكم، علما أن الإجابة سوف تستعمل لأغراض علمية فقط.

➤ البيانات الشخصية:

- ضع (ي) علامة (X) المناسبة في خيار المناسب

❖ الجنس: ذكر أنثى

❖ السن: أقل من 30 سنة من 30 - 40 سنة أكثر من 40 سنة

❖ الإقضية في العمل: أقل من 5 سنوات من 5 - 15 سنوات أكثر من 15
سنة

❖ التخصص أو المسمى الوظيفي:

❖ المصلحة:

❖ جدول استبيان الوعي الوظيفي الديناميكي وعلاقته بمخرجات العمل الموقفية والسلوكية

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
1	لدي وعي بمعرفة قدراتي الشخصية في المؤسسة					
2	أواجه تعقيدات الوظيفة بكفاءة					
3	أنا مستمر في تنظيم عملي، وتطوير ذاتي، وتقييم مسؤولياتي					
4	استطيع حل معظم المشكلات ببذل الجهد اللازم					
5	أحيانا أعمل لوقت إضافي، عندما يكون هناك عمل عاجل يجب إكماله.					
6	لدي وصف واضح لمهمتي					
7	أعرف مسبقاً إجراءات العمل التي يجب إتباعها عند تكليفي بمهمة جديدة					
8	أقوم بمهامي على أكمل وجه والتزم بأخلاقيات المهنة في المؤسسة					
9	أنا على قدر كبير من الوعي اتجاه واجباتي ومسؤولياتي داخل المؤسسة					
10	تتطلب الوظيفة مني استعداد ومسؤولية أكبر لتعدد المهام في المصلحة					
11	أعمل مع زملائي بود واحترام					
12	أستطيع أن أتحدث بصراحة عن كل شيء مع زملائي في المصلحة					
13	عند التعامل مع المريض، أميل إلى وضع نفسي مكانه					

					14	ثقافتنا تعمل على تقريب الخدمة للمريض و تقديم له أفضل العلاج
					15	أحب أن اعمل في المكان الذي يتميز بالظروف اللازمة لتأدية مهامي على أحسن وجه
					16	أرى أن الآلات و الأدوات ملائمة للقيام بالعمل في المصلحة
					17	أقوم بإجراءات الوقاية والفحوصات الطبية دوريا لوقاية نفسي من الأمراض المهنية.
					18	أي خطأ في عملي قد يعرض حياة الآخرين للخطر أو يؤدي إلى خسارة مواد أو معدات باهظة الثمن
					19	أستطيع التعامل بكل هدوء مع المشاكل و اعتبره جانبًا طبيعيًا من حياة المؤسسة
					20	أتميز بالجودة و الإتقان في عملي
					21	اشعر في عملي بجودة حياة وظيفية
					22	يوميًا أتلقى قدرا من المعلومات و المعارف الطبية حول المريض في المستشفى
					23	نظام العمل الحديث (الرقمنة) سهل الاستخدام و يجنب الأخطاء
					24	تخيفني الأحداث الطارئة و المواقف الخطرة في مكان عملي
					25	تتضمن وظيفة التمريض قدرا كبيرا من التفاعل مع العمال و المرضى
					26	عملي متعب فكريا و يتطلب مني التركيز أكثر
					27	يتغير مهامي في المصلحة باستمرار حسب نوعية المرض و طبيعة علاج المريض
					28	هل تشعر بالرضا تجاه الأجر مقابل وظيفتك
					29	هل أنت راض عن طبيعة الوظيفة التي تؤديها بشكل عام

					هل ينتابك أحيانا شعور بالرغبة في ترك الوظيفة	30
					هل أنت غير راض عن وظيفتك	31
					اشعر بالحرية في مناقشة مشكلات الوظيفة مع رئيسي المباشر ولا يوجد مخاوف من أن يستخدمها ضدي لاحقا	32
					لديك ثقة تامة بأن رئيسك المباشر يتعامل معك بأنصاف	33
					إذا ارتكبت أي خطأ فأن رئيسي المباشر يكون مستعد للمسامحة والنسيان	34
					رئيسك المباشر شخص ودود ومقبول بين الموظفين	35
					يمكن أن أتشارك مع زملائي بالمعلومات الخاصة لأنني اعرف بأنهم سيتعاملون معها بسرية تامة.	36
					لديك ثقة تامة بأن زملائي في الوظيفة سيتعاملون معي بأنصاف	37
					تعير الإدارة الكثير من الاهتمام لتحسن حال الموظفين في المؤسسة	38
					لا يراودني الكثير من الشك بخصوص مبرر القرارات التي تتخذها الإدارة	39
					تتابع الإدارة القضايا التي تتعهد القيام بعملها.	40
					تحرص على تحقيق أهداف وظيفتك	41
					تعمل على تقييم مستوى نوعية أداء وظيفتك	42
					تنسق مع الآخرين في أداء وظيفتك	43
					قادر على انجاز الوظيفة المكلف بها في الوقت المحدد	44

					45	تقيم حجم العمل اليومي الذي تنجزه بشكل مستمر
					46	هل تتطوع للمهام غير المطلوبة منك
					47	تعمل على تقديم أفكار مبتكرة لتحسين الوظيفة
					48	هل تهدر الوقت في المحادثات غير المجدية أثناء الوظيفة
					49	هل تأخذ إجازات عمل إلا عند الضرورة
					50	تخبر مشرفك بشكل مبكر عندما تكون غير قادر على أن تحضر إلى الوظيفة
					51	تحاول مساعدة زملائك ممن لديهم مشاكل في الوظيفة
					52	تعمل على إرشاد زملاء الوظيفة الجدد وبشكل اختياري
					53	تشجع زملائك في الوظيفة

ملحق رقم 05: مخرجات SPSS

• الجدول 1.4. يوضح توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب المتغيرات – SPSS

المتغير	التكرار	النسب النئوية %	المجموع
الجنس	ذكر	50	30
	انثى	50	
العمر	اقل من 30 سنة	33.3	30
	من 30- 40 سنة	33.3	
	أكثر من 40 سنة	33.3	
التخصص	ممرض ممتاز للصحة العمومية	16.7	30
	ممرض للصحة العمومية	33.3	
	مساعد ممرض رئيسي	26.7	
	مساعد ممرض	6.7	
	المخبر	10	
	قابلة	3.3	
	العلاج الطبيعي و الفيزيائي	3.3	
	المصحة	16.7	30
المصحة	الأمراض المعدية	16.7	30
	الأمراض الصدرية	10	
	الاستعدادات	10	
	المخبر	10	
	الطب الباطني	26.7	
	الجراحة	6.7	
	مصحة توليد النساء	10	

• جدول 3.4. يمثل استبيان النهائي للوعي الوظيفي الديناميكي

الرقم	البعد	الفقرة
1		لدي وعي بمعرفة قدراتي الشخصية في المؤسسة
2		أواجه تعقيدات الوظيفة بكفاءة
3	الكفاءة الذاتية	أنا مستمر في تنظيم عملي، وتطوير ذاتي، وتقييم مسؤولياتي
4		استطيع حل معظم المشكلات ببذل الجهد اللازم
5		أحيانا أعمل لوقت إضافي، عندما يكون هناك عمل عاجل يجب إكماله.
6		لدي وصف واضح لمهامتي
7	الوعي بمعرفة الوظيفة	أعرف مسبقًا إجراءات العمل التي يجب إتباعها عند تكليفي بمهمة جديدة
8		أقوم بمهامي على أكمل وجه والنزوم بأخلاقيات المهنة في المؤسسة
9		أنا على قدر كبير من الوعي اتجاه واجباتي ومسؤولياتي داخل المؤسسة
10		تتطلب الوظيفة مني استعداد ومسؤولية أكبر لتعدد المهام في المصلحة
11	الوعي بالسياق	أعمل مع زملائي بود واحترام
12		أستطيع أن أتحدث بصراحة عن كل شيء مع زملائي في المصلحة
13		عند التعامل مع المريض، أميل إلى وضع نفسي مكانه
14		ثقافتنا تعمل على تقريب الخدمة للمريض و تقديم له أفضل العلاج
15		أحب أن اعمل في المكان الذي يتميز بالظروف اللازمة لتأدية مهامي على أحسن وجه
16		أرى أن الآلات و الأدوات ملائمة للقيام بالعمل في المصلحة
17		أقوم بإجراءات الوقاية والفحوصات الطبية دوريا لوقاية نفسي من الأمراض المهنية.
18		أي خطأ في عملي قد يعرض حياة الآخرين للخطر أو يؤدي إلى خسارة مواد أو معدات باهظة الثمن
19		أستطيع التعامل بكل هدوء مع المشاكل واعتبره جانبًا طبيعيًا من حياة المؤسسة
20	الديناميكية الوظيفة	أتميز بالجودة و الإتقان في عملي
21		أشعر في عملي بجودة حياة وظيفية
22		يومياً أتلقى قدرا من المعلومات والمعارف الطبية حول المريض في المستشفى
23		نظام العمل الحديث (الرقمنة) سهل الاستخدام ويجنب الأخطاء
24		تخيفني الأحداث الطارئة والمواقف الخطرة في مكان عملي
25		تتضمن وظيفة التمريض قدرا كبيرا من التفاعل مع العمال والمرضى
26		عملي متعب فكريا و يتطلب مني التركيز أكثر

• جدول 4.4. يمثل مقياس مخرجات العمل الموقفية و السلوكية

مقياس مخرجات العمل الموقفية والسلوكية

الرقم	الفقرات
1	هل تشعر بالرضا تجاه الأجر مقابل وظيفتك
2	هل أنت راض عن طبيعة الوظيفة التي تؤديها بشكل عام
3	هل يبتابك أحيانا شعور بالرغبة في ترك الوظيفة (R)
4	هل أنت غير راض عن وظيفتك (R)
5	اشعر بالحرية في مناقشة مشكلات الوظيفة مع رئيسي المباشر ولا يوجد مخاوف من أن يستخدمها ضدي لاحقا
6	لديك ثقة تامة بأن رئيسك المباشر يتعامل معك بأنصاف
7	إذا ارتكبت أي خطأ فإن رئيسي المباشر يكون مستعد للمسامحة والنسيان
8	رئيسك المباشر شخص ودود ومقبول بين الموظفين
9	يمكن أن أتشارك مع زملائي بالمعلومات الخاصة لأنني اعرف بأنهم سيتعاملون معها بسرية تامة.
10	لديك ثقة تامة بأن زملائي في الوظيفة سيتعاملون معي بأنصاف
11	تعير الإدارة الكثير من الاهتمام لتحسن حال الموظفين في المؤسسة
12	لا يراودني الكثير من الشك بخصوص مبرر القرارات التي تتخذها الإدارة (R)
13	تتابع الإدارة القضايا التي تتعهد القيام بعملها. (R)
14	تحرص على تحقيق أهداف وظيفتك
15	تعمل على تقييم مستوى نوعية أداء وظيفتك
16	تنسق مع الآخرين في أداء وظيفتك
17	قادر على انجاز الوظيفة المكلف بها في الوقت المحدد
18	تقيم حجم العمل اليومي الذي تنجزه بشكل مستمر

هل تتطوع للمهام غير المطلوبة منك	19
تعمل على تقديم أفكار مبتكرة لتحسين الوظيفة	20
هل تهدر الوقت في المحادثات غير المجدية أثناء الوظيفة	21
هل تأخذ إجازات عمل إلا عند الضرورة	22
تخبر مشرفك بشكل مبكر عندما تكون غير قادر على أن تحضر إلى الوظيفة	23
تحاول مساعدة زملائك ممن لديهم مشاكل في الوظيفة	24
تعمل على إرشاد زملاء الوظيفة الجدد وبشكل اختياري	25
تشجع زملائك في الوظيفة	26

- مقياس ليكرت الخماسي للبدائل الاجابة

البدائل	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
فقرات ايجابية	5	4	3	2	1
فقرات سلبية	1	2	3	4	5

• جدول 5.4. يمثل الفقرات المتفق وغير المتفق عليها من طرف المحكمين

عدد المحكمين	رقم الفقرات	عدد المحكمين المتفقين	عدد المحكمين غير المتفقين	النسبة اتفاق الفقرة	نسبة غير متفق عليها للفقرة
13=ن					
		م			
	1	13	0	100	00
	2	13	0	100	00
	3	08	05	61	39
	4	07	06	61	39
	5	08	05	61	39
	6	13	00	100	00
	7	10	03	77	23

08	92	01	12	8
00	100	00	13	9
00	100	00	13	10
00	100	00	13	11
00	100	00	13	12
15	85	02	11	13
46	54	06	07	14
08	92	01	12	15
39	61	05	08	16
61	39	08	05	17
61	39	08	05	18
08	92	01	12	19
31	69	04	09	20
00	100	00	13	21
31	69	04	09	22
31	69	05	08	23
00	100	00	13	24
46	54	06	07	25
23	77	03	10	26
00	100	00	13	27
00	100	00	13	28
08	92	01	12	29
31	69	04	09	30
08	92	01	12	31
31	69	04	09	32

08	92	01	12	33
08	92	01	12	34
00	100	00	13	35
31	69	04	09	36
08	92	01	12	37
00	100	00	13	38
23	77	03	10	39
23	77	03	10	40
08	92	01	12	41
08	92	01	12	42
00	100	00	13	43
08	92	01	12	44
00	100	00	13	45
39	61	05	08	46

جدول 6.4. يمثل الجدول المعياري للحد الأدنى مقابل عدد المحكمين: معادلة لوشي

40	35	30	25	20	15	14	13	12	11	10	9	8	ن
0,29	0,31	0,33	0,37	0,42	0,49	0,51	0,54	0,56	0,59	0,62	0,75	0,78	الحد الأدنى

• جدول 7.4. يمثل الفقرات التي تم حذفها من طرف المحكمين

عدد المحكمين	رقم	عدد المحكمين	عدد المحكمين	نتائج معادلة	مطالب المحكمين
المحكمين	الفقرات	المتفقين	غير المتفقين	لوشي	حذف الفقرة
=ن				$\frac{م - ن \times 0,5}{ن \times 0,5}$	• بقاء الفقرة مع تعديل جزء منها
					• بقاء المعنى مع إعادة الفقرة

البعد الأول: الكفاءة الذاتية

1	13	0	1	تعديل
2	13	0	1	تعديل
3	08	05	0,23	حذف الفقرة
4	07	06	0.07	حذف الفقرة
5	08	05	0,23	حذف الفقرة
6	13	00	1	إعادة الصياغة
7	10	03	0,53	حذف الفقرة
8	12	01	0,84	حذف الفقرة
9	13	00	1	إعادة الصياغة

البعد الثاني: الوعي بمعرفة الوظيفة

10	13	00	1	ثبات الفقرة
----	----	----	---	-------------

ثبات الفقرة	1	00	13	11
ثبات الفقرة	1	00	13	12
ثبات الفقرة	0,69	02	11	13
حذف الفقرة	0,07	06	07	14
تعديل الفقرة	0,84	01	12	15
حذف الفقرة	0,23	05	08	16
حذف الفقرة	0,23 .	08	05	17
حذف الفقرة	0,23	08	05	18

البعد الثالث: الوعي بالسياق

إعادة الصياغة	0,84	01	12	19
حذف الفقرة	0,38	04	09	20
ثبات الفقرة	1	00	13	21
حذف الفقرة	0,38	04	09	22
حذف الفقرة	0,23	05	08	23
ثبات الفقرة	1	00	13	24
حذف الفقرة	0,07	06	07	25
حذف الفقرة	0,53	03	10	26

1	ثبات الفقرة	00	13	27
1	ثبات الفقرة	00	13	28
0,84	إعادة الصياغ الفقرة	01	12	29
0,38	حذف الفقرة	04	09	30
0,84	ثبات الفقرة	01	12	31
0,38	حذف الفقرة	04	09	32
0,84	ثبات الفقرة	01	12	33
0,84	ثبات الفقرة	01	12	34
1	ثبات الفقرة	00	13	35
0,38	حذف الفقرة	04	09	36
0,84	ثبات الفقرة	01	12	37

البعد الرابع: الديناميكية الوظيفية

1	ثبات الفقرة	00	13	38
0,53	حذف الفقرة	03	10	39
0,53	حذف الفقرة	03	10	40
0,84	ثبات الفقرة	01	12	41
0,84	ثبات الفقرة	01	12	42

ثبات الفقرة 1	00	13	43
إعادة الصياغة 0,84	01	12	44
ثبات الفقرة 1	00	13	45
حذف الفقرة 0,23	05	08	46

جدول 8.4. يمثل الفقرات قبل التعديل و بعدها

الفقر
ة
قبل التعديل
بعد التعديل

1	لدي وعي قوي بمعرفة قدراتي الشخصية في المؤسسة	لدي وعي بمعرفة قدراتي الشخصية في المؤسسة
2	لدي المهارة والقدرة على الإبداع في مواجهة تعقيدات الوظيفة بكفاءة	أواجه تعقيدات الوظيفة بكفاءة
4	استطيع حل معظم المشكلات إذا بذلت الجهد اللازم.	استطيع حل معظم المشكلات ببذل الجهد اللازم
5	أعمل وقتاً إضافياً عندما يكون هناك عمل عاجل يجب إكماله.	أحيانا أعمل لوقت إضافي، عندما يكون هناك عمل عاجل يجب إكماله.
11	الزملاء الذين أعمل معهم في المصلحة ودودون	أعمل مع زملائي بود واحترام
16	ترتيب الآلات و الأدوات العمل ملائم للقيام بالعمل في المصلحة	أرى أن الآلات و الأدوات ملائمة للقيام بالعمل في المصلحة
19	أتعامل بكل هدوء مع المشاكل الانفعالية والعاطفية في أثناء ممارستي للوظيفة	أستطيع التعامل بكل هدوء مع المشاكل واعتبره جانباً طبيعياً من حياة المؤسسة
24	تخيفني الأحداث الطارئة و المواقف الخطرة	تخيفني الأحداث الطارئة و المواقف الخطرة في مكان عملي
25	تتطلب مني الوظيفة الانخراط في قدر كبير من التفكير	تتضمن وظيفة التمريض قدراً كبيراً من التفاعل مع العمال والمرضى

جدول 9.4. يمثل حساب الفقرة بالأبعاد، والأبعاد بالدرجة الكلية: للوعي الوظيفي الديناميكي

الأبعاد	الفقرات	ارتباط الفقرة بالبعد	ارتباط البعد بالدرجة الكلية
الكفاءة الذاتية	1	** 0,773	** 0,775
	2	** 0,524	
	3	** 0,545	
	4	** 0,545	
	5	** 0,654	
الوعي بمعرفة الوظيفة	6	** 0,481	**0,767
	7	** 0,495	
	8	** 0,688	
	9	** 0,614	
	10	** 0,662	
الوعي بالسياق	11	** 0,741	**0,909
	12	** 0,575	
	13	** 0,522	
	14	** 0,464	
	15	** 0,514	
	16	** 0,506	
	17	** 0,551	
	18	** 0,515	
	19	* 0,391	
	20	** 0,493	
	21	** 0,677	
	22	* 0,439	
	23	** 0,571	

**0,705	** 0,556	24	الديناميكية الوظيفية
	** 0,641	25	
	** 0,685	26	
	** 0,563	27	

جدول 10.4. يمثل حساب الفقرة بالأبعاد، والأبعاد بالدرجة الكلية: مخرجات العمل (م،س)

ارتباط البعد بالدرجة الكلية	ارتباط الفقرة بالبعد	الفقرات	
	** 0.926	1	
** 0.783	** 0.705	2	الرضا الوظيفي
	b.	3	
	** 0.631	4	
	** 0.564	5	
	** 0.963	6	
** 0.977	** 0.963	7	
	** 0.963	8	الالتزام التنظيمي
	.b	9	
	.b	10	
	** 0,558	11	
	** -0,888	12	
	** 0,798	13	
	.a	14	
** 0.623	** 1.000	15	
	** 1.000	16	الأداء الوظيفي
	** 1.000	17	
	** 1.000	18	
** 0.974	** 0.975	19	
	** 0.975	20	
	** 0.975	21	
	** 0.915	22	سلوك المواطنة
	** 0.915	23	
	0.128	24	

** 0,975	25
.b	26

جدول 11.4. يمثل معامل الثبات: الوعي الوظيفي الديناميكي

عدد الفقرات	قيمة معامل ألفا (α)
27	0,847

جدول 12.4. يمثل معامل الثبات لمخرجات العمل الموقفية والسلوكية

عدد الفقرات	قيمة معامل ألفا (α)
26	0.928

جدول 13.4. يمثل المجتمع الأصلي للعينة الدراسة الأساسية

نوع المؤسسة	الذكور	الإناث	المجموع
المؤسسة العمومية الاستشفائية EPH	85	87	172
المؤسسة العمومية للصحة الجوارية EPSP	145	175	320
المجموع الكلي في المؤسستين	230	262	492

جدول 14.4. يمثل نوع التخصص وعدد المصالح في المؤسستين الصحييتين بـ مهديّة

الرقم	نوع التخصص	المؤسسة العمومية الاستشفائية EPH	المؤسسة العمومية للصحة الجوارية EPSP
1	ممرض ممتاز للصحة العمومية	39	69
2	ممرض للصحة العمومية	35	80
3	مساعد ممرض رئيسي	23	38
4	مساعد ممرض	20	42

45	15	ممرض ملحق بالمخبر	5
00	10	قابلة	6
00	04	العلاج الطبيعي والفيزيائي	7
26	16	مشغل أجهزة التصوير الطبي	8
20	10	بيولوجي	9
320	172	المجموع	

نوع المصلحة

00	01	الأمراض المعدية	1
00	01	الأمراض الصدرية	2
05	01	الاستعدادات	3
05	01	المخبر	4
00	01	الطب الباطني	5
00	01	الجراحة	6
00	01	مصلحة توليد النساء	7
00	01	طب الأطفال	8
02	01	الأشعة	9
03	09	المجموع المصالح	

• الجدول 15.4. يوضح توزيع عينة الدراسة الاساسية حسب المتغيرات - SPSS -

المتغير	التكرار	النسب المئوية %	المجموع
الجنس	ذكر	45.3	150
	أنثى	54.7	
العمر	اقل من 30 سنة	32.7	150
	من 30- 40 سنة	38.7	

	28.7	43	أكثر من 40 سنة	
150	20.7	31	ممرض ممتاز للصحة العمومية	التخصص
	29.3	44	ممرض للصحة العمومية	
	5.3	08	مساعد ممرض رئيسي	
	10.7	16	مساعد ممرض	
	10.7	16	المخبر	
	4.7	7	قابلية	
	2.7	4	العلاج الطبيعي و الفيزيائي	
	9.3	14	مشغل أجهزة التصوير الطبي	
	6.7	10	بيولوجي	
150	08.7	13	الأمراض المعدية	المصلحة
	9.3	14	الأمراض الصدرية	
	14.7	22	الاستعدادات	
	16,0	24	المخبر	
	14.7	22	الطب الباطني	
	13.3	20	الجراحة	
	8.0	12	مصلحة توليد النساء	
	8.0	12	طب الأطفال	
	7.3	11	الأشعة	
150	30,0	45	اقل من 05 سنوات	الاقدمية
	42.0	63	من 05 سنوات إلى 15 سنة	
	28.0	42	أكثر من 15 سنة	

جدول 16.4. يمثل متوسط (الفرضي، الحسابي) للمتغير المستقل والتابع

المتغير	م الفرضي	م الحسابي	عدد الفقرات
الوعي الوظيفي الديناميكي	81	124.21	27
مخرجات العمل الموقفية والسلوكية	78	110.38	26

جدول 17.4. يمثل حساب الفقرة بالأبعاد، والأبعاد بالدرجة الكلية: الوعي الوظيفي الديناميكي

الفقرات	ارتباط الفقرة بالبعد	ارتباط البعد بالدرجة الكلية
1	** 0.692	
2	** 0.743	
3	** 0.493	** 0.780
4	** 0.567	
5	** 0.565	
6	** 0.743	
7	** 0.831	
8	** 0.524	
9	** 0.527	
10	** 0.674	** 0.873
11	**0.415	
12	**0.606	
13	**0.427	
14	**0.343	
15	**0.367	
16	**0.346	** 0.890
17	**0.370	
18	**0.357	
19	**0.749	
20	**0.679	

	**0.452	21	
	** 0.828	22	
	** 0.781	23	
** 0.645	** 0.489	24	الديناميكية الوظيفية
	** 0.726	25	
	** 0.685	26	
	** 0.842	27	
جدول 18.4. يمثل حساب الفقرة بالأبعاد، والأبعاد بالدرجة الكلية: مخرجات العمل (م، س)			
ارتباط البعد بالدرجة الكلية	ارتباط الفقرة بالبعد	الفقرات	
	** 0.759	1	
	** 0.682	2	الرضا الوظيفي
** 0.798	** 0.608	3	
	** 0.812	4	
	** 0.420	5	
	** 0.784	6	
	** 0.888	7	
	** 0.695	8	الالتزام التنظيمي
** 0.880	** 0.260	9	
	0.041-	10	
	0.152	11	
	** 0.330	12	
	** 0.486	13	
	**0.557	14	
	**0.780	15	
** 0.593	**0.897	16	الأداء الوظيفي
	** 0.902	17	
	** 0.903	18	
	** 0.931	19	

	** 0.397	20	
	** 0.615	21	
	** 0.840	22	سلوك المواطنة
** 0.881	** 0.862	23	
	0.039	24	
	** 0.678	25	
	0.141	26	

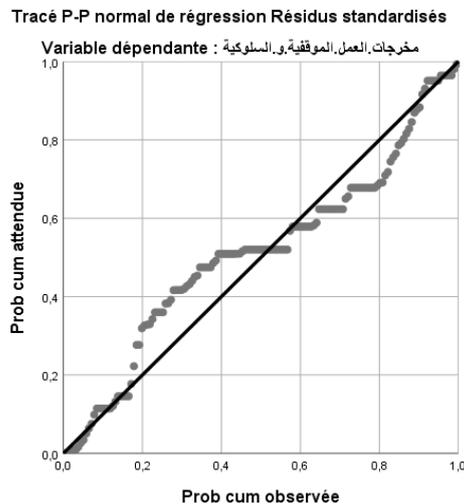
جدول 19.4. يمثل معامل الثبات للمتغيرين (المستقل و التابع)

اسم المقياس	عدد الفقرات	التباين	الانحراف المعياري	م الحسابي	قيمة معامل الفا (α)
الوعي الوظيفي الديناميكي	27	33.561	5.793	124.21	0,856
مخرجات العمل الموقفية والسلوكية	26	72.925	8.540	110.38	0,847

الجدول 1.5 يبين قيمة الارتباط بين المتغيرين

العلاقة	قيمة معامل بيرسون	مستوى الدلالة	القيمة الاحتمالية	معامل التحديد
الارتباط بين الوعي الديناميكي الوظيفي ومخرجات العمل الموقفية والسلوكية	0.496	0.005	0.000	0.246

الشكل 01.5 التوزيع الطبيعي للبواقي المعيارية لمتغير بمخرجات العمل الموقفية والسلوكية



الجدول 02.5 تحليل تباين الانحدار الخاص بالمتغيرات المتنبئة

النموذج	الارتباط	معامل التحديد R2	معامل التحديد المصحح R2	خطأ التقدير	Durbin watson
01	0.829	0.687	0.672	4.893	1.318

الجدول 03.5 تحليل تباين Anova:

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	القيمة الاحتمالية (Sig)
الانحدار	7417.363	7	1059.623	4.893	0,000b
البواقي	3375.590	141	23.940	44,261	
الكلية	10791.953	148			

الجدول 04.5 معاملات بيتا لمساهمة المتغيرات المتنبئة في التنبؤ في مخرجات العمل (م،س)

المتغيرات المتنبئة	المعامل β	الخطأ المعياري	قيمة معامل المعيارى β	قيمة اختبار (ت)	القيمة الاحتمالية
الثابت	72.365	10.037		7.210	0,000
الجنس	0.726	0.854	0.42	0.850	0,397
العمر	8.258	0.854	0.757	9.670	0,000
الأقدمية في المؤسسة	1.146	0.783	0.102	1.465	0,145
الكفاءة الذاتية	1.063	0.461	0.153	2.307	0,023
الوعي بمعرفة الوظيفة	0.053	0.541	0.008	0.098	0,922
الوعي بالسياق	0.411-	0.291	0.135-	1.414-	0,159
الديناميكية الوظيفية	0.445	0.276	0.095	1.611	0,109

خصائص عينة الدراسة الاولى: برنامج المعالجة الاحصائية SPSS

انثى / ذكر

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
ذكر	15	50,0	50,0	50,0
انثى	15	50,0	50,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

السن

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
30 من اقل	10	33,3	33,3	33,3
30 - 40	10	33,3	33,3	66,7
40 من اكثر	10	33,3	33,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

التخصص

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
العمومية للصحة ممتاز ممرض	5	16,7	16,7	16,7
العمومية للصحة ممرض	10	33,3	33,3	50,0
رئيسي ممرض مساعد	8	26,7	26,7	76,7
ممرض مساعد	2	6,7	6,7	83,3
Validé بالمخبر	3	10,0	10,0	93,3
قابلية	1	3,3	3,3	96,7
الفيزيائي و الطبيعي العلاج	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

المصلحة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
المعدية الامراض	5	16,7	16,7	16,7
الصدرية الامراض	3	10,0	10,0	26,7
الاستعجالات	3	10,0	10,0	36,7
المخبر	3	10,0	10,0	46,7
Validé الباطني الطب	8	26,7	26,7	73,3
الجراحة	2	6,7	6,7	80,0
النساء توليد مصلحة	3	10,0	10,0	90,0
الاطفال طب	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,847	27

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,928	26

Statistiques d'échelle

Moyenne	Variance	Ecart-type	Nombre d'éléments
110,43	99,702	9,985	26

خصائص عينة الدراسة الأساسية: برنامج المعالجة الإحصائية SPSS

انثى / ذكر

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
ذكر	68	45,3	45,3	45,3
انثى	82	54,7	54,7	100,0
Total	150	100,0	100,0	

السن

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
--	-----------	-------------	--------------------	--------------------

30 من اقل	49	32,7	32,7	32,7
30 - 40	58	38,7	38,7	71,3
40 من اكثر	43	28,7	28,7	100,0
Total	150	100,0	100,0	

التخصص

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
العمومية للصحة ممتاز ممرض	31	20,7	20,7	20,7
العمومية للصحة ممرض	44	29,3	29,3	50,0
رئيسي ممرض مساعد	8	5,3	5,3	55,3
ممرض مساعد	16	10,7	10,7	66,0
بالمخبر	16	10,7	10,7	76,7
قابلة	7	4,7	4,7	81,3
الفيزيائي و الطبيعي العلاج	4	2,7	2,7	84,0
الطبي التصوير اجهزة مشغل	14	9,3	9,3	93,3
بيولوجي	10	6,7	6,7	100,0
Total	150	100,0	100,0	

المصلحة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
المعدية الامراض	13	8,7	8,7	8,7
الصدرية الامراض	14	9,3	9,3	18,0
الاستعجالات	22	14,7	14,7	32,7
المخبر	24	16,0	16,0	48,7

الباطني الطب	22	14,7	14,7	63,3
الجراحة	20	13,3	13,3	76,7
النساء توليد مصلحة	12	8,0	8,0	84,7
الاطفال طب	12	8,0	8,0	92,7
الاشعة	11	7,3	7,3	100,0
Total	150	100,0	100,0	

الاقدمية

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
سنوات 05 من اقل	45	30,0	30,0	30,0
سنوات 05 - 15 من	63	42,0	42,0	72,0
سنة 15 من اكثر	42	28,0	28,0	100,0
Total	150	100,0	100,0	

Corrélations

	الوظيفي الوعي الديناميكي	الذاتية الكفاءة	الوظيفة بمعرفة الوعي	بالسياق الوعي	الوظيفية الديناميكية
Corrélacion de Pearson	1	,780**	,873**	,890**	,645**
الديناميكي الوظيفي الوعي Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,000
N	150	150	150	150	150
Corrélacion de Pearson	,780**	1	,576**	,640**	,396**
الذاتية الكفاءة Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000	,000
N	150	150	150	150	150
Corrélacion de Pearson	,873**	,576**	1	,776**	,461**
الوظيفة بمعرفة الوعي Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000	,000
N	150	150	150	150	150

بالسياق الوعي	Corrélacion de Pearson	,890**	,640**	,776**	1	,289**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000		,000
	N	150	150	150	150	150
الوظيفية الديناميكية	Corrélacion de Pearson	,645**	,396**	,461**	,289**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	
	N	150	150	150	150	150

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,856	27

Corrélations

	الموقفية العمل مخرجات السلوكية و	الوظيفي الرضا	التنظيمي الالتزام	الوظيفي الاداء	المواطنة سلوك التنظيمية	
الموقفية العمل مخرجات السلوكية و	Corrélacion de Pearson	1	,798**	,880**	,593**	,881**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,000
	N	149	149	149	149	149
الوظيفي الرضا	Corrélacion de Pearson	,798**	1	,560**	,454**	,656**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000	,000
	N	149	150	150	149	150
التنظيمي الالتزام	Corrélacion de Pearson	,880**	,560**	1	,433**	,703**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000	,000
	N	149	150	150	149	150
الوظيفي الاداء	Corrélacion de Pearson	,593**	,454**	,433**	1	,251**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000		,002

	N	149	149	149	149	149
	Corrélation de Pearson	,881**	,656**	,703**	,251**	1
التنظيمية المواطنة سلوك	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,002	
	N	149	150	150	149	150

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,847	26

Statistiques d'échelle

Moyenne	Variance	Ecart-type	Nombre d'éléments
110,38	72,925	8,540	26

مصفوفة الارتباط: برنامج المعالجة الإحصائية SPSS

Corrélations

	الذاتية الكفاءة	بالوظيفة الوعي	بالسياق الوعي	الوظيفة الديناميكية	الديناميكي الوظيفي الوعي	مخرجات
Corrélation de Pearson	1	.576**	.640**	.396**	.780**	
Sig. (bilatérale)		.000	.000	.000	.000	
N	150	150	150	150	150	
Corrélation de Pearson	.576**	1	.776**	.461**	.873**	
Sig. (bilatérale)	.000		.000	.000	.000	
N	150	150	150	150	150	

Corrélation de Pearson	.640**	.776**	1	.289**	.890**
Sig. (bilatérale)	.000	.000		.000	.000
N	150	150	150	150	150
Corrélation de Pearson	.396**	.461**	.289**	1	.645**
Sig. (bilatérale)	.000	.000	.000		.000
N	150	150	150	150	150
Corrélation de Pearson	.780**	.873**	.890**	.645**	1
Sig. (bilatérale)	.000	.000	.000	.000	
N	150	150	150	150	150
Corrélation de Pearson	.473**	.412**	.546**	.116	.496**
Sig. (bilatérale)	.000	.000	.000	.156	.000
N	150	150	150	150	150

est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

نتائج الانحدار الخطي المتعدد: برنامج المعالجة الإحصائية SPSS

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	Durbin-Watson
1	.829 ^a	.687	.672	4.893	1.318

a. Prédicteurs : (Constante), الوظيفية.الديناميكية, السن, ذكر, إنتى / الكفاءة, الذاتية.الوعي, الوظيفية.بمعرفة.الوعي, الاقدمية, الوظيفية.بمعرفة.الوعي, السياقات.الوعي, الاقدمية, الوظيفية.بمعرفة.الوعي

b. Variable dépendante : السلوكية.والموقفية.العمل.مخرجات

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	7417.363	7	1059.623	44.261	.000 ^b
	de Student	3375.590	141	23.940		
	Total	10792.953	148			

a. Variable dépendante : السلوكية و.الموقفية.العمل.مخرجات :

b. Prédicteurs : (Constante), بالسياق الواعي, الاقدمية, الوظيفة بمعرفة الواعي, الذاتية الكفاءة, انثى / ذكر, السن, الوظيفية.الديناميكية, (Constante)

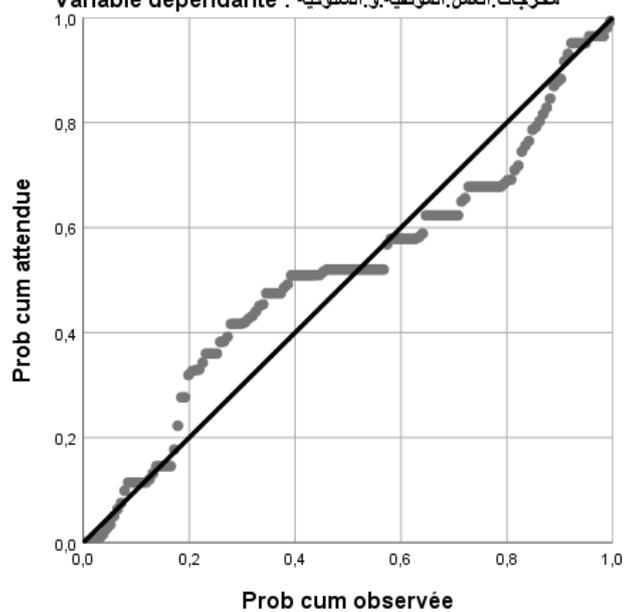
Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	72.365	10.037		7.210	.000
	انثى / ذكر	.726	.854	.042	.850	.397
	السن	8.258	.854	.757	9.670	.000
	الاقدمية	1.146	.783	.102	1.465	.145
	الذاتية الكفاءة	1.063	.461	.153	2.307	.023
	الوظيفة بمعرفة الواعي	.053	.541	.008	.098	.922
	بالسياق الواعي	-.411	.291	-.135	-1.414	.159
	الوظيفية.الديناميكية	.445	.276	.095	1.611	.109

a. Variable dépendante : السلوكية و.الموقفية.العمل.مخرجات :

Tracé P-P normal de régression Résidus standardisés

Variable dépendante : مخرجات العمل الموقفية والسلوكية



ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مساهمة الوعي الوظيفي الديناميكي (الكفاءة الذاتية، الوعي بمعرفة الوظيفة، الوعي بالسياق، الديناميكية الوظيفية) في التنبؤ بمخرجات العمل الموقفية والسلوكية، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت المنهج الوصفي الإرتباطي، التي تكونت من عينة قدرها (150) موظف في القطاع الصحي بـ مهديّة، شملت فئة الممرضين فقط، وعليه تم جمع البيانات بواسطة استبيان (الوعي الوظيفي الديناميكي) المكون من 27 فقرة صمم من طرف الباحث، ومقياس (مخرجات العمل الموقفية والسلوكية)، من طرف الدعي، (2021) المكون من 26 فقرة، ومن خلال الدراسة أظهرت القيمة الموثقية لكل منهما باستخدام ألفا كورنباخ ($\alpha=0.847$, $\alpha=0.856$)، ثم توصلنا إلى النتائج بعد استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد، أن كل من الكفاءة الذاتية والعمر يمكنهما أن يساهما في التنبؤ بمخرجات العمل الموقفية والسلوكية، ومن بين الإسهامات التي توصلنا إليها هو مدى تأثير الوعي الوظيفي الديناميكي على مخرجات العمل الموقفية والسلوكية

الكلمات المفتاحية: الوعي الوظيفي الديناميكي، مخرجات العمل الموقفية و السلوكية، الكفاءة الذاتية، العمر.

Abstract:

The aim of this study was to investigate the dynamic functional awareness (self-efficacy, functional knowledge awareness, context awareness, functional dynamic) in predicting situational and behavioral work outcomes. To achieve the study's objectives, a descriptive correlational method was used, with a sample consisting of 150 employees in the healthcare sector in Mahdia, specifically including only nurses. Data were collected using a dynamic job awareness questionnaire composed of 27 items designed by the researcher, and a situational and behavioral work outcomes scale designed by Al-Duami (2021), composed of 26 items. The reliability of both measures was demonstrated using Cronbach's alpha ($\alpha=0.856$, $\alpha=0.847$). Through the study, results were obtained using multiple linear regression analysis, indicating that both self-efficacy and age can contribute to predicting situational and behavioral work outcomes. Among the contributions we discovered was the extent to which dynamic job awareness impacts situational and behavioral work outcomes.

Keywords: Dynamic functional awareness, situational and behavioral work outcomes, self-efficacy, age.